



OTAMERICA



Política de Prevenção à Discriminação e ao Assédio

ÍNDICE

2. Diretrizes Gerais	3
3. Definições	4
4. Igualdade de Oportunidades no Emprego	5
5. O que Fazer em Caso de Discriminação ou Assédio.....	6
6. Alterações	6
7. Política de Consequências	6
8. Vigencia	6

1. Objetivo e Campo de Aplicação

Na OTAMERICA (OTAM), valorizamos um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, onde todas as pessoas devem ser tratadas com respeito e dignidade. A OTAM possui uma política de tolerância zero em relação à discriminação, ao abuso de poder, à intimidação e ao assédio moral ou sexual. Portanto, esperamos que todos os colaboradores da Oiltanking tenham um comportamento profissional, imparcial e desenvolvam suas atividades em um ambiente livre de preconceito e assédio.

O objetivo da Política de Prevenção à Discriminação e ao Assédio Sexual (Política) é prevenir todas as formas de discriminação e assédio para:

- ▶ conscientizar sobre o tema e deixar claro qual é o comportamento esperado dos colaboradores da OTAM;
- ▶ proporcionar diretrizes sobre a apresentação de relatórios, investigação e solução das denúncias;
- ▶ assegurar aos nossos colaboradores que todas as denúncias de discriminação e assédio sexual serão levadas a sério, tratadas com respeito, investigadas e solucionadas adequadamente. Ninguém sofrerá nenhum tipo de retaliação por ter feito uma denúncia.

Esta Política se aplica a OTAM às empresas direta ou indiretamente controladas por ela e a todos os Colaboradores do OTAM a nível mundial.

Esta Política entrará em vigor a partir da data da sua publicação.

2. Diretrizes Gerais

Esta Política é regida pelos seguintes princípios:

- Todos os Colaboradores da OTAM, independentemente das atividades que desempenhem, cargo ou função que ocupem, deverão construir uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo, justiça, cordialidade e dignidade, um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de violência verbal ou sexual.
- A Oiltanking tem uma política de tolerância zero em relação à discriminação e ao assédio moral ou sexual.
- A prevenção à discriminação e ao assédio sexual é uma responsabilidade compartilhada pelos colaboradores e pela empresa. Cada colaborador da OTAM, independentemente da atividade que desempenhe, principalmente os ocupantes de cargos de liderança ou supervisão, tem a responsabilidade de construir um

ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as pessoas sejam tratadas com respeito e dignidade. A OTAM, como empresa, garante a existência de mecanismos e procedimentos adequados para prevenir e solucionar os casos de discriminação e assédio.

- A OTAM tomará todas as providências necessárias para capacitar e treinar todos os seus Colaboradores, independentemente do nível hierárquico, para que possam agir corretamente diante de casos de discriminação e assédio.
- Todas as denúncias de discriminação e assédio serão devidamente apuradas, com rapidez e profissionalismo. Caso a discriminação ou o assédio sejam provados, o agressor será punido e submetido a medidas disciplinares.
- Em nenhuma hipótese, os denunciantes serão expostos à represália de qualquer natureza, mesmo que posteriormente a denúncia seja considerada improcedente.
- A OTAM não tolera nenhuma forma de assédio ou discriminação, dentro ou fora de suas instalações, em eventos sociais relacionados ao trabalho, viagens de negócios, sessões de treinamentos ou em conferências patrocinadas pela empresa.

•

3. Definições

Discriminação

Discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência baseada em uma característica pessoal. A discriminação está relacionada a um tratamento diferenciado de uma pessoa em relação a outra, impondo uma situação de desvantagem. Nenhuma pessoa pode ser discriminada por sua origem, raça, cor da pele, situação familiar, idade, estado civil, sexo, gênero, orientação sexual, religião, ideologia, deficiência, condição física, história clínica, informação genética, antecedentes criminais, dentre outros ("Características Pessoais").

Bullying

O bullying pode ser considerado uma forma de discriminação. No ambiente de trabalho, pode ocorrer através de: piadas, gozações, apelidos pejorativos, exclusão ou isolamento, injustiças, ou por meio de e-mails, fotos, mensagens de texto e redes sociais para difamar uma pessoa.

Assédio

De acordo com esta Política o assédio ocorre quando há uma conduta verbal, escrita ou física que humilha, constrange e desqualifica uma pessoa. O assédio pode se manifestar

de várias formas: apelidos vexatórios, mentiras ou estereótipos negativos; ameaças, intimidações e brincadeiras humilhantes. O assédio também pode ser realizado através da exibição de material escrito ou gráfico dentro da empresa ou compartilhado por e-mails, aplicativos ou redes sociais.

Assédio sexual

O assédio sexual é uma forma específica e grave de assédio que pressupõe uma conduta sexual não desejada, fazendo com que a pessoa se sinta ofendida, humilhada e/ou intimidada. O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual inapropriada, nem desconfigura o assédio sexual no local de trabalho. Um único ato, mesmo que isolado, é suficiente para configurar o assédio sexual, sem necessidade de repetição. Qualquer pessoa pode ser vítima do assédio sexual, independentemente do seu sexo e do sexo do assediador.

O assédio sexual pode se manifestar de forma física, verbal e não verbal.

► *Forma física:* contato físico não desejado, incluindo palmadinhas, beliscões, beijos, abraços, carícias ou toques inapropriados; violência física, incluindo a agressão sexual; ameaças e chantagens relacionadas com o trabalho para solicitar favores sexuais.

► *Forma verbal:* comentários constrangedores sobre o aspecto de uma pessoa, idade, vida privada, etc.; brincadeiras tipicamente sexistas; insinuações sexuais; convites reiterados e impertinentes para sair; insultos

baseados no sexo do colaborador; comentários condescendentes ou paternalistas; envio de propostas sexuais indesejadas e explícitas através de e-mails, celular e redes sociais.

► *Forma não verbal:* exibição de material pornográfico; gestos sexualmente insinuantes; assobios; olhares indiscretos e maliciosos.

Além das formas mencionadas acima, qualquer conduta de natureza sexual não desejada pode ser considerada assédio.

4. Igualdade de Oportunidades no Emprego

A OTAM está comprometida com a igualdade de oportunidades de emprego, incluindo o uso da linguagem inclusiva nos anúncios de trabalho e em outras comunicações da empresa. O setor de RH tem um papel fundamental no combate à discriminação no trabalho, portanto, deve criar mecanismos para receber e apurar todas as denúncias.

Todas as decisões relacionadas com o emprego, como contratação, promoção, avaliação e remuneração, devem seguir critérios baseados exclusivamente no talento, esforço e êxitos alcançados, independentemente das características particulares da pessoa.

5. O que Fazer em Caso de Discriminação ou Assédio

A OTAM encoraja seus colaboradores a denunciarem e tomarem providências ante qualquer tipo de discriminação, intimidação ou assédio, independentemente do cargo que o denunciado ocupe dentro da empresa.

Mesmo que não haja um limite de tempo para se realizar uma denúncia, o ideal é que qualquer suspeita de discriminação ou assédio seja informada o mais rápido possível para facilitar a apuração do caso.

As denúncias podem ser feitas diretamente a um supervisor ou outra pessoa que ocupe uma posição de liderança dentro da empresa. Se por alguma razão o denunciante não desejar ou não puder fazer a denúncia no local de trabalho, pode utilizar o Canal de Denúncias de Ética e Conformidade da OTAM: <https://complianceotamerica.lineaseticas.com/>. Ou o Departamento de Legal & Compliance através do e-mail: compliance@otamerica.com

A OTAM garante que toda as denúncias de discriminação ou assédio serão apuradas com extrema seriedade e imparcialidade. Em nenhuma circunstância haverá quebra de confidencialidade, intimidação ou retaliação ao denunciante.

6. Alterações

Qualquer alteração desta Política só pode ser realizada mediante autorização prévia do Departamento de Ética e Conformidade.

7. Política de Consequências

O descumprimento desta Política é passível de sanções. Medidas disciplinares serão aplicadas baseadas na gravidade da violação, o que pode incluir a demissão do infrator.

8. Vigencia

La presente política está vigente a partir de su publicación en la página oficial de Oiltanking Américas y Bamboo.