

Código de conduta: Cuidado e respeito

POLÍTICA GLOBAL DE BULLYING, ASSÉDIO E RETALIAÇÃO

Válido a partir de:	20/05/2022
Responsável pela política:	Diretor do Grupo - Pessoas e Organização



“Nossas políticas nos guiam para fazermos o que é certo”.

Diretor Executivo

A versão em **inglês** desta Política deverá prevalecer em todos os aspectos e prevalecerá em caso de quaisquer inconsistências com as versões traduzidas, se houver. Quaisquer outras versões em outros idiomas desta Política são fornecidas apenas por conveniência.

1. Contexto

Com base em nossos Valores e no nosso Código de Conduta, promovemos um ambiente inclusivo e diversificado, onde todos os colegas são valorizados e respeitados por quem são e têm a oportunidade de desenvolver seu potencial.

Nosso objetivo é garantir que todos os colegas sejam tratados e tratem as outras pessoas com cuidado e respeito e, dessa forma, estamos comprometidos com a TOLERÂNCIA ZERO no local de trabalho com relação a atos de bullying, assédio e/ou retaliação.

Esta Política abrange bullying, assédio e/ou retaliação que ocorre em quaisquer os locais de trabalho, incluindo viagens de negócios, todos os eventos e funções relacionadas ao trabalho e compromissos sociais com colegas, independentemente do bullying, assédio e/ou retaliação ocorrer durante ou fora do horário normal de trabalho.

Para facilitar a leitura, usamos uma linguagem genérica na descrição do Grupo, e isso é explicado de forma mais detalhada na seção "Termos" no final deste documento.

2. Isto me diz respeito?

Esta Política se aplica a todo o Grupo Anglo American plc, incluindo todas as Unidades de Negócios, Funções Corporativas e subsidiárias controladas, independentemente da região ou operação (coletivamente, "o Grupo").

Esta Política se aplica a todos os empregados e diretores, além de exigir o mesmo tratamento de, e guiar nossas relações com, clientes, visitantes, candidatos a emprego, contratados e consultores internos e externos (e seu pessoal) quando estiverem atuando em nome do Grupo.

Esta é uma Política do Grupo que se aplica à Anglo American globalmente, a menos que qualquer aspecto da Política não seja permitido por lei ou regulamentação local.

3. O que eu preciso saber?

Bullying

O bullying é um comportamento repetitivo e talvez caracterizado como comportamento ofensivo, intimidador, malicioso ou grosseiro, insulto ou abuso de poder por meios que comprometem, humilham, menosprezam ou prejudicam o destinatário. O bullying pode incluir o uso de força pessoal ou o poder de coagir por meio do medo ou da intimidação, não necessariamente de alguém em posição de autoridade. O bullying pode ser físico, verbal ou não-verbal. Pode incluir uma conduta não presencial, inclusive por mensagem de texto, e-mail e mídia social (cyberbullying). Normalmente, o bullying consiste em uma pessoa ou um grupo de pessoas agindo contra outra.

Exemplos de comportamento de bullying incluem, entre outros:

- Ridicularizar uma pessoa.
- Gritar com uma pessoa.
- Prejudicar alguém de má-fé, por exemplo, ao reter informações necessárias, ao estabelecer prazos impossíveis ou ao sobrecarregar a pessoa de trabalho.
- Sempre “destacar” uma pessoa sem um bom motivo.
- Excluir, isolar ou ignorar deliberadamente um indivíduo.
- Fazer comentários negativos sobre as habilidades, o futuro ou as falhas de uma pessoa sem fundamento.
- Ameaças físicas ou psicológicas.
- Tornar a mesma pessoa objeto de piadas regularmente.
- Espalhar boatos maliciosos ou insultar alguém.
- Níveis excessivos e intimidadores de supervisão ou outro abuso de poder ou posição.
- Fazer ameaças ou comentários sobre segurança no trabalho sem fundamento.
- Prejudicar deliberadamente um trabalhador competente com sobrecarga e críticas constantes.
- Impedir que os indivíduos progridam bloqueando intencionalmente oportunidades de promoção ou treinamento.

Críticas aceitáveis, proporcionais e construtivas ao desempenho ou comportamento de um colega, ou instruções razoáveis de gestão, não são consideradas bullying. . Da mesma forma, embora comportamentos como interromper ou discordar de um colega ou levantar a voz durante a conversa não se alinhem ao nosso valor de tratamento de todas as pessoas com cuidado e respeito, eles não constituem necessariamente bullying.

Assédio

Assédio é uma conduta indesejada, que tem o objetivo ou efeito de violar a dignidade de um indivíduo ou criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para esse indivíduo.

Um único incidente pode resultar em assédio. Assédio também inclui tratar alguém de maneira menos favorável, por ele ter se submetido ou se recusado a se submeter a esse comportamento no passado.

Pode assumir diversas formas diferentes e pode ser escrito, verbal, não verbal ou transmitido eletronicamente. Exemplos de comportamento de assédio incluem, entre outros:

- E-mails, mensagens de texto ou conteúdo em mídia social ofensivos ou a exibição de materiais ofensivos.

- Piadas, brincadeiras, zombarias, imitações ou depreciação indesejadas de uma pessoa.
- Insultos, xingamentos, linguagem e gestos ofensivos.
- Fazer piadas ou brincadeiras inapropriadas.
- Especular sobre a orientação sexual ou identidade de gênero de alguém, divulgá-la ou fazer comentários homofóbicos, transfóbicos ou bifóbicos.
- Ações intimidatórias, coercivas ou ameaçadoras.
- Comentários inapropriados sobre a aparência de alguém.

Assédio de qualquer natureza é inaceitável e nunca pode ser justificado.

Assédio sexual

O assédio sexual refere-se a conduta ou atenção indesejada de natureza sexual. A natureza indesejada do assédio sexual o distingue do comportamento que é bem-vindo e mútuo. Pode ser um único incidente ou de natureza repetitiva. Qualquer pessoa pode ser vítima de assédio sexual que pode ocorrer entre diferentes sexos ou entre o mesmo sexo.

Pode ser físico, verbal ou não-verbal. Pode incluir uma conduta não presencial, inclusive por mensagem de texto, e-mail e mídia social. Exemplos de assédio sexual incluem, entre outros:

- Conduta física indesejada ou inadequada, incluindo tocar, beliscar, empurrar e agarrar.
- Insinuações, cantadas indesejadas, avanços sexuais, comentários com conotações sexuais, piadas ou insultos relacionados a sexo.
- Comentários explícitos e indesejados sobre o corpo de uma pessoa ou ruído indesejável (por exemplo, assobio) direcionado a uma pessoa ou grupo de pessoas.
- A exibição ou distribuição indesejada de imagens, materiais e objetos sexualmente explícitos.
- Avanços sexuais indesejados, ou comportamento sexual sugestivo.
- Influenciar, ou tentar influenciar, emprego, promoção, processos disciplinares ou de demissão, treinamento, aumento de salário ou outros benefícios em troca de favores sexuais.
- Em casos extremos, pode incluir agressão sexual e estupro.

Perseguição (também conhecida como retaliação)

Dentro da lei de discriminação, a retaliação ocorre quando alguém é prejudicado porque, de boa-fé, fez uma denúncia de assédio ou discriminação, ajudou outra pessoa a fazer uma reclamação fornecendo evidências ou informações, ou seu empregador acredita que o fez ou poderá fazê-lo no futuro. A retaliação é uma forma de discriminação.

A retaliação pode afetar um indivíduo depois de apresentar uma queixa de discriminação, por exemplo, se os colegas mudam seu comportamento e colocam o indivíduo em desvantagem ou o tratam menos favoravelmente. Assim como no assédio, a retaliação nunca pode ser justificada.

A motivação do indivíduo que comete o ato de retaliação pode ser consciente ou inconsciente. Quem comete o suposto ato de retaliação deve ter conhecimento da denúncia.

Exemplos de retaliação, como resultado das ações de um indivíduo descritas acima incluem, entre outros:

- Rotular um indivíduo como “causador de problemas”.
- Recusar-se a trabalhar com um colega ou a proporcionar-lhe oportunidades de progresso.
- Reprimir um indivíduo no trabalho.
- Recusar-se a fornecer uma referência.
- Tratar um indivíduo de maneira menos favorável.

4. O que eu devo fazer?

Bullying, assédio e retaliação não são tolerados na Anglo American. Todos os colegas têm o direito de serem tratados e são obrigados a tratar uns aos outros, juntamente com nossos terceirizados, consultores internos e externos, clientes, candidatos a emprego e visitantes, com cuidado e respeito.

Se você acredita que está sendo assediado, intimidado ou vitimado por alguém, ou que alguém esteja sofrendo isso, você pode abordar o problema informalmente com a pessoa. Explique a situação e como você se sentiu. Talvez seja útil descrever o evento, para que a outra pessoa compreenda suas preocupações. Aproveite a oportunidade para pedir à pessoa que mude ou interrompa seu comportamento. Como alternativa, você pode falar com seu gerente ou representante de RH, que pode fornecer orientações e assistência confidenciais na resolução do problema formalmente (por meio de nossos canais de denúncia) ou informalmente.

Se você se sentir incapaz, ou considerar inapropriado, falar com o gerente ou o representante de RH e estiver ciente da existência de bullying, assédio ou retaliação, sendo você a vítima ou não, você também pode levantar a questão utilizando o “YourVoice”, nosso serviço de denúncia/relatos, ou outros canais apropriados que possam existir em jurisdições específicas, por exemplo, o Living with Dignity Hub (Centro Viver com Dignidade) na África do Sul.

As violações desta Política serão tratadas confidencialmente e de acordo com nosso procedimento de ações disciplinares. Casos graves de bullying ou assédio podem resultar

em má conduta, podendo levar à demissão. Se você levantar uma denúncia, você receberá o apoio necessário, incluindo encaminhamento para aconselhamento ou suporte médico, conforme apropriado. Uma investigação será conduzida e você será totalmente informado do processo a ser seguido.

Os colegas que fazem denúncias ou participam de boa fé em qualquer investigação não devem sofrer nenhuma forma de retaliação como consequência. Qualquer pessoa que tenha retaliado alguém dessa maneira estará sujeita a ação disciplinar de acordo com nosso de ações disciplinares. Da mesma forma, realizar uma denúncia falsa deliberadamente e de má-fé também será considerada má conduta e tratada de acordo com nosso procedimento de ações disciplinares.

Procedimento para empregados de outras empresas, que não a Anglo American

Se for realizada uma alegação ou denúncia de bullying, assédio ou retaliação por um terceirizado, consultor interno ou externo, cliente, visitante ou candidato a emprego, contra um empregado da Anglo American, ela será tratada de forma confidencial e investigada.

Essa denúncia pode ser feita usando o YourVoice, canal de denúncias mencionado acima ou ao Diretor de RH da unidade ou função de negócio relevante.

Durante a investigação, a pessoa que apresentou a denúncia não ficará em desvantagem e o cargo de outras partes não será prejudicado se a denúncia for considerada injustificada. Se for constatado que esta Política foi violada por um empregado da Anglo American, serão tomadas medidas de acordo com o procedimento de ação disciplinar descrito acima.

Quando o suposto infrator for um terceirizado, consultor interno ou externo, cliente, visitante ou candidato a emprego, quem deverá investigar será o gerente da Anglo American a quem a denúncia foi relatada. Se o suposto infrator for um representante de uma empresa terceirizada, a denúncia deverá ser tratada com uma pessoa que tenha a autoridade necessária na empresa em que essa pessoa está empregada, para garantir que o assunto seja tratado com eficácia. Além disso, a Anglo American se reserva o direito de recusar o acesso a suas instalações aos indivíduos contra os quais uma denúncia foi apresentada.

5. Monitoramento e relatórios

O sucesso desta Política será monitorado por meio de pesquisas, do YourVoice e também por meio das avaliações de risco realizadas pela Equipe de Conduta Ética nos Negócios dentro da área de ABAS

As partes responsáveis por garantir e monitorar o cumprimento desta Política são as seguintes:

- 1ª linha: As Unidades de Negócio e Funções do Grupo são responsáveis por garantir o cumprimento desta Política.
- 2ª linha: O RH do Grupo é responsável por fornecer conhecimentos complementares, suporte, monitoramento e desafios relacionados à conformidade com esta Política.
- 3ª linha: A ABAS é responsável por fornecer garantia independente sobre a adequação e eficácia dos controles da Política no cumprimento dos objetivos da Política.

Consequências da violação

Pessoas serão responsabilizadas pela própria conduta ao trabalhar para ou em nome da Anglo American e as medidas apropriadas serão tomadas quando a conduta for inconsistente com o Código de conduta, as políticas e procedimentos do Grupo e documentação relacionada. As consequências dependem das circunstâncias e podem ir de uma advertência à demissão, de acordo com nossa Estrutura de Trabalho de Responsabilização (consulte a Política de Responsabilização do Grupo) e sujeitas à lei aplicável.

6. Informações adicionais

Termos

Termo	Descrição
Anglo American”, o “Grupo Anglo American”, o “Grupo”, “nós”, “nos” e “nosso”	Nesta Política e em quaisquer procedimentos relacionados ou padrões, referências a “Anglo American”, o “Grupo Anglo American”, o “Grupo”, “nós”, “nos” e “nosso” são usados como referência à Anglo American plc e suas subsidiárias e/ou a quem trabalhe para elas de forma geral, ou nos casos em que não é necessário referir-se a uma ou mais pessoas físicas ou jurídicas. O uso dos termos genéricos em questão visa apenas proporcionar maior praticidade, e de forma alguma indica como o Grupo Anglo American ou qualquer de suas entidades são estruturadas, gerenciadas ou controladas. As subsidiárias da Anglo American e sua administração são responsáveis por suas próprias operações diárias, incluindo, sem limitação, garantir e manter todas as licenças e autorizações relevantes, adaptação operacional e implementação das políticas, gerenciamento, treinamento e qualquer mecanismo local de queixa aplicável. A Anglo American produz políticas e procedimentos para todo o grupo para garantir as melhores práticas uniformes e padronização em todo o Grupo Anglo American, mas não é responsável pela implementação diária dessas políticas. Tais políticas e procedimentos constituem apenas padrões mínimos prescritos. As subsidiárias operacionais do grupo são responsáveis por adaptar essas políticas e procedimentos para refletir as condições locais, quando apropriado, e pela implementação, supervisão e monitoramento em seus negócios específicos.

Referências internas

- Estratégia de Inclusão e Diversidade do Grupo
- Plano de Mineração Sustentável do Grupo
- Política de Direitos Humanos do Grupo
- Política de Denúncia do Grupo
- YourVoice

Referências externas

- [Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#)
- [Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas](#)
- [Código Sul-Africano de Boas Práticas sobre o Tratamento de Casos de Assédio Sexual no Local de Trabalho](#)

Contato

Para obter mais informações, entre em contato com o Diretor de Inclusão e Diversidade ou mande um e-mail para: **inclusionanddiversity@angloamerican.com**

Histórico da revisões

Compromisso de governança de políticas:

Número da versão:	3
Data de aprovação pelo PGC:	29/04/2022
Aprovação pelo CorpCo:	20/05/2022

Controle de documentos

Frequência da revisão da política após a data de emissão:	A cada três anos
--	------------------

Se esta política tiver uma ou mais renúncias aprovadas em vigor:

Nº:	N/D
A renúncia aplica-se a:	N/D
Renúncia efetiva desde:	N/A
Expiração da renúncia:	N/A
Data em que a renúncia foi aprovada:	N/A

As seguintes alterações foram feitas desde a publicação anterior deste documento:

Nome da Política antiga:	Política do grupo sobre bullying, assédio e retaliação
Data da Política antiga:	16/07/2021
Número de versão da Política antiga:	2

Principais alterações feitas:

- Referência feita ao Living with Dignity Hub (Centro Viver com Dignidade).
- Frequência de revisão da política passou a ser a cada 3 anos, ao invés de 2 anos.