

POLÍTICA DE RESPEITO NO TRABALHO

Trate os outros como espera ser tratado.

CONTEÚDO

1 Respeito pelos outros

2 O que é assédio, bullying e discriminação?

3 O que fazer se houver uma preocupação?

A nossa Política de Respeito no Trabalho visa reforçar os bons costumes e comportamentos no local de trabalho. Inclui a interpretação de "assédio", "bullying" e discriminação e que medidas tomar se tiver preocupações.

Temos um ambiente de portas abertas e apoiamo-lo na comunicação de questões que podem afetá-lo e às suas responsabilidades profissionais diárias.

Se tiver alguma preocupação ou reclamação relacionadas com o trabalho, discuta-as com o seu chefe ou com outro representante da empresa com quem se sinta confortável.

Esta comunicação aberta e informal, pode ser a melhor forma de abordar quaisquer preocupações.

Esta política aplica-se a qualquer pessoa que trabalhe em qualquer empresa do GRUPO BANIJAY, como um empregado, freelancer, consultor, pessoal temporário ou permanente ou em qualquer outra capacidade.

Abrange a conduta no local de trabalho, bem como no exterior, tais como viagens de negócios, locais de produção, eventos ou funções sociais organizadas por ou em nome da empresa.



Banijay
Iberia

1 RESPEITANDO OS OUTROS

"As nossas diferenças fazem-nos como somos.
Tratamos os outros como esperamos ser tratados. "

Ter respeito pelos seus colegas traz-lhe respeito e constrói colaboração e trabalho de equipa.

Um ambiente de trabalho respeitoso reduz o potencial de conflito e cria um lugar mais amigável para todos.

Também é mais gratificante garantir que todos possam expressar o seu talento inteiramente e alcançar o seu potencial.

Pequenas ações significam muito

Simple atos de cortesia e bondade podem ser formas poderosas de mostrar respeito, tais como:

Encoraje os seus colegas a expressarem opiniões e ideias.

usam, e na sua comunicação não verbal.

Ouçã o que os outros têm a dizer em vez de falar ou interromper alguém.

Use as ideias das pessoas para mudar ou melhorar o trabalho. Deixe as pessoas saberem que usou as suas ideias ou, melhor ainda, encoraje a quem quer que as tenha tido a implementá-las.

Pode ver respeito na forma como o seu colega ou chefe o ouve e faz perguntas, para se certificar de que compreendem o seu ponto de vista.

Nunca insulte as pessoas, use alcunhas ou apelidos, menospreze alguém ou as suas ideias. Não se zangue ou seja mesquinho e não critique

Ouve-se respeito no tom de voz de alguém, nas palavras que



Banijay
Iberia

constantemente pequenas coisas, denegrir ou menosprezar, julgar, degradar ou ser condescendente. Parecem ações aparentemente triviais que ao longo do tempo são bullying.

Esteja atento à sua linguagem corporal, tom de voz, comportamento e expressão no trabalho. As pessoas entendem o que está realmente a dizer além de ouvirem as suas palavras.

Mostrar consciência dos outros permite-lhe ser mais compreensivo, relacionar-se com empatia e colocar-se no lugar das pessoas com quem trabalha.

Trate todos da mesma forma, independentemente da raça, religião, ideologia, sexo, tamanho, idade ou país de origem.

Inclua todos os colegas em reuniões, discussões, formações, ensaios e eventos e tente não marginalizar, excluir ou deixar alguém de fora.

Proporcione uma igualdade de oportunidades para que todos participem em grupos de trabalho ou equipas de melhoria contínua. Solicite voluntários e tente envolver cada um.

É melhor louvar do que criticar. Incentive o louvor e o reconhecimento entre os colaboradores e os managers.

Tratem-se uns aos outros como querem ser tratados!



2 O QUE É ASSÉDIO, BULLYING E DISCRIMINAÇÃO

Alguns exemplos

Aqui estão algumas formas em que o assédio, bullying e discriminação podem ser verbais ou não verbais.

Comportamento insultuoso ou insultos pessoais, partidas, piadas racistas ou sobre orientação sexual, deficiência, religião, ideologia ou idade.

Comportamento que incita ao ódio racial, por exemplo, usando crachás racistas ou crachás.

Material escrito ou gerado por computador ofensivo, incluindo e-mail, expectativas despropositadas, injustas ou ofensivas sobre a deficiência de alguém ou interferência com ajudas pessoais ou informáticas.

Contacto físico indesejado, que vai desde o toque a agressões leves e/ou graves e gestos ofensivos.

Exibir ou circular material sexualmente sugestivo ou racialmente abusivo.

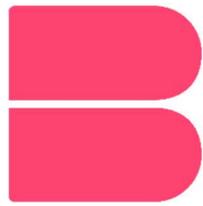
Comportamento coercivo ou ameaçador que interfira com dignidade e privacidade ou comprometa a autoconfiança.

Afirmação de uma posição de veterano de forma agressiva, anormal ou ofensiva, por exemplo, uma observação depreciativa inadequada sobre o desempenho de alguém de deveres ou responsabilidades.

Retenção de informações importantes relacionadas com o trabalho.

Intrusão, molestar, espionar e perseguindo.

Ridicularizar, isolar ou excluir alguém da interação social ou atividades do dia-a-dia ou não cooperar com eles.



3 O QUE FAZER SE ESTÁ PREOCUPADO

O que fazer se for assediado ou discriminado?

Primeiro, tente resolver as coisas informalmente, pois a pessoa pode não saber que o seu comportamento é incómodo ou inapropriado. Uma conversa informal pode ajudá-lo a entender os efeitos do seu comportamento e concordar em mudá-lo.

Pode falar em confidência com o seu responsável ou chefe, ou Recursos Humanos para obter conselhos. Se as suas preocupações são sobre o seu responsável ou chefe, por favor, fale com o seu diretor.

E se lidar com a situação informalmente não funcionar?

O próximo passo seria falar com os Recursos Humanos. No entanto, se as questões de reporte forem difíceis, verifique se o seu OpCo nomeou um representante confidencial externo ou (CR) que esteja disponível para ajudar qualquer pessoa, seja um empregado, empreiteiro ou freelancer. O CR é especialmente treinado para fornecer conselhos.

confidenciais, lidar com problemas e apoiá-lo.

Se a situação for demasiado grave para ser tratada localmente ou se não se sentir segura, contacte-nos através da linha telefónica ESG. (Os detalhes estão na Política de Transparência - Whistleblowing da ESG.)

Tratamos muito seriamente qualquer queixa de assédio, bullying ou discriminação. Respeitamos a sensibilidade das queixas de assédio, bullying ou discriminação, bem como as suas consequências.

Proteção e apoio.

Vamos investigar as queixas de forma oportuna e confidencial. A investigação será conduzida por alguém com experiência adequada e sem envolvimento prévio na denúncia, sempre que possível.



Banijay
Iberia

Os detalhes da investigação e as partes envolvidas, só serão revelados numa base de "necessidade de saber". Vamos considerar se são necessários passos para lidar com qualquer

relação entre si e o acusado durante a investigação.

Não será prejudicado ou sancionado por levantar uma preocupação de boa fé ou ajudar na investigação de uma queixa.

Em suma,

Lutamos por um ambiente de trabalho onde possamos dizer com orgulho que tratamos os outros como esperamos que eles nos tratem.

A nossa Política de Respeito no Trabalho visa reforçar esta ambição e deixar claro que o assédio, o bullying ou a discriminação de qualquer pessoa por qualquer motivo não é aceitável no âmbito do GRUPO BANIJAY.

Define expectativas de comportamento, visa proporcionar tranquilidade, incentivar as pessoas que tiveram más experiências a abordar o problema e como vamos lidar com uma queixa.

No caso lamentável de sentir assédio, bullying ou discriminação, esperamos que esta Política o apoie e guie.