

# I V E C O • G R O U P

<b>Empresa</b>  Iveco Group	<b>POLÍTICA ANTI-ASSÉDIO</b>	
<b>Função</b> Legal & Compliance  Human Resources	<b>Data de entrada em vigor</b>  Janeiro de 2022	<b>Páginas</b>  3

**Âmbito:** a presente Política aplica-se ao Iveco Group N.V. e às suas subsidiárias (coletivamente, “Iveco Group” ou a “Empresa”) e aos administradores, gestores e trabalhadores de tais entidades, bem como àqueles que atuem por conta ou em nome de tais entidades (coletivamente, “Pessoas abrangidas”).

Esta Política aplica-se tanto a situações ocorridas nas instalações da Empresa como em locais fora das instalações da Empresa, tais como escritórios de clientes, eventos e locais de viagem, e é aplicável em todos os contextos relacionados com o trabalho, incluindo viagens de negócios, reuniões, eventos e eventos sociais relacionados com a Empresa e a atividade da Empresa.

**Finalidade:** o Iveco Group está empenhado em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, onde todos sejam tratados com dignidade, justiça e respeito e possam desenvolver o seu melhor potencial.

Esta Política destina-se a complementar a nossa Política de direitos humanos do Iveco Group, ajudando as Pessoas abrangidas a criar e manter uma cultura positiva de inclusão e respeito no ambiente de trabalho. Esta Política também se destina a aumentar a consciencialização das Pessoas abrangidas sobre o assédio, discriminação, bullying e retaliação no local de trabalho, para que possam reconhecer as suas diferentes formas, trabalhar para o prevenir e reagir rapidamente a quaisquer casos de suspeita de assédio.

**Política:** o Iveco Group proíbe qualquer forma de assédio no local de trabalho, sexual ou outro, discriminação, bullying ou retaliação.

Isto inclui, mas não se limita, a assédio e discriminação com base na raça, origem étnica, idade, sexo, religião ou crenças, nacionalidade, ascendência, orientação sexual, identidade de género, reatribuição ou expressão de género, estado civil ou estatuto de união de facto, deficiência mental ou física ou quaisquer outras características protegidas pela legislação aplicável.

A nossa Política de não discriminação no emprego aplica-se ao recrutamento, contratação, remuneração, promoções, transferências, poder disciplinar, cessações de contratos de trabalho,

# I V E C O • G R O U P

despedimentos com justa causa, acesso a condições de trabalho e formação e a todos os outros aspetos do emprego.

O assédio - que pode assumir várias formas - é definido como qualquer comportamento indesejado (físico, psicológico, verbal ou não verbal), nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado no acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio pode ser um incidente grave ou uma série de incidentes menos graves.

Entenda que o que pode ser um comportamento aceitável para algumas pessoas pode não ser aceitável para outras e que o que pode ser considerado uma piada ou brincadeira inofensiva pode ser ofensivo e degradante para um colega.

O assédio pode incluir os seguintes tipos de comportamento:

- avanços ou convites sexuais indesejados;
- ameaças ou exigências de que uma pessoa se submeta a pedidos de carácter sexual como condição para continuar a trabalhar, para obter condições de trabalho mais favoráveis ou para evitar qualquer outro prejuízo;
- ofertas de benefícios relacionados com o emprego em troca de favores sexuais;
- piadas, brincadeiras ou comentários depreciativos ou insensíveis;
- insultos ou epítetos;
- comportamento não-verbal, como olhar fixo, olhar de soslaio ou gestos;
- comentários ridicularizantes ou humilhantes;
- insinuações ou ameaças veladas;
- exibição ou partilha de imagens ofensivas, como cartazes, vídeos, fotografias, desenhos animados, protetores de ecrã, e-mails, *memes*, publicações nas redes sociais ou desenhos depreciativos ou sexuais;
- comentários ofensivos sobre a aparência ou outras características pessoais ou físicas, tais como comentários sobre a deficiência física ou o vestuário religioso de alguém; ou
- contactos físicos desnecessários ou indesejados, tais como impedir o movimento normal ou interferir fisicamente no trabalho de outra pessoa.

Esta lista não é exaustiva e podem existir outros comportamentos que constituam assédio ao abrigo da Política.

O Iveco Group respeita e cumpre as leis de todos os países em que opera. As Pessoas abrangidas devem compreender e estão adstritas a aderir às políticas da Empresa. As políticas e práticas aprovadas podem diferir consoante o país de onde o trabalhador é originário e/ou

# I V E C O • G R O U P

trabalha. Espera-se que as Pessoas abrangidas revejam e/ou procurem compreender as políticas, bem como quaisquer políticas em vigor especificamente nos locais de onde elas e os seus trabalhadores são oriundos e/ou trabalham.

**Responsabilidades e mecanismo de denúncia de assédio:** as Pessoas abrangidas têm a obrigação de cumprir esta Política. Qualquer trabalhador que considere ter sido vítima de assédio por parte de um trabalhador do Iveco Group ou de terceiros, ou que tenha testemunhado uma situação de assédio de ou por parte de outro trabalhador do Iveco Group, tem a responsabilidade de comunicar imediatamente o facto à sua chefia ou ao seu representante de Recursos Humanos ou através da Compliance Helpline do Iveco Group ([ivecogroupcompliancehelpline.com](http://ivecogroupcompliancehelpline.com)). O Iveco Group proíbe estritamente qualquer tipo de retaliação contra qualquer trabalhador que, de boa-fé, denuncie um potencial caso de assédio (consultar Política anti-retaliação).

É estritamente proibido qualquer tratamento de retaliação de um trabalhador por ter denunciado discriminação, assédio ou outro comportamento proibido ou por ter cooperado numa investigação. As violações desta Política podem resultar em ações disciplinares que podem ir até (sem limitar) ao despedimento com justa causa sem direito a compensação.

**Informações adicionais:** esta Política complementa as informações contidas no nosso Código de Conduta e nas nossas políticas de Empresa incluindo:

Política de Direitos Humanos do Iveco Group

Política da Helpline de Compliance do Iveco Group

Política Anti-Retaliação do Iveco Group