

YETU

Tradição e Inovação



Política de Diversidade de Igualdade de Oportunidades e Anti-Assédio

Outubro | 2021
Versão 01

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	2
1.1. SUMÁRIO	2
1.2. OBJECTIVOS	2
1.3. ÂMBITO.....	2
1.4. ENQUADRAMENTO LEGAL E REGULAMENTAR	3
2. CONCEITOS	4
3. PRINCÍPIOS GERAIS	6
4. DIREITOS HUMANOS.....	7
5. DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	8
6. FORMAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	9
7. NÃO DISCRIMINAÇÃO	10
8. ANTI – ASSÉDIO E <i>BULLYING</i>.....	11
8.1. TIPOS DE ASSÉDIO	11
8.2. TIPOS DE <i>BULLYING</i>	11
8.3. COMPORTAMENTO ESPERADO.....	11
8.4. COMPORTAMENTO INACEITÁVEL	11
8.5. DENÚNCIA DE ASSÉDIO E <i>BULLIYNG</i>	12
9. COMUNICAÇÃO E REPORTE	13
10. RESPONSABILIDADES	14
11. COMPROMISSO	15
12. DISPOSIÇÕES FINAIS	16

1. | INTRODUÇÃO

1.1. | SUMÁRIO

O Banco YETU, SA (Banco) acredita que o respeito pela diversidade e inclusão é fundamental para a prossecução dos seus objectivos e compromissos. É nesse sentido que se reconhece a importância de fomentar um local de trabalho inclusivo, justo e flexível, que assegure um tratamento íntegro, promova a diversidade e o crescimento pessoal e profissional e valorize a pluralidade cultural, destacando-se entre outras a não discriminação injustificada no recrutamento, retenção, treinamento e desenvolvimento de Colaboradores com base na idade, deficiências, género, orientação sexual, doença, estado civil, gravidez e maternidade, opinião política, raça/etnia, religião e crença, histórico socio-económico, actuação ou filiação a sindicatos, padrão de trabalho, convicções desportiva, existência de dependentes ou quaisquer outros dados irrelevantes à função desempenhada.

O respeito e a promoção aos Direitos Humanos são fundamentais para a sustentabilidade do Banco e da nossa relação com nossos Colaboradores, Clientes, Prestadores de Serviços, e Parceiros.

A Diversidade e a Igualdade de Oportunidades são valores, compromissos e alavancas de desempenho e inovação socioeconómica, e essenciais em um negócio que tem o(a) Cliente como foco.

1.2. | OBJECTIVOS

A presente Política tem como objectivo proporcionar um ambiente de Diversidade e Igualdade seguro e acolhedor para todos os Colaboradores e Parceiros do Banco, livre de assédio, bullying, discriminação e violência baseados em idade, raça, etnia, origem nacional, religião, idioma, orientação sexual, identidade ou expressão de género, deficiência, condição de saúde, status socio-económico, estado civil, situação doméstica ou status parental.

1.3. | ÂMBITO

Esta Política aplica-se a todos os Colaboradores e *Parceiros* do Banco, devendo ser garantido pelos responsáveis das Unidades de Estrutura (U.E.'s) a disseminação da mesma junto dos colaboradores adstritos às respectivas U.E.'s.

Sendo a iniciativa para a actualização e revisão do responsável da Política, sem prejuízo de haver iniciativa por parte da Direcção de Recursos Humanos (DRH), do Gabinete de Compliance (GCO), da Comissão Executiva (CE) e/ou do Conselho de Administração (CA).

1.4.1 ENQUADRAMENTO LEGAL E REGULAMENTAR

A Política de Diversidade e Igualdade de Oportunidades está alinhada com as disposições legais e regulamentares a que o Banco está obrigado, nomeadamente:

- Lei n.º 7/15, de 15 de Junho – Lei Geral do Trabalho, no seu artigo 4.º e 242.º, em matéria de igualdade e diversidade no trabalho;
- Lei nº 10/16 - Lei das Acessibilidades
- Princípios das Organizações das Nações Unidas (ONU);
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos ONU;
- Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC);
- Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP);
- Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (ONU);
- Declaração Universal da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- As convenções fundamentais da OIT, em particular:
 - C138 - Convenção nº 138 da OIT sobre a idade mínima de admissão ao emprego e ao trabalho;
 - C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Acção Imediata para sua Eliminação.
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW);
- LGBT Charter for *Rights Equality*.

2. | CONCEITOS

Para efeitos desta Política entende-se por:

Igualdade de Oportunidade: Acesso aos cargos e benefícios a todos os Colaboradores com base aos critérios de justiça e equidade, bem como a criação de condições no local de trabalho e na sociedade que incentivem e valorizem a diversidade e promovam a dignidade.

Diversidade: Conjunto de características culturais, biológicas, sociais, económicas, dentre outras, que fazem de cada indivíduo um ser único. No contexto empresarial, está relacionada à representatividade de diferentes grupos que formam a sociedade nos quadros de Colaboradores.

Discriminação: Pode ser negativa ou positiva (por exemplo, acções afirmativas). Nesta Política, o termo será utilizado sempre com o sentido negativo, ou seja, a discriminação que acontece quando há uma atitude adversa perante uma determinada característica. Uma pessoa pode ser discriminada por causa da sua raça, género, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social, nível de educação, dentre outras características.

Inclusão: Valorização e inserção da pessoa que, por questões históricas e sociais, enfrenta barreiras na sociedade e nas empresas.

Orientação Sexual: Atracção afectiva/sexual e involuntária que uma pessoa manifesta em relação a outra.

Pessoa com Deficiência: Aquela que tem impedimentos, os quais, em interacção com diversas barreiras comportamentais e ambientais, podem obstruir sua participação plena e efectiva na sociedade com as demais pessoas. Por exemplo: deficiência física, auditiva, visual, intelectual, múltipla e psicossocial.

OIT: Organização Internacional de Trabalho

Assédio: pode ser considerado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, actos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Assédio Moral ou Assédio no Local de Trabalho: é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho

Assédio Sexual: Assédio, verbal ou físico, que use termos, conceitos, sinais ou imagens que tenham conotação sexual ou sensual, exibicionismo ou que apresente alguma vantagem ou desvantagem que a vítima tenha. Isto pode ser feito a uma ou mais pessoas de qualquer género sem o seu consentimento com o propósito de infringir a dignidade da pessoa, especialmente quando cria um ambiente intimidador, denegridor ou ofensivo.

Hostilidade Sexual: Acção de cercar outra pessoa exigindo que a mesma execute qualquer tipo de acto de natureza sexual, usando seu nível hierárquico ou posição de poder, derivada de suas relações de trabalho, profissional ou de subordinação.

Suposta vítima: Pessoa cuja esfera legal tenha sido afectada, directa ou indirectamente, por assédio ou *bullying*.

Bullying: é uma palavra de origem inglesa usada para descrever actos intencionais e repetidos do uso de força física, ameaça ou coerção para abusar, intimidar ou dominar agressivamente pessoas indefesas e que podem causar danos físicos e psicológicos às vítimas.

Bullying Físico: é o tipo de *bullying* que envolve violência física, como agredir, amarrar, empurrar, cuspir, roubar dinheiro ou outros bens pessoais, rasgar roupa ou estragar objectos.

Bullying Sexual: é o tipo de *bullying* que pode implicar insultar ou fazer comentários de natureza sexual e obrigar à prática de atos de índole sexual.

Bullying Verbal: é o tipo de *bullying* que pode passar por chamar nomes, gritar, ameaçar, gozar e fazer comentários negativos ou humilhantes.

Bullying Social: é o tipo de *bullying* que deixa a pessoa de fora em trabalhos de grupos e/ou jogos, inventar mentiras ou espalhar rumores, boatos ou comentários negativos ou humilhantes.

Cyberbullying: é o tipo de *bullying* feito com o uso das novas tecnologias e da internet. Caracteriza-se pela utilização de *chats*, redes sociais e blogues para espalhar informação falsa, assediar/perseguir, incomodar e insultar.

Bullying Homofóbico: é o tipo de *bullying* que é motivado pelo preconceito face à orientação sexual ou identidade de género da vítima e pode envolver revelar a terceiros segredos acerca da sua sexualidade da vítima.

Suposto (a) ofensor (a): Pessoa que foi acusada pela vítima por praticar *bullying* ou assédio e afectou, directa ou indirectamente, a esfera legal da vítima.

3. | PRINCÍPIOS GERAIS

Os princípios e directrizes que corporizam a Política de Diversidade e Igualdade de Oportunidades e Anti-Assédio do Banco, estão instituídos valores e referenciais de actuação, nos quais se valoriza, fomenta e estabelece:

1. O direito à igualdade no acesso ao emprego e valorização profissional;
2. Igualdade de acesso aos cargos, promoções e benefícios com base em critérios objectivos, resultantes de avaliações de desempenho;
3. A proibição de discriminação baseada na ascendência, género, orientação sexual, situação familiar, nacionalidade, origem étnica, religião, condição social e convicções políticas;
4. A diversidade de experiências, capacidades e competências enquanto base de desenvolvimento da instituição;
5. Não revitimização;
6. Tolerância zero;
7. Equidade de género;
8. Confidencialidade;
9. Suposta inocência;
10. Dignidade;
11. Proibição de retaliação;
12. A devida diligência e celeridade devem prevalecer de acordo com as leis do país com os tratados internacionais e declarações universais dos direitos humanos, bem como resoluções e decisões vinculadas e emitidas por órgãos nacionais ou internacionais especializados na protecção das pessoas;
13. Os critérios, determinações e opiniões sobre igualdade de género encontrados em órgãos nacionais e internacionais podem ser levados em consideração para a interpretação desta Política;
14. Contudo, a Política de Diversidade e Igualdade de Oportunidades e Anti-assédio não limitará a execução de processos civis, criminais ou administrativos realizados pela suposta vítima.

4. | DIREITOS HUMANOS

A Política de diversidade e igualdade de oportunidades, considera também todos os factores que dizem respeito aos Direitos Humanos, englobando as relações de trabalho que o Banco mantém com seus Colaboradores e prestadores de Serviço, nomeadamente:

- Proibição do trabalho infantil e a protecção dos direitos das crianças e adolescentes;
- Proibição de trabalho forçado e/ou análogo à escravidão;
- Adopção de medidas disciplinares em casos de assédio e abuso;
- Liberdade de associação sindical, negociação colectiva e mecanismos para reclamação;
- Respeito às horas trabalhadas, aos salários e aos benefícios;
- Garantia de local de trabalho seguro e saudável; e
- Segurança no local de trabalho.

5. | DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O Banco deve fomentar a diversidade e igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, nomeadamente no âmbito dos critérios de selecção e nas condições de contratação, e no trabalho, onde procura que todos os Colaboradores tenham a oportunidade de desenvolver a sua carreira profissional, reforçando e aperfeiçoando capacidades e competências.

Independente da sua condição, o Banco deve identificar de forma justa e clara os Colaboradores com potencial e talento para virem assumir funções de responsabilidade e complexidade acrescidas.

A Gestão dos Colaboradores deve ser orientada para obtenção dos melhores desempenhos, estimulando o desenvolvimento e a valorização pessoal, motivando e garantindo o apoio, sempre necessário, e premiando de forma transparente e em igualdade de circunstâncias as realizações que se distinguem e contribuem de forma mais relevante para os resultados.

A remuneração dos Colaboradores deve ser definida de acordo com a sua função, percurso profissional e grau de cumprimento dos objectivos estabelecidos, promovendo-se um rácio salarial de 1:1 entre homens e mulheres com funções, níveis de responsabilidade e percursos profissionais equiparáveis.

A valorização das diferenças no foro institucional equivale a reconhecer que homens e mulheres têm papéis profissionais igualmente importantes, independentemente das áreas e níveis hierárquicos, em condições de igualdade de oportunidades e, por conseguinte, possuem experiências e perspectivas diversificadas que podem beneficiar o Banco, ao trazer uma abordagem mais completa à organização.

6. | FORMAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

O Desenvolvimento das aptidões e competências profissionais dos Colaboradores é uma das prioridades do Banco.

Neste sentido, o Banco deve disponibilizar as ferramentas de desenvolvimento necessárias à valorização dos Colaboradores e à sustentabilidade do negócio, dando prioridade a formação contínua e aos programas de apoio ao crescimento e a evolução profissional.

O Banco acredita que diversos somos todos, deste modo, se reforça o compromisso em promover o desenvolvimento do mérito, assumindo como objectivo identitário o cumprimento escrupuloso das regras e recomendações vigentes em matéria de igualdade de género, quer num prisma nacional, quer sob a égide das mais exigentes normas e recomendações internacionais.

7.1 NÃO DISCRIMINAÇÃO

Independente do respectivo nível hierárquico ou de responsabilidade, o Banco deve fomentar junto de todos Colaboradores uma cultura que promova e valorize actuações justas e equilibradas, com recusa de qualquer situação e forma de discriminação.

Respeita os princípios da responsabilidade social e da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a valorização do talento e da liderança ética, envolvendo todos os níveis hierárquicos, para a consubstanciação de uma cultura organizacional motivadora e inclusiva.

8. | ANTI – ASSÉDIO E BULLYING

15. No Banco o assédio ou *bullying* de qualquer forma não é tolerado, não importando quem seja a vítima ou o ofensor e seus níveis hierárquico.
16. O Banco tem o dever de ser comprometido com a prevenção, se posicionar e aplicar sanções para o assédio e bullying (incluindo assédio sexual) entre os colaboradores e *Stakeholders*.
17. O Banco deve garantir que todos os colaboradores e *Stakeholders* tenham acesso a trabalhar num ambiente profissional livre de qualquer tipo de violência.

8.1. | TIPOS DE ASSÉDIO

O Assédio visa provocar o desconforto do assediado, sendo que este pode desenvolver sérios traumas como consequência deste tipo de violência. Existem diferentes tipos de assédios, no entanto, todos são baseados no princípio de perseguir e forçar alguém a fazer algo contra a sua vontade, nomeadamente:

- Assédio moral ou Assédio Moral no trabalho;
- Assédio Sexual.

8.2. | TIPOS DE BULLYING

18. *Bullying* Verbal;
19. *Bullying* Físico;
20. *Bullying* Sexual;
21. *Bullying* Social;
22. *Bullying* Homofóbico;
23. *Bullying* Indirecto;
24. *Cyberbullying*.

8.3. | COMPORTAMENTO ESPERADO

25. Todos os Colaboradores do Banco, especialmente aqueles com funções de liderança, devem cumprir com o disposto nesta Política no exercício das suas actividades diárias, incluindo eventos, bem como reuniões oficiais e extra-oficiais em que participa;
26. Os Colaboradores do Banco devem denunciar de imediato e sem medo de represália sempre que estiverem diante situação de assédio e ou bullying praticados contra si ou contra terceiros.

8.4. | COMPORTAMENTO INACEITÁVEL

27. **Assédio** consiste em um acto intenso e grave, ou então múltiplos actos persistentes ou invasivos, considerados desabonadores, abusivos, ofensivos ou que criem um ambiente

hostil, profissional ou de trabalho. O assédio pode incluir aproximação sexual indesejada ou investidas físicas que envolvam recompensa expressa ou implícita, ou ameaça de represália ante a recusa, ou conduta verbal ou não verbal de natureza sexual, criando assim o que pode ser considerado um ambiente hostil ou intimidador; pode incluir também ameaças, intimidações ou atos hostis;

28. Comportamentos de Assédio e Bullying usados para afirmar dominação direccionados repetidamente contra alvos específicos. As justificativas para tal comportamento podem incluir diferenças de classe social, raça, religião, gênero, orientação sexual, aparência, comportamento, linguagem corporal, personalidade, reputação, linhagem, força, tamanho ou habilidade.
29. A **circulação de material escrito ou gráfico** denegrindo ou demonstrando hostilidade para com um grupo ou indivíduo;
30. Apelidos, insultos ou reforço de estereótipos negativos com base em uma identidade de grupo;
31. A **exclusão proposital** de um Colaborador e a **falta de comunicação** a propósito de questões em que a pessoa deveria ser incluída com base em sua função oficial ou designada.

8.5. | DENÚNCIA DE ASSÉDIO E BULLIYNG

Todas as questões relacionadas com a participação da Denúncia e do tratamento da Denúncia devem cumprir com o disposto na "**Política de Gestão de Denúncia**" em vigor no Banco no Banco.

9. | COMUNICAÇÃO E REPORTE

A Política de Diversidade e Igualdade de Oportunidades, está acessível aos Colaboradores e a Clientes e Parceiros no website do Banco. Adicionalmente, o Banco verifica, mede e monitoriza com regularidade o seu desempenho nesta matéria, reportando anualmente informação não-financeira sobre o seu desempenho e práticas de gestão de pessoas, assim como fornecer os recursos adequados e apropriados para implantar esta política e garantir que ela seja comunicada e compreendida.

10. | RESPONSABILIDADES

Compete à Direcção de Recursos Humanos a preparação, elaboração e implementação das propostas e recomendações para implementação da presente Política, designadamente no que diz respeito ao plano de igualdade e aos restantes normativos internos e instrumentos que possam vir a complementar a presente Política.

11. | COMPROMISSO

A diversidade, inclusão, igualdade de oportunidades e não discriminação são também factores críticos para o sucesso do negócio. O Banco ao implementar esta Política, tem como objectivo promover a inclusão e a igualmente de oportunidades, reconhecer as diferenças sem discriminar os colaboradores e consolidar a cultura e o respeito pelas pessoas.

O Banco deve:

1. Entender, valorizar e trabalhar com a diversidade a fim de permitir participação justa e integral em nosso trabalho e actividades;
2. Garantir que não exista qualquer tipo discriminação nos processos de recrutamento e selecção, entre outros;
3. Promover a igualdade, incluindo verificações de condições de igualdade e avaliações de impacto de políticas e funções, assim como planos de acção progressivos visando à diversidade;
4. Tratar todos com quem trabalhamos com justiça, dignidade e respeito; e
5. Fazer a sua parte para remover barreiras e corrigir imperfeições causadas por desigualdade e discriminação injustificada.

12. | DISPOSIÇÕES FINAIS

- As situações de incumprimento com a Política de Classificação da Informação, ainda que de forma tentada, poderão originar processos disciplinares, bem como acções de natureza cível ou penal, em conformidade com as leis aplicáveis.
- Quaisquer dúvidas sobre a Diversidade e Igualdade de Oportunidades devem de ser endereçadas à Direcção de Recursos Humanos.
- Todas situações e casos omissos ou duvidosos na interpretação desta Política face a conduta dos Colaboradores serão analisadas em simultâneo com as disposições do Código de Ética e Conduta e pelos demais normativos internos em vigor.

