





Sistema Normativo Corporativo

POLÍTICA			
TÍTULO			
POLÍTICA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO E O ASSÉDIO (SEXUAL E MORAL)			
CÓDIGO	REVISÃO Nº	APROVAÇÃO DATA	ANO DA ELABORAÇÃO
PX-SP-0300-PO-0007	00	26/06/2009	2009


ELABORADO POR	APROVADO POR
Diretoria Administrativa e financeira	Diretoria 

	TÍTULO	CÓDIGO	
	POLÍTICA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO E O ASSÉDIO (SEXUAL E MORAL)	PX-SP-0300-PO-0007	
POLÍTICA		REVISÃO	ELABORAÇÃO
	00	2009	

SUMÁRIO

1.	RESUMO.....	3
2.	HISTÓRICO DAS REVISÕES	3
3.	OBJETIVO	3
4.	APLICAÇÃO	3
5.	REFERÊNCIA	3
6.	DEFINIÇÕES.....	3
7.	DESCRIÇÃO E RESPONSABILIDADES	4
8.	registros DO SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO E SUSTENTABILIDADE	5
9.	ANEXOS	5

ELABORADO POR	APROVAÇÃO		Página 2 de 5
	DATA	POR	
Diretoria Administrativa e Financeira	26/06/2009	Diretoria	

	TÍTULO	CÓDIGO	
	POLÍTICA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO E O ASSÉDIO (SEXUAL E MORAL)	PX-SP-0300-PO-0007	
POLÍTICA		REVISÃO	ELABORAÇÃO
	00	2009	

1. RESUMO

Apresenta-se a política de prevenção e combate à discriminação e ao assédio moral e sexual da ENERPEIXE S.A.

2. HISTÓRICO DAS REVISÕES

Revisão	Data	Responsáveis	Seções atingidas / Descrição
00	26/06/2009	Elaboração: Lidiana Alves Sousa Verificação: Geraldo Goulart Filho	Emissão inicial

3. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para viabilizar prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e sexual nas suas atividades e na sua cadeia de fornecedores.

4. APLICAÇÃO

Esta política abrange todos colaboradores da ENERPEIXE, estendida à estratégia de contratação de fornecedores.


5. REFERÊNCIA

Código de Ética da ENERPEIXE (PX-TO-0300-NO-0001-07).

6. DEFINIÇÕES

Discriminação	A discriminação é o ato de fazer distinção social, isto é, colocar à parte por diferença, seja por gênero, raça/cor, opção sexual, idade, deficiência ou característica étnica, cultural ou religiosa.
Assédio Moral	O assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Na tipificação do assédio moral predominam as condutas negativas de longa duração com desestabilização psicológica do assediado. Configura degradação das condições de trabalho de modo sistemático. Pode ser exercido por vínculo hierárquico ou por imitação de modelo, quando outra pessoa da equipe reproduz o comportamento do assediador, como defesa e garantia para não vir a ser o próximo assediado.

ELABORADO POR	APROVAÇÃO		Página 3 de 5
Diretoria Administrativa e Financeira	DATA	POR	
	26/06/2009	Diretoria	

	TÍTULO	CÓDIGO	
	POLÍTICA	POLÍTICA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO E O ASSÉDIO (SEXUAL E MORAL)	PX-SP-0300-PO-0007
REVISÃO			ELABORAÇÃO
00			2009

Assédio Sexual	O assédio sexual é um ato de poder, de coerção sexual exercida por superior hierárquico (a) e é caracterizado por insinuação ou proposta sexual repetida e não desejada por uma das partes. Essa proposta Sexual pode ser verbal, gestual ou física onde se subentende a presença da chantagem. É ato de molestar com intenções libidinosas ou perseguir insistentemente de modo inoportuno com intuito de obtenção de vantagem sexual.
-----------------------	---

7. DESCRIÇÃO E RESPONSABILIDADES

A ENERPEIXE garante a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

A ENERPEIXE não tolerará e nem permitirá que se pratique discriminação de qualquer tipo, ameaças ou assédio de qualquer tipo, inclusive o assédio moral, entendido como o ato de desqualificar repetidamente a auto-estima, a segurança ou a imagem do colaborador, em função do vínculo hierárquico, através de gestos, palavras ou atitudes.

As disposições relativas ao encaminhamento das denúncias ou verificação de ocorrência de discriminação ou assédio (moral e sexual) são atribuições do Comitê de Ética, que julgará esses casos e proporá ao Conselho de Administração da ENERPEIXE as deliberações/ ações adequadas.

A ENERPEIXE negocia apenas com fornecedores que obedeçam à legislação do país, que não pratiquem deliberadamente discriminação ou assédio (moral e sexual), e, preferencialmente, com aqueles que se comprometam com as práticas de responsabilidade social em sua cadeia produtiva.

7.1. PRINCÍPIOS ÉTICOS

Os princípios éticos aqui discriminados encontram-se no Código de Ética da ENERPEIXE. Destacam-se os seguintes pontos:

- Todas as práticas, políticas e procedimentos da ENERPEIXE estão orientados para impedir qualquer tipo de discriminação e tratamento diferenciado;
- A ENERPEIXE não tolera e nem permite que se pratiquem ameaças ou assédio de qualquer tipo, inclusive o assédio moral, entendido como ato de desqualificar, repetidamente, a auto-estima, a segurança ou a imagem do colaborador, em função do vínculo hierárquico, através de gestos, palavras ou atitudes.


A ENERPEIXE, na figura de seus colaboradores, dedica especial atenção à sua conduta e a uma postura ética, de tal forma que inspire a confiança e se torne um exemplo a ser seguido.

A ENERPEIXE compromete-se a monitorar e fiscalizar a conduta ética em todas as operações da empresa e junto a seus fornecedores, e a adotar medidas julgadas aplicáveis quando necessárias.

7.2. DISPOSIÇÕES GERAIS

Esta política também visa coibir o acesso e a exibição de material de cunho sexual e/ou pornográfico no período de trabalho com uso de recursos técnicos e estruturais da empresa.

Diretoria Administrativa e Financeira	ELABORADO POR		Página 4 de 5
	APROVAÇÃO		
	DATA	POR	
	26/06/2009	Diretoria	

	TÍTULO	CÓDIGO	
	POLÍTICA	POLÍTICA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO E O ASSÉDIO (SEXUAL E MORAL)	PX-SP-0300-PO-0007
REVISÃO			ELABORAÇÃO
00			2009

Os colaboradores devem utilizar todo e qualquer recurso de informática (hardware, software, sistemas aplicativos, correio eletrônico, internet e rede LAN) para uso exclusivamente profissional. Estes recursos não devem ser utilizados para o envio de mensagens ou acesso a informações de caráter discriminatório, ilegal ou que não estejam alinhadas com os princípios de conduta e ética apresentados no Código de Ética.

Na esfera corporativa o Comitê de Ética é o responsável pelo recebimento e acompanhamento de informações referentes a denúncias de discriminação ou assédio (moral e sexual) pela empresa e seus fornecedores.

Assim que obtiverem tal informação, o Comitê de Ética deve tomar as providências listadas a seguir, com comunicação imediata do resultado de verificação da informação e das medidas adotadas.

Com a verificação da ocorrência de ato discriminatório ou assédio (moral ou sexual) na Empresa, ou na sua cadeia de fornecedores, o Comitê de Ética deve estabelecer um Plano de ação e submeter à aprovação da Diretoria da ENERPEIXE.

Esse Plano de ação deve considerar:

- Afastamento do responsável imediatamente, no caso de inequívoca a atitude de discriminação ou assédio;
- Manutenção do sigilo quanto á identidade da pessoa discriminada/assediada;
- Definição de recursos orçamentários e humanos para acompanhamento psicológico e inserção da pessoa discriminada ou assediada em programa de apoio psicológico;
- Informação ao jurídico de qualquer manifestação de discriminação ou assédio que envolva risco à reputação da ENERPEIXE;
- Reforço de conscientização e esclarecimento, especificamente sobre as penas as quais são submetidas às pessoas e empresas que utilizam, estimula ou não reprimem discriminação e assédio (moral e sexual) como forma de obter resultados e atingir metas, reforçando os conceitos de dignidade e o respeito pela diferença, aos gestores das empresas fornecedoras que são responsáveis pela contratação de serviços nestas condições;

O Plano de ação deve conter responsabilidades por sua execução com especificação de prazos e recursos de modo objetivo, para garantir sua efetiva implantação.

A promoção e divulgação, tanto ao público interno como a todas as partes interessadas, quando pertinente, das diretrizes constantes neste instrumento, estão incluídas na Política de Comunicação sob responsabilidade da Gerencia Administrativa e Financeira.

Na ocorrência de descumprimento no disposto neste instrumento, serão adotadas as medidas disciplinares e/ou legais cabíveis, sob responsabilidade do Comitê de Ética, abrangendo seu público interno e/ou partes interessadas, quando pertinente.

8. REGISTROS DO SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO E SUSTENTABILIDADE

Não aplicável.

9. ANEXOS

Não aplicável.

Diretoria Administrativa e Financeira	ELABORADO POR		APROVAÇÃO		Página 5 de 5
	DATA		POR		
	26/06/2009		Diretoria		