		<h1>Política</h1>	
Módulo: <b>Capital Humano</b>	Capítulo: <b>Combate à Discriminação e Assédio</b>	Emissão: <b>10/09/2001</b> Revisão: <b>23/11/2006</b> Vigência: <b>23/11/2006</b>	
Código: <b>CH - 15</b>	Seção:	Edição: <b>2ª</b>	Página: <b>1 / 3</b>

## Visão Geral

O DIRECTV Group está comprometido com uma política de Igualdade de Oportunidades no Emprego e com um ambiente de trabalho livre de discriminações, e não irá tolerar qualquer tipo de assédio aos colaboradores por parte de qualquer pessoa, incluindo qualquer supervisor, gerente, colega de trabalho, fornecedor ou cliente.

A Empresa investigará todas as queixas e infrações, de maneira completa e imediata, e tomará as medidas cabíveis. A Empresa não irá tolerar quaisquer atos de retaliação contra qualquer pessoa que tenha, de boa fé, reportado quaisquer perseguições ou assédio ou que tenha participado em uma investigação relacionada.

Esta política aplica-se a todos os colaboradores do DIRECTV Group e de suas subsidiárias, incluindo a DIRECTV Latin America e suas operadoras locais.

## Responsabilidades

### Colaboradores

Os colaboradores são responsáveis pelo entendimento desta política e pela adoção de seu compromisso – para si mesmos e da forma que esperam serem valorizados e tratados, e por suas interações e condução com colaboradores e colegas. Recomenda-se fortemente aos colaboradores reportar quaisquer condutas discriminatórias ou de assédio a seus supervisores ou, se preferirem, diretamente ao Grupo Consultivo de Ética.

### Gerentes e Supervisores

São responsáveis por fazerem com que a conduta requerida descrita neste documento seja suportada e observada dentro de suas áreas de gestão, bem como contribuirão para que eles mesmos, seus colaboradores e supervisores façam o treinamento requerido relacionado a políticas de combate a discriminação e assédio.


Gerentes e supervisores são obrigados a reportar qualquer queixa de assédio ao Grupo Consultivo de Ética, mesmo quando solicitados a manter a questão em sigilo e independente da gravidade aparente da queixa. Eles deverão assistir, conforme adequado, a quaisquer investigações de queixas ou de infrações, na aplicação de quaisquer medidas corretivas ou preventivas resultantes, além de assegurar que não ocorra qualquer retaliação contra os colaboradores que reportarem ou participarem de tal investigação.

### Capital Humano

Fornecerá informações e treinamentos sobre a Política de Combate à Discriminação e Assédio a todos os colaboradores, sendo responsável por estabelecer e monitorar as políticas de contratação e de emprego que suportam a igualdade de oportunidades, o combate à discriminação e o combate ao assédio em relação ao nosso pessoal.

Quando for requerido treinamento especial de gestores, Capital Humano também propiciará e monitorará esse tipo de treinamento.

<b>Elaborado por</b>	<b>Revisado por</b>	<b>Aprovação</b> (original assinado em poder da Área de Auditoria)	
DIRECTV Group	Grupo Consultivo de Ética	Diretoria DCH – Roselí Parrela	Presidência Luiz Eduardo Baptista da Rocha

		<h1>Política</h1>	
Módulo: <b>Capital Humano</b>	Capítulo: <b>Combate à Discriminação e Assédio</b>	Emissão: <b>10/09/2001</b> Revisão: <b>23/11/2006</b> Vigência: <b>23/11/2006</b>	
Código: <b>CH - 15</b>	Seção:	Edição: <b>2ª</b>	Página: <b>2 / 3</b>

Capital Humano administrará a transferência, realocamento ou rescisão do contrato de colaboradores quando relacionamentos familiares ou pessoais, dentro da mesma estrutura de subordinação, causarem problemas reais ou potenciais ou favoritismos no local de trabalho.

### **Grupo Consultivo de Ética**

Irá investigar e tomar medidas imediatas e pertinentes quando houver reporte, por qualquer colaborador, supervisor ou gerente, qualquer incidente de intolerância, insensibilidade, discriminação ou assédio. Adicionalmente, irá monitorar o processo e o resultado de queixas ou relatórios relacionados, com vistas a assegurar que não ocorram quaisquer atos de retaliação contra qualquer pessoa que, de boa fé, reportaram qualquer assédio ou que participaram de uma investigação relacionada.

### **Política de Combate à Discriminação e Assédio**

#### ***Política de Igualdade de Oportunidades no Emprego***

A Empresa está comprometida com a política de igualdade de oportunidades no emprego para candidatos a emprego e colaboradores. A Empresa não faz discriminação contra candidatos a emprego ou colaboradores qualificados com base em raça, sexo, estado de gravidez, cidadania, ascendência, origem nacional, religião, idade incapacidade física ou mental, cor, estado civil, condição médica, orientação ou identidade sexual, estado de veterano de guerra ou qualquer outra característica protegida por lei estadual ou federal. A Igualdade de oportunidades no emprego será estendida para todas as pessoas em todos os aspectos do relacionamento empregador-empregado, incluindo recrutamento, contratação, treinamento, promoção, transferência, disciplina, dispensa e rescisão de contrato.


#### ***Política de Combate à Discriminação e Assédio***

A **SKY** irá garantir um ambiente de trabalho profissional, onde os colaboradores estejam livres de assédios ou perseguições ou discriminações de qualquer tipo e por parte de qualquer pessoa, incluindo supervisores, gerentes, colegas de trabalho, fornecedores, clientes ou mão-de-obra sub-contratada. Muito embora qualquer tipo de assédio seja ofensivo, o assédio sexual merece menção especial, pois é um termômetro da interação pessoal e conduta de uma pessoa dentro e fora da organização. A Empresa proíbe e não irá tolerar:

- Discriminação com base em raça, sexo, estado de gravidez, cidadania, ascendência, origem nacional, religião, idade incapacidade física ou mental, cor, estado civil, condição médica, orientação ou identidade sexual, estado de veterano de guerra ou qualquer outra característica protegida por lei estadual ou federal.
- Perseguição de qualquer tipo, seja verbal, física ou visual que seja baseada na situação da pessoa, como, por exemplo, raça, ascendência, origem nacional, religião, idade, incapacidade física ou mental, sexo ou orientação sexual, e que humilhe, ridicularize ou atormente uma pessoa com base em sua situação.
- Qualquer conduta que crie um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou abusivo.
- O termo assédio sexual refere-se a avanços de natureza sexual indesejados, solicitações de favores sexuais ou outra conduta verbal ou física de natureza sexual em que:

1. a submissão a tal conduta seja um termo ou condução explícita ou tácita para o emprego;
2. a submissão ou rejeição a tal conduta por alguma pessoa seja usada como base para uma decisão de emprego; ou

<b>Elaborado por</b>	<b>Revisado por</b>	<b>Aprovação</b> (original assinado em poder da Área de Auditoria)	
DIRECTV Group	Grupo Consultivo de Ética	Diretoria DCH – Roselí Parrela	Presidência Luiz Eduardo Baptista da Rocha

		<h1>Política</h1>	
Módulo: <b>Capital Humano</b>	Capítulo: <b>Combate à Discriminação e Assédio</b>	Emissão: <b>10/09/2001</b> Revisão: <b>23/11/2006</b> Vigência: <b>23/11/2006</b>	
Código: <b>CH - 15</b>	Seção:	Edição: <b>2ª</b>	Página: <b>3 / 3</b>

3. tal conduta tenha o propósito ou efeito de interferir, de forma injustificada, no desempenho profissional da pessoa ou criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou abusivo.

Esta política aplica-se também à conduta sexual imprópria em relação ao staff da Empresa por parte de clientes, consumidores ou outras pessoas que não se enquadrem como colaboradores. O assédio sexual pode incluir propostas sexuais explícitas, sugestões de caráter sexual, comentários sexuais, “brincadeiras” ou “provocações” de caráter sexual, “pegadinhas”, piadas sexistas, linguagem ou gestos ofensivos ou obscenos, exibições de materiais visuais impressos obscenos e conduta física de natureza sexual.

### **Apresentação de Queixa**

Recomenda-se fortemente aos colaboradores que reportem quaisquer incidentes de discriminação ou assédio ou perseguição ao representante de seu departamento de Recursos Humanos, que irá investigar, notificar a administração pertinente e fazer “follow-up” de qualquer correspondente medida corretiva ou preventiva disciplinar ou de outra natureza. A Empresa investigará todas as queixas de forma imediata, justa, completa e mantendo o máximo sigilo possível. Um colaborador que apresentar uma queixa será protegido contra quaisquer retaliações relacionadas à apresentação da mesma.

### **Treinamento de Supervisores – Assédio Sexual**

**A Empresa fornecerá, e os supervisores deverão participar, de um treinamento sobre combate a assédio sexual a cada dois anos. Os novos supervisores receberão treinamento no período de seis meses após sua contratação e os colaboradores já existentes no período de seis meses de sua promoção a supervisor. O treinamento incluirá orientação prática e exemplos, com vistas a orientar os supervisores em relação a leis federais e estaduais aplicáveis, medidas preventivas e corretivas e os remédios jurídicos disponíveis às vítimas de assédio sexual.**

### **Contratação de Parentes**

A Empresa não mantém uma política rigorosa que proíba a contratação de parentes; entretanto, existem restrições significativas a esse tipo de contratação dentro de cada departamento. Os parentes não estarão elegíveis para trabalhar na Empresa quando existirem problemas potenciais de supervisão, segurança ou moral da equipe, ou conflitos de interesse potenciais. Caso dois colaboradores venham a se casar ou entrar em algum desse tipo de relacionamento, e existirem os problemas potenciais acima, será permitido a somente um dos colaboradores permanecer dentro do departamento ou continuar seu trabalho com a SKY. Os colaboradores terão uma primeira oportunidade de determinar qual deles buscará um realocamento ou rescisão contratual com a Empresa.

### **Relacionamentos Pessoais no Local de Trabalho**

A Empresa tenta evitar mal entendidos, queixas de favoritismo, possíveis queixas de assédio sexual e problemas com o moral dos colaboradores e divergências entre os mesmos que possam potencialmente resultar de relacionamentos pessoais ou sociais envolvendo colaboradores em nível de gerência e de supervisão e seus subordinados. A Empresa faz fortes restrições a quaisquer relacionamentos pessoais ou românticos entre supervisores (diretos ou indiretos) e subordinados. Entretanto, caso algum relacionamento desse tipo venha a ocorrer, esses colaboradores envolvidos são solicitados a reportar esse relacionamento, de forma que a Empresa possa avaliar a situação e determinar se a continuação dessa relação de subordinação é adequada.

<b>Elaborado por</b>	<b>Revisado por</b>	<b>Aprovação</b> (original assinado em poder da Área de Auditoria)	
DIRECTV Group	Grupo Consultivo de Ética	Diretoria DCH – Roselí Parrela	Presidência Luiz Eduardo Baptista da Rocha