Política do Grupo

Política de Respeito Global, Inclusão e Diversidade

HR-A-003

Grupo: Norma, Política	Função: Recursos Humanos	No. de Páginas: 2
----------------------------------	------------------------------------	-----------------------------

Aprovado: 07-Jan-2025	Efetivo a partir de: 07-Jan-2025	Auditável a partir de: 07-Jan-2025
---------------------------------	--	--

Substitui: [HR-A-002 Política de Inclusão e Diversidade](#)

Proprietário: Responsável pela Área de Talento	Aprovador: Chefe do Pessoal	Audiência Alvo: Todos os funcionários e principais contratados. Os principais contratados refere-se aos contratados de categoria 1 e categoria 2 e quaisquer contratados, agentes, consultores e outros prestadores de serviços externos que desempenham funções ou tarefas internas que tenham acesso aos sistemas internos ou que agem para ou em nome da Rio Tinto.
--	---------------------------------------	--

Ligações diretas com outras políticas, normas, procedimentos ou notas de orientação relevantes:

- A Forma como Trabalhamos (Código de Conduta) - [Nosso Código de Conduta – A Forma como Trabalhamos](#)
- Política de Emprego do Grupo - [HR-A-001 Política de Emprego](#)
- Política de Direitos Humanos - [CSP-A-001 Política de Direitos Humanos](#)
- Norma de Integridade Empresarial - [GOV-B-001 Norma de Integridade Empresarial](#)
- Procedimento de Integridade Empresarial - [GOV-C-002 Procedimento de Integridade Empresarial](#)
- Norma de myVoice - [GOV-B-004 myVoice standard-EN](#)

Finalidade do documento:

- Definir os princípios globais para o comprometimento da Rio Tinto em criar um ambiente seguro, inclusivo e respeitoso na Rio Tinto, livre de violência e intimidação, dentro da Empresa e nos mercados onde ela opera.
-

Na Rio Tinto, o respeito, a inclusão e a diversidade não são apenas valores, mas são essenciais para motivar a criatividade, inovação e desenvolvimento. Estamos empenhados em promover relações de trabalho seguras, inclusivas e respeitadas em todos os níveis, de modo que todos os membros da equipe se sintam bem-vindos e valorizados, independentemente de raça, etnia, identidade de gênero, orientação sexual, idade, incapacidade, religião, neurodiversidade ou qualquer outra condição. Quando nosso pessoal se sente seguro, respeitado e incluído no local de trabalho, eles prosperam e conseguem o melhor desempenho. Este compromisso guia as nossas ações e decisões em direção à criação de um local de trabalho mais respeitoso e equitativo.

Nós promovemos um sentido de pertença em todos os membros da equipe, onde as perspectivas diferentes são valorizadas e livres de preconceito. Nossas políticas, práticas e cultura demonstram nosso compromisso com o respeito, inclusão e diversidade. Nós recrutamos, desenvolvemos e mantemos ativamente talentos diversos para criar um ambiente inclusivo onde todas as vozes sejam ouvidas.

Nós nos mantemos dedicados à aprendizagem e melhoria contínuas, incorporando o respeito, a inclusão e a diversidade como elementos essenciais da nossa cultura e operações.

Esta política aplica-se a todos os que trabalham sob a direção da Rio Tinto, incluindo os membros de equipes, contratados, parceiros e fornecedores. É essencial que você entenda o seu papel em tornar a Rio Tinto uma organização mais segura, inclusiva e mais respeitosa.

Como membro da equipe da Rio Tinto, você deve:

- Tratar os outros com dignidade e respeito.
- Cumprir sua Política e "A Forma como Trabalhamos."
- Assegurar que seu comportamento não afeta adversamente a saúde e segurança de outros.
- Participar em todos os treinamentos sobre Igualdade, Diversidade & Inclusão atribuídos a você.
- Agir sendo um defensor ativo se presenciar comportamentos prejudiciais e apoiar aqueles que sofreram danos. A intervenção pode depender da situação e pode incluir uma ou mais das seguintes:
 - Direta: manifestar-se diretamente no momento do incidente.
 - Indireta: falar com a pessoa que está sendo desrespeitosa/causando dano, após o incidente.
 - Diversão: modificar a situação no momento do incidente diversificando ao invés de confrontando.
 - Protocolo: Procure apoio de um especialista interno de apoio conforme explicado a seguir neste documento e pode incluir uma opção de denúncia.

Os líderes têm responsabilidades adicionais de:

- Tratar com igualdade, inclusão e respeito os candidatos durante o recrutamento e os membros das equipes durante o emprego, assegurando um processo de acolhimento justo para todos.
- Ajudar todos, incluindo contratados, a entender esta Política e suas responsabilidades em relação a ela.
- Assegurar que os procedimentos no local de trabalho e as práticas em relação ao pessoal são inclusivas e livres de preconceito e discriminação.
- Encorajar denúncia de comportamentos discriminatórios, prejudiciais ou impróprios.
- Criar segurança psicológica dentro das suas equipes, promovendo um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo e facilitando conversas abertas sobre comportamentos prejudiciais.
- Tomar ação imediata e apoiar se suspeitar de comportamentos prejudiciais.
- Realizar avaliações de risco para gerir e mitigar o risco de comportamentos prejudiciais.

Na Rio Tinto, não aceitamos comportamentos prejudiciais. Esses comportamentos comprometem a segurança e o bem-estar de indivíduos e incluem:

Comportamento Hostil no Local de Trabalho: Atos que são ofensivos, ameaçadores ou humilhantes, baseados em atributos protegidos.	Difamação: Ações públicas que incitam ao ódio, desprezo ou ridículo.
Bullying: Comportamento despropositado que intimida, ofende ou humilha.	Violência relacionada ao trabalho: Agressão física ou ameaças no local de trabalho.
Intimidação: Comportamento persistente que faz com que alguém se sinta ofendido, humilhado ou ameaçado. Inclui ações físicas, verbais e não verbais.	Racismo: Qualquer diferenciação, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha a intenção ou efeito de negar ou prejudicar o reconhecimento, o gozo ou exercício, em pé de igualdade, de direitos humanos e liberdades fundamentais
Assédio Sexual: Conduta despropositada de natureza sexual que ofende, intimida, constrange ou humilha.	

Discriminação: Tratamento desfavorável baseado em atributos pessoais.	Vitimização ou Retaliação: Castigar alguém por denunciar comportamentos prejudiciais ou por participar em investigações.
--	---

A Rio Tinto não aceita a discriminação baseada nos seguintes atributos pessoais:

Idade	Condição parental ou responsabilidades familiares, de cuidadores ou parentesco
Raça ou cor	Convicção ou atividade política
Identidade de gênero	Atividade laboral (incluindo ser membro de um sindicato ou associação de empregadores)
Sexo ou características sexuais (ex. genitália)	Experiências de violência familiar ou doméstica
Nacionalidade (incluindo descendência, ascendência nacional ou origem étnica, social ou nacional)	Associação com uma pessoa que tem, ou julga-se que tem, qualquer dos atributos acima mencionados
Crença ou atividade religiosa	Orientação sexual
Incapacidade física ou mental, deficiência ou saúde (incluindo condição de HIV/AIDS)	Estado civil ou familiar
Gravidez ou potencial gravidez, ou porque uma pessoa amamenta ou extrai leite	Qualquer outro atributo protegido no país onde você trabalha.

Se você vivenciar ou presenciar qualquer forma de comportamento prejudicial, nós encorajamos você a resolver seu problema o mais rápido possível. Pode pedir apoio de:

- Um líder, um colega, ou qualquer membro da equipe de Recursos Humanos,
- Um membro da sua equipe de Saúde, Segurança e Meio Ambiente,
- Rede de Apoio de Colegas,
- Care Hub,
- Equipes de Ética e Conformidade, ou Jurídica.

Se sua preocupação se relaciona a comportamentos inapropriados ou prejudiciais ligados à Rio Tinto, você pode denunciar confidencialmente através de [myVoice](#). Ou então o seu líder, colega ou um membro dos Recursos Humanos ou da equipe de Saúde e Segurança, ou [Care Hub](#) podem ajudá-lo a denunciar em seu nome. Os nossos líderes estão comprometidos em fomentar a segurança psicológica, para que você possa levantar questões sem medo de retaliação, e Care Hub oferece apoio centrado na pessoa e informado sobre traumas para ajudá-lo a navegar através das opções de resolução e recuperação.

Todos os incidentes participados serão levados a sério e revisados prontamente e imparcialmente. Há serviços de aconselhamento profissional no nosso [Programa de Assistência a Funcionários](#) (EAP) para apoiar qualquer pessoa afetada.

Não usaremos Acordos de Não-Divulgação para impedir que as pessoas compartilhem suas experiências de comportamentos prejudiciais. Acreditamos na transparência e no direito das pessoas de falar sobre suas experiências sem medo de retribuição.

Respeitamos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, incluindo a Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Violência e Assédio, 2019 (No. 190) e estamos comprometidos em impedir e resolver todas as formas de violência e assédio no local de trabalho, incluindo violência baseada no gênero.

Comprometemo-nos a proteger a saúde, segurança e bem-estar de todos os que trabalham na Rio Tinto, quer seja nos nossos locais de trabalho físicos, online, offsite, a partir de casa, em interações com terceiros ou em eventos relacionados com o trabalho. Promovemos uma cultura de respeito e segurança psicológica onde as pessoas possam sentir empoderadas para tomar ação para resolver comportamentos prejudiciais sem medo de retaliação ou vitimização.

À medida que continuamos a avançar as nossas operações globais, nossa dedicação a um local de trabalho respeitoso, inclusivo e diverso continua inabalável. Esta política não apenas determina as normas para o nosso pessoal, mas também prepara o caminho para futuras iniciativas que enriquecerão ainda mais a nossa cultura no local de trabalho.