

Dignidade e Respeito no Trabalho

Um guia para entender e prevenir o assédio em nosso local de trabalho



Conteúdo

O que é assédio moral no local de trabalho?
E o que você pode fazer a respeito 4

O que é assédio sexual no local de trabalho?
E o que você pode fazer a respeito 6

O que é violência no trabalho?
E o que você pode fazer a respeito 8

Como lidar com reclamações 10

Entendendo as consequências..... 11

Definições; violência, bullying, assédio,
assédio sexual no local de trabalho 12

O compromisso do Grupo DOF
sobre assédio no local de trabalho 13

Perguntas frequentes sobre a denúncia
de comportamentos inaceitáveis 14



Conduzimos nossos negócios de forma ética e íntegra. Nossos valores interagem uns com os outros para apoiar nossa equipe notável e forte cultura de segurança. Os valores estão embutidos em nossas políticas, nosso código de conduta comercial e nossa cultura de segurança. Os valores do Grupo DOF são Respeito, Integridade, Trabalho em Equipe, Excelência e, acima de tudo, somos SEGUROS.

Safe  the RITE way



Mensagem do CEO

Fornecer um ambiente de trabalho físico e psicologicamente seguro para todos os funcionários, contratados e outros associados é a maior prioridade da DOF. Juntos, lutamos por uma cultura de diversidade, igualdade e desenvolvimento contínuo, em um local de trabalho seguro e inclusivo: um ambiente livre de discriminação por qualquer motivo, livre de bullying, assédio moral, assédio sexual e/ou violência.

Para fazer isso, mantemos um ambiente de trabalho aberto, onde funcionários e contratados têm o poder de levantar a voz para relatar qualquer violação da lei ou qualquer violação das políticas do Grupo DOF ou outras preocupações legais ou éticas. A DOF responderá a todas as denúncias de ações antiéticas ou ilegais ou condutas inaceitáveis.

Ninguém será prejudicado ou retaliado por fazer uma denúncia de boa-fé.

Construir um ambiente de trabalho respeitoso e seguro é responsabilidade de todos. Com o comprometimento de toda a equipe, podemos garantir que fazemos negócios com segurança, do jeito RITE.

Obrigado.

Mons S. Aase
CEO



**Se vir uma conduta inaceitável,
levante a voz.**

Você pode denunciar preocupações sem medo de intimidação ou represália usando vários canais que mantêm a confidencialidade e protegem os direitos do reportante e do potencial sujeito de uma denúncia.

- 1 Denuncie imediatamente** ao seu supervisor ou a qualquer outro membro sênior da sua unidade de negócios ou ao gerente de Recursos Humanos ou a um membro do departamento Jurídico/de Compliance.
- 2 Acesse a Linha de Integridade** por meio de links disponíveis tanto na intranet do DOF quanto no site externo da empresa.



A "**Linha de Integridade**" é hospedada e operada por um provedor independente de terceira parte, que examina todos os relatos em busca de possíveis conflitos de interesse. Os relatórios são então encaminhados para o Departamento de Investigação para que a equipe de investigação seja designada. Está disponível via link da intranet do DOF e em nosso site externo - 24 horas por dia, 7 dias por semana e em vários idiomas. A denúncia anônima está disponível onde a lei local permite, a equipe da linha de atendimento sempre alertará se houver conflito com as leis locais ou regras especiais de denúncia.

Denúncias também podem ser feitas por telefone, onde você pode optar por permanecer anônimo ou não. Números de telefone baseados em países estão disponíveis e podem ser encontrados no site:

www.dof.com/helpline-de-etica

Assédio moral e bullying no local de trabalho

comportamento indesejado **e frequente/repitivo** que ofende, humilha ou intimida

Os tipos comuns de assédio moral no local de trabalho incluem:



Alvo de fofocas ou boatos e alegações falsas.



Tornar seu trabalho mais difícil ou impossível de executar.



Sabotar o trabalho deliberadamente retendo informações, recursos ou dados necessários à execução do trabalho.



Críticas persistentes ou rejeição injustificada do trabalho.



Ser ridicularizado, alvo de brincadeiras inadequadas/ofensivas, xingado, rebaixado ou alvo de provocações.



Informativo

Pesquisas mostram que a maioria das pessoas que relataram assédio moral no local de trabalho informaram que o comportamento parou como resultado.



Não hesite

A ajuda está disponível.
Denuncie mesmo que ...

- Não sabe como lidar com a situação ou a quem recorrer para pedir ajuda.
- Com medo porque seu assediador é um chefe ou empregado sênior.
- Preocupado porque você possui alguma pendência ou cometeu alguma falta, ou o assédio é resultado de algo que você fez.
- Espera que a situação desapareça se você não responder ou evitar a pessoa.
- As pessoas vão achar que você está exagerando.
- Preocupado com sua reputação ou carreira.
- É como o assediador trata todo mundo.
- Medo de perder o emprego.



Lembre-se

A DOF tem uma política de não retaliação em vigor para que você possa falar e levantar preocupações sem medo de ameaças, atos de retaliação ou assédio.

Não deixe que essas preocupações o impeçam de denunciar assédio moral no local de trabalho.

Denuncie e nós responderemos.



O Helpline de Ética é

hospedada e atendida por um provedor independente de terceira parte, que examina todos os boletins de denúncia em busca de possíveis conflitos de interesse. Os relatórios são então encaminhados para o Departamento de Investigação para que a equipe de investigação seja designada.

- Um link para a linha de ajuda pode ser encontrado na intranet do DOF e em nosso site externo - 24 horas por dia, 7 dias por semana, disponível em vários idiomas.
- Os relatórios podem ser feitos por telefone ou online. Você tem a opção de permanecer anônimo.





Exclusão ou isolamento de atividades no local de trabalho, como eventos sociais ou reuniões.



Mensagens ofensivas, intimidatórias ou nocivas por telefone, escritas ou por meios eletrônicos.



Participação em rituais de iniciação aviltantes ou brincadeiras inadequadas e/ou ofensivas.



ATENÇÃO

O assédio moral, o assédio sexual ou a violência no trabalho podem infligir danos psicológicos ou físicos temporários ou permanentes a outras pessoas e prejudicar o ambiente de trabalho. Verifique o seu comportamento.

Não faça parte do problema.



O que você pode fazer a respeito? Se alguma forma de assédio moral acontecer com você, **FALE!** Permanecer em silêncio permite a continuidade dos comportamentos inaceitáveis. Se você sofrer ou testemunhar assédio no local de trabalho, **denuncie.**

Fale com as pessoas em quem confia

Procure aconselhamento profissional

Denuncie pelo canal adequado

Mantenha um registro de eventos

- ☐ Obtenha conselhos do seu gestor, Recursos Humanos ou do nosso departamento Jurídico/de Compliance.
- ☐ Cuide da sua saúde mental.
- ☐ Conheça o Código de Conduta Empresarial da DOF ou busque à política de assédio moral, assédio sexual e violência no local de trabalho e use o procedimento de denúncia.
- ☐ Denuncie um comportamento inaceitável a um membro sênior de sua unidade, ao Departamento de Recursos Humanos ou ao nosso departamento Jurídico/Compliance. Se você não estiver confortável com qualquer uma dessas opções, você pode fazer um report usando a Linha de Integridade.
- ☐ Mantenha um registro. Faça um registro detalhado do que aconteceu – informando local, data, hora, pessoas envolvidas, o que foi dito ou feito, data em que o assunto foi levantado e com quem. Certifique-se de que seus registros sejam precisos.
- ☐ Considere se posicionar perante o assediador, informando que aquele comportamento é inaceitável. Decida qual é a melhor abordagem a ser utilizada. Uma abordagem direta pode ser usada para tentar resolver os problemas de assédio com o mínimo de estresse. No entanto, se o assédio continuar, procedimentos formais devem ser usados.
- ☐ Se você estiver insatisfeito com o resultado da investigação ou sentir que sua denúncia não foi tratada com imparcialidade, você sempre pode levantar sua preocupação com autoridades externas.

Assédio sexual no local de trabalho

um comportamento indesejado de natureza sexual que faça com que uma pessoa se sinta ofendida, humilhada ou intimidada.

Os tipos comuns de assédio sexual no local de trabalho incluem:



Comentários ou brincadeiras sexualmente sugestivos ou de duplo sentido.



Perguntas invasivas sobre a vida privada de uma pessoa.



Comentários inadequados sobre a aparência física de uma pessoa.



Olhares persistentes ou inapropriados que fazem com que as pessoas se sintam intimidadas.



Contato físico inadequado, toques indesejados, abraços, beijos não consentidos ou pedidos de sexo.



Informativo

Pesquisas mostram que a maioria das pessoas que relataram assédio sexual no local de trabalho informaram que o comportamento parou como resultado.



Lembre-se

A DOF tem uma política de não retaliação em vigor para que você possa falar e levantar preocupações sem medo de ameaças, atos de retaliação ou assédio.

Não deixe que essas preocupações o impeçam de denunciar assédio sexual no local de trabalho.

Denuncie e nós responderemos.



Não hesite

A ajuda está disponível... Denuncie ainda que ...

- Não era sério o suficiente.
- É mais fácil ficar quieto.
- As pessoas vão achar que você está exagerando.
- Não vai mudar nada ou que nada será feito.
- O processo de denúncia será embaraçoso ou difícil.
- Preocupado com sua reputação ou carreira.



O Helpline de Ética é

hospedada e atendida por um provedor independente de terceira parte, que examina todos os boletins de denúncia em busca de possíveis conflitos de interesse. Os relatórios são então encaminhados para o Departamento de Investigação para que a equipe de investigação seja designada.

- Um link para a linha de ajuda pode ser encontrado na intranet do DOF e em nosso site externo - 24 horas por dia, 7 dias por semana, disponível em vários idiomas.
- Os relatórios podem ser feitos por telefone ou online. Você tem a opção de permanecer anônimo.





Compartilhar, assistir ou exibir material pornográfico/provocativo no trabalho.



Envio de mensagens sugestivas, e-mails ou outros tipos de correspondências inadequadas.



Atenção indesejada e persistente, perseguição.

Lembre-se

Se você se sente confortável em fazê-lo e acha que pode fazê-lo de forma segura, converse com o assediador e se posicione, demonstrando que não se sente confortável com aquele comportamento.

Se você testemunhar assédio sexual, você deve denunciá-lo. Todos temos a obrigação de falar quando vemos comportamentos inadequados.

Cuide da sua saúde mental e procure ajuda se precisar. A maioria dos serviços para vítimas de violência sexual também está disponível para testemunhas.



Se você sofrer ou testemunhar assédio sexual no local de trabalho, denuncie.

Fale com as pessoas em quem confia

Procure aconselhamento profissional

Denuncie pelo canal adequado

Mantenha um registro de eventos

- ☐ Converse com uma pessoa de sua confiança no local de trabalho.
- ☐ Dirija-se ao seu representante de Recursos Humanos para obter aconselhamento.
- ☐ Se você se sentir confortável, diga à pessoa que está se comportando de forma inadequada que você está ofendido e quer que pare.
- ☐ Denuncie o assunto à gerência, a um membro sênior de sua unidade, ao Departamento de Recursos Humanos ou ao nosso departamento Jurídico/Compliance. Se você não estiver confortável com qualquer uma dessas opções, você pode fazer uma denúncia usando a Linha Integridade.
- ☐ Mantenha um registro dos eventos e os nomes das pessoas envolvidas, incluindo testemunhas, se houver. Certifique-se de que o registro se concentre nos fatos; o que aconteceu, em que local e em que data(s) e, se for o caso, cópias de quaisquer documentos relevantes.
- ☐ Enviar um e-mail com todas as informações relevantes logo após o evento é uma boa maneira de manter anotações. Os e-mails capturam datas e horas precisas para o registro.
- ☐ Se você estiver insatisfeito com o resultado da investigação ou sentir que sua denúncia não foi tratada com imparcialidade, você pode sempre levantar sua preocupação com autoridades externas.

Violência no trabalho

violência física ou qualquer comportamento que crie medo de violência



Se você estiver em perigo ou precisar de assistência de emergência, entre em contato com os serviços de emergência locais imediatamente. A Linha de Integridade não é um serviço de resposta a emergências.

Os tipos comuns de violência no local de trabalho incluem:



Comportamento raivoso ou hostil, ameaças verbais, intimidação ou insultos.



Invasão do espaço físico.



Comportamento agressivo, por exemplo; bater, chutar ou bater em itens; arremesso de objetos.



Informativo

Pesquisas mostram que a maioria das pessoas que relataram violência no local de trabalho informaram que o comportamento parou como resultado.



Não hesite

A ajuda está disponível.
Denuncie mesmo que...



Lembre-se

A DOF tem uma política de não retaliação em vigor para que você possa falar e levantar preocupações sem medo de ameaças, atos de retaliação ou assédio.

Não deixe que essas preocupações o impeçam de denunciar violência no local de trabalho.

Denuncie e nós responderemos.



O Helpline de Ética é

hospedada e atendida por um provedor independente de terceira parte, que examina todos os boletins de denúncia em busca de possíveis conflitos de interesse. Os relatórios são então encaminhados para o Departamento de Investigação para que a equipe de investigação seja designada.



- Um link para a linha de ajuda pode ser encontrado na intranet do DOF e em nosso site externo - 24 horas por dia, 7 dias por semana, disponível em vários idiomas.
- Os relatórios podem ser feitos por telefone ou online. Você tem a opção de permanecer anônimo.

- Medo de retaliação.
- Preocupado que você vai ter uma reputação de "delator" ou de "espião".
- Medo da reação do seu gerente.
- Você não conhece os procedimentos e políticas da empresa.
- Não tem certeza sobre o que fazer.
- Sua reclamação será desconsiderada.
- Preocupado com sua reputação e/ou carreira.



Abuso verbal,
como gritos ou
xingamentos.



Ameaças de
punição ou
violência.



Lembre-se

Não hesite. Use a ferramenta DOF Stop Work se houver um perigo imediato - como a ameaça de agressão física - que coloque a sua saúde e segurança ou a saúde e segurança de outras pessoas em risco.

Cuide da sua saúde mental e procure ajuda se precisar. A maioria dos serviços para vítimas de violência também está disponível para testemunhas.



Peça ajuda de
outros

Retire-se da
situação, se
possível

Informe a gerência

Mantenha um
registro dos
eventos

Se você vivenciar ou testemunhar violência no local de trabalho, fale. Denunciar precocemente comportamentos inadequados ou ofensivos é muitas vezes uma forma eficaz de evitar que a agressão se transforme em formas mais graves de violência.

- ☐ Se for seguro fazê-lo, retire-se da situação; recolha-se a um local seguro, peça ao agressor que saia da área de trabalho ou desligue a chamada telefônica.
- ☐ Se for seguro fazê-lo, você pode usar a comunicação não violenta. Por exemplo, diga à outra pessoa que você se opõe ao comportamento dela e peça que pare. Apontar que o comportamento é inadequado e que faz você se sentir inseguro pode resolver uma situação antes que ela se agrave.
- ☐ Comunique a necessidade de ajuda, como procurar apoio de outros trabalhadores, pessoal de segurança ou pessoas próximas.
- ☐ Você pode decidir procurar ajuda da polícia, por exemplo, se o comportamento escalar para agressão física ou ameaça de agressão física.
- ☐ Após um incidente; certifique-se de que você e outras pessoas estão seguros, procure primeiros socorros ou atendimento médico urgente quando necessário, procure apoio (incluindo apoio psicológico) de um colega, linha de apoio, serviço de aconselhamento ou um representante corporativo.
- ☐ Mantenha um registro do que, quando e onde aconteceu, quem esteve envolvido e qualquer outra coisa que você acha que pode ser importante. Mantenha uma captura de tela se o comportamento ocorrer online.
- ☐ Denuncie o ocorrido a um supervisor, departamento de Recursos Humanos, Departamento Jurídico ou Compliance
- ☐ Se você estiver insatisfeito com o resultado da investigação ou sentir que sua denúncia não foi tratada com imparcialidade, você sempre pode levantar sua preocupação com autoridades externas.

Se alguém relatar comportamento inadequado a você, siga estas diretrizes sobre o que fazer e o que não fazer:

Se alguém se aproximar de você para denunciar um comportamento inadequado, **NÃO**;



- ☐ Brinque sobre a situação com outras pessoas;
- ☐ Se precipite a julgar ou tomar partido;
- ☐ Ofereça conforto físico, como abraçar a pessoa;
- ☐ Envie mensagens de texto, e-mails, usar redes sociais ou discuta a situação com outras pessoas;
- ☐ Ignore a pessoa em reuniões, em e-mails ou durante as atividades do escritório;
- ☐ Sugira que a pessoa entendeu mal as ações ou palavras de alguém;
- ☐ Desqualifique sentimentos ou minimizar a situação;
- ☐ Identifique as pessoas envolvidas e aplicar medidas sem envolver os departamentos necessários;
- ☐ Comente a situação.

Se alguém fizer uma reclamação **você deve**;



- ☐ Buscar entender a situação;
Ouça com atenção (não fale ou interrompa, permita que a pessoa explique a situação);
- ☐ Mantenha a mente aberta - não tire conclusões precipitadas sobre nenhuma das partes;
- ☐ Anote a conversa e tente registrar o máximo de informações possíveis: quem, quando, onde e se houve testemunhas;
- ☐ Estabelecer como a pessoa quer que você proceda em seu nome, ou seja, denuncie anonimamente através da Linha de Integridade ou através do Departamento de Recursos Humanos/Compliance ou do nosso Departamento Jurídico/Compliance.
- ☐ Como regra geral, você deve notificar o Departamento de Recursos Humanos imediatamente quando surgirem problemas ou reclamações.

Entenda as consequências:

Por favor, estude este documento e certifique-se de que você não está inadvertidamente perpetrando comportamentos danosos - há consequências, incluindo até a demissão.

Se um funcionário optar por assediar ou intimidar outro no local de trabalho, e seu comportamento for denunciado, esse indivíduo correrá o risco:

- ☐ Enfrentar processo disciplinar, até e incluindo a dispensa do emprego, e;
- ☐ Podem resultar em processos por agências governamentais, com penalidades significativas impostas aos denunciados.



Fique atento

A DOF opera globalmente sob diferentes leis regionais e internacionais. Quando a legislação for diferente, a DOF favorecerá práticas comerciais consistentes dentro do Grupo e com parceiros de negócios para manter **o mais alto padrão**.

O teste de integridade

Não há lugar para qualquer forma de assédio na DOF e temos políticas em vigor para proteger toda a nossa equipe. Certifique-se de saber o que fazer se você se deparar com uma situação em que você ou alguém que você conhece precisa de apoio.

Este teste de integridade é -
se o comportamento é inadequado, é indesejável no nosso local de trabalho.
A regra de ouro é o respeito.

Denúncias de comportamento inadequado serão investigadas. Qualquer pessoa que tenha sofrido bullying, assédio moral e/ou sexual ou se comportado de forma violenta com outra pessoa enfrentará ação disciplinar.

Think  the RITE way

Saiba o que significa;
assédio moral,
assédio sexual e violência
no local de trabalho:



ATENÇÃO

Seja claro.

Embora um estilo de comunicação assertivo possa dar uma percepção de crítica pessoal, ações legítimas de gestão, incluindo processos de gestão de desempenho e ações disciplinares, não são consideradas assédio.

Os gestores devem tomar cuidado para garantir que suas intenções nesses casos sejam claras para os membros de sua equipe.

Definições

Assédio inclui qualquer comportamento inadequado que ofende, humilha ou intimida uma pessoa. Isso pode incluir comportamentos inadequados feitos com base em raça, religião, idade, orientação sexual, de gênero ou outras formas de discriminação. O assédio pode envolver conduta física, conduta verbal ou conduta visual (por exemplo, na forma de cartazes, e-mail ou mensagens SMS).

O assédio moral no local de trabalho é o comportamento repetido e frequente dirigido a um trabalhador ou grupo de trabalhadores, que exponha este funcionário ou funcionários a situação de constrangimento ou humilhação e pode acarretar danos à integridade física ou a sua saúde mental, como também pode prejudicar o ambiente de trabalho.

O assédio sexual é uma conduta inadequada de natureza sexual que faz com que uma pessoa se sinta ofendida, humilhada ou intimidada.

Abuso de poder é o uso indevido de uma posição de poder para tirar vantagem injusta de indivíduos, organizações ou governos..

A violência no trabalho é qualquer ato em que uma pessoa é abusada, ameaçada, intimidada ou agredida em seu emprego. Embora as definições exatas variem, de modo geral a violência ou assédio no local de trabalho inclui: comportamento ameaçador – como sacudir punhos, destruir propriedade ou arremessar objetos.

Nosso compromisso:

O Grupo DOF não tolera qualquer forma de assédio (incluindo assédio sexual ou assédio moral) no local de trabalho. O Grupo busca criar um ambiente de empatia, respeito mútuo e compreensão entre todos os colaboradores.

O Grupo DOF deve:

- Criar uma consciência da intolerância em relação ao assédio, abuso e discriminação em todas as formas, incluindo sexual, racial, étnica, religiosa, capacitista e etária;
- Criar um ambiente aberto de confiança pelo qual qualquer pessoa se sinta capaz de denunciar ocorrências de assédio, sem retaliação;
- Manter um programa justo, proativo e completo para a investigação de alegações de assédio e violência no ambiente de trabalho;
- Manter um processo de aconselhamento e ação disciplinar para os colaboradores que forem comprovadamente envolvidos em assédio ou violência no ambiente de trabalho;
- Manter-se atento ao potencial de ocorrências não relatadas de assédio;
- Demitir os colaboradores envolvidos em assédio se o aconselhamento ou outras ações forem ineficazes.

Perguntas frequentes

Quero denunciar comportamentos inadequados, que canal devo utilizar? Minhas preocupações podem ser resolvidas usando a estrutura padrão ou devo usar a Linha de Integridade?

Seja qual for o canal de denúncias utilizado, todas as denúncias permanecem confidenciais, serão tratadas com respeito e investigadas por uma equipe profissional e imparcial. Ninguém jamais será retaliado por fazer uma denúncia de boa-fé.

Se você deseja permanecer anônimo, você pode fazê-lo fazendo uma denúncia na Linha de Integridade. Caso não deseje identificar-se, respeitaremos sempre a sua decisão.

A DOF investiga violações nas Políticas ou no Código de Conduta de Negócios (COBC) da Empresa para melhorar as operações e contribuir para um ambiente seguro, honesto e respeitoso.

O que acontece quando faço uma denúncia na Linha de Integridade e inicio um processo de reclamação?

Ao fazer uma denúncia, você receberá um número de protocolo único e intransferível e uma senha. Não repasse essas informações a terceiros. Você pode acessar as atualizações de status da investigação e acompanhar seu andamento com o número de protocolo e senha.

A equipe de Compliance iniciará uma investigação interna sobre os diferentes aspectos da situação relatada. A investigação é conduzida por uma equipe profissional e imparcial, utilizando técnicas de boas práticas e sempre com foco na segurança e proteção de todos os envolvidos.

A complexidade do caso e o número de pessoas envolvidas ditarão o tempo para a conclusão e isso pode não ser tão rápido quanto você espera. No entanto, você pode acessar a plataforma para atualizações de status ou para se comunicar com a equipe de investigação sempre que quiser, com seu número de protocolo e senha.

Se eu optar por fazer uma denúncia anonimamente, a DOF pode rastrear meu número de telefone ou e-mail?

Não. Seu número de telefone e/ou e-mail são protegidos pela plataforma Ethics Helpline, e ninguém poderá ver ou rastrear suas informações pessoais. Seu anonimato é garantido.

Se eu fizer uma denúncia na plataforma Linha de Integridade ou enviar informações de contribuição no sistema, como meu anonimato é protegido. Quais são as minhas garantias?

Todas as entrevistas são conduzidas com a mais estrita confidencialidade para garantir que todos os envolvidos se sintam confortáveis em relatar o que aconteceu. Todas as informações de suporte são protegidas dentro da plataforma Linha de Integridade e só são acessíveis à equipe de investigação.

A DOF possui uma política de não retaliação, que garante que as partes envolvidas, ao denunciarem violações em boa-fé, não estarão sujeitas a perseguições, ameaças, atos de retaliação ou assédio.

Como saberei o que acontece com a minha denúncia?

Você receberá um número de protocolo e uma senha para usar para acessar a plataforma.

O status e o resultado são sempre comunicados ao denunciante. Por favor, esteja ciente de que, devido à legislação de confidencialidade e privacidade, não podemos divulgar certos resultados e ações resultantes da reclamação.

Se a denúncia for anônima, o denunciante será incentivado a entrar em contato pelos canais disponíveis.

Se eu fizer uma denúncia minha comunicação será ignorada?

Todos os relatórios são revisados e acionados prontamente. Embora nem todos os relatórios exijam uma investigação formal, cada relatório receberá uma resposta explicando os próximos passos. Nenhum relatório será ignorado.

Vou sofrer retaliação ou ser prejudicado no trabalho por usar a Linha de Integridade?

Não. A retaliação contra qualquer pessoa que levante uma preocupação em boa-fé é uma violação do COBC da DOF e conduta que não será tolerada.

Testemunhei uma violação do COBC da DOF. Não sei se este é o meu problema ou se quero participar?

Todos temos a obrigação de falar quando vemos comportamentos antiéticos. Aqueles que se envolvem em condutas que violam o COBC, as políticas ou os procedimentos da DOF prejudicam a si mesmos, seus colegas e a empresa. Se você suspeitar ou testemunhar uma violação de nosso COBC, nossas políticas ou procedimentos ou da lei, por favor, fale!

Fazer uma denúncia através da Linha de Integridade garantirá estabilidade do meu emprego?

O uso da Linha de Integridade garante o anonimato, a confidencialidade, e retaliações não serão toleradas. No entanto, não garantirá emprego. Se a parte denunciante estiver tendo um desempenho ruim, não estiver cumprindo os valores, políticas e procedimentos da DOF, então medidas disciplinares apropriadas podem ser tomadas, e essa ação não deve ser confundida com retaliação.

Você está
✔ certo em
denunciar algo
que vê como
errado ✖



A **Linha de Integridade**   hospedada e operada por um provedor independente de terceira parte, que examina todos os relatos em busca de possíveis conflitos de interesse. Os relatórios são então encaminhados para o Departamento de Investigação para que a equipe de investigação seja designada. Está disponível via link da intranet do DOF e em nosso site externo - 24 horas por dia, 7 dias por semana e em vários idiomas. A denúncia an nima está disponível onde a lei local permite, a equipe da linha de atendimento sempre alertar  se houver conflito com as leis locais ou regras especiais de denúncia.

Denúncias também podem ser feitas por telefone, onde você pode optar por permanecer anônimo ou não. Números de telefone baseados em países estão disponíveis e podem ser encontrados no site: www.dof.com/helpline-de-etica