



POLÍTICA DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E DE TODAS AS OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

A Agripalma está comprometida em promover um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo, livre de violência, intimidação, assédio e discriminação.

Adotamos uma política de TOLERÂNCIA ZERO frente a todas as formas de intimidação e assédio (incluindo ameaças), assédio sexual, abuso e violência e discriminação.

Reconhecemos que vítimas de violência ou assédio sexual podem ter dificuldade para denunciar, por preocupações de ordem pessoal ou profissional. Por isso, buscamos oferecer um ambiente seguro e canais confidenciais que garantam apoio e proteção durante esse processo.

O objetivo desta política é promover uma cultura de respeito, segurança e inclusão, definindo o que é Intimidação e assédio (incluindo ameaças), assédio e violência sexual, orientando sobre denúncias e investigações, e garantindo apoio e prevenção por meio de formação e conscientização.

Definições:

Intimidação e assédio (incluindo ameaças): refere-se a um conjunto de comportamentos inaceitáveis que resultam em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos.

Assédio sexual: é um comportamento sexual indesejado que afeta a dignidade da pessoa e cria um ambiente hostil, intimidante, humilhante ou ofensivo, especialmente no trabalho. Embora normalmente envolva um padrão de comportamento, pode também ocorrer sob a forma de um único incidente.

Violência: é qualquer ação, comportamento ou atitude que cause dano, ameaça ou sofrimento físico, verbal ou psicológico contra si mesmo, outra pessoa, um grupo ou comunidade.

Exemplos de assédio sexual:

1. Atos físicos de natureza sexual



POLÍTICA DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E DE TODAS AS OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

- Contato físico sem consentimento, como toques, abraços, beijos, beliscões ou agarrões.
- Roçar-se ou encostar-se de forma inapropriada a outra pessoa
- Qualquer forma de agressão sexual, tentativa de violação ou molestamento

2. Avanços ou propostas sexuais não desejadas

- Fazer pedidos de favores sexuais, com ou sem promessas ou ameaças relacionadas ao trabalho (como promoção, aumento ou punição)
- Insistir em encontros ou relações sexuais mesmo após a recusa clara da outra pessoa
- Pressionar de forma sutil ou direta alguém para envolvimento sexual

3. Comentários ou condutas inapropriadas

- Fazer piadas, observações, insinuações ou gestos de teor sexual
- Comentar sobre o corpo, aparência, orientação sexual ou vida íntima de colegas
- Criar um ambiente de trabalho desconfortável, ofensivo ou constrangedor por meio dessas atitudes

Exibição ou partilha de conteúdo inadequado

- Mostrar, pendurar ou distribuir imagens, vídeos, objetos ou materiais com conteúdo sexual, ofensivo ou discriminatório no ambiente de trabalho;
- Utilizar computadores ou dispositivos da organização para acessar ou divulgar conteúdo pornográfico ou sexualmente impróprio.

De forma a alcançar este objetivo, a Agripalma compromete-se em:

- Oferecer formação contínua para que colaboradores e partes interessadas saibam como prevenir, identificar e comunicar incidentes.
- Adotar medidas ativas para proteger todos os envolvidos nos programas contra qualquer forma de violência ou abuso, incluindo de terceiros.
- Disponibilizar um canal de denúncia confidencial acessível a todos, assegurando a proteção de quem denuncia incidentes contra qualquer tipo de intimidação, ameaça ou retaliação.



POLÍTICA DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E DE TODAS AS OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

- Conduzir uma investigação confidencial, rápida e exaustiva que garanta um processo justo para todas as partes, sempre que a direção receber uma queixa sobre assédio sexual ou tiver conhecimento da possível ocorrência de assédio sexual.
- Tomar medidas corretivas eficazes sempre que se verifique a ocorrência de assédio sexual.
- Todos os funcionários, incluindo diretores e supervisores, são obrigados a cooperar com qualquer investigação interna de assédio sexual.

Comité de Género e Comissão de Bem-Estar e Empoderamento das Mulheres

O nosso Comité de Género desempenha um papel fundamental na sensibilização e monitorização da implementação e eficácia desta política. Prestam igualmente apoio confidencial às vítimas. A direção geral assegurará que este comité receba os recursos e a formação necessária para gerir os casos de forma eficaz.

A Comissão de Bem-Estar e Empoderamento das Mulheres deverá discutir questões relacionadas, entre outras, com discriminação, segurança, reclamações ou problemas no local de trabalho. A direção da empresa deverá responder a quaisquer questões apresentadas pela Comissão de Bem-Estar e Empoderamento das Mulheres.

Todos os casos serão tratados com seriedade e os infratores confirmados estarão sujeitos a medidas disciplinares proporcionais à infração cometida.

Os casos graves, especialmente os que envolvam violência, poderão ser comunicados às autoridades competentes com o consentimento da vítima. Também é proibida qualquer forma de retaliação contra quem fizer uma denúncia de boa-fé.

Promovemos a análise e melhoria contínua da nossa atividade, com vista a melhorarmos o nosso desempenho, em todas as vertentes que contribuem para o sucesso da nossa organização: os processos, as pessoas e o ambiente.

Esta Política é comunicada a todos os colaboradores da Agripalma e disponibilizada a todas as partes interessadas externas que a solicitem.

Empresa Agripalma, 22 de Junho de 2026

NICOLAS BERGEROT

O Director Geral