



**POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE À
DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO MORAL
E SEXUAL**

Versão 1.0

Data de criação: 13/02/2020

Data de atualização:13/02/2020

SUMÁRIO

1. OBJETIVOS	1
2. ESCOPO	1
3. DEFINIÇÕES	1
4. EXEMPLOS	3
4.1. DISCRIMINAÇÃO.....	3
4.2. ASSÉDIO MORAL.....	4
4.3. ASSÉDIO SEXUAL.....	5
5. PRINCÍPIOS	6
6. COMPROMISSOS DO ICV	7
7. PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA	8
7.1. ATENDIMENTO AO COLABORADOR	8
7.2. ACOLHIMENTO AO DENUNCIANTE	8
7.3. REGISTRO E ENCAMINHAMENTO DA DENÚNCIA	9
7.4. APURAÇÃO E PUNIÇÃO	9
8. RESPONSABILIDADES	10
8.1. DOS COLABORADORES	Erro! Indicador não definido.
8.2. DAS COORDENADORAS E COORDENADORES.....	11
8.3. DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.....	11
8.4. DA DIREÇÃO EXECUTIVA	11
9. ATUALIZAÇÃO	11

ICV Cuiabá

Rua Estevão de Mendonça, 1770,
Quilombo
Cuiabá - MT / CEP 78043-405

ICV Alta Floresta

Av. Ariosto da Riva, 3473, Centro
Alta Floresta - MT / CEP 78580-000

A Política de Prevenção e Combate à Discriminação e ao Assédio Moral e Sexual é o instrumento que afirma o comprometimento do Instituto Centro de Vida (ICV) com a manutenção de um ambiente de trabalho livre de toda forma de discriminação e assédio.

1. OBJETIVOS

Estabelecer diretrizes, princípios e responsabilidades, além de orientar o processo de denúncia e apuração de casos de discriminação e assédio.

Nortear a definição de normas e procedimentos específicos de prevenção e combate à discriminação e ao assédio, bem como a implementação de controles e processos para seu atendimento.

2. ESCOPO

Esta política se aplica a todas as pessoas que trabalham no ICV.

3. DEFINIÇÕES

Discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa ou convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada. Algumas espécies de discriminação, consideradas mais graves, foram tipificadas como crimes na legislação brasileira¹.

¹ A discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989); a discriminação contra a pessoa portadora de deficiência (Lei nº 7.853/1989); a discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho

Assédio moral: qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Assédio sexual: uma conduta insistente, persecutória, que, ao visar obter favores sexuais, resulta por violar a liberdade sexual. Pode ser dividido em duas categorias:

- Assédio Sexual Ambiental ou por Intimidação:

O assédio ambiental é a possibilidade de qualquer colaborador assediar outro colaborador no ambiente de trabalho, independentemente de hierarquia ou ascendência. Essa modalidade de assédio não configura crime, mas pode ser punida nas esferas administrativa, civil e trabalhista.

- Assédio sexual por chantagem ou laboral

É uma forma de abuso de poder no trabalho, visto que quem assedia ocupa uma posição hierárquica superior e não aceita receber uma resposta negativa da pessoa assediada. O assédio sexual por chantagem configura crime, de acordo com o art. 216-A, *caput*, do Código Penal², que dispõe: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Deve-se ressaltar que o contato físico não é requisito para a configuração do assédio sexual, basta que ocorra a perseguição indesejada.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo.

(Lei nº 9.029/1995); abuso de autoridade (art. 3º da Lei Nº 4.898/1965) e a injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal)

² BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 21 fev. 2020.

4. EXEMPLOS

4.1. DISCRIMINAÇÃO

São exemplos de condutas discriminatórias:

- pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem, não promovendo a igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e feminina;
- não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor ou raça solicitando que a vaga seja ocupada por “pessoa de boa aparência”;
- agredir alguém física ou verbalmente em razão de sua orientação sexual e identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- proibir o acesso a determinado local tendo como justificativa a cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa de uma pessoa;
- excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- não contratar, não promover ou ainda exonerar de cargos de direção e chefia mulheres em razão de gravidez e da licença maternidade, bem como expor a grávida a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte da chefia;
- preterir ou desclassificar, em razão da idade, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada e apta para desempenhar um trabalho ou uma função de chefia;
- segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, tais como HIV/Aids ou pessoas acometidas por LER/DORT, por exemplo.

4.2. ASSÉDIO MORAL

São exemplos de casos de assédio moral:

- Deterioração proposital das condições de trabalho
 - Contestar, a todo momento, as decisões ou criticar constantemente o trabalho da pessoa;
 - Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir a pessoa assediada ao erro;
 - Passar tarefas humilhantes;
 - Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
 - Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização devida dos trabalhos;
 - Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
 - Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
 - Manipular informações, deixando de repassá-las com antecedência necessária para a realização das atividades;
 - Advertir arbitrariamente;
- Isolamento e recusa de comunicação
 - Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa, não a cumprimentar ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos demais colegas;

- Isolar fisicamente a pessoa no ambiente de trabalho, para que esta não se comunique com os demais membros da equipe.
- Atentado contra a dignidade
 - Espalhar rumores a respeito da pessoa assediada;
 - Não levar em conta seus problemas de saúde;
 - Criticar sua vida particular em público;
 - Desconsiderar ou ironizar opiniões da pessoa assediada;
 - Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo para com a pessoa assediada (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas etc.).
- Violência verbal ou física
 - Falar com a pessoa aos gritos;
 - Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
 - Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências ou e-mails.

4.3. ASSÉDIO SEXUAL

São exemplos de casos de assédio sexual:

- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas e/ou sexuais do colaborador;
- Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual;
- Insinuar/agredir com gestos ou propostas sexuais ao colaborador;

- Realizar conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narrar piadas ou usar expressões de conteúdo sexual com o colaborador;
- Realizar contato físico não desejado;
- Solicitar favores sexuais;
- Realizar convites impertinentes e/ou pressionar para participar de encontros e saídas com intuito sexual;
- Fazer chantagem para permanência ou promoção no emprego e promessas de tratamento diferenciado, mediante solicitação de favor sexual;
- Realizar exibicionismo de cunho sexual;
- Criar ambiente de trabalho pornográfico;
- Realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual ao colaborador;
- Declarar palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual;
- Quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

5. PRINCÍPIOS

São princípios norteadores desta Política de Prevenção e Combate à Discriminação e ao Assédio Moral e Sexual:

- Confidencialidade;
- Respeito mútuo.

6. COMPROMISSOS DO ICV

Entendendo que as práticas de discriminação, assédio moral e assédio sexual são extremamente nocivas ao ambiente de trabalho, o ICV assume os seguintes compromissos:

- Trabalhar conteúdos relacionados à prevenção e ao enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no âmbito da coordenação;
- Desenvolver campanha interna de sensibilização sobre o tema;
- Desenvolver ações de sensibilização sobre a prevenção e o enfrentamento à discriminação e ao assédio moral e sexual durante o Conexão Vida, trabalhando o tema com todas as pessoas do ICV;
- Qualificar profissionais que atuam na área de Recursos Humanos, com conteúdo que possibilite identificar as condutas caracterizadas como discriminação, assédio moral e sexual, além de treinamento adequado em técnicas de mediação de conflitos;
- Desenvolver materiais sobre prevenção e enfrentamento à discriminação e ao assédio moral e sexual para integrar o rito de admissão de colaboradores do ICV;

Em caso de denúncia de discriminação ou assédio:

- Promover acolhimento e orientação ao denunciante e à vítima;
- Prestar orientações e informações ao denunciado;
- Garantir o registro das denúncias de discriminação, assédio moral e sexual em banco de dados, respeitando os níveis de segurança da informação aplicada e, a partir da análise institucional das informações produzidas, propor ações de prevenção;

- Instaurar a Comissão Disciplinar para apuração da denúncia;
- Cumprir a sanção definida pela Comissão Disciplinar.

7. PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA

7.1. ATENDIMENTO AO COLABORADOR

Em caso de indícios e práticas que possam configurar discriminação e assédio moral ou sexual, os colaboradores poderão procurar a área de Recursos Humanos, ou fazer uma denúncia anônima através da ouvidoria do ICV pelo site, enviando também as provas que embasem a denúncia.

7.2. ACOLHIMENTO AO DENUNCIANTE

O acolhimento do denunciante será realizado pela área de Recursos Humanos, a qual caberá:

- Realizar a escuta qualificada de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;
- Informar ao denunciante sobre noções gerais acerca da prática de discriminação ou assédio moral e sexual e os respectivos procedimentos de prevenção e enfrentamento;
- Caso a denúncia não configure discriminação, assédio moral ou sexual: informar ao denunciante sobre a possibilidade de solução do conflito por meio de técnicas de mediação/conciliação oferecido pela Instituição;
- Orientar a respeito dos elementos relevantes a serem registrados, bem como o trâmite processual em caso da formalização da denúncia.

As denúncias recebidas pela área de Recursos Humanos serão encaminhadas para a Direção Executiva, que tomará as medidas adequadas para cada situação.

A área de Recursos Humanos, em conformidade com a Direção Executiva, poderá adotar as seguintes medidas:

- Encaminhamento dos envolvidos no episódio de discriminação, assédio moral ou sexual para acompanhamento psicológico;
- Proposição de medidas ao programa ou núcleo de lotação do colaborador, com o objetivo de minimizar os danos provenientes do caso.

7.3. REGISTRO E ENCAMINHAMENTO DA DENÚNCIA

O procedimento para o registro da denúncia de discriminação ou assédio moral e sexual será iniciado:

- Por provocação da parte ofendida;
- Por qualquer pessoa que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar discriminação, assédio moral e sexual;

Os setores responsáveis pelo acolhimento, registro e apuração da reclamação/denúncia deverão garantir o sigilo de todas as informações.

7.4. APURAÇÃO E PUNIÇÃO

As denúncias de discriminação ou assédio moral e sexual serão levadas diretamente à Direção Executiva, ou a órgão superior (dependendo do cargo do denunciado) que instaurará imediatamente uma Comissão Disciplinar. Esta deverá ouvir individualmente as partes envolvidas, incluindo o autor da denúncia e suas testemunhas, além de analisar as provas.

Confirmando-se o caso de discriminação ou assédio, a Comissão decidirá sobre a sanção a ser imposta, observando-se a orientação jurídico-legal vigente do país. As consequências da violação desta política vão desde advertência escrita ou verbal, suspensão, demissão ou rescisão do contrato de trabalho, até a entrega do caso às autoridades policiais para a abertura de um processo criminal.

A Comissão Disciplinar será composta por membro do Conselho Diretor, da área de Recursos Humanos e Direção Executiva. No entanto, se o denunciado integrar alguma das instâncias citadas anteriormente, ele não poderá participar da Comissão.

O ICV tomará medidas, na extensão do que é permitido pela lei aplicável, para proteger a confidencialidade de qualquer denúncia realizada.

A instituição não permitirá qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que apresente uma denúncia de boa-fé. Quaisquer colaboradores que se envolverem em retaliação estarão sujeitos a atos disciplinares da instituição, até com a rescisão do contrato de trabalho.

8. RESPONSABILIDADES

8.1. DA EQUIPE COLABORADORA

É responsabilidade de cada colaborador:

- Conhecer esta política e compreender o que é discriminação, assédio moral e assédio sexual;
- Zelar pelo bem-estar de suas relações de trabalho dentro e fora do ICV, prestando atenção para que suas piadas e brincadeiras não tenham conteúdo violento e discriminatório;
- Participar de formações e de oficinas de sensibilização sobre o tema realizadas pela organização;
- Denunciar casos de discriminação e de assédio moral e sexual que aconteçam no âmbito interno do ICV.

8.2. DAS COORDENADORAS E COORDENADORES

As coordenadoras e coordenadores são responsáveis pela conduta interna de sua equipe de trabalho, sendo sua atribuição o estabelecimento e a manutenção de um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio.

8.3. DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

É responsabilidade da área de Recursos Humanos:

- Informar aos novos colaboradores sobre a Política de Prevenção e Combate à Discriminação e ao Assédio Moral e Sexual;
- Acolher o denunciante e dar início ao procedimento de averiguação;
- Registrar as denúncias de discriminação, assédio moral e sexual em banco de dados;
- Organizar formações e oficinas de sensibilização sobre discriminação e assédio moral e sexual para os(as) colaboradores(as).

8.4. DA DIREÇÃO EXECUTIVA

- Instaurar a Comissão Disciplinar em casos de denúncia de discriminação e assédio;
- Executar as ações definidas pela Comissão Disciplinar ao término do processo de apuração da denúncia.

9. ATUALIZAÇÃO

A Política de Prevenção e Combate à Discriminação e ao Assédio Moral e Sexual deverá ser revista, avaliada e atualizada a cada cinco anos, ou sempre que algum fato relevante motive sua revisão antecipada.

ICV Cuiabá

Rua Estevão de Mendonça, 1770,
Quilombo
Cuiabá - MT / CEP 78043-405

ICV Alta Floresta

Av. Ariosto da Riva, 3473, Centro
Alta Floresta - MT / CEP 78580-000