

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO ASSOCIACAO DE PROTECAO E ASSISTENCIA A MAT E INFANCIA

1. OBJETIVO

O objetivo desta política é promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável na organização ASSOCIACAO DE PROTECAO E ASSISTENCIA A MAT E INFANCIA, através da implementação de estratégias efetivas de prevenção, enfrentamento e combate ao assédio e a todas as formas de discriminação. Nossa meta é criar um local de trabalho onde todos os colaboradores se sintam respeitados, valorizados e protegidos contra quaisquer formas de abuso, intimidação ou discriminação.

2. INTRODUÇÃO

Assédio é caracterizado como uma forma de violência, comumente realizado contra a mulher. O termo "assédio" pode abranger diversas condutas que causem constrangimento, humilhação, intimidação ou qualquer forma de violência psicológica e moral, direcionada a uma mulher em seu ambiente familiar ou doméstico. Lembramos que o assédio é crime, e a Lei nº 11.340 estabelece medidas protetivas para prevenir e combater essa violência, garantindo a segurança e a saúde emocional das mulheres, além de promover a igualdade de gênero e o respeito aos direitos humanos. Já a discriminação pode ser definida como o ato de tratar uma pessoa ou grupo de pessoas de maneira injusta, desigual ou preconceituosa, com base em características pessoais ou sociais, como raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, idade, deficiência, entre outros aspectos. Reiteramos nosso compromisso com a prevenção e combate a qualquer forma de assédio e discriminação, visando proteger a integridade e o bem-estar de todas e todos, independentemente de sua idade, raça, religião, orientação sexual ou classe social.

2.1 Tipos de Assédio

Assédio Moral

Compreende condutas que causem constrangimento, humilhação, depreciação ou qualquer forma de violência psicológica contra a mulher, visando controlar, diminuir sua autoestima ou prejudicar sua saúde mental.

Assédio Sexual

Refere-se a atos de natureza sexual que se impõem à mulher contra sua vontade, com o objetivo de obter favores sexuais, criando um ambiente hostil, ofensivo ou intimidador.

Violência Psicológica

Inclui atos que causem dano emocional ou diminuam a autoestima da mulher, como humilhação, depreciação, manipulação, ameaças verbais, entre outros.

Perseguição obsessiva (Stalking)

Inclui ações repetitivas que causem medo, angústia ou insegurança à mulher, como perseguição, vigilância constante, ameaças, envio de mensagens indesejadas, entre outras formas de intimidação.

Violência Patrimonial

Envolve atos que visam controlar, restringir ou destruir o patrimônio da mulher, como roubo, danos a objetos pessoais ou retenção de bens, buscando exercer poder e controle sobre ela.

Violência Física

Consiste em qualquer forma de agressão física contra a mulher, como socos, chutes, empurrões, espancamento ou qualquer outro ato que cause danos físicos.

Violência Sexual

Refere-se a atos de natureza sexual que se concretizam através de coerção, ameaça, força ou incapacidade de resistência da mulher, como estupro, abuso sexual ou qualquer forma de exploração sexual.

2.2 Discriminação

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, nacionalidade, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública, incluindo a recusa de adaptação razoável.

3. CONTEXTO

É fundamental abordar o assédio em quatro eixos distintos:

- A vítima do assédio;
- O agressor;
- Os espectadores (que ou se omitem ou auxiliam);
- A instituição.

Essa política visa combater a violência laboral, os assédios moral e sexual, bem como a discriminação, através das seguintes ações:

| | |
|-----------------------------|--|
| Prevenção Primária | Por meio de iniciativas educativas e de sensibilização, envolvendo todos os níveis hierárquicos, incluindo a alta administração. |
| Prevenção Secundária | Ao confirmar um caso de assédio, é essencial investigar suas |



| | |
|-----------------------------|--|
| | causas e fatores contribuintes, como a necessidade de alterações nas formas de organização do trabalho. Nesse processo, é importante contar com o auxílio de profissionais de saúde ocupacional e da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), além de comunicar os órgãos competentes, como a Ouvidoria, o setor de Recursos Humanos, o Ministério do Trabalho e Emprego, e o Ministério Público, se necessário. |
| Prevenção Terciária: | Replanejar os métodos de gestão de pessoas, criando um ambiente mais seguro e saudável. |
| Atenção Primária | Promover a visibilidade do fenômeno por meio de palestras, debates, cursos e disponibilização de um canal de denúncia para que as vítimas possam relatar as situações de assédio. |
| Atenção Secundária | Realizar pesquisas organizacionais para analisar os riscos à saúde dos trabalhadores decorrentes da dinâmica gerencial. |
| Atenção Terciária | Oferecer apoio e acolhimento às vítimas de assédio moral e(ou) sexual, bem como a qualquer tipo de preconceito ou violência no ambiente de trabalho. |

4. PRINCÍPIOS

Esta política é fundamentada em princípios essenciais que orientam nossas ações e valores no que diz respeito ao respeito mútuo, igualdade, segurança e bemestar de nossos colaboradores. Destacamos os seguintes princípios norteadores:

- I. Respeito à Dignidade da Pessoa: Reconhecemos a importância de valorizar e respeitar a dignidade de cada indivíduo, garantindo um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso.
- II. Não Discriminação e Respeito à Diversidade: Repudiamos qualquer forma de discriminação e promovemos a diversidade em nossa empresa, valorizando as diferenças individuais de cada colaborador.
- III. Saúde, Segurança e Sustentabilidade: Priorizamos a saúde e segurança de nossos colaboradores, considerando também a sustentabilidade como parte integrante de nossa organização laboral e métodos de gestão.
- IV. Gestão Participativa e Cooperação: Fomentamos uma cultura de gestão participativa,



- incentivando a cooperação e comunicação vertical, horizontal e transversal entre todos os níveis da empresa.
- V. Valor Social do Trabalho: Reconhecemos e valorizamos o papel fundamental do trabalho na sociedade e na realização pessoal dos colaboradores.
 - VI. Valorização da Subjetividade e Autonomia dos Trabalhadores: Reconhecemos a importância da subjetividade, vivência, autonomia e competências de cada colaborador, promovendo um ambiente que permita o pleno desenvolvimento de suas habilidades.
 - VII. Abordagem Preventiva: Priorizamos a prevenção de conflitos e situações prejudiciais, buscando identificar e resolver potenciais problemas antes que eles ocorram.
 - VIII. Transversalidade e Integração das Ações: Nossas ações são conduzidas de forma integrada e transversal, envolvendo diferentes áreas e setores da empresa para garantir efetividade em nossas iniciativas.
 - IX. Responsabilidade e Proatividade Institucional: Assumimos a responsabilidade institucional de promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, agindo de forma proativa na identificação e solução de problemas.
 - X. Sigilo dos Dados e Privacidade: Garantimos o sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e o conteúdo das apurações, protegendo a intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas.
 - XI. Respeito à Ética Profissional: Pautamos nossas ações e decisões em princípios éticos sólidos, assegurando a conduta ética de nossos colaboradores.
 - XII. Cultura de Respeito Mútuo e Diálogo: Buscamos disseminar uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para resolver os conflitos no ambiente de trabalho.
 - XIII. Horizontalidade no Recebimento das Denúncias: Garantimos a recepção das denúncias de forma horizontal, sem tratamento distinto em razão do cargo, respeitando as distintas instâncias de apuração.
 - XIV. Posição Institucional Contra Assédio e Discriminação: Reforçamos nossa posição clara de não admissão do assédio e da discriminação em nossa empresa.
 - XV. Empatia Institucional: Buscamos cultivar a empatia em nossas relações de trabalho, entendendo as perspectivas e necessidades de nossos colaboradores.
 - XVI. Acolhimento e Assistência às Vítimas: Comprometemo-nos a oferecer acolhimento e assistência às vítimas em casos de assédio ou discriminação, garantindo apoio e suporte necessários.

Ao seguirmos estes princípios, reforçamos o compromisso da empresa com um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e seguro para todos os colaboradores. Através da conscientização, diálogo aberto e ações concretas, buscamos construir uma cultura organizacional que respeite e valorize cada indivíduo em nossa equipe.

5. CONDUTAS PROIBIDAS

A organização ASSOCIACAO DE PROTECAO E ASSISTENCIA A MAT E INFANCIA proíbe que seus colaboradores pratiquem atos discriminatórios e de assédio, nos termos dos itens 2.1 e 2.2. Repudiamos veementemente condutas que causem desconforto ou dano a outros colaboradores e reiteramos que tais comportamentos não serão tolerados em nossa empresa.

Quando situações que se enquadrem nas definições de discriminação ou assédio ocorrerem, a organização se compromete a tratar cada caso de forma cuidadosa e responsável, buscando sempre proteger a vítima e garantir sua segurança no ambiente de trabalho. Nossa equipe estará prontamente

disponível para receber e lidar com denúncias de maneira confidencial e imparcial, assegurando que ações adequadas sejam tomadas para resolver tais situações.

Ressaltamos que ações afirmativas que visem à inclusão de colaboradores, e que possam requerer tratamento diverso do usual para atender às suas necessidades, são encorajadas e apoiadas por nossa instituição. Acreditamos que ao promover tais ações, criamos um ambiente mais acolhedor, inclusivo e livre de exclusão, permitindo que cada colaborador se desenvolva plenamente em suas potencialidades.

Nosso objetivo é fomentar uma cultura organizacional que valorize a diversidade e promova o respeito mútuo entre todos os colaboradores. Ao trabalharmos juntos em prol de um ambiente saudável e igualitário, reforçamos nosso compromisso em construir uma empresa onde cada indivíduo seja valorizado e respeitado em sua singularidade.

6. NÃO RECRIMINAÇÃO DA VÍTIMA

Nenhuma vítima que realizar uma denúncia será sujeita a recriminação ou tratada de forma desfavorável, seja por fazer a denúncia ou por cooperar com a investigação. Garantimos que não haverá qualquer tipo de retaliação contra a vítima, e reforçamos que tal conduta não será tolerada em nossa empresa.

Comprometemo-nos a conduzir todas as denúncias e investigações com total imparcialidade, confidencialidade e respeito aos direitos e dignidade da vítima. Qualquer indício de recriminação será devidamente apurado, e a empresa tomará as medidas disciplinares cabíveis contra os responsáveis.

7. O QUE FAZER EM CASO DE DISCRIMINAÇÃO/ASSÉDIO

Se o colaborador for vítima de discriminação ou assédio no trabalho, é fundamental que ele adote duas medidas principais. Primeiramente, é importante que se reúna provas e evidências que comprovem que a discriminação ou assédio ocorreu, tais como testemunhas, gravações, e-mails ou documentos relevantes. Essas provas serão essenciais para embasar sua denúncia e garantir que sua reclamação seja tratada com seriedade e de forma efetiva.

Em segundo lugar, incentivamos o colaborador a utilizar o Canal de Ouvidoria e Denúncia, disponibilizado pela empresa através de cartazes com QR Code em locais estratégicos. Ao ler o QR Code com a câmera do celular, o colaborador será direcionado para a página do Canal de Ouvidoria e Denúncia, onde poderá proceder com sua reclamação ou denúncia de forma simples e segura. Esse canal foi cuidadosamente estabelecido com o objetivo de garantir a confidencialidade e a imparcialidade do processo de denúncia, proporcionando um ambiente seguro onde a vítima possa relatar sua experiência sem temer represálias.

Destacamos que todas as denúncias serão tratadas com a máxima seriedade, confidencialidade e respeito aos direitos dos envolvidos. A empresa assume o compromisso de conduzir uma investigação imparcial e transparente para apurar os fatos relatados e tomar as medidas cabíveis em caso de confirmação de discriminação.

8. MEDIDAS DISCIPLINARES

Desvios, descumprimentos ou violações à Política Contra Assédio e Discriminação, bem como a

qualquer lei, regulamento, política ou norma interna, serão tratados com seriedade em nossa organização. Tais condutas inadequadas podem resultar na aplicação de medidas disciplinares, que têm como objetivo também serem educativas.

A avaliação das medidas disciplinares será realizada com base na gravidade e/ou reincidência da violação, além de outras circunstâncias relevantes que possam estar envolvidas no caso. O processo de aplicação das medidas seguirá o Procedimento de Consequência, que garante um tratamento justo e imparcial.

Nosso foco é garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo para todos os colaboradores. As medidas disciplinares têm como intuito reforçar os valores da empresa, conscientizar os envolvidos sobre a importância do respeito mútuo e assegurar que situações inadequadas sejam prontamente corrigidas.

Entendemos que, ao agir de forma firme e educativa diante de desvios e violações, contribuimos para a construção de uma cultura organizacional cada vez mais saudável, onde todos possam prosperar e crescer de forma conjunta. O Procedimento de Consequência será aplicado de maneira transparente e consistente, visando sempre o bem-estar e a integridade de nossa equipe.

ASSOCIACAO DE PROTECAO E ASSISTENCIA A MAT E INFANCIA