

**Índice:**

**I - Introdução**

**II - Definições**

**A. Assédio sexual 2**

**B. Assédio moral 2**

**C. Discriminação 3**

**III. Compromisso**

**IV. Princípios da política de combate à discriminação e assédio**

**V. Como agir em casa de assédio**

**VI. Responsabilidade de todos os integrantes**



## I - Introdução

Este protocolo consiste em uma série de instruções, medidas e mecanismos a serem implementados com vistas a ter uma governança com o time em relação a casos de discriminação e assédio que possam incorrer no contexto de trabalho. A responsabilidade por esse mecanismo de prevenção é de todos e de todas, iniciando pela Liderança no cuidado com colaboradores, fornecedores e parceiros até aquelas que se relacionam com a empresa de forma indireta. Prevenir é sempre melhor que remediar, assim, as medidas de prevenção são as mais importantes nessa missão. No entanto, por melhores que sejam as medidas de prevenção, elas podem ser insuficientes para garantir que a organização não esteja exposta e mesmo com a implementação e o monitoramento, que estes riscos se materializem.

## II - Definições

### A. Assédio sexual

Segundo a ONU: “Violência contra a mulher é definida como qualquer ato violento motivado e direcionado a um fator de gênero (por ser mulher) que resulta ou pode resultar em sofrimento ou agressão física, sexual ou psicológica contra a mulher... Violência contra mulher também inclui assédio sexual (no local de trabalho, dentro de outras instituições ou em locais públicos)” Segundo as leis brasileiras, o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho está suscetível a ser enquadrado no código penal independente de haver uma relação hierárquica, civil e trabalhista. Inclui-se também atos cometidos através dos meios digitais.

### B. Assédio moral

Assédio moral é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

### C. Discriminação

A discriminação é uma forma de assédio moral. Significa conceder um tratamento desfavorável em razão da cor, raça, etnia, gênero, orientação sexual, visão política, classe social ou deficiência física. Vale também para o ambiente virtual ou espaço digital. Pelas leis brasileiras, a discriminação étnico-racial, a homofobia e a discriminação cometida contra deficiente é enquadrada no código penal, sendo suscetível a punição, incluindo reclusão. Ambas as formas de assédio são mencionadas no contrato de trabalho da Viven, sendo suscetíveis a penalidades desde advertência à desligamento por justa causa.

### **III. Compromisso**

O compromisso da Somos Diversos em combater ativamente a discriminação, o racismo e o assédio deve estar explicitado em seu site, redes sociais, relatórios e contrato de trabalho. Os líderes devem assegurar que as relações no ambiente de trabalho sejam pautadas pela cordialidade, disciplina, respeito e confiança, influenciando e sendo influenciados, na busca do que é o certo, independentemente da função que desempenhem. A organização deve garantir um ambiente de trabalho livre de insinuações, brincadeiras desrespeitosas ou discriminação de qualquer natureza, evitando possíveis constrangimentos pessoais.

**Política de assédio e discriminação** A equidade no tratamento entre os integrantes é essencial para que estes se sintam agentes de seu próprio destino, contribuam com a organização e com a construção de sociedades mais justas, prósperas e inclusivas para mulheres. A diversidade nos ambientes de trabalho contribui para a valorização e o respeito às diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, religiões, raças, culturas, nacionalidades, classes sociais, idades, características físicas, bem como para a inovação e a criatividade nas organizações com o aproveitamento do potencial advindo dos aspectos positivos das diferenças entre as pessoas. Não se admite intrusão na vida privada das pessoas, nem no ambiente de trabalho nem fora dele.

### **IV. Princípios da política de combate à discriminação e assédio**

1. Combater e não tolerar o assédio e discriminação em quaisquer de suas formas;
2. Dizer não, com firmeza e determinação, a atitudes e gestos ainda que de terceiros que conflitem com este compromisso;
3. Ter consciência de que desvios de conduta, seja por ação, omissão ou complacência, agridem a sociedade, macula o ambiente de trabalho, ferem as leis e destroem a imagem da organização;
4. Jamais invocar condições culturais ou usuais de mercado como justificativa para ações indevidas;
5. Entender e comunicar o posicionamento da empresa perante seus colaboradores, fornecedores e sociedade;
6. Contribuir individualmente e coletivamente para mudanças necessárias nos ambientes onde possa haver a cultura do assédio e discriminação;
7. Assegurar a tomada de um posicionamento firme e das medidas cabíveis quando surgir o fundado receio ou a configuração do assédio ou discriminação propriamente dito;
8. Conferir todo o amparo a vítima de assédio e atos discriminatórios;
9. Nomear um responsável interno ou externo para acolher as denúncias e encaminhá-la para investigação;
10. As punições a serem aplicadas serão estabelecidas após investigação de acordo com o código de ética da Somos Diversos e as leis brasileiras.

## V. Como agir em casa de assédio

Cada situação vivenciada será diferente, portanto, é necessário ter serenidade, conduta respeitosa, ética e profissional a quem acolhe a denúncia ou testemunha algum caso que envolva colaboradores e/ou parceiros. Uma vez detectada uma situação de assédio ou de conduta tóxica relacionada ao tema no ambiente de trabalho, esta deve ser tratada de acordo com sua natureza e conforme a tolerância ao grau da ofensa, de acordo com o que se prevê no código de ética, contrato de trabalho da Somos Diversos e leis brasileiras com respeito ao tema. No caso da eventual ocorrência de uma situação de assédio, deve-se tomar uma postura acolhedora em relação à vítima, proceder com a investigação, submetendo os fatos apurados à presidência e liderança da organização a fim de instituir medidas disciplinares e punições. A depender da natureza da violação, também deve ser avaliada a obrigatoriedade ou a conveniência de informar a violação às autoridades ou a terceiros, o que poderá resultar em outras sanções. Medidas disciplinares devem ser adotadas em decorrência da violação das orientações expressas neste compromisso com atuação ética, íntegra e transparente de maneira a honrar o compromisso assumido com a sociedade.

## VI. Responsabilidade de todos os integrantes

- Conhecer e atuar conforme o Compromisso de combate ao assédio e à discriminação descritos acima;
- Consultar o líder direto, de forma aberta e sincera, sobre qualquer dúvida a respeito de que conduta adotar diante de uma possível ação questionável, própria ou de terceiros.
- Na hipótese de existir algum desconforto no posicionamento explícito junto ao seu líder, ou caso o Integrante tenha razões para manter o anonimato no relato de possível violação a política, o integrante deve utilizar o canal de denúncia do Ministério Público do estado.

**Ignorar, omitir-se ou alegar desconhecimento, não é conduta aceitável para a organização, seja qual for o cargo desempenhado pelo colaborador ou colaboradora.** Adicionalmente, os Integrantes da empresa devem transmitir as orientações desta política, para que sejam conhecidas pelos colegas de trabalho, clientes, fornecedores e parceiros de negócios de sua cadeia de valor, demais partes interessadas e nas comunidades onde atuam.