

 United Way Brasil	PROCEDIMENTOS INTERNOS				Data da Emissão: 22/03/2021
					Data de Revisão:
	Número: PI-011	Localizador:	Revisão: 00	Folha: 1/07	Data para Revalidação: 22/03/2022
Título: Política de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Moral			Departamento: Administrativo & Financeiro		
Processo: Manual Geral					
Elaborador: Gabriela Castro Pimenta Gomes			Aprovador: Maria Gabriella		

SUMÁRIO

I. Objetivos.....	2
II. Alcance.....	2
III. O que é assédio sexual.....	2
IV. O que é assédio moral.....	3
V. Quais são as formas para evitar o assédio.....	4
VI. O que a vítima pode fazer.....	4
VII. O que fazer se tomar conhecimento de que alguém sofreu alguma forma de assédio	5
VIII. Investigações e Sanções.....	5
IX. Não Retaliação.....	6
X. Distribuição e Canais de Dúvidas e Denúncias.....	6
XI. Certificação.....	7

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

I. Objetivos

A United Way Brasil, a seguir simplesmente UWB, no desenvolvimento de suas atividades profissionais não tolera qualquer forma de assédio sexual e moral entre seus colaboradores e terceiros.

Por esse motivo, esta política busca esclarecer a seus colaboradores e terceiros, quais condutas caracterizam assédio sexual e assédio moral, quais são as formas de evitar, bem como as atitudes a serem tomadas pela vítima e/ou testemunhas.

Esta política vai além da conformidade legal e é vital para manter a confiança dos empregados e terceiros da UWB, pois busca implementar uma cultura colaborativa de dignidade e respeito, prevenindo a ocorrência de situações, condutas e atos desagradáveis a seus colaboradores.

A UWB encara com seriedade as alegações de assédio sexual e outras formas de assédio ilegais e responderá rápida e apropriadamente a esse tipo de situação. A UWB se reserva o direito de aplicar medidas disciplinares cabíveis a qualquer colaborador ou terceiro que desobedeça a esta Política.

Você deve ler atentamente a Política, assinar e encaminhar o Formulário de Certificação ao Departamento Administrativo & Financeiro, indicando que recebeu, compreendeu e concorda com o conteúdo descrito, bem como certificando que se compromete a obedecer aos termos aqui previstos. A devolução deste formulário é condição para continuidade do contrato com a Empresa. Caso tenha qualquer dúvida a respeito desta Política, você deve entrar em contato com Presidente do Conselho Deliberativo e-mail alerta@unitedwaybrasil.org.br.

II. Alcance

Esta Política proíbe o assédio a candidatos a vagas de trabalho, Colaboradores, Diretores e terceirizados, por outro Colaborador, Diretor, supervisor, fornecedor ou beneficiário da UWB.

III. O que é assédio sexual

Assédio sexual é qualquer conduta dentro da relação de trabalho que tenha natureza sexual por meio físico ou eletrônico (via e-mail, whatsapp, redes sociais), por palavras, gestos ou outros, proposta ou imposta a outra pessoa contra a sua vontade, causando-lhe

constrangimento em vista da ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima, violando a sua liberdade sexual. São condutas que caracterizam o assédio sexual:

- Exigência de uma conduta sexual, em troca benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho;
- Provoações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

Determinadas condutas podem caracterizar assédio sexual mesmo que não ocorra contato físico, podendo ocorrer de forma explícita ou sutil, como expressões faladas ou escritas, ou meios como gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros.

IV. O que é assédio moral

O assédio moral é todo comportamento abusivo, seja gesto, palavra e atitude, podendo ser baseado ou não em gênero, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, gravidez ou condições médicas relacionadas, que por sua repetição, traga danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

O Assédio moral pode ocorrer entre colaboradores de mesmo nível hierárquico, mas também, de forma vertical, ou seja, aquele praticado pelo superior hierárquico ao seu subordinado, como por exemplo o impedimento, ao colaborador, de trabalhar por não receber tarefas ou ser sobrecarregado por aquelas impossíveis de serem cumpridas (pelo prazo ou pela dificuldade de realização).

Em qualquer das formas de assédio moral, o efeito provocado pelo sentimento de vergonha e incompetência no colaborador assediado torna mais fácil outras críticas, o que dá início a um comportamento cíclico.

Além do assédio sexual e moral, a UWB repudia toda conduta, de modo ativo ou omissivo, que contrarie os valores da UWB previstos no item 1.1. da Política Geral UWB, sendo aplicáveis as sanções e penas previstas na citada política.

Item 1.1 da Política Geral da UWB:

Respeitamos a dignidade, a autonomia e a integridade de todas as pessoas com as quais nos relacionamos.

Respeitamos a privacidade, orgulho, crenças e culturas de nossos diversos clientes (ONGs, pessoas que apoiamos, nossos colaboradores, doadores, voluntários e outros colaboradores).

As políticas de confidencialidade, desenvolvimento profissional justo, equidade, etc. que governam nossas relações de trabalho com nossos diversos clientes refletem nosso compromisso com eles.

V. Quais são as formas de evitar a ocorrência de assédio

A formação de um bom ambiente de trabalho é um dos primeiros passos para evitar a ocorrência de atos de assédio sexual e moral.

Para isso, devem ser evitadas piadas de índole sexual, fotos sensuais ou pornográficas, comentários jocosos sobre sexo, evitar brincadeiras, piadas e conversas que deixem a outra pessoa constrangida.

Além disso, todos os colaboradores devem conhecer e cumprir o Código de Ética da UWB bem como as políticas organizacionais implantadas, disponíveis na Política Geral da UWB, e sempre que sofrer ou ver alguém sofrendo qualquer forma de assédio: DENUNCIAR!!

VI. O que a vítima pode fazer

A UWB possui um mecanismo pelo qual o colaborador pode denunciar imediatamente quaisquer condutas inapropriadas que tenha sofrido ou que tenha presenciado, ao Presidente do Conselho Deliberativo. Com o recebimento da denúncia, a UWB prontamente investigará e tomará as medidas corretivas e punitivas necessárias, se for o caso.

Caso o problema não seja solucionado a contento, o Colaborador também poderá direcionar seu relato aos órgãos públicos competentes.

Algumas atitudes são importantes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho:

- Dizer, claramente, não ao(a) assediador(a);
- Evitar permanecer sozinho(a) no mesmo local que o(a) assediador a);
- Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes;

- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do(a) agressor(a);
- Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores, inclusive o sindicato profissional;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas;

VII. O que fazer se tomar conhecimento de que alguém sofreu alguma forma de assédio?

Se você é testemunha de qualquer violação a esta política supere o seu medo, seja solidário e denuncie. Você pode cooperar das seguintes formas:

- Informar o seu gestor ou ao Presidente do Conselho Deliberativo;
- Oferecer apoio à vítima, inclusive na coleta das provas;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Apresentar a situação a outros trabalhadores e solicitar mobilização.

VIII. Investigações e Sanções

Relatos ou reclamações de assédio sexual ou moral serão investigados imediatamente pela UWB, sendo certo que nenhuma retaliação será dada ao denunciante.

As investigações sobre a conduta **não** serão conduzidas por membros da equipe na linha de denúncia de um empregado denunciante ou pelo sujeito da investigação.

Todo gestor que tomar conhecimento de qualquer preocupação de um Colaborador relativa à violação a esta Política, seja através de queixa formal ou informal, deverá obrigatoriamente e imediatamente relatar a questão ao Presidente do Conselho Deliberativo.

Durante a investigação, a UWB poderá contratar uma consultoria jurídica especializada e idônea para conduzir a investigação através de procedimento administrativo interno, podendo abordar o denunciante, o assediado e o alegado assediante de maneira informal ou formal e conduzir todas as entrevistas e produção de provas necessárias para a correta apuração dos fatos.

O processo administrativo deverá ter um prazo razoável para a conclusão e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. A equipe responsável pela apuração dos fatos deverá ser composta por um colegiado de pessoas com conhecimento técnico, idoneidade moral e sem conflito de interesses com o denunciante, o assediado e o alegado assediante.

A UWB tomará todas as medidas para esclarecimento do fato que, se comprovado, deverá acarretar a imediata demissão por justa causa do(a) assediador(a) e outras medidas

judiciais (trabalhistas, cíveis e criminais) cabíveis ao caso, em especial uma denúncia criminal para o assediante fique sujeito as consequências penais, uma vez que o assédio sexual e o assédio moral (na ocorrência de injúria – xingamentos), são tipificados como crime pelo sistema judiciário brasileiro, conforme art. 216-A e 140, do Código Penal.

IX. Não Retaliação

Nenhum Colaborador estará sujeito a (e a Empresa proibirá) qualquer forma de retaliação por relatar violações a esta Política, ou por cooperar de qualquer forma para a investigação de queixas. Se um Colaborador ou Diretor acreditar que alguém tenha violado a política contra retaliação, deverá informar o assunto ao Departamento de Recursos Humanos ou Departamento Jurídico da Empresa. Violações à política de não retaliação da Empresa poderão sujeitar o Funcionário, temporário ou Diretor às medidas disciplinares cabíveis.

X. Distribuição e Canais de Dúvidas e Denúncias

Esta Política será distribuída a todos os colaboradores e terceiros da UWB mediante a contratação; e anualmente cada colaborador deve reafirmar que compreende e concordo com a Política, assinando ou certificando eletronicamente conforme solicitado pelo departamento Administrativo & Financeiro.

A UWB disponibiliza os seguintes canais de comunicação para esclarecimento de dúvidas, orientação, apoio, acerca desta Política e sua aplicabilidade ou para reporte de denúncias: alerta@unitedwaybrasil.org.br, onde o responsável pelo recebimento das denúncias é o Presidente do Conselho Deliberativo em exercício.

Após recebimento da denúncia, o Presidente do Conselho se compromete a manter o anonimato do denunciante, como forma de evitar qualquer constrangimento, e de acordo com a gravidade da mesma, poderá convocar um comitê composto por 05 (cinco) membros do Conselho Deliberativo e Fiscal, para avaliarem e investigarem a denúncia. Para auxílio e orientação legal dos procedimentos à serem adotados, o comitê poderá solicitar apoio jurídico externo, conforme citado no item VIII desta política, e caso necessário, levar a denúncia ao conhecimento da United Way América Latina.

XI. Certificação

Eu, _____, certifico que:
(Nome acima em letra de forma)

1. Recebi e li atentamente a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Moral;
2. Compreendo a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Moral;
3. Cumpri e continuarei cumprindo os termos da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Moral; e
4. Divulgarei potenciais violações à Política para o Comitê de Ética e/ou para outras partes apropriadas, conforme estabelecido nesta **Política de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Moral**.

Assinatura: _____

Departamento: _____

Data: _____

DEVOLVA ESTA CONFIRMAÇÃO PARA O DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO & FINANCEIRO DA EMPRESA.

UNITED WAY BRASIL – financeiro@unitedwaybrasil.org.br

Departamento Administrativo & Financeiro