Política de Prevenção ao Assédio, Discriminação e Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão da AFEAM

AFEAM
Agência de Fomento do Estado do Amazonas S.A.

POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO DA AFEAM

1. Objetivo

1.1 Estabelecer diretrizes para a promoção de um ambiente de trabalho respeitoso, ético, seguro e inclusivo, fundamentado nos princípios da dignidade humana, diversidade, equidade e inclusão;

1.2 Prevenir, coibir e tratar práticas de assédio moral, assédio sexual, discriminação e quaisquer formas de violência no ambiente institucional, bem como promover a conscientização e o desenvolvimento de uma cultura organizacional baseada no respeito às diferenças;

1.3 Oferecer apoio e acompanhamento institucional aos empregados e empregadas em situação de violência de gênero;

1.4 Estimular as pessoas a reconhecer, respeitar, aceitar e apoiar indivíduos em suas pluralidades por meio de orientações, campanhas e normas internas voltadas à valorização da diversidade.

2. Compromisso da Alta Administração

2.1 A Alta Administração da AFEAM reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho ético, seguro, respeitoso, inclusivo e livre de qualquer forma de assédio, discriminação, violência, intimidação ou retaliação, adotando postura de tolerância zero em relação a tais condutas;

2.2 Compete à Alta Administração assegurar a implementação desta Política, promovendo as condições necessárias para sua efetiva aplicação, disponibilizando recursos, incentivando ações de prevenção, capacitação e conscientização, bem como apoiando a atuação das unidades responsáveis pelo recebimento, tratamento e apuração das denúncias;

2.3 A Alta Administração compromete-se a atuar com ética, integridade, imparcialidade e transparência, servindo de exemplo na promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito às pessoas, na valorização da diversidade, da equidade, da inclusão e na proteção dos direitos humanos;

2.4 A Alta Administração apoiará a melhoria contínua desta Política, acompanhando sua implementação e incentivando o monitoramento de sua efetividade, de forma a fortalecer o Sistema de Governança Corporativa, o Programa de Integridade, os controles internos e a gestão de riscos da AFEAM.

3. Abrangência

3.1 Administradores – membros do Conselho de Administração e Diretoria Colegiada;

3.2 Órgãos Estatutários – membros do Conselho Fiscal e Comitê de Auditoria;

3.3 Empregados – pessoas com vínculo empregatício com a AFEAM pertencentes ao quadro de efetivos (Agentes, Técnicos e Especialistas em Fomento) e não efetivos (Emprego em Comissão);

3.4 Colaboradores – estagiários, aprendizes e terceirizados, parceiros técnicos e representantes de órgãos de regulação e controle e auditores externos no exercício de atividades relacionadas à AFEAM;

3.5 Outros – fornecedores, clientes e todo aquele que, por força de lei, contrato ou de qualquer ato jurídico, preste serviço à AFEAM de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira.

4. Princípios e Diretrizes

4.1 A AFEAM orienta suas condutas e relações com base nos seguintes princípios:

a) Respeito à dignidade humana;

b) Valorização da diversidade;

c) Promoção da equidade e igualdade de oportunidades;

d) Inclusão e não discriminação;

e) Ética, integridade e transparência;

f) Ambiente de trabalho seguro e saudável;

g) Tolerância zero a qualquer forma de assédio, discriminação ou violência;

h) Responsabilização por condutas inadequadas;

i) Confidencialidade, assegurando que todas as denúncias, informações, documentos e dados relacionados aos procedimentos de apuração sejam tratados com acesso restrito às pessoas autorizadas, observado o disposto na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD e demais normas aplicáveis;

j) Proteção ao denunciado, denunciante e às testemunhas, garantindo que pessoas que realizem denúncias de boa-fé ou colaborem com as apurações sejam protegidas contra qualquer forma de intimidação, discriminação ou retaliação;

k) Imparcialidade e independência na condução da análise e apuração das denúncias;

l) Garantia do contraditório e da ampla defesa às pessoas envolvidas nos procedimentos de apuração, observada a legislação vigente.

5. Conceitos e Definições

5.1 Assédio: prática reiterada ou excepcionalmente grave de condutas abusivas que exponham a pessoa a situações humilhantes, constrangedoras, degradantes ou ofensivas à sua dignidade, comprometendo sua saúde, integridade psicológica ou ambiente de trabalho;

5.2 Assédio Moral: prática reiterada de condutas abusivas que exponham o trabalhador a situações de constrangimento, humilhação ou desqualificação ou desrespeito, afetando sua dignidade e o ambiente de trabalho;

5.3 Assédio Moral Horizontal: Ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico;

5.4 Assédio Moral Misto: Ocorre quando a vítima sofre assédio simultaneamente de superiores e colegas;

5.5 Assédio Moral Vertical: ocorre entre pessoas que mantêm relação hierárquica, podendo ser descendente (superior para subordinado) ou ascendente (subordinado para superior);

5.6 Assédio Sexual: Conduta de natureza sexual, manifestada física, verbal ou não verbalmente, sem consentimento da pessoa destinatária, que tenha por objetivo ou efeito constranger, intimidar, humilhar ou criar ambiente ofensivo, hostil ou intimidatório;

5.7 Assédio Virtual: Condutas abusivas praticadas por meios digitais ou eletrônicos;

5.8 Bullying: todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas;

5.9 Discriminação: Toda distinção, exclusão ou preferência que prejudique o reconhecimento ou exercício de direitos em condições de igualdade;

5.10 Equidade: Tratamento diferenciado para garantir igualdade de oportunidades;

5.11 Gaslighting: manipulação emocional e psicológica que faz a pessoa em situação de violência duvidar de sua própria percepção, memória ou sanidade;

5.12 Gênero: construção social relacionada aos papéis, comportamentos, expressões e identidades atribuídos às pessoas;

5.13 Identidade de Gênero: sentimento de pertencimento ao gênero com o qual a pessoa se identifica, podendo ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento;

5.14 Inclusão: Criação de um ambiente onde todas as pessoas se sintam respeitadas, valorizadas e capazes de participar plenamente;

5.15 Misoginia: desprezo, ódio ou discriminação direcionada às mulheres, com base na identidade de gênero;

5.16 Neurodiversidade: reconhecimento de que existem diferentes formas de funcionamento neurológico humano, que devem ser respeitadas e valorizadas;

5.17 Orientação sexual: capacidade de cada pessoa de sentir atração emocional, afetiva ou sexual por pessoas de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero;

5.18 Pessoas com Deficiência: são aquelas que possuem impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

5.19 Preconceito: Juízo prévio, sem fundamento, sobre pessoa ou grupo;

5.20 Preconceito Institucional: conjunto de normas, práticas, procedimentos, comportamentos ou decisões organizacionais que, de forma intencional ou não, produzam ou perpetuem tratamento desigual, exclusão, discriminação ou desvantagem para pessoas ou grupos, comprometendo a igualdade de oportunidades, a inclusão e o respeito à diversidade;

5.21 Retaliação: represálias a pessoa ao denunciar um agressor, expressar uma preocupação sobre discriminação ou assédio ou por participar de uma investigação;

5.22 Sexismo: práticas discriminatórias que privilegiam um gênero em detrimento de outro, reforçando estereótipos e desigualdades;

5.23 Stalking/Perseguição: monitoramento excessivo e invasivo da pessoa em situação de violência, frequentemente causando medo e ansiedade;

5.24 Violência Física: qualquer ação que cause danos, lesão, sofrimento ou comprometimento da integridade física da pessoa, incluindo agressões, empurrões, tapas, socos, chutes, restrição da liberdade de locomoção ou qualquer outra conduta que utilize força física de forma intencional;

5.25 Violência de Gênero: qualquer agressão física, psicológica, sexual, moral ou patrimonial cometida contra uma pessoa com base no seu sexo, identidade de gênero ou orientação sexual;

5.26 Violência Psicológica: qualquer ação ou omissão que cause danos emocionais, diminuição da autoestima, sofrimento psicológico ou prejuízo ao desenvolvimento pessoal;

5.27 Violência Simbólica: prática de condutas, comportamentos, mensagens, imagens, expressões, gestos ou discursos que, de forma explícita ou implícita, reforcem preconceitos, estereótipos, discriminações, desigualdades ou relações de dominação, promovendo a exclusão, desvalorização ou invisibilização de pessoas ou grupos.

6. Causas, condutas e consequências do assédio no ambiente de trabalho

6.1 O assédio no ambiente de trabalho pode ser favorecido por fatores organizacionais, culturais, comportamentais e emocionais que contribuem para a criação de ambientes permissivos a condutas inadequadas, dentre os quais se destacam:

a) Abuso do poder diretivo;

b) Pressão excessiva pelo cumprimento de metas;

c) Cultura autoritária, machista, racista ou sexista;

d) Ausência de competências comportamentais e de liderança por parte dos gestores;

e) Falta de empatia nas relações interpessoais;

f) Rivalidade no ambiente de trabalho;

g) Inveja, insegurança, individualismo exacerbado e competitividade desmedida;

h) Sensação de impunidade.

6.2 Sem prejuízo de outras situações passíveis de apuração, as condutas descritas a seguir podem caracterizar assédio, quando analisadas à luz das circunstâncias de cada caso concreto, de forma isolada ou, especialmente, quando praticadas de maneira reiterada:

a) Retirar injustificadamente a autonomia do administrador, empregado ou colaborador, mediante controle excessivo, desautorização reiterada, isolamento ou restrição indevida ao exercício de suas atribuições;

b) Gritar, humilhar, ofender ou dirigir-se de forma desrespeitosa ou intimidatória;

c) Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento, caracterizando discriminação de gênero;

d) Desconsiderar ou ironizar injustificadamente as opiniões da vítima;

e) Atribuir apelidos pejorativos;

f) Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais empregados e colaboradores;

g) Outras situações que, pelas circunstâncias do caso concreto, possam caracterizar assédio ou discriminação.

6.3 Consequências para a pessoa assediada

a) Psicológicas: As consequências psicológicas podem se manifestar por meio de depressão, angústia, tristeza, vergonha, crises de choro, sentimento de culpa, baixa autoestima e isolamento social, podendo ocasionar sofrimento psicológico, adoecimento emocional e comprometimento da saúde mental;

b) Físicas: As consequências físicas podem incluir cansaço excessivo, esgotamento físico e emocional, perda ou ganho excessivo de peso, insônia e outras alterações do sono, aumento da pressão arterial, palpitações, dores generalizadas, dores de cabeça, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, além do agravamento de doenças preexistentes;

c) Sociais: As consequências sociais podem refletir-se no comprometimento das relações interpessoais, no isolamento social, nas dificuldades de convivência e na degradação do ambiente familiar;

d) Profissionais: As consequências profissionais podem ser percebidas na redução da capacidade de concentração, na ocorrência de erros no desempenho das atividades, na queda da produtividade, na intolerância e em reações extremadas às orientações dos superiores hierárquicos, no rompimento de relações profissionais e na perda da identidade profissional.

6.4 Consequências para a AFEAM

a) Redução da produtividade;

b) Aumento de erros e acidentes;

c) Absenteísmo (faltas);

d) Licenças médicas;

e) Risco reputacional;

f) Indenizações trabalhistas;

g) Multas administrativas;

h) Deterioração do clima organizacional;

i) Custos com processos administrativos e judiciais;

j) Aplicação de multas e demais sanções administrativas.

7. Condutas Vedadas

7.1 São expressamente proibidas:

a) Práticas de assédio moral ou sexual;

b) Condutas discriminatórias de qualquer natureza;

c) Ameaças, intimidações ou constrangimentos;

d) Exposição a situações humilhantes ou vexatórias;

e) Piadas, comentários ou atitudes preconceituosas;

f) Abuso de autoridade ou poder hierárquico;

g) Isolamento, perseguição ou desqualificação profissional;

h) Qualquer forma de violência física, psicológica ou simbólica.

8. Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão

8.1 A AFEAM compromete-se a:

a) Incentivar a valorização da diversidade em todos os níveis organizacionais;

b) Promover ações de prevenção de assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação, com vistas à promoção de relações interpessoais respeitosas por meio de ações educativas e campanhas de conscientização;

c) Respeitar e valorizar diferentes formas de funcionamento cognitivo, observando as necessidades de pessoas neurodivergentes;

d) Promover acessibilidade física, tecnológica, de comunicação assegurando condições adequadas para participação de pessoas com deficiência;

e) Estimular a inclusão e o respeito às diferenças;

f) Garantir oportunidades justas de desenvolvimento profissional;

g) Fomentar um ambiente colaborativo e acolhedor;

h) Promover boas relações no ambiente de trabalho, incentivando o respeito às diferenças, à diversidade de perfis e à convivência harmoniosa;

i) Aplicar as medidas disciplinares cabíveis aos responsáveis por condutas comprovadas, assegurados o devido processo legal, o contraditório, a ampla defesa e a responsabilização de denúncias comprovadamente apresentadas de má-fé;

j) Apurar os fatos e encaminhar, quando cabível, às autoridades ou órgãos competentes;

k) Combater estereótipos e preconceitos institucionais.

9. Medidas Preventivas

9.1 A AFEAM adotará medidas permanentes de prevenção ao assédio, à discriminação e às diversas formas de violência no ambiente de trabalho, incluindo:

a) Realizar treinamentos, capacitações e ações educativas periódicas para administradores, gestores, empregados, colaboradores e demais públicos abrangidos por esta Política;

b) Promover campanhas de conscientização sobre respeito, diversidade, equidade, inclusão, prevenção ao assédio e combate à discriminação;

c) Divulgar continuamente esta Política e os canais de denúncia disponibilizados pela AFEAM;

d) Capacitar gestores para identificação precoce de situações de assédio, discriminação, conflitos interpessoais e outras condutas inadequadas;

e) Incentivar a cultura de diálogo, respeito mútuo, cooperação e valorização das diferenças;

f) Promover ações voltadas à acessibilidade, inclusão e permanência de pessoas com deficiência;

g) Monitorar o ambiente organizacional e adotar medidas preventivas para redução de riscos psicossociais;

h) Fortalecer os mecanismos de integridade, ética, compliance, gestão de riscos e controles internos relacionados à prevenção do assédio e da discriminação.

10. Responsabilidades

10.1 Conselho de Administração

a) Aprovar a presente Política e suas revisões, acompanhando a sua implementação;

b) Deliberar acerca dos casos omissos e excepcionais.

10.2 Diretoria Colegiada

a) Aprovar as medidas de implementação, de execução e de incorporação das diretrizes estabelecidas nesta Política;

b) Submeter ao Conselho de Administração as propostas de alteração desta Política.

10.3 Ouvidoria

a) Receber, registrar e realizar a análise prévia das denúncias;

b) Garantir que o tratamento de dados pessoais relacionados às denúncias observe os requisitos da LGPD e as diretrizes internas de proteção de dados da AFEAM;

c) Adotar medidas para restringir o acesso às informações apenas às pessoas autorizadas e diretamente envolvidas na apuração.

d) Preservar a confidencialidade das informações e proteger a identidade do denunciante, das testemunhas e das demais pessoas envolvidas, observado o disposto na legislação vigente e nos manuais internos;

e) Encaminhar as denúncias às unidades competentes para apuração;

f) Comunicar às instâncias competentes eventual ocorrência de retaliação contra denunciantes ou testemunhas;

g) Elaborar informações gerenciais e indicadores relativos às denúncias recebidas referentes a assédio, discriminação e diversas formas de violência no ambiente de trabalho;

h) Promover a elaboração de relatório semestral contendo dados estatísticos consolidados, preservado o sigilo das informações.

10.4 Todos os Administradores, Gestores, empregados, colaboradores, membros estatutários

a) Conhecer e observar os termos desta Política, ficando atentos em manter um ambiente de trabalho saudável e harmonioso;

b) Implementar as ações decorrentes desta Política no âmbito de suas competências;

c) Cumprir e fazer cumprir as diretrizes desta Política, fiscalizando sua efetivação e levando ao conhecimento dos órgãos internos competentes possíveis omissões ao seu cumprimento.

11. Canal de Denúncia e Tratamento

11.1 A AFEAM disponibiliza Canal de Denúncias seguro e confidencial para o registro de denúncias. As denúncias poderão ser apresentadas de forma identificada ou anônima, observados os critérios estabelecidos no Manual do Canal de Denúncias, assegurando-se:

a) Sigilo das informações;

b) Proteção contra retaliações;

c) Tratamento imparcial e adequado;

d) Apuração dos fatos com responsabilidade;

e) As denúncias poderão ser apresentadas por qualquer pessoa abrangida por esta Política.

11.2 Da Proteção ao Denunciante:

11.2.1 A AFEAM assegurará a proteção das pessoas que, de boa-fé, realizarem denúncias ou colaborarem com procedimentos de apuração, preservando sua identidade observados os limites legais.

11.3 É vedada qualquer forma de retaliação contra denunciante ou denunciado conforme estabelecido no Manual de Política e Normas do Canal de Denúncias;

11.4 O denunciante deverá ser informado, sempre que aplicável, sobre o tratamento de seus dados pessoais e as regras de confidencialidade adotadas pela AFEAM;

11.5 Os dados constantes das denúncias não serão compartilhados com terceiros, exceto quando necessário à apuração dos fatos, ao exercício regular de direitos, ao cumprimento de obrigação legal ou por determinação das autoridades competentes.

12. Monitoramento e Indicadores

12.1 A efetividade desta Política será acompanhada por meio de ações de monitoramento contínuo e de indicadores gerenciais relacionados à prevenção do assédio, da discriminação e da violência no ambiente de trabalho, incluindo o mapeamento e acompanhamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, gerenciado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas;

12.2 Poderão ser utilizados, entre outros, os seguintes indicadores para denúncias relacionadas ao assédio, discriminação e violência no ambiente de trabalho:

a) quantidade de denúncias recebidas por tipo de ocorrência;

b) percentual de denúncias analisadas e concluídas;

c) tempo médio de tratamento das denúncias;

d) percentual de empregados e colaboradores capacitados em temas relacionados a assédio, discriminação, diversidade, equidade e inclusão;

e) quantidade de campanhas de conscientização realizadas;

f) número de medidas preventivas implementadas;

g) outros indicadores definidos pela Administração.

12.3 Os relatórios gerenciais e estatísticos deverão ser elaborados, sempre que possível, de forma anonimizada, evitando a identificação de denunciantes, denunciados, testemunhas ou demais envolvidos;

12.4 Os indicadores e as informações consolidadas poderão subsidiar ações de melhoria contínua, gestão de riscos, fortalecimento do Programa de Integridade e aperfeiçoamento dos mecanismos de prevenção e tratamento das denúncias.

13. Medidas Disciplinares

13.1 O descumprimento desta Política sujeitará o infrator às medidas disciplinares cabíveis, conforme normativos internos e legislação vigente,

13.2 As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de Processo Administrativo Disciplinar, quando aplicável, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal;

13.3 A prática de retaliação contra denunciantes, testemunhas ou colaboradores de procedimentos de apuração será considerada infração grave, sujeitando o responsável às sanções previstas nos normativos internos da AFEAM e na legislação vigente;

13.4 Quando envolver prestadores de serviços, após apuração e constatação do ilícito, serão notificados a empresa contratante e o fiscal do contrato, para conhecimento e providências cabíveis;

13.5 Os autos poderão ser encaminhados à autoridade policial, ao Ministério Público ou órgãos de fiscalização conforme caso concreto.

14. Base Normativa

a) Constituição Federal;

b) Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;

c) Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres);

d) Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;

e) Recomendação nº 206 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;

f) Lei nº 9.029/1995 (Proíbe a exigência de atestados de gravidez, esterilização e outras práticas discriminatórias para a admissão ou permanência no emprego);

g) Lei nº 10.224/2021 (Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 –Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências;

h) Lei Promulgada nº 121/18/9/2012 (Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, executivo ou Judiciário do Estado do Amazonas, e concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público inclusive e dá outras providências;

i) Lei nº 5042/2018 (Cria o estatuto da mulher parlamentar e ocupante de cargo ou emprego público no âmbito do Estado do Amazonas);

j) Lei nº 14.540/2023 (Institui o programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal);

k) Lei nº 5378/2021(Dispõe sobre o combate a práticas de assédio sexual em estabelecimentos da Administração Direta e Indireta do Estado do Amazonas);

l) Lei nº 6378/2023 (Dispõe sobre a proteção contra a discriminação no trabalho para mãe solo, nos órgãos e entidades da administração direta e indireta);

m) Lei nº 5845/2020 (Institui o dia estadual de mobilização e combate ao assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho);

n) Norma Regulamentar 01 (Relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho);

o) Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD);

p) Lei nº 13.303/2016 (Lei das Estatais);

q) Resolução CMN nº 4.968/2021;

r) Decreto nº 9.571/2018 (Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos);

s) Resolução CMN nº 4.970/2021;

t) Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM;

u) Manual de Normas e Procedimentos de Processo Ético, de Conduta e Integridade;

v) Manual da Política e Normas do Canal de Denúncias;

w) Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

x) Programa de Integridade da AFEAM.

15. Disposições Finais

15.1 A proteção da identidade do denunciante não impede o exercício do contraditório e da ampla defesa do denunciado, devendo a AFEAM adotar medidas para conciliar a proteção dos dados pessoais e o devido processo legal;

15.2 Todos os Administradores, Empregados, Estagiários, Aprendizes e Terceirizados devem tratar-se com urbanidade, respeito e cordialidade;

15.3 Os conflitos interpessoais decorrentes de divergências profissionais, falhas de comunicação ou desentendimentos pontuais, sem indícios de assédio, discriminação, violência, ameaça, retaliação ou violação às normas de integridade, não se enquadram, em regra, no escopo desta Política;

15.4 As situações excepcionais ou não previstas nesta Política serão tratadas pelas unidades competentes;

15.5 Esta Política será revisada, sempre que houver alterações na legislação, regulamentação aplicável, diretrizes dos órgãos de controle, mudanças na estrutura organizacional da AFEAM ou identificação de necessidade de aperfeiçoamento de seus procedimentos e mecanismos de prevenção, apuração e tratamento de denúncias.

AFEAM

Agência de Fomento do
Estado do Amazonas S.A.