



Instituto Vladimir Herzog

Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação

Sumário

Apresentação e Objetivos	1
Escopo da Política	1
Condutas inaceitáveis	2
Espectador Responsável	6
Compromissos do Instituto Vladimir Herzog	7
Procedimentos Internos	8
Medidas cautelares internas	10
Fluxos das Reclamações	10
Medidas Alternativas de Resolução de Conflitos	11
Processo Formal de Apuração	12
Desfecho e Sanções	14
Confidencialidade	14
Documentos Complementares	15
Código de Ética e Conduta	15
Regulamento do Canal de Ética	15

Apresentação e Objetivos

1. O Instituto Vladimir Herzog (IVH) valoriza a diversidade das pessoas colaboradoras e não admite nenhuma forma de intolerância, preconceito ou discriminação. Serão apuradas e enfrentadas todo tipo de atitude que exponha pessoas a situações de humilhação, intimidação, ridicularização, hostilidade ou constrangimento no ambiente de trabalho.
2. Esta Política estabelece diretrizes complementares ao Código de Ética e Conduta do Instituto Vladimir Herzog, com o objetivo de orientar, auxiliar, divulgar e estabelecer mecanismos de recebimento, análise e encaminhamento dos relatos recebidos, bem como proporcionar um ambiente de trabalho saudável, ético e livre de condutas inapropriadas.
3. A Política compreende múltiplas formas de discriminação: a discriminação, distinção, exclusão e restrição fundada em gênero e/o sua identidade e expressão, baseada em orientação sexual, classe, raça, origem, etnia, idade, capacidade, crenças religiosas, filiação político-partidária ou sindical, estado civil ou qualquer outro tipo contra a dignidade da pessoa, bem como as condutas de assédio moral e assédio sexual e quaisquer outras condutas que violem os valores do Instituto Vladimir Herzog e aquelas previstas no seu Código de Ética e Conduta e eventuais políticas complementares.
4. A discriminação e o assédio são parte de um conjunto de práticas que se apoiam tanto na assimetria de poder típica das relações de trabalho quanto na posição incorporada nessas relações, tais como das pessoas negras, das minorias étnicas, das mulheres, da população LGBTQIAPN+, das pessoas gordas, obesas ou das pessoas com deficiência, por exemplo. Esta assimetria de poder nas relações não começa nem termina no mundo do trabalho e também é afetada por outras estruturas de poder, como as baseadas em classes sociais.
5. A principal consequência desejada é a construção de um ambiente de trabalho digno, saudável, respeitoso, seguro e inclusivo para todas as pessoas. É absolutamente necessário que sejamos capazes de prevenir condutas inapropriadas, bem como responsabilizar aquelas pessoas responsáveis por tais condutas, caso ocorram.

Escopo da Política

6. Este documento se aplica a todos os membros do Conselho e a todas as pessoas colaboradoras do Instituto Vladimir Herzog, incluindo funcionários/as/es, consultores/as/is, estagiários/as/es ou prestadores/as/is de serviços.

7. As condutas inadequadas cometidas por pessoas externas ao IVH, no âmbito das relações profissionais, também serão submetidas às diretrizes desta Política, ainda que não seja possível a sua responsabilização direta.
8. O desrespeito às regras previstas neste documento implicará nas medidas cabíveis previstas nas políticas institucionais, que não excluem as consequências civis e criminais possíveis.
9. Apesar de não ser possível assegurar a responsabilização de pessoas externas à instituição, por meio dos procedimentos internos previstos nesta Política, o Instituto Vladimir Herzog se compromete a intervir e apoiar as pessoas colaboradoras que sejam vítimas de assédio ou discriminação, por parte de não-membros/as/es do Instituto Vladimir Herzog.
10. Os relacionamentos e comunicações de caráter profissional ocorridos fora do ambiente do Instituto Vladimir Herzog, entre profissionais submetidos a essa Política, apesar de não serem de responsabilidade direta da organização, também devem seguir os princípios aqui estabelecidos, no que tange aos seus impactos no ambiente de trabalho.
11. As situações de assédio, discriminação ou quaisquer tipos de violências correlatas sofridas ou praticadas por colaboradores ou colaboradoras em sua vida privada, em ambientes externos e sem relação ou impacto no ambiente de trabalho, não estão submetidas aos princípios desta Política. O Instituto Vladimir Herzog não se vincula ou possui qualquer responsabilidade sobre tais situações, limitando-se a agir em conformidade com a legislação brasileira.
12. O Canal de Ética indicado nesta Política permanecerá aberto à pessoa que tiver seu contrato rescindido pelo prazo de 30 (trinta) dias.

Condutas inaceitáveis

13. A discriminação e o assédio são formas de violência que afetam trabalhadores e trabalhadoras e comprometem sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais. Sua prática pode ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho. Esta Política pretende endereçar todas as condutas que configuram discriminação e assédio no âmbito das relações profissionais e da organização do trabalho. Seu escopo não se limita às práticas presenciais, abarcando também as condutas realizadas por meios virtuais.
14. São condutas inaceitáveis e sujeitas a medidas disciplinares:

- a. Comportamentos discriminatórios, seja por identidade e expressão, baseados em orientação sexual, gênero, classe, raça, origem, etnia, idade, capacidade, crenças religiosas, filiação político-partidária ou sindical, estado civil, ou qualquer outro tipo contra a dignidade da pessoa;
 - b. Situações de intimidação, agressão, maltrato, vingança, ameaça, assédio sexual, assédio moral e qualquer outro tipo de violência.
15. Por discriminação, entendemos: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em gênero e/ou sua identidade e expressão, baseada em orientação sexual, classe, raça, origem, etnia, idade, capacidade, crenças religiosas, filiação político-partidária ou sindical, estado civil, 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; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável¹.
16. Exemplos de discriminação incluem, mas não se restringem, às seguintes condutas:
- a. Piadas ou outras formas de bullying contra um colega por conta de sua orientação sexual, identidade de gênero, raça, origem, idade e/ou outros;
 - b. Deixar de designar uma tarefa a uma pessoa colaboradora baseando-se em sua orientação sexual, identidade de gênero, raça, origem, idade e/ou outros;
 - c. Comentários ou qualquer tipo de referência de teor pejorativo relativo ao sotaque e jeito de falar de alguma pessoa de outro estado/região do país ou estrangeiro;
 - d. Excluir, segregar ou ridicularizar alguém em razão do seu peso, cor da pele, condição física, deficiência, lugar de origem, religião, opinião política, entre outros fatores particulares que não devem sobrepor jamais o respeito e a competência no desenvolvimento e participação em tarefas.
17. Por assédio moral, entendemos: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico. O assédio moral pode ser vertical, por prática de superior hierárquico contra seus subordinados ou vice-versa. Também pode ser horizontal, entre colegas, ou misto, combinando mais de uma modalidade.

¹ Conceitos de assédio e discriminação conforme resolução 351 do Conselho Nacional de Justiça.

18. Por assédio moral organizacional, entendemos: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.
19. Exemplos de assédio moral incluem, mas não se restringem, às seguintes condutas:
- a. Retirar a autonomia da pessoa de maneira infundada ou contestar, a todo o momento, as suas decisões;
 - b. Retirar injustificadamente o trabalho que normalmente competia a uma pessoa, delegar tarefas humilhantes, desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, suas opiniões;
 - c. Espalhar rumores a respeito da pessoa, criticar a sua vida particular ou fazer comentários indiscretos sobre seu comportamento ou vida privada;
 - d. Sobrecarregar a pessoa, delegando tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelas outras pessoas ou determinando prazos desnecessariamente curtos;
 - e. Ignorar a presença da pessoa ou falar com ela aos gritos;
 - f. Vigiar excessivamente apenas determinada pessoa;
 - g. Faltar com educação e respeito para com a pessoa;
 - h. Obrigar para que a pessoa mostre seu ambiente de trabalho no home office;
 - i. Isolar uma pessoa virtualmente, não a chamando para reuniões, ignorando suas ideias, sugestões, e-mails e ligações;
 - j. Pressionar alguém a não exigir seus direitos;
 - k. Criticar o comportamento pessoal de pessoas colaboradoras no chat interno ou nas redes sociais;
 - l. Impedir que uma pessoa se expresse ou manifeste, de forma que seu trabalho não seja reconhecido;
 - m. Superexpor a pessoa diante de colegas, compartilhando informações privadas sem permissão;
 - n. Fazer críticas, brincadeiras ou chamar de apelidos de mau gosto em público.
20. Por assédio sexual, entendemos: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, concretizada em palavras, gestos, contatos físicos, virtuais ou outros meios, seja no ambiente profissional ou

pessoal, como em redes sociais, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo se manifestar por meio de comportamentos inapropriados, microagressões, estímulo e manutenção de ambientes tóxicos e outras violências tipicamente cometidas contra mulheres e pessoas LGBTQIAPN+.

21. Qualquer pessoa pode ser vítima de assédio sexual, independentemente de seu gênero ou orientação sexual. Igualmente, qualquer pessoa pode cometer este tipo de violência, independentemente de seu gênero ou orientação sexual. O assédio sexual pode, inclusive, ocorrer se todas as pessoas envolvidas se identificam como sendo do mesmo gênero. Tal conduta pode ser um incidente isolado, mas raramente o é. Se a conduta sexista for tolerada, como uso de piadas e expressões de cunho sexual, pejorativas e de menosprezo, isso cria um ambiente de trabalho hostil no qual o assédio sexual pode se tornar normalizado.
22. Exemplos de assédio sexual, incluem, mas não se restringem, aos seguintes atos não solicitados:
 - a. Agressões e toques. Contato físico intencional, como por exemplo: tapinhas, beliscões, apertos, carícias, beijos, abraços, carinhos ou outro toque ou gesto inadequado;
 - b. Agressões físicas, inclusive tentativas que pareçam se encaminhar para: estupro, outras violências sexuais ou perseguição;
 - c. Condutas verbais e escritas que indiquem solicitações de favorecimento sexual e/ou retaliação por recusa;
 - d. Comentários sugestivos ou gráficos sobre o corpo ou a vestimenta de uma pessoa;
 - e. Ofensas e insultos de caráter sexual;
 - f. Palavras degradantes de conteúdo sexual ou referentes à orientação sexual para descrever um indivíduo;
 - g. Comentários, brincadeiras, provocações, piadas e insinuações de conteúdo sexual;
 - h. Perguntas desconfortáveis sobre a vida sexual, orientação sexual ou identidade de gênero de alguém;
 - i. Flertes, paqueras, investidas ou propostas de caráter sexual, inclusive piadas obscenas ou sexualmente explícitas no ambiente de trabalho;
 - j. Convites indesejados e insistentes para encontros a dois ou para intimidade física;

- k. Envio de imagens ou mensagens, explícitas ou sugestivas, de conteúdo sexual (pelo telefone, mensagem de texto, mídia social ou e-mail);
 - l. Compartilhamento com colegas de trabalho, por qualquer meio e para fins recreativos, no contexto de interações de trabalho, de conteúdos obscenos, tais como fotos e vídeos;
 - m. Exibição de materiais obscenos e com conteúdo sexual, explícitos ou sugestivos (tais como objetos ofensivos, protetores de tela, fotos e calendários);
 - n. Gestos de conotação sexual;
 - o. Assobios ofensivos ou lascivos;
 - p. Olhares maliciosos ou fixos.
23. As demais definições relevantes para a compreensão desta Política devem ser estabelecidas em documento específico.
24. Também são desencorajados quaisquer comportamentos ou linguagens hostis - mesmo que não cheguem ao nível de assédio, ou comportamentos de exclusão e micro agressões - humilhações sutis que podem ser feitas inconscientemente. Independentemente da intenção, as micro agressões podem ter um impacto negativo significativo nas pessoas, e não têm lugar no IVH.

Espectador Responsável²

25. Caso a pessoa colaboradora identifique qualquer situação que viole as regras de comportamentos estabelecidas neste código, recomendamos o envio de um relato no Canal de Ética. Aqui estão algumas ações que você também pode tomar:
- a. **Confronte:** Se você achar que interferir é seguro e terá um resultado positivo, você pode confrontar a pessoa que cometeu o problema diretamente e relatar o comportamento na hora. Tomar uma ação imediatamente, por mais difícil que seja, envia uma mensagem direta a pessoa, expressando que o seu comportamento é inaceitável.
 - b. **Corte:** Uma forma mais sutil de interferir é simplesmente cortando, interrompendo. Faça uma pergunta, comece uma conversa aleatória, ou até crie um motivo para tirar a pessoa fisicamente daquele lugar.

² Referência Código de Ética SafeSpace - Os 5 C's: guia para lidar com situações de conduta inadequada

- c. **Comprove:** Independente das circunstâncias e do que você decidir fazer no momento, é importante registrar o ocorrido. Você pode fazer isso anotando os detalhes em um caderno ou no Canal de Ética, salvando seu relato como um rascunho.
- d. **Comunique:** Se você não se sentir capaz ou confiante o suficiente para interferir pessoalmente, você pode enviar um relato no Canal de Ética. Lembre-se que você está em uma posição mais confortável do que quem passou pelo problema, e pode ser um grande auxílio para tirar a pessoa daquela posição, caso ela te autorize a tomar tal iniciativa.
- e. **Conforte:** Se por algum motivo você decidir que não deve interferir no momento, você ainda pode apoiar a pessoa de outras formas. Você pode mostrar para ela que você reconhece o abuso de poder, perguntar se ela precisa de alguma ajuda sua e confortá-la, e dizer que ela pode contar com você para enfrentar o ocorrido

Compromissos do Instituto Vladimir Herzog

- 26. Todas as pessoas têm direito a um ambiente de trabalho digno, saudável e seguro. Aquelas que compõem o Instituto Vladimir Herzog devem zelar pela dignidade, saúde e segurança das pessoas colaboradoras, incluindo parceiros/as/es, clientes, colaboradores/as e prestadores/as de serviços.
- 27. O Instituto Vladimir Herzog se compromete com a adoção de medidas de prevenção, de responsabilização e de reparação que visam construir um ambiente de trabalho livre de discriminação, de assédio moral e de assédio sexual.
 - a. São exemplos de medidas de prevenção
 - I. A busca permanente por um ambiente de trabalho diverso, livre de assédio e discriminação, onde as pessoas sintam-se confortáveis e seguras em relatar qualquer situação de desconforto, com o sentimento de que terão suas demandas ouvidas e acolhidas e não sofrerão qualquer tipo de retaliação.
 - II. A realização de treinamentos de conscientização, sensibilização e instrumentalização de todas as pessoas colaboradoras nos assuntos abordados nesta Política.
 - III. Tornar de conhecimento de todas as pessoas colaboradoras do IVH o conteúdo desta Política, do Canal de Ética e respectivo regulamento, informando sobre suas funcionalidades, eficiência, confidencialidade, forma de acesso e uso, bem como o processo e os prazos de apuração de relatos.
 - b. São exemplos de medidas de reparação

- I. Acompanhamento da pessoas envolvidas em processos de apuração, pelo período que se julgar necessário, por meio de monitoramento, apoio e avaliações periódicas;
 - II. Oferta de apoio psicológico à(s) parte(s) afetada(s), quando necessário
- c. As medidas de responsabilização estão previstas em item correspondente adiante.
28. O IVH se compromete também com a tomada de medidas com agilidade e diligência. Sabemos que ações rápidas e decisivas são fundamentais para frear a escalada de condutas violentas. A agilidade e a diligência são críticas para que a discriminação e o assédio sejam endereçados de modo eficaz.
29. Ninguém será tratado desfavoravelmente ou será alvo de represália por, em boa fé, relatar internamente ou legalmente denunciar uma conduta inapropriada ou, ainda, por participar em uma apuração no âmbito desta Política.
30. O Instituto Vladimir Herzog se compromete com a apuração de relatos de condutas inapropriadas, o acolhimento de reclamantes e a responsabilização das pessoas que exercem ou toleram agressões, respeitado o escopo desta Política.
31. Adicionalmente, o Instituto Vladimir Herzog se compromete a fazer os devidos processos de acolhimento, apuração e responsabilização de acordo com as seguintes diretrizes:
- a. Evitar a revitimização, ou seja, fazer a vítima reviver o trauma ou a experiência pela necessidade de recontá-la diversas vezes, em instâncias distintas;
 - b. Evitar a exposição da vítima por meio da discussão de seu comportamento individual como justificativa para a violência sofrida;
 - c. Evitar o descrédito institucional em decorrência da eventual percepção da falta de agilidade ou diligência;
 - d. Garantir a devolutiva do processo à vítima e a distribuição de responsabilidades justa, com os respectivos encaminhamentos adequados, preservando o direito à privacidade das pessoas envolvidas.
32. É uma violação do Código de Ética e Conduta e desta Política retaliar contra ou intimidar qualquer pessoa que faça um relato de comportamento inapropriado ou contra qualquer pessoa que participe na investigação (incluindo testemunhar) de uma alegação.

Procedimentos Internos³

33. Para fins desta Política, observamos as seguintes definições:

³ Nos termos do Regulamento do Canal de Ética.

- a. “Parte afetada” significa pessoa que foi afetada diretamente pela conduta alegada, como alvo específico da conduta. As posições de *parte afetada* e *reclamante* não se sobrepõem necessariamente.
 - b. “Reclamante” significa pessoa que faz a *reclamação* sobre condutas inapropriadas no contexto de combate e prevenção ao assédio e à discriminação. Pode ser a *parte afetada* ou uma *testemunha*.
 - c. “Testemunha” significa pessoa que é espectadora, mas não alvo direto de uma conduta inapropriada no contexto de combate e prevenção ao assédio e à discriminação. Pode ser a *parte afetada*, a pessoa *reclamante* ou uma *testemunha*.
 - d. “Pessoa Reclamada” significa pessoa acusada de cometer uma conduta inapropriada no contexto de combate e prevenção ao assédio e à discriminação.
 - e. “Pessoa Receptora”: significa a pessoa responsável por receber a reclamação, fazer a triagem e decidir sobre os encaminhamentos, incluindo: forma de acolhimento; responsável pela apuração e procedimento adotado.
 - f. “Pessoa Apuradora” significa pessoa indicada para conduzir uma apuração e produzir um relatório conclusivo. A pessoa *apuradora*, em casos de assédio e discriminação, será necessariamente de uma consultoria externa.
34. Recebimento da *reclamação* ou relato: Uma *parte afetada* ou *testemunha*, ou outra pessoa que tenha tido conhecimento de condutas inapropriadas no ambiente de trabalho do Instituto Vladimir Herzog, pode fazer sua reclamação através do Canal de Ética, conforme regulamento específico.
35. O relato recebido no Canal de Ética do Instituto Vladimir Herzog, será encaminhado para a *pessoa receptora*, a qual:
- a. Considerará seriamente o relato, garantindo que a *parte afetada* seja ouvida e compreendida, oferecendo o apoio apropriado e tomará as ações previstas nesta Política, independente de quem esteja envolvido;
 - b. Dará os devidos encaminhamentos, conforme fluxos e responsabilidades estabelecidos em regulamento específico do Canal de Ética;
 - c. Atuará com celeridade, para que as medidas imediatas previstas nesta Política possam ser efetivadas, garantindo o retorno inicial à pessoa *reclamante* e início das ações em até uma semana do recebimento do relato;
 - d. Garantirá confidencialidade no tratamento da reclamação, resguardada a possibilidade de acesso às informações pelos membros da Diretoria Executiva do IVH, exceto se estiverem envolvidas diretamente no caso.

36. Há dois fluxos destinados à resolução de problemas referentes ao assédio e à discriminação, detalhados em item respectivo adiante:
- a. "Medidas alternativas de resolução de conflitos": corresponde aos esforços para resolver o problema por meio de um processo alternativo de resolução de disputa, tais como discussão facilitada, conciliação e mediação;
 - b. "Processo formal de apuração": corresponde a uma apuração interna, caso necessária, e elaboração de conclusões sobre o ocorrido; e, quando uma reclamação for comprovada, implicará na aplicação de uma ou mais sanções e ações de reparação.

Medidas cautelares internas

37. Quando houver uma *reclamação* sobre condutas inapropriadas, antes de informar a pessoa *reclamada* da alegação, haverá a intervenção do Instituto Vladimir Herzog para garantir a preservação de provas, tais como mensagens de correio eletrônico, mensagens telefônicas ou documentos, resguardados os direitos e deveres previstos na Lei Geral de Proteção de Dados.
38. Simultaneamente ao informe acerca da *reclamação* a pessoa *reclamada* será alertada sobre a proibição de envolver-se em qualquer ato de retaliação ou revitimização da pessoa afetada, reclamante ou testemunhas.
39. Nos termos do regulamento, o IVH poderá adotar medidas cautelares internas enquanto aguarda os resultados das tratativas, conforme estabelecido nesta Política. As medidas internas podem incluir a alocação de qualquer pessoa para funções alternativas, suspensão das funções da pessoa *reclamada* durante o processo, com posterior avaliação da manutenção da remuneração até que o processo seja concluído, fornecer ou direcionar uma pessoa a tirar licença adicional.
40. Ao decidir sobre a necessidade de medidas internas cautelares, o Instituto Vladimir Herzog considerará qualquer risco para saúde, segurança e bem-estar de todas as pessoas envolvidas; para a integridade da apuração; para o bom funcionamento das operações do Grupo; e para a reputação e estabilidade da organização.

Fluxos das Reclamações

41. A pessoa *receptora*, após receber a denúncia, irá apresentar à pessoa *reclamante* as opções disponíveis para tratamento das reclamações, garantindo que ele/ela tenha acesso a esta Política. O prazo para análise inicial da reclamação é de até 5 dias úteis.

42. Caso a pessoa *reclamante* não seja a *parte afetada*, esta será informada sobre os procedimentos internos iniciados. A *parte afetada* então terá a opção de se tornar *reclamante* ou ainda solicitar sua exclusão como *parte afetada*. Nesta última hipótese, caso seja a única *parte afetada* identificada, o procedimento deverá ser suspenso.
43. A pessoa *reclamante* será alertada que, enquanto algumas ações de medidas alternativas de resoluções de conflito podem ser realizadas sem necessidade de revelação de sua identidade, em um processo formal de apuração é necessário – por uma questão de justiça processual – informar à pessoa *reclamada* a identidade da *parte afetada*.
44. O Instituto Vladimir Herzog irá considerar o conteúdo das alegações realizadas e as preferências expressadas pela pessoa *reclamante* na decisão sobre o fluxo de tratativa de reclamações aplicável ao caso. O Instituto Vladimir Herzog dará peso significativo às preferências da pessoa *reclamante* na escolha do fluxo de tratativa de reclamações a ser aplicado. Entretanto, pode ser eleito, a qualquer momento, um procedimento formal de apuração, quando considerado necessário para cumprir a função de fornecer um ambiente de trabalho seguro; ou quando as alegações envolverem natureza de conduta de tamanha gravidade a ponto de a rescisão do vínculo empregatício ou contrato da pessoa tornar-se provável, caso a alegação seja comprovada.
45. Deverá ser definido no regulamento do Canal de Ética o fluxograma que indique as portas de entrada e o passo a passo em cada um dos procedimentos, finalizando com o *feedback* à pessoa *reclamante* e demais pessoas interessadas.

Medidas Alternativas de Resolução de Conflitos

46. Quando a pessoa *reclamante* indicar a preferência pelo uso de medidas alternativas de resolução de conflitos, a pessoa *receptora* abordará a pessoa *reclamada* a fim de avaliar sua vontade e capacidade de engajar-se voluntariamente neste processo, inclusive de forma segura, significativa e em boa fé. As medidas alternativas de resolução de conflitos podem ser utilizadas mesmo em caso de a pessoa *reclamada* ser umas das lideranças (membros/as/es do Conselho Deliberativo ou da Diretoria Executiva do IVH) desde que sua conduta não seja considerada grave pelas demais lideranças, e desde que a pessoa *reclamante* esteja de acordo. Se a pessoa *reclamada* não puder ou não quiser fazê-lo, a matéria então será tratada por meio de um processo formal de apuração.
47. As seguintes opções poderão ser utilizadas de forma combinada como medidas alternativas de resolução de conflitos, a fim de endereçar a alegação de condutas inapropriadas no contexto de enfrentamento e prevenção do assédio sexual:

- a. Conversa direta: reconhecemos que assédio sexual frequentemente acontece em relações assimétricas e talvez não seja possível ou seguro, para a pessoa *reclamante*, discutir diretamente com a pessoa reclamada sobre a conduta ocorrida. Se a pessoa *reclamante* se sentir segura e confortável para fazê-lo, ela é encorajada a trazer à tona o ocorrido e discutir suas preocupações imediatamente e de forma direta com a pessoa reclamada. A pessoa *reclamante* que desejar engajar-se em uma conversa direta pode procurar primeiro orientação junto à pessoa *receptora*, a fim de planejarem a conversa. Ela pode também solicitar para que haja a participação da pessoa *receptora* ou de outra pessoa do Instituto como observadora ou provedora de apoio para si, durante a conversa direta.
- b. Conversa facilitada ou mediada: em uma conversa facilitada, uma pessoa mediadora capacitada facilita a conversa entre a pessoa *reclamante* e a pessoa *reclamada* com o objetivo de restaurar as relações de trabalho, tornando-as seguras e efetivas, a partir da construção de entendimento sobre os impactos da conduta ocorrida, e de acordos sobre regras básicas para comportamentos futuros.
- c. Outras opções disponíveis poderão ser utilizadas de forma combinada, tais como:
 - I. Gestor/chefe informar a pessoa *reclamada* sobre os termos desta Política;
 - II. Medidas para apoiar o bem-estar de qualquer parte envolvida, incluindo apoio psicológico à *parte afetada*;
 - III. Estratégias de letramento das pessoas colaboradoras na temática;
 - IV. Utilização de abordagens da Justiça Restaurativa, como por exemplo os Círculos de Paz.
- d. Se as medidas alternativas de resolução de conflitos não proporcionarem resultado satisfatório, ou a conduta em questão não cessar apesar desta intervenção, a pessoa *reclamante*; quem estiver conduzindo o processo; a pessoa gestora; a área de Pessoas e Cultura; a Diretoria Executiva ou o Conselho Deliberativo podem decidir propor o uso do processo formal de apuração.

Processo Formal de Apuração

48. O processo formal consiste em uma apuração interna sobre o ocorrido. A apuração será conduzida de acordo com os princípios básicos de justiça processual. Isso significa que a pessoa *reclamada* será informada e terá a oportunidade para considerar as alegações, procurar aconselhamento e apresentar sua versão sobre o(s) incidente(s) e demais informações ou materiais de suporte à sua versão dos fatos. Isto também significa que

será fornecida à pessoa reclamante a oportunidade para responder a qualquer informação diversa e contraditória apresentada na apuração.

49. O processo formal de apuração poderá ser conduzido inteiramente por consultoria externa, a qual deverá apresentar ao final relatório conclusivo sobre o ocorrido.
50. O processo formal de apuração será iniciado por reclamação realizada no Canal de Ética, conforme regulamento próprio, a ser encaminhada à pessoa *receptora* da maneira estabelecida nos procedimentos internos, que decidirá sobre o seu início.
51. Caso a reclamação tenha por objeto a conduta da pessoa *receptora* ou de membro/a/e do Conselho Deliberativo ou da Diretoria Executiva do Instituto, a deliberação sobre seu encaminhamento será feita sem a presença da pessoa *reclamada*.
52. Na reclamação deverá constar o máximo de informações possíveis sobre o caso, incluindo:
 - a. O nome e a posição da(s) pessoa(s) *reclamada(s)*;
 - b. Uma descrição completa do(s) incidente(s), incluindo data(s), local(is) e presença de *testemunha(s)*;
 - c. Indicação de provas, tais como correios eletrônicos, mensagens ou documentos;
 - d. Uma descrição do efeito do(s) incidente(s) no trabalho, saúde e bem-estar da *parte afetada*;
 - e. Informação sobre a possibilidade de outra(s) pessoa(s) ter(em) sido *parte(s) afetada(s)* de assédio semelhante;
 - f. Ações que a pessoa *reclamante* já tenha realizado, caso o tenha, em resposta às condutas inapropriadas relatadas;
 - g. Qualquer outra informação que a pessoa *reclamante* considere relevante;
53. Após considerar as alegações, decidindo por haver elementos suficientes que justifiquem uma apuração, a pessoa *receptora* poderá nomear uma consultoria externa cujas funções são apurar as alegações e formular conclusões sobre o ocorrido.
54. A pessoa reclamada terá a oportunidade de apresentar informações sobre quaisquer atenuantes ou outras considerações que ele/ela pretenda levar em consideração na determinação das sanções a serem aplicadas.
55. Será exigido a todas as pessoas participantes da apuração, inclusive testemunhas, a assinatura de acordo de confidencialidade sobre a(s) apuração(ões) e a(s) alegação(ões), exceto para fins de judicialização do caso.

56. A pessoa *apuradora* completará um relatório escrito da apuração, descrevendo suas descobertas sobre os fatos e as provas nas quais as descobertas são baseadas, observados os direitos e deveres previstos na Lei Geral de Proteção de Dados.
57. O relatório será encaminhado para a instância decisória, conforme definido em regulamento próprio do Canal de Ética. A Diretoria Executiva do IVH avaliará a oportunidade de compartilhar as conclusões com o Conselho Deliberativo do Instituto, sempre preservando os aspectos de sigilo estabelecidos no processo.
58. A *parte afetada*, a pessoa *reclamante* e a pessoa *reclamada* devem ser comunicadas dos resultados da decisão pelo Instituto Vladimir Herzog, entretanto o Instituto se reserva o direito de manter confidencial o relatório da apuração.

Desfecho e Sanções

59. As sanções poderão ser aplicadas nos casos em que as medidas de prevenção, medidas alternativas e medidas de reparação não sejam suficientes para resolução da situação.
60. Após considerar o relatório de apuração e as observações apresentadas e buscar qualquer outro parecer considerado necessário, a instância decisória do Instituto Vladimir Herzog - conforme definido em regulamento próprio - tomará uma ou mais das seguintes ações:
 - a. Dar advertência;
 - b. Registrar o histórico da pessoa *reclamada* nos arquivos institucionais;
 - c. Exigir treinamento ou desenvolvimento profissional;
 - d. Alterar as atividades e local de trabalho;
 - e. Rescindir o vínculo empregatício ou contrato da pessoa *reclamada*;
 - f. Sugerir à *parte afetada* que notifique a polícia no caso de crime, fornecendo a ela os subsídios recolhidos na apuração e o apoio institucional durante esse processo de contato com a autoridade policial e com o sistema judiciário.
61. A natureza da sanção ou desfecho a ser aplicado dependerá da gravidade do caso, considerando todas as suas circunstâncias. A sanção proporcional também deve ser aplicada para desencorajar outras pessoas a praticarem condutas inapropriadas e para tornar evidente a postura firme do Instituto Vladimir Herzog contra tais condutas.

Confidencialidade

62. Todas as reclamações e apurações são tratadas sob sigilo e as informações são reveladas estritamente de acordo com a necessidade de conhecimento e observados os direitos e deveres da Lei Geral de Proteção de Dados. Todas as informações referentes a uma reclamação ou apuração são mantidas em arquivos seguros com acesso restrito.
63. As obrigações de confidencialidade envolvem todos aqueles relacionados ao processo de reclamação e de apuração.

Documentos Complementares

Código de Ética e Conduta