

Vidya Comunicação
& Engajamento Social

Política Institucional Interna de Prevenção ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência no Ambiente de Trabalho

1. Introdução

A Vidya - Comunicação e Engajamento Social afirma seu compromisso com a criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de assédio sexual, moral, discriminação, intimidação e outras formas de violência. Esta política estabelece diretrizes claras para prevenir e combater essas práticas, garantindo o bem-estar e a dignidade de todos os colaboradores.

2. Embasamento legal

- **Mulheres:** A Lei nº 14.611/2023 assegura a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. O Decreto nº 11.795/2023 regulamenta essa lei, e a Lei nº 14.786/2023 cria o protocolo "Não é Não", visando a prevenção ao constrangimento e à violência contra a mulher.
- **Raça/Etnia/Origem:** A Lei nº 14.759/2023 declara feriado nacional o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra, reforçando a luta contra o racismo. A lei nº 14.532/2023, que equipara a injúria racial ao crime de racismo
- **Pessoas com Deficiência:** A Lei nº 14.768/2023 define a deficiência auditiva, promovendo a inclusão e proteção desse grupo.
- **Orientação Sexual e Identidade de Gênero:** A Lei nº 672/2019, que altera a Lei nº 7.716/1989, estabelece punições para crimes de preconceito em razão da orientação sexual e/ou identidade de gênero.

3. Objetivos

- Prevenir e combater o assédio sexual, moral, discriminação e outras formas de violência no ambiente de trabalho.
- Promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, onde todos os colaboradores possam exercer suas funções com dignidade e segurança, mesmo no formato à distância.
- Garantir suporte e proteção às vítimas de qualquer tipo de assédio ou violência, assegurando que todas as denúncias sejam tratadas com seriedade, confidencialidade e imparcialidade.

4. Definições

4.1 Assédio Sexual:

- **Por Chantagem:** Consiste em constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou

ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (Art. 216-A do Código Penal, Lei nº 10.224/2001).

- **Por Intimidação:** Envolve práticas que têm como objetivo intimidar ou coagir alguém, criando um ambiente hostil e degradante.
- **Importunação Sexual:** A Lei nº 13.718/2018 tipifica os crimes de importunação sexual, que incluem atos libidinosos praticados contra alguém sem seu consentimento, com pena de reclusão de 1 a 5 anos (Art. 215-A do Código Penal).

4.2 Assédio Moral:

Pode ocorrer de forma vertical (entre superiores e subordinados), horizontal (entre colegas de mesma hierarquia), ascendente (de subordinados para superiores), ou misto. O assédio moral caracteriza-se pela violação de direitos e a causação de danos, ainda que exclusivamente moral (Art. 186 do Código Civil).

4.3 Discriminação:

Tratamento desigual baseado em raça, gênero, idade, orientação sexual, religião, deficiência, ou qualquer característica pessoal que resulte em exclusão ou desvantagem no ambiente de trabalho. A legislação vigente, como a Lei nº 14.611/2023, que aborda a igualdade salarial entre homens e mulheres, e a Lei nº 7.716/1989, que define crimes de preconceito de raça ou cor, reforça a proteção contra essas práticas.

Embasamento legal:

- **Mulheres:** A Lei nº 14.611/2023 assegura a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. O Decreto nº 11.795/2023 regulamenta essa lei, e a Lei nº 14.786/2023 cria o protocolo "Não é Não", visando a prevenção ao constrangimento e à violência contra a mulher.
- **Raça/Etnia/Origem:** A Lei nº 14.759/2023 declara feriado nacional o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra, reforçando a luta contra o racismo. A lei nº 14.532/2023, que equipara a injúria racial ao crime de racismo
- **Pessoas com Deficiência:** A Lei nº 14.768/2023 define a deficiência auditiva, promovendo a inclusão e proteção desse grupo.
- **Orientação Sexual e Identidade de Gênero:** A Lei nº 672/2019, que altera a Lei nº 7.716/1989, estabelece punições para crimes de preconceito em razão da orientação sexual e/ou identidade de gênero.

5. Diretrizes

5.1 Estratégias de educação permanente

Educação permanente: espaços formativos sobre assédio sexual, moral, discriminação e outras formas de violência, direcionados a todos os colaboradores, independente de seu nível hierárquico.

5.2 Canais de Denúncia

- **Acesso e Confidencialidade:** Canal de denúncia, seguro e que garanta o anonimato.
- **Procedimentos de Apuração:** Estabelecer procedimentos claros para a apuração das denúncias, assegurando que sejam investigadas com celeridade, imparcialidade e discricção.
- **Encaminhamento para rede de referência:** Encaminhamento para suporte psicológico, na rede de atenção à saúde (RAS), para colaboradores que tenham sido vítimas de assédio ou violência. É fundamental que os colaboradores recebam o apoio necessário, em um ambiente que respeite sua privacidade e ofereça suporte integral dentro das suas necessidades.
- **Monitoramento e acompanhamento:** Realização de avaliações periódicas das políticas e medidas adotadas, garantindo que elas sejam eficazes e possam ser ajustadas conforme necessário. Esse monitoramento deve incluir a análise de casos registrados, a efetividade das ações implementadas e a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho.

5.3 Acompanhamento e Monitoramento

- **Avaliações periódicas:** Realizar avaliações contínuas das políticas e práticas implementadas, garantindo que estejam atualizadas e eficazes.
- **Relatórios e Transparência:** Elaborar relatórios periódicos sobre as ações realizadas, assegurando transparência nos processos de prevenção e combate ao assédio e violência.

6. Medidas Disciplinadoras

Sanções: Aplicar sanções proporcionais à gravidade dos atos praticados, que podem incluir suspensão ou desligamento, de acordo as normas internas da agência.

7. Compromisso da Liderança

A liderança da Vidya assume o compromisso de promover e zelar pelo cumprimento desta política, sendo responsável por fomentar uma cultura organizacional baseada no respeito,

na ética e na valorização de cada colaborador. Este compromisso é parte integral da responsabilidade social da agência e está alinhado aos seus valores de comunicação transparente e engajamento social.

8. Considerações Finais

Esta política é revisada periodicamente para assegurar sua relevância e eficácia. Todos os colaboradores são incentivados a participar ativamente na construção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Vidya