

Tipo de documento	<b>POLITICA INSTITUCIONAL</b>	<b>Número: POL.JUR.001.IPMMI</b> <b>Emissão: 20/06/2024</b>
Título do documento	<b>ASSEDIO MORAL E SEXUAL</b>	<b>Versão: 01</b> <b>Revisão: 01</b> <b>Página: &lt; 1 &gt; de &lt; 12 &gt;</b>

## 1 – OBJETIVO

O Instituto das Pequenas Missionárias de Maria Imaculada e a Rede Madre estão empenhados em criar e manter um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e saudável. Neste espírito, estabelecemos a seguinte política para prevenir e combater o assédio e outras formas de violência.

**1.1 –** O Canal de Denúncias do Instituto das Pequenas Missionárias de Maria Imaculada e Rede Madre tem como objetivo principal receber relatos de assédio sexual e outras formas de violência ocorridas no ambiente de trabalho.

## 2 – ABRANGÊNCIA

Todas as unidades relacionadas com o Instituto das Pequenas Missionárias de Maria Imaculada (REDE MADRE), seus funcionários, voluntários, contratados e visitantes.

## 3 – POLÍTICA ANTI-ASSÉDIO

O assédio e todas as formas de violência no ambiente de trabalho não é aceitável e será tratado com o rigor devido. Essa diretriz se aplica a todos os funcionários, voluntários, contratados e visitantes.

## 4 – DEFINIÇÕES

Assédio Moral - Assédio moral é a exposição de pessoas ou grupo específico a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, além de perseguição insistente e inconveniente no exercício de suas atividades.

Assédio Sexual - É toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade da vítima. A repetição da conduta não é necessária para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

Agressões físicas - é considerada como toda ação voluntária de um indivíduo ou grupo contra outro indivíduo ou grupo que venha a causar danos físicos, ocorrida no ambiente de trabalho, ou que envolva relações estabelecidas no trabalho.

Insultos verbais - a violência verbal no trabalho se caracteriza por atitudes verbais ou escritas agressivas com o objetivo de ofender, ridicularizar e humilhar uma pessoa no ambiente de trabalho.

Discriminações - consiste em atitudes preconceituosas que diferenciam ou segregam um indivíduo por algum motivo, podem ser no campo religioso, racial, de deficiências, sexual etc.

## **5 – DENÚNCIAS DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA**

Encorajamos qualquer pessoa que testemunhe ou seja vítima de assédio sexual ou outra forma de violência a relatar o incidente através do nosso Canal de Denúncias. Todas as informações serão tratadas com total confidencialidade.

## **6 – PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO**

Todas as denúncias serão investigadas de forma justa, completa e oportuna. Os indivíduos envolvidos na investigação serão mantidos informados sobre o progresso da investigação, conforme apropriado.

## **7 – PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÕES**

Garantimos que nenhuma pessoa que faça uma denúncia sofrerá retaliações. Qualquer forma de retaliação será tratada como uma violação séria desta política.

## **8 – CONSEQUÊNCIAS**

Qualquer pessoa que viole esta política estará sujeita a medidas disciplinares, que podem incluir advertência, suspensão, demissão ou outras medidas apropriadas.

## **9 – TREINAMENTOS**

Oferecemos treinamentos regulares anualmente sobre prevenção de assédio e violência para toda a REDE MADRE.



## 10 – CONFIDENCIALIDADE

O Instituto das Pequenas Missionárias de Maria Imaculada e a rede Madre respeita a privacidade de todos os envolvidos e mantém a confidencialidade de todas as denúncias e investigações. Os detalhes da denúncia e da investigação serão compartilhados apenas com os responsáveis pela apuração e resolução do caso.

## 11 - REQUISITOS PARA UMA DENÚNCIA VÁLIDA

11.1. Identificação do Denunciante: A identidade do denunciante deve ser claramente fornecida. Essa informação será mantida em estrita confidencialidade e será utilizada apenas para investigar a denúncia e seguir os procedimentos legais necessários.

11.2. Detalhes sobre o Incidente: A denúncia deve conter uma descrição detalhada do incidente. Isso pode incluir a data e hora do incidente, o local onde ocorreu, uma descrição detalhada do comportamento ofensivo e quaisquer outras informações que possam ajudar na investigação.

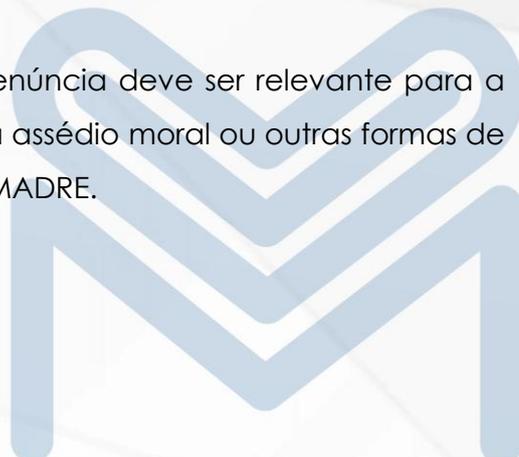
11.3. Identificação do(s) Agressor(es): Se possível, a denúncia deve incluir a identificação da(s) pessoa(s) envolvida(s) no incidente.

11.4. Testemunhas: Se houver testemunhas do incidente, seus nomes e contatos (se disponíveis) devem ser fornecidos.

11.5. Evidências: Qualquer evidência que suporte a denúncia deve ser fornecida. Isso pode incluir, mas não se limita a, e-mails, mensagens de texto, gravações, fotografias ou qualquer outro material que possa corroborar a denúncia.

11.6. Relacionamento com o(s) Agressor(es): A denúncia deve incluir uma descrição do relacionamento do denunciante com a(s) pessoa(s) identificada(s) como agressor(es), se houver.

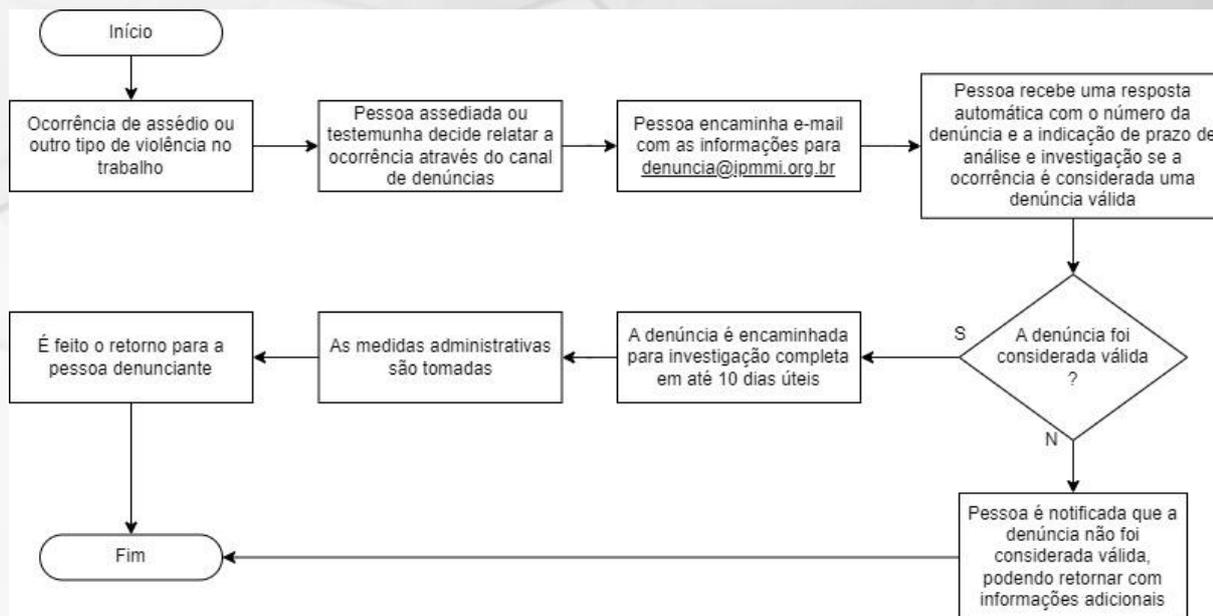
11.7. Relevância para a Organização: A denúncia deve ser relevante para a organização. Ou seja, deve estar relacionada a assédio moral ou outras formas de violência que ocorreram no contexto da REDE MADRE.



## 12 - COMO FAZER UMA DENÚNCIA

As denúncias podem ser feitas enviando um e-mail para [denuncia@ipmmi.org.br](mailto:denuncia@ipmmi.org.br). Pedimos que você inclua tantos detalhes quanto possível no relato, de acordo com os requisitos para denúncia válida.

## 13 – FLUXO



São José dos Campos, 13 de junho de 2023.

Almir de Barros Soares  
Gerente Corporativo de Gestão de Pessoas

