

Política de Prevenção ao Assédio e à Discriminação

Instituto de Responsabilidade Social Sírio Libanês



1. Objetivo

Para a construção de um ambiente de trabalho saudável e digno para todas as pessoas, é fundamental o enfrentamento – com seriedade, sensibilidade e compromisso ético – a toda forma de violência que possa vir a ocorrer no ambiente corporativo. Nesse sentido, esta política tem como objetivos:

- 1.1. Comunicar a NÃO tolerância a qualquer forma de agressão, assédio, violência e discriminação cometida nos ambientes (físicos e virtuais) do Instituto de Responsabilidade Social Sírio-Libanês – IRSSL e de suas unidades gerenciadas;
- 1.2. Estabelecer as ações a serem adotadas no âmbito institucional para o enfrentamento a tais práticas.

2. Campo de Aplicação

Esta política se aplica à matriz corporativa do IRSSL e às suas unidades gerenciadas, incluídos seus colaboradores(as), voluntários(as), jovens aprendizes, estagiários(as), superintendentes, médicos(as), residentes, diretores(as) de unidade, membros da Diretoria, do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, e quaisquer terceiros envolvidos com a instituição, durante o exercício de suas atividades de trabalho e em situações em que possam ser identificados(as) como colaboradores(as) do (ou pessoas relacionadas ao) Instituto de Responsabilidade Social Sírio-Libanês.

Os pacientes, visitantes, fornecedores, prestadores de serviço e parceiros de negócios que se relacionem e atuem em nome do IRSSL (“Terceiros”) devem ser informados sobre essa política, e devem, durante o período de relacionamento com o Instituto, seguir suas diretrizes. Todos os grupos anteriormente citados serão denominados como “Colaboradores” nesta política.

Os pacientes, visitantes, fornecedores, prestadores de serviço e parceiros de negócios que se relacionem e atuem em nome do IRSSL (“Terceiros”) devem ser informados sobre essa política, e devem, durante o período de relacionamento com o Instituto, seguir suas diretrizes. Todos os grupos anteriormente citados serão denominados como “Colaboradores” nesta política.

Os clientes do IRSSL e de suas unidades gerenciadas deverão ser informados sobre as diretrizes gerais desta política e sobre a proibição de condutas de agressão, assédio, violência e discriminação contra qualquer pessoa nos ambientes (físicos e virtuais) do IRSSL e de suas unidades gerenciadas.

“O Instituto reconhece e respeita a individualidade de seus Colaboradores e seu direito de fazer uso das redes sociais no pleno gozo de suas prerrogativas individuais. Contudo, é importante que o Colaborador utilize as redes sociais com respeito e cordialidade. Os Colaboradores do Instituto carregam consigo a imagem e a reputação do Instituto, dentro e fora dele, inclusive no mundo virtual. O Instituto não corroborará com qualquer tipo de conduta assediadora entre seus Colaboradores, ainda que tal conduta aconteça no ambiente virtual e/ou fora do horário de trabalho, sendo reservado ao Instituto o direito de adotar as medidas cabíveis com relação aos Colaboradores envolvidos em tais condutas. O Instituto relembra que eventuais condutas assediadoras cometidas para com seus Colaboradores atentam contra os valores do Instituto e poderão ter consequências negativas para a sua imagem, razão pela qual o Instituto reforça que seus Colaboradores prezem sempre pelo respeito e bom senso no uso de suas redes sociais.”

3. Conceitos Gerais

3.1. Diretrizes de Prevenção ao Assédio

Em consonância com a visão, missão e valores do Instituto de Responsabilidade Social Sírio-Libanês e com o compromisso da Solidariedade, Excelência e Resultado, o respeito ao próximo é a premissa para a nossa atuação. Portanto, qualquer comportamento que configure a prática de agressão, de assédio ou de

discriminação poderá configurar transgressão a esta política e ao Código de Conduta da instituição. Assim, para que não se tenha dúvida dos atos que configuram tais práticas, seguem os principais conceitos e exemplos deste tema:

- **Agressão**

Física: trata-se da ação ou o efeito de agredir, ferir, provocar ou atacar a integridade física de alguém.

Moral: trata-se da ação ou efeito de hostilizar, ofender, provocar ou atacar a integridade moral de alguém.

- **Assédio**

É uma conduta indesejável que pode ser um comportamento físico, verbal ou não-verbal e que resulte em um ambiente hostil, intimidante ou agressivo, podendo tratar-se de assédio moral ou assédio sexual.

Pode ocorrer em qualquer grupo de duas ou mais pessoas, independentemente de gênero, incluindo aqueles que não se identificam com nenhum gênero específico, orientação sexual, raça, religião, idade, entre outros.

- **Assédio Moral no local de trabalho**

Trata-se da exposição do(a) Colaborador a circunstâncias humilhantes, degradantes e constrangedoras, de forma habitual e com o fim discriminatório, sendo uma forma de violência moral e psicológica.

Muitas vezes o assédio ocorre numa relação de poder, mas não somente nestas circunstâncias, manifestando-se, geralmente, das seguintes formas:

- a) Vertical: de superiores para subordinados e vice-versa;
- b) Horizontal: onde não há relação de subordinação do Colaborador a outro(a), ocorrendo geralmente entre colegas de trabalho com o mesmo nível hierárquico;

- c) Misto: é a acumulação do assédio moral vertical e horizontal. Ou seja, o Colaborador é assediado tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico;
- d) Interpessoal: ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com o objetivo de prejudicar ou eliminar o colega de trabalho na relação com a equipe;
- e) Organizacional: de forma distinta do assédio que é praticado contra alguém individualmente, o assédio organizacional está relacionado à cultura da empresa e atinge diversos Colaboradores ao mesmo tempo, por meio de práticas abusivas de qualquer natureza, tais como a competitividade exagerada ou o isolamento de colaboradores(as).

Conforme pontuado, para que se configure o assédio moral no local de trabalho, é necessário que ocorra de forma sistêmica, ou seja, repetidas vezes durante um certo período. Caso contrário, poderá tratar-se de ofensa, agressão ou outras posturas inadequadas. Todavia, as condutas de assédio moral podem ocorrer por ação (AMA) ou por omissão (AMO).

Alguns exemplos de assédio por ação – AMA:

- Retirar a autonomia da vítima sem a devida justificativa;
- Não lhe transmitir as informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões, sem embasamento e justificativa;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, computador, internet etc.
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete sem justificativa e alinhamento prévio;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências sem a devida justificativa e alinhamento prévio;
- Pressioná-la para que não acesse seus direitos (férias, horários, prêmios);

- Agir de modo a impedir que a vítima obtenha promoção;
- Atribuir-lhe, contra a vontade, trabalhos perigosos ou incompatíveis com sua saúde;
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;
- Induzir a vítima ao erro.

Exemplos de assédio moral por omissão – AMO:

- Interromper a vítima constantemente durante a realização das atividades de trabalho, como por exemplo, em reuniões, atendimento aos pacientes etc.;
- Não conversar/dialogar com a vítima;
- Comunicar-se com a vítima unicamente por escrito;
- Evitar todo e qualquer contato com a vítima, até mesmo o visual;
- Separar a vítima das demais pessoas, tais como isolá-la no local de trabalho;
- Ignorar a presença da vítima, dirigindo-se apenas a outras pessoas;
- Proibir os colegas de falar com a vítima;
- Não deixar que a vítima se comunique com outras pessoas.

Além das atitudes mais corriqueiras, como críticas públicas, apelidos pejorativos, brincadeiras de mau gosto e solicitações de tarefas que não condizem com a qualificação do Colaborador, a cobrança de metas impossíveis e a solicitação de tarefas inúteis também são consideradas como assédio moral.

Uma lista exemplificativa de assédio moral inclui também as seguintes situações:

- Humilhação na frente de colegas de trabalho, pacientes e demais públicos;
- Repetidos comentários ou piadas indesejáveis;
- Utilização ou tentativa de utilização de força física contra alguém no local de trabalho, causando-lhe ou potencialmente causando alguma lesão física;

- Comentários pejorativos sobre a etnia, raça, afiliação religiosa, orientação sexual, gênero, idade, entre outros, de forma que seja humilhante, ofensiva, ameaçadora ou que comprometa o desempenho profissional do(a) colaborador(a).

Posto os conceitos sobre o assédio moral e alguns exemplos, é importante pontuar também **O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL:**

- Exigências profissionais;
- Aumento do volume de trabalho;
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle;
- Críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores desde que não sejam realizadas em público e que não exponham o Colaborador(a) a situações vexatórias;
- Não delegação de tarefa por parte do gestor por motivo justo, como o não cumprimento desta em outras ocasiões que lhe fora solicitado.

- **Assédio sexual**

É considerado assédio sexual no ambiente de trabalho qualquer abordagem indesejada que tenha a pretensão de obter favores sexuais, mediante a imposição de vontade do assediador, podendo manifestar-se por meio de palavras, gestos ou outros meios, propostos ou impostos à pessoa contra o seu consentimento, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Faz-se importante destacar que a conduta de assédio sexual não exige contato físico e nem que o ato seja realizado no local de trabalho: uma única investida, um único caso que pareça chantagem e/ou que cause constrangimento, poderá ser considerado assédio. Além disso, não é necessário que o ato ocorra nos ambientes da empresa e/ou durante o horário de trabalho para que seja considerado assédio sexual, podendo ocorrer por conta do trabalho, como por exemplo em uma carona, nas redes sociais, *happy hours*, festas realizadas pela empresa etc.

O assédio sexual é crime, previsto no Código Penal, art. 216-A.

Exemplos de assédio sexual incluem, mas não somente:

- Contato físico indesejado, como toque, tapinha, carícia, beijo, abraço etc.
- Comentários, histórias e piadas de teor sexual;
- Repetidos e indesejáveis convites sociais para encontros ou intimidade física;
- Uso de ameaças ou recompensas relacionadas ao trabalho para obter favores sexuais;
- Exibição de material sexualmente explícito ou sugestivo;
- Insultos baseados no sexo ou identidade de gênero;
- Ataque sexual;
- Envio de mensagens sexualmente explícitas, gestos sexualmente sugestivos, assobios, entre outros;
- Prática de outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

Postos os conceitos sobre o assédio sexual e alguns exemplos, é importante pontuar também **O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL:**

- Abordagens nas quais está presente a reciprocidade, ou seja, haja interesse por ambas as partes;

O mero flerte, como convidar para sair ou entregar um presente, desde que sem qualquer agressividade ou ameaça, em regra geral não configura assédio. No entanto, caso haja a recusa em relação ao recebimento, não insista.

3.2. Diretrizes de Prevenção à Discriminação

O IRSSL é organização comprometida com o respeito aos direitos humanos e não tolera, permite, colabora ou coaduna com qualquer tipo de discriminação, preconceito ou intolerância em função de gênero, raça, etnia, orientação sexual,

identidade de gênero e expressão de gênero, condição social, religião, deficiência, idade, nacionalidade, status de migrante ou refugiado, informação genética ou qualquer outra característica.

O IRSSL tampouco tolera, permite, colabora ou coaduna com agressões, constrangimentos e/ou humilhações de qualquer tipo, inclusive de caráter discriminatório, em seus ambientes (físico e virtual) e nas unidades gerenciadas.

O IRSSL trabalha para promover a saúde e bem-estar a todas as pessoas que com ele se relacionem e que necessitem de seus serviços (incluídos Colaboradores, clientes, pacientes, familiares e acompanhantes, e terceiros em geral), com atenção às suas necessidades específicas e respeito às diferenças.

O IRSSL envida esforços para sensibilizar, conscientizar, treinar e educar continuamente os Colaboradores, clientes, pacientes e terceiros em geral sobre a necessidade de diversidade, inclusão e respeito à diversidade.

O IRSSL valoriza a igualdade de oportunidades e a realização de medidas de promoção de Diversidade & Inclusão. O Instituto acredita que todas as pessoas devem ter as mesmas condições de desenvolvimento profissional. Esse direito deve ser garantido por todos os Colaboradores envolvidos nos processos de contratação e de gestão de pessoas.

Nesse sentido, o IRSSL não tolera, permite, colabora ou coaduna com qualquer conduta discriminatória envolvendo decisões laborais, incluindo contratação, demissão, remuneração, definição de responsabilidades, promoção, treinamento, concessão de benefícios adicionais e qualquer outro termo ou condição do contrato de trabalho.

O IRSSL reconhece a existência de desigualdades estruturais na sociedade brasileira e valoriza a promoção de Diversidade & Inclusão. O IRSSL poderá, a seu

exclusivo critério, optar por realizar ações afirmativas para promoção de igualdade de grupos vulnerabilizados, em conformidade com os tratados internacionais de direitos humanos, a Constituição Federal e a legislação brasileira.

A realização de ações afirmativas não se configura como conduta discriminatória a ser prevenida, combatida e reprimida por esta política.

Os Colaboradores devem tratar todas as pessoas (outros colaboradores, clientes, pacientes e seus familiares e acompanhantes, e terceiros em geral) de forma equitativa, agir com respeito, cuidado e consideração, e não praticar condutas discriminatórias no desempenho das suas tarefas.

São exemplos de condutas discriminatórias:

- Proferir ofensas ou insultos contra pessoas em função de característica pessoal específica;
- Realizar brincadeiras ou piadas baseadas em características pessoais específicas e que possam constranger, diminuir ou menosprezar outra pessoa;
- Recusar atendimento ou tratamento a pessoa em função de característica pessoal específica;
- Ignorar, menosprezar, tratar com rispidez e desrespeitar pessoa em função de característica pessoal específica;
- Recusar-se a utilizar nome social ou gênero de identificação de pessoa transexual, travesti ou não-binária;
- Recusar-se a oferecer recursos de acessibilidade a pessoas com deficiência;
- Realizar observações relativas à aparência, saúde e condição para desenvolvimento de tarefas de pessoas exclusivamente em função de característica pessoal específica (por ex: pessoas com mais idade ou com deficiência não são capazes de desempenhar certas funções de trabalho; pessoas gordas possuem problemas de saúde etc.);

Os Colaboradores, caso sejam vítimas ou presenciem condutas discriminatórias nos ambientes (físico e virtual) do IRSSL e das unidades gerenciadas, devem reportar os fatos ao Instituto conforme as disposições desta política e do Código de Ética e Conduta para condução de adequada investigação interna, sem prejuízo às medidas legais cabíveis.

3.3. Diretrizes de Reporte e Denúncia de Assédio e Discriminação

Em caso de discriminação (sejam vítimas ou presenciem condutas discriminatórias), os Colaboradores devem reportar os fatos ao IRSSL utilizando um ou mais mecanismos dentre os descritos abaixo.

Os Colaboradores devem:

- Reportar o incidente diretamente junto a seus superiores hierárquicos ou diretamente com o departamento de Compliance. Em determinados casos, a comunicação ao Gestor pode ser a via mais rápida e preferencial para fazer cessar conduta discriminatória.
- Reportar o incidente por meio do Canal de Denúncias: 0800 700 7887; site www.contatoseguro.com.br/irssl. Os reportes podem ser realizados de forma identificada ou anônima de acordo com o desejo do denunciante.

Todos os reportes e denúncias efetuados serão tratados com estrita confidencialidade e garantia de que não haverá retaliação contra o Colaborador.

As condutas discriminatórias reportadas serão tratadas de acordo com as medidas disciplinares estabelecidas no Código de Conduta e, principalmente, de acordo com a legislação brasileira.

3.4. Lei Geral de Proteção de Dados

“Todos os registros relacionados a denúncias de assédio e discriminação, bem como investigações internas, serão tratados em estrita conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/18). As informações pessoais de denunciante,

vítimas e denunciados serão utilizadas exclusivamente para fins de apuração, com confidencialidade assegurada e acesso restrito às áreas responsáveis.”

HISTÓRICO DE VERSÕES

VERSÃO	DATA	RESUMO DAS ALTERAÇÕES
1.0	04/10/2023	
2.0	28/08/2024	Atualizações no conteúdo.
3.0	17/10/2025	Atualizações no conteúdo.

4. Anexos

- MAT_MAN_COMPL_001 Manual do Código de Conduta;
- PROTOCOLO: Como acolher vítimas de agressão, assédio e discriminação;
- PROTOCOLO: Como fazer uma denúncia

5. Abreviações

IRSSL: Instituto de Responsabilidade Social Sírio-Libanês;

SUS: Sistema Único de Saúde;

PCD: Pessoa com deficiência.

6. Referências

N/A