

# Política de Combate à Discriminação, Assédio e Bullying da PADF

## Índice

|   |          |
|---|----------|
| <b>FINALIDADE E ESCOPO</b> .....                    | <b>2</b> |
| <b>DEFINIÇÕES DE DANO</b> .....                     | <b>2</b> |
| <b>PRINCÍPIOS</b> .....                             | <b>2</b> |
| <b>FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES</b> .....            | <b>3</b> |
| <b>PREVENÇÃO</b> .....                              | <b>3</b> |
| <b>NORMAS DE COMPORTAMENTO</b> .....                | <b>3</b> |
| <b>NOTIFICAR</b> .....                              | <b>3</b> |
| <b>SUORTE E CUIDADO</b> .....                       | <b>4</b> |
| <b>RESPONSTA E ASSUMIR A RESPONSABILIDADE</b> ..... | <b>4</b> |

## Finalidade e escopo

Esta política faz parte do nosso conjunto de Políticas de Proteção. A PADF está empenhada em manter um ambiente de trabalho no qual todos os indivíduos sejam tratados com respeito e dignidade. O objetivo desta política é garantir que a PADF tenha um ambiente de trabalho seguro, livre de qualquer forma de intimidação, opressão e exploração e livre de todas as formas de bullying e discriminação, assédio ou ameaça por causa de raça, etnia, cor, religião, sexo (incluindo gravidez, parto, condições médicas relacionadas, amamentação e decisões de saúde reprodutiva), idade, deficiência, nacionalidade, ascendência, orientação sexual, estado civil, aparência pessoal, status de cidadania, responsabilidades familiares, identidade ou expressão de gênero, informações genéticas, matrícula, afiliação política, status de veterano, informações de crédito, status de vítima ou membro da família de uma vítima de violência doméstica, ofensa sexual ou perseguição, ou qualquer outra característica protegida por leis federais, estaduais e locais ("Categoria Protegida"). Esta política visa:

- Promover uma cultura positiva e promover um ambiente propício e inclusivo, onde todos sejam sempre tratados de forma justa, com dignidade e respeito.
- Aumentar a conscientização sobre os diferentes tipos de comportamento inaceitáveis no local de trabalho.
- Aumentar a compreensão dos direitos, funções e responsabilidades dos funcionários para evitar que tal comportamento inaceitável ocorra em primeiro lugar.
- Garantir que denúncias de comportamento inaceitável sejam levadas a sério e tratadas prontamente e com o devido cuidado e sensibilidade.

Esta política se aplica a todos os funcionários da PADF e outros em todos os locais, durante e fora do horário normal de trabalho.

- Funcionários: funcionários em tempo integral, meio período, internacionais e nacionais contratados pela PADF em qualquer local, bem como conselheiros, consultores, estagiários, voluntários, membros do conselho e administradores contratados pela PADF
- Outros: colaboradores de agências parceiras, beneficiários ou concessões secundárias; e quaisquer outros indivíduos, grupos ou organizações que tenham uma relação formal ou contratual (mas não empregatícia) com a PADF.

## Definições de Dano

Esta política abrange formas específicas de dano ou violência no local de trabalho que podem ocorrer ou ser vivenciadas no local de trabalho. Isso inclui discriminação, intimidação e assédio. As definições dessas formas de dano podem ser encontradas no Glossário Anexo A dos Princípios da Política de Proteção. A PADF também desenvolveu uma Política de Proteção contra a Exploração, Abuso e Assédio Sexual (PSEAH) por reconhecer a seriedade desta questão e que ela deve ser um foco no setor de ajuda e desenvolvimento. Essa política descreve formas de SEAH vivenciadas por crianças e comunidades, praticadas por Funcionários da PADF em mais detalhes, e também mostra como prevenir e responder a isso.

## Princípios

Conforme declarado nos Princípios da Política de Proteção da PADF

## Funções e responsabilidades

### Todos os funcionários e outros

- Os funcionários devem reconhecer e compreender diferentes estilos e perspectivas de trabalho
- Os funcionários devem contribuir para uma comunicação aberta e para o compartilhamento de informações

### Administração

- A administração alocará tarefas de forma justa, definindo expectativas claras e prazos realistas
- A administração garantirá que os funcionários tenham o conhecimento e as habilidades para desempenhar suas funções
- A administração fornecerá orientação de desempenho construtiva, regular e razoável
- A administração ajudará os funcionários a resolver as queixas informalmente, quando apropriado
- A administração fornecerá acesso a acordos de trabalho flexíveis e incentivará o equilíbrio entre vida pessoal e profissional
- A administração promoverá o trabalho em equipe e recompensará o comportamento colaborativo.

## Prevenção

### Normas de Comportamento

A PADF está empenhada em manter um alto padrão de conduta no local de trabalho, para criar um ambiente de trabalho livre de danos definidos nesta política. Os funcionários da PADF são responsáveis por manter um alto padrão de comportamento/conduta no local de trabalho e não devem se envolver em comportamentos definidos como prejudiciais no trabalho, em funções sociais que tenham relação com o trabalho, dentro ou fora das instalações da organização e durante viagens de trabalho. Os comportamentos proibidos por esta Política incluem, mas não estão limitados a:

- Comentários depreciativos, calúnias, acusações ou estereótipos negativos e pequenas agressões, usando uma pessoa como alvo de piadas; comentários abusivos e ofensivos, ou retratando assediadores como vítimas ou vítimas como reclamantes
- Comentários indesejados sobre a aparência.
- Materiais explícitos, cartazes depreciativos, caricaturas ou desenhos; seja físico ou online
- Expressar um desejo, intenção ou ameaçar ferir funcionários ou visitantes da PADF, todas as formas de agressão física que envolvam infligir danos corporais a qualquer pessoa a qualquer momento e em qualquer lugar, ou danificar a área de trabalho, ou propriedade de uma pessoa; interferência física com o trabalho normal, ou movimento direcionado a um indivíduo
- Discutir com frequência, ser beligerante ou depreciativo ou xingar repetidamente; fazer ou enviar comunicações depreciativas, violentas, intimidadoras ou agressivas de forma inapropriada por escrito, ou verbal, ou em redes sociais ou visual aos funcionários

## Notificação

É dever e responsabilidade de todos os funcionários e outros contratados pela PADF nos locais de trabalho da PADF denunciar quaisquer suspeitas ou incidentes de discriminação,

assédio ou intimidação. Esta é uma maneira fundamental de questionar comportamentos inadequados e ajudar a criar um ambiente de trabalho seguro.

A PADF está empenhada em criar uma cultura de trabalho na qual todos se sintam seguros para levantar um problema. Se um funcionário ou outro representante da Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento **não** denunciar um incidente ou suspeita, estará violando o Código de Conduta e poderá enfrentar processos disciplinares. Isso não se aplica a vítimas que podem decidir se, quando e como denunciar.

Todo os funcionários devem denunciar se:

- Tomarem conhecimento de que alguém está sendo vítima ou corre o risco de ser vítima de discriminação, assédio ou bullying.
- Um Funcionário suspeita que alguém conectado à PADF está ou pode estar prestes a cometer alguma forma de discriminação, assédio ou bullying contra funcionários ou outras pessoas no local de trabalho.
- Suspeitam que alguém externo à PADF está ou pode estar prestes a cometer alguma forma de discriminação, assédio ou bullying contra um funcionário.

As denúncias devem ser feitas ou os problemas devem ser levantados, conforme descrito nos Princípios da Política de Proteção.

## Apoio e cuidado

Conforme descrito nos Princípios da Política de Proteção.

## Resposta e Assumir a Responsabilidade

Em alguns casos, um sobrevivente ou reclamante pode não querer fazer uma reclamação formal ou levar adiante um processo formal de resposta. Existem outras opções disponíveis para responder aos problemas relacionadas à discriminação, assédio ou bullying (intimidação), por exemplo:

- O RH ou o gerente de linha fala com a pessoa que supostamente teve um comportamento inadequado. Quaisquer conversas e ações decorrentes disso devem ser registradas para que o comportamento possa ser monitorado e as avaliações possam ser feitas sobre se o comportamento do indivíduo mudou.
- Uma discussão mais ampla de equipe/escritório/programa é feita falando sobre as formas de trabalho e os comportamentos apropriados e inadequados.
- O aprendizado compartilhado pela vítima ou reclamante pode ser usado para nutrir políticas ou procedimentos que fortaleçam as práticas PADF.

Se os problemas estiverem sendo denunciados formalmente, eles devem ser denunciados pelos caminhos descritos nos Princípios da Política de Proteção.

