

POLÍTICA ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO

O Fórum Animal está empenhado em proporcionar um ambiente de trabalho que seja livre de discriminação e assédio, incluindo assédio sexual, para todos os membros da equipe, sendo estes funcionários, contratados, voluntários, estagiários e outros colaboradores da organização, bem como futuros candidatos a nossos cargos.

Todas as alegações de discriminação ou assédio serão tratadas com seriedade, sem retaliação por fazer denúncias, conforme estabelecido na [Política de Denúncias](#). As reclamações serão mantidas com o máximo de confidencialidade possível, registradas em arquivo confidencial. Se for comprovado que alguém abrangido por esta política praticou assédio ou discriminação, estarão sujeitos a medidas disciplinares, incluindo a possibilidade de demissão/rescisão de contrato com o Fórum Animal.

O Fórum Animal reconhece que o assédio, especialmente o assédio sexual, muitas vezes reflete relações de poder. Embora geralmente envolva uma pessoa que detém poder sobre outra, pode ocorrer entre duas ou mais pessoas, independentemente de sexo ou identidade de gênero e de estarem ou não em posição de poder. Dada a variabilidade das circunstâncias, nenhuma política pode abordar todas as situações. Caso os reclamantes necessitem de orientação específica, são incentivados a entrar em contato com o/a Presidente, seu supervisor ou membro(s) do conselho.

Definições

Discriminação é o tratamento desigual fundamentado em raça, cor, religião, sexo, identidade de gênero, origem nacional, idade, deficiência, informação genética ou qualquer outro fator protegido por lei. Tal prática é proibida em todas as decisões relacionadas ao trabalho, incluindo contratação, demissão, remuneração, atribuições, promoções, treinamento e benefícios, bem como em quaisquer outros termos ou condições de emprego. No âmbito do Fórum Animal, discriminação é definida como tratamento diferenciado em decisões profissionais baseado em características alheias às qualificações profissionais.

Assédio refere-se a comportamentos indesejáveis, englobando ações físicas, verbais e não verbais, que resultam em um ambiente hostil. Torna-se ilegal quando a conduta indesejada está relacionada a fatores protegidos (características que são legalmente protegidas contra tratamento injusto ou prejudicial), quando tolerar tal comportamento é condição para manter o emprego ou quando a conduta é tão grave ou disseminada que uma pessoa razoável a consideraria intimidante, hostil ou abusiva no ambiente de trabalho.

O ambiente de trabalho abrange todas as áreas onde são conduzidas atividades laborais, compreendendo, mas não se limitando a, instalações físicas de trabalho, eventos de trabalho como conferências ou sessões de treinamento, deslocamentos a serviço, compromissos sociais vinculados ao trabalho, como encontros com doadores, e comunicação eletrônica relacionada ao trabalho, como e-mails, chat, mensagens de texto, chamadas telefônicas e reuniões virtuais.

Um **Reclamante** é a pessoa que supostamente sofreu assédio.

Um **Requerido** é a pessoa que supostamente cometeu o assédio.

Uma **Pessoa Designada** é o/a Presidente, supervisor e/ou membro(s) do conselho que o Fórum Animal considera qualificado para receber e investigar reclamações de discriminação e assédio.

Os nomes e informações de contato dos membros da equipe do Fórum Animal, os quais podem ser Pessoa(s) Designada(s) estão listados abaixo.

Membros da Diretoria Executiva:

Elizabeth Suzanne MacGregor - emacgregor@forumanimal.org

Rita de Cassia Maria Garcia - adm@forumanimal.org

Taylison Alves dos Santos - tsantos@forumanimal.org

Vania de Fátima Plaza Nunes - vnunes@forumanimal.org

Ana Paula Vasconcelos - avasconcelos@forumanimal.org

Exemplos de assédio incluem, mas não estão limitados a:

- Humilhação na frente de colegas de trabalho;
- Comentários ou piadas indesejáveis repetidas, incluindo bullying;
- Empregar, tentar empregar ou ameaçar empregar força física contra um membro da equipe no ambiente de trabalho, resultando ou podendo resultar em lesões físicas para o colaborador;
- Interferência ou sabotagem no desempenho das atividades laborais, prejudicando a execução adequada do trabalho;
- Comentários que promovem estereótipos;
- Comentários públicos que humilhem, ofendam, ameacem ou prejudiquem a afiliação étnica, racial, religiosa, orientação sexual, identidade de gênero ou idade de um membro da equipe, comprometendo o ambiente profissional e o desempenho no trabalho;

O assédio sexual é uma conduta indesejada de natureza sexual. Exemplos de assédio sexual incluem, mas não estão limitados a:

- Contato físico indesejado, incluindo tocar, dar tapinhas, beliscar, acariciar, beijar, abraçar
- Comentários, histórias e piadas sexuais, incluindo gabar-se de proezas sexuais
- Convites sociais repetidos e indesejados para encontros ou intimidade física
- O uso de ameaças ou recompensas relacionadas ao trabalho para solicitar favores sexuais
- Comentários sobre a aparência ou vida privada de um membro da equipe
- Exibição de material sexualmente explícito ou sugestivo
- Insultos baseados no sexo ou identidade de gênero do trabalhador
- Violência física, incluindo agressão sexual
- Envio de mensagens sexualmente explícitas
- Gestos sexualmente sugestivos
- Assobios inadequados ou insinuates
- Olhares maliciosos ou insinuates

Viagem de Equipe

Durante viagens de negócios, nenhum membro da equipe será obrigado a compartilhar um quarto, ficando de livre e espontânea escolha destes dividirem ou não os quartos.

Implementação

O Fórum Animal fornecerá esta política a todos os membros da equipe, sendo estes funcionários, contratados, voluntários, estagiários e outros colaboradores da organização.

As Pessoas Designadas reportarão o número de incidentes, suas resoluções e quaisquer recomendações ao/à Presidente.

O/a Presidente reportará esta informação a todo o Conselho Deliberativo e à Diretoria Executiva, salvo quando o caso envolver algum dos participantes desses.

O Fórum Animal revisará regularmente a política e fará as alterações necessárias.

Procedimento de Reclamação

As partes envolvidas nesta política são encorajadas a abordar suas preocupações por meio de comunicação direta com as pessoas envolvidas na conduta indesejável. Caso o reclamante se sinta à vontade, é recomendado expressar sua desaprovação de maneira clara à(s) pessoa(s) responsável(is) pela conduta ou comentários ofensivos. É aconselhável manter um registro escrito detalhado, incluindo a data, hora, descrição da conduta e informações sobre testemunhas, se houver.

Para aqueles reclamantes que não se sentem confortáveis com a abordagem individual e acreditam ser vítimas de discriminação ou assédio, ou que têm conhecimento de situações onde tal conduta pode estar ocorrendo, incentivamos a procurar aconselhamento e relatar tais assuntos a uma Pessoa Designada. A Pessoa Designada atuará diretamente com o reclamante, prestando assistência nas seguintes atividades:

- Registrar as datas, horários e fatos do(s) incidente(s)
- Certificar-se de que o reclamante compreende o procedimento para resolver a reclamação
- Explorar os passos seguintes, considerando que buscar a resolução dessa forma não impedirá o reclamante de formalizar uma queixa se não estiver satisfeito com o resultado
- Manter um registro confidencial de todas as discussões
- Certificar-se de que o procedimento acima seja concluído o mais rápido possível

Se o requerido for uma Pessoa Designada, é necessário que o reclamante registre sua queixa junto a outra Pessoa Designada. Adicionalmente, qualquer pessoa acusada, independentemente de sua posição no Fórum Animal, será excluída do gerenciamento e condução do processo de investigação e resolução (exceto por seu envolvimento como acusado).

Reclamação Formal - Investigação Externa

Caso o reclamante opte por apresentar uma reclamação formal ou se as tentativas anteriores de solucionar a questão não conduzirem a um resultado satisfatório, ele deve informar seu supervisor ou uma Pessoa Designada. Ao formalizar a reclamação, a Pessoa Designada fornecerá informações ao investigador externo, que será responsável por conduzir e liderar a investigação de forma independente, incluindo entrevistas com as partes envolvidas e testemunhas. Se, em algum momento, a Pessoa Designada apresentar conflito de interesses ou qualquer relacionamento que possa afetar a imparcialidade da investigação, a mesma será transferida para outra Pessoa Designada.

É importante ressaltar que o Fórum Animal se compromete a conduzir uma investigação externa e imparcial, realizada por um profissional independente, de todas as queixas de assédio sexual envolvendo

sua liderança (Diretoria Executiva e/ou membros dos Conselhos), bem como quando estas envolverem qualquer Pessoa Designada e/ou situações com potencial conflito de interesses, visando garantir um processo justo, transparente e eficaz no tratamento dessas alegações.

Ação Disciplinar

A ação disciplinar em casos de violações desta política será avaliada considerando a natureza e o impacto das infrações, podendo incluir uma reprimenda verbal ou escrita (natureza leve), suspensão (remunerada ou não) (natureza moderada), ou rescisão do contrato de trabalho por justa causa (natureza grave), conforme determinado pelo Fórum Animal. Ademais, falsas acusações deliberadas são consideradas igualmente graves, sujeitas a ações disciplinares, incluindo a rescisão do contrato por justa causa. É importante ressaltar que uma alegação não comprovada não implica automaticamente na inexistência da conduta ou na falsidade intencional da alegação, podendo indicar apenas a insuficiência de evidências para dar continuidade ao processo.

Dever de Divulgação

Cada pessoa é responsável por criar e manter um local de trabalho respeitoso. Como tal, espera-se que qualquer pessoa que tome conhecimento de discriminação ou assédio no local de trabalho, mesmo que não estejam diretamente envolvidos, comunique o incidente a uma Pessoa Designada.

Reclamações contra Terceiros

O Fórum Animal reconhece que os colaboradores podem enfrentar situações de assédio por parte de terceiros, incluindo membros doadores, contratados, consultores ou voluntários, que estejam associados à organização. Caso um membro da equipe sinta-se discriminado ou assediado por terceiros, é incentivado a registrar uma reclamação junto a uma Pessoa Designada.

Caso o reclamante prefira, ele pode optar por apresentar uma reclamação formal, a qual será analisada por um investigador externo, visando a garantia de um processo transparente e eficaz, conforme citado em [Reclamação Formal - Investigação Externa](#).

Confidencialidade

Estamos comprometidos a promover um ambiente de trabalho transparente, seguro e respeitoso. Em consonância com esse compromisso, é estritamente proibido o uso de Acordos de Não Divulgação (NDAs) para cobrir alegações de assédio sexual. Esta medida visa assegurar uma abordagem responsável e ética no tratamento de questões sensíveis, preservando a confiança e o respeito mútuos entre os membros da nossa organização.

Entendemos que a confidencialidade é uma ferramenta importante em muitos contextos, no entanto, a utilização de NDAs para silenciar alegações de assédio sexual é contraproducente aos nossos valores de integridade e justiça. Ressaltamos que NDAs relacionados a outros tópicos, desde que devidamente avaliados e aprovados, são considerados aceitáveis - para mais informações sobre o tema, favor acessar o [Acordo de Confidencialidade](#).

Prazo para Apresentação de Reclamação

Não há restrição de prazo para relatar um incidente de discriminação ou assédio; no entanto, encorajamos fortemente notificação e intervenção precoces. Isso permite que o Fórum Animal tome medidas imediatas para evitar futuros casos.

O Fórum Animal está comprometido com o aprimoramento constante, incentivando a contribuição de todos os associados para a melhoria contínua da redação e implementação desta política. Buscamos construir uma cultura justa e respeitosa em conjunto.