

## **Protocolo de Assédio da AFBNDES**

2024

## Definições

Conforme disposto no Código de Ética e Conduta, o assédio é conduta que pode ser caracterizada de três formas distintas. Pode ser moral, quando envolve situações do ambiente de trabalho; sexual, quando motivado por intenção de satisfação de lascívia; e discriminatório, quando oriundo de uma concepção discriminatória.

Para fins deste protocolo, assédio moral ocorre na situação em que alguém se utiliza da sua posição hierárquica para humilhar, desrespeitar, coagir ou constranger outra pessoa, tanto no ambiente associativo, quanto no ambiente de trabalho. Trata-se do comportamento abusivo, frequente e intencional que, através de atitudes, gestos e palavras, fere a integridade física ou psíquica do outro, degradando o ambiente à sua volta e colocando a atividade associativa ou o emprego em risco.

O assédio sexual é caracterizado pelo constrangimento de qualquer natureza, causado com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, no qual o agente se prevalece de sua posição hierárquica ou associativa/de prestígio para constranger a vítima. Nas relações de trabalho, não há necessidade de fazer prevalecer a posição hierárquica para caracterizar o assédio sexual.

Por fim, assédio discriminatório ocorre quando, por razão de gênero, identidade ou orientação sexual, etnia, religião, deficiência, doença, idade ou qualquer outro fator de diferenciação de um indivíduo, ele é desrespeitado, coagido, humilhado, constrangido ou inferiorizado em seu lugar de trabalho.

## **O que fazer quando noticiada a existência de possível situação de assédio**

Há duas possibilidades que se enquadram neste cenário. Quando *(i)* a pessoa identifica ser vítima em uma situação de assédio ou *(ii)* identifica um colega em uma situação que tenda a parecer de assédio.

No primeiro caso *(i)*, na forma do Código de Ética da AFBNDES, deverá a vítima comunicar ao Comitê de Ética e Conformidade o ocorrido, que, imediatamente, tomará as devidas providências para fazer cessar a possível situação de assédio. Cabe ainda ao Comitê de Ética e Conformidade adotar medidas profiláticas enquanto os fatos narrados estiverem em apuração, como determinar o afastamento temporário do agente ou o destacamento para outra função afastada da vítima.

No segundo caso *(ii)*, o terceiro interessado deverá informar ao Comitê de Ética e Conformidade a possível situação de assédio, que procederá a investigação preliminar dos fatos, iniciando-se com a oitiva da suposta vítima. Caso seja constatado indícios suficientes da existência da situação de assédio, o caso será levado à avaliação do Comitê de Ética e Conformidade, adotando-se, conforme a necessidade, as medidas preventivas elencadas no item *(i)*.