

- Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

- Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação;

- Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

- Gestor: servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes, e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

- Cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas e consciência ética que orientam o trabalho real;

- Cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica, sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares, e, assim como, com integrantes de outras instituições correlatas;

- Gestão participativa: modo de gestão que promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de servidores em pesquisas, consultas, grupos gestores com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

- Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

- Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional;

- Transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização;

- Outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade; e

- Rede de Acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste Plano. Comporão essas instâncias: Unidade de Gestão de Pessoas (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS), Ouvidoria, Comissão de Ética, Unidade Setorial de Correição e Unidade Setorial de Integridade.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º O Plano de que trata esta Portaria orienta-se pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;
II - não discriminação e respeito à diversidade;
III - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
IV - gestão participativa com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

V - reconhecimento do valor social do trabalho;
VI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;

VII - primazia da abordagem preventiva;
VIII - transversalidade e integração das ações;
IX - responsabilidade e proatividade institucional;

X - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

XI - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

XII - resguardo da ética profissional; e
XIII - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 4º Este Plano rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I - Abordagem das situações de assédio e discriminação levando-se em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II - Fomento a ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

III - Estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação que priorizem:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;
b) a consecução de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

IV - Estímulo ao ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde

física e mental no trabalho;

V - Prevenção e enfrentamento da discriminação e dos assédios moral e sexual no trabalho pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e

agente institucional contribuírem para a efetividade deste Plano de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VI - Atendimento e acompanhamento dos casos de assédio e discriminação orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

VII - Sensibilização de servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

VIII - Incentivo ao uso de uma comunicação respeitosa e construtiva, visando a redução de conflitos e a promoção de um ambiente de trabalho colaborativo e harmônico;

IX - Adoção de medidas ágeis e eficazes para o enfrentamento de situações de assédio e discriminação, assegurando a solução de problemas de forma satisfatória;

X - Garantia do sigilo das informações relativas às denúncias e apurações, protegendo a identidade e integridade das partes envolvidas.

CAPÍTULO V DA PREVENÇÃO

Art. 5º As ações de prevenção ao assédio e à discriminação, essenciais para fortalecer uma cultura organizacional baseada no respeito às diferenças, equidade e diversidade, devem promover a compreensão das condutas aceitáveis no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Constituem ferramentas de prevenção no âmbito deste Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação:

I - Ações de formação - destinadas à capacitação dos servidores(as) e colaboradores(as) sobre temas relacionados ao assédio e à discriminação;

II - Ações de sensibilização - voltadas à conscientização dos servidores(as) e colaboradores(as) sobre a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso; e

III - Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos - com o objetivo de prevenir a ocorrência de assédio e de discriminação.

Seção I

Das Ações de Capacitação e Formação

Art. 6º As ações de formação e capacitação para a prevenção do assédio e da discriminação deverão ser integradas aos instrumentos estratégicos da Instituição, incluindo o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e o Plano de Integridade.

§ 1º Os temas de prevenção ao assédio e à discriminação deverão ser abordados tanto na formação inicial quanto na integração de servidores(as) em estágio probatório, bem como, ao longo de toda a trajetória funcional.

§ 2º As ações de capacitação deverão abranger a elaboração de protocolos internos, campanhas de prevenção, práticas de escuta, acolhimento, responsabilização, além do treinamento obrigatório em gênero, raça, diversidade e inclusão.

§ 3º As formações e capacitações - presenciais ou à distância - deverão abranger temas relacionados ao assédio e à discriminação, incluindo, no mínimo, os seguintes conteúdos:

I - causas estruturantes do assédio e da discriminação;

II - consequências para a saúde das vítimas;

III - meios de identificação, modalidades e repercussões jurídicas e gerenciais do assédio e da discriminação;

IV - direitos das vítimas, incluindo acesso à justiça e à reparação;

V - mecanismos e canais de denúncia;

VI - promoção de modelos de gestão cooperativa, humanizada e não violenta, tanto em ambientes físicos quanto virtuais;

VII - uso da comunicação não violenta e escuta ativa no ambiente de trabalho;

VIII - gestão participativa;

IX - identificação de racismo, machismo, misoginia, etarismo, capacitismo e LGBTfobia em suas várias formas;

X - identificação e enfrentamento de assédio moral, sexual e discriminação;

XI - intervenção de espectadores(as), abordando como agir frente a situações de assédio e discriminação;

XII - atuação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e

XIII - interrupção de situações de assédio moral, sexual e discriminação.

§ 4º Ocupantes de cargos de liderança, independentemente do nível, deverão participar de formação complementar específica, periodicamente, com conteúdo adequado a gestoras e gestores de equipes.

§ 5º As ações formativas realizadas, incluindo a carga horária dedicada a temas de prevenção ao assédio e à discriminação, serão consolidadas e registradas nos relatórios anuais do Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

Seção II

Das Ações de Sensibilização

Art. 7º A sensibilização deverá ser realizada por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão que possam alcançar e sensibilizar o maior número possível de pessoas que exercem atividades na Instituição.

§ 1º As ações de sensibilização terão como finalidade:

I - equidade e combate a todas as formas de discriminação e assédio;

II - campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória em todos os processos de comunicação;

III - ações voltadas à qualidade de vida no trabalho; e

IV - informação e conhecimento acerca das práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e de outros grupos e as políticas para o seu enfrentamento.

§ 2º Os resultados das ações de sensibilização e formação serão avaliados pela área de gestão de pessoas da Instituição, por meio de análise de dados quantitativos e da avaliação de seus impactos com o objetivo de promover a melhoria contínua das iniciativas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

Seção III

Das Ações de Promoção da Saúde e Prevenção de Riscos e Agravos

Art. 8º A Fundação Biblioteca Nacional por meio da área de gestão de pessoas deverá estabelecer plano de prevenção e promoção da saúde para as pessoas que exercem atividades públicas, incluindo a definição de protocolos, mecanismos, fluxos e indicadores sistêmicos para identificar e monitorar situações de absenteísmo e adoecimento relacionadas a possíveis casos de assédio e discriminação no ambiente de trabalho, além de orientar as equipes de saúde e segurança.

§ 1º Para a efetiva implementação deste plano, deverão ser adotadas medidas para a promoção da saúde em conformidade com as seguintes diretrizes:

I - realização de levantamentos e monitoramentos periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho com o objetivo de redirecionar ações e aprimorar estratégias para o enfrentamento de práticas de assédio e discriminação que possam causar adoecimento ou afastamento no ambiente de trabalho; e

II - estruturação de programas de promoção da saúde e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho, desenvolvendo projetos, estratégias e práticas que promovam ambientes e relações de trabalho inclusivos, seguros e saudáveis.

§ 2º Os resultados dessas iniciativas subsidiarão as demais ferramentas de prevenção deste plano, criando um ciclo virtuoso que contribua para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e a integridade física e psicológica das pessoas que atuam na Instituição.

CAPÍTULO VI DO ACOLHIMENTO

Seção I

Da Rede de Acolhimento

Art. 9º A Rede de Acolhimento terá por finalidade:

I - prestar esclarecimentos e informações sobre os temas de assédio e discriminação;

II - acolher as pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;

III - buscar soluções sistêmicas para eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho; e

IV - orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

Seção II

Da Comissão de Apoio ao Acolhimento

Art. 10 A Comissão de Apoio ao Acolhimento - integrante da Rede de Acolhimento será constituída pelas seguintes instâncias organizacionais: Unidade de Gestão de Pessoas (Divisão de Recursos Humanos), Comissão de Ética, Ouvidoria, Unidade de Correição e Unidade de Gestão da Integridade, havendo a possibilidade, em caso de necessidade, de solicitação de colaboração de outras áreas da Instituição.

