

**POLÍTICA DE
INCLUSÃO, PREVENÇÃO
E COMBATE À
DISCRIMINAÇÃO,
ASSÉDIO MORAL E
ASSÉDIO SEXUAL**



**FUNDAÇÃO
DORINA
NOWILL
PARA CEGOS**



ÍNDICE :::

• OBJETIVO	03
• ABRANGÊNCIA	
• REFERÊNCIAS	
• DEFINIÇÕES	04
• DIRETRIZES	05
• DEVERES	06
• INCLUSÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO	14
• ASSÉDIO MORAL	15
• ASSÉDIO SEXUAL	16
• LINHA ÉTICA	17
• REVISÃO E APROVAÇÃO	18



01. OBJETIVO

Esta Política tem por objetivo estabelecer diretrizes para situações de combate a todas as formas de Discriminação, Assédio Moral e Sexual as quais violam o Programa de Integridade, o Código de Ética e Conduta e demais normas internas da Fundação Dorina Nowill para Cegos, assim como proporcionar à inclusão em todas as suas formas.

Esta Política complementa as diretrizes do Código de Ética e Conduta e as demais Políticas da Fundação, bem como as legislações vigentes.

02. ABRANGÊNCIA

O presente documento é aplicado aos colaboradores da Fundação Dorina, bem como conselheiros, superintendentes, administradores, voluntários, ou ainda a quaisquer clientes, fornecedores, patrocinadores, membros independentes e terceiros que venham atuar em nome da Fundação Dorina.

03. REFERÊNCIAS

- Código de Ética e Conduta da Fundação Dorina;
- Política de Conflito de Interesses da Fundação Dorina;
- Política Anticorrupção da Fundação Dorina;
- Política de Gestão de Pessoas da Fundação Dorina;
- Lei 12.846/2013 – Lei Anticorrupção Brasileira;
- Decreto 11.129/2022 – Regulamenta a Lei Anticorrupção Brasileira;
- Código Penal Brasileiro;
- Código Civil Brasileiro;
- Consolidação das Leis do Trabalho;

- Guia Lilás da CGU/2023;
- Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Lei nº 7.716/1989 – Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;
- Lei nº 9.029/1995 – Proibição de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros;
- Lei nº 13.146/2015 – Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
- Decreto nº 6.949/2009 – Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência;
- Lei nº 13.718/2018 – Tipificar os crimes de importunação sexual;
- Lei nº 14.457/2022 – Programa Emprega + Mulheres - Prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos – 1948.

04. DEFINIÇÕES

- **Assédio moral:** É a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.
- **Assédio sexual:** Condutas de cunho sexual ou que objetivam vantagem sexual, afetando a liberdade, intimidade e a vontade da vítima.
- **Discriminação:** Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir

o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

- **Linha Ética:** Ferramenta aberta ao público interno e externo para a captação de denúncias.

- **Colaborador:** Pessoa física eleita ou contratada pela Fundação Dorina, incluindo presidente, diretores, conselheiros e outros empregados.

- **Comitê de Governança, Riscos e Compliance (GRC):** Grupo de responsáveis pela gestão das diretrizes relacionadas a temas de Governança Corporativa, Riscos, Compliance e Controles internos estabelecidos no Código de Ética e Conduta da Fundação Dorina e no Regimento Interno do Comitê GRC. O Comitê está vinculado diretamente ao Conselho Curador.

- **Fornecedores:** Pessoa física ou jurídica que prestem serviços ou forneçam bens ou serviços às empresas, sem relação de emprego.

- **Lei Anticorrupção Brasileira:** A Lei nº 12.846, sancionada em agosto de 2013 e que dispõem sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos de corrupção contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

- **Medidas Disciplinares:** Consequências derivadas de descumprimentos de normas da Fundação Dorina e/ou atos que desrespeitem o Código de Ética e Conduta e Políticas da Fundação Dorina, bem como legislações vigentes.

05. DIRETRIZES GERAIS :::

A Fundação Dorina não tolera nenhum ato de discriminação, assédio moral e/ou sexual no local de trabalho e espera de seus colaboradores, conselheiros, superintendentes, administradores, ou ainda a quaisquer clientes, fornecedores, patrocinadores, membros independentes e terceiros que venham atuar em nome da Fundação Dorina atuem com integridade e ética, respeitando todas as leis, normas, códigos e políticas.

A Fundação Dorina executa seus negócios de forma ética e transparente e não tolera nenhuma prática associada à qualquer ato de discriminação ou assédio, pois busca fielmente que todos sejam tratados com respeito, garantindo relações profissionais saudáveis e ambientes de trabalho respeitosos, inclusivos e éticos para que todos se sintam parte da Fundação e de seus propósitos.

Por isso, com o intuito de educar e responsabilizar atos de violação, devidamente comprovados, contrários ao nosso Código de Ética e Conduta, Políticas e Leis, a Fundação exercerá seu poder disciplinar, aplicando as sanções previstas de acordo com a gravidade de cada infração e de forma justa.

São deveres de todos os colaboradores da Fundação Dorina, bem como conselheiros, superintendentes, administradores, voluntários, ou ainda a quaisquer clientes, fornecedores, patrocinadores, membros independentes e terceiros que venham atuar em nome da Fundação Dorina:

- Cumprir o Código de Ética e Conduta assim como as demais Políticas e Procedimentos internos, legislações e normas regulatórias aplicáveis na Fundação;
- Promover e cumprir as legislações aplicáveis com relação a saúde e segurança do trabalho e seguir as boas práticas de proteção do meio ambiente;
- Atuar em concordância com o propósito, visão e valores da Fundação, exercendo as atividades com transparência, honestidade e compromisso com a verdade;
- Manter relações respeitadas, saudáveis e profissionais, agindo de forma ética no tratamento de colegas, clientes, parceiros e fornecedores;
- Não utilizar o cargo, função ou influência para obter quaisquer vantagens para si ou para outrem;
- Quando acionado por um cliente, fornecedor ou pessoas em geral, atendê-los bem, inclusive no encaminhamento do assunto para o setor responsável;
- Abster-se de praticar atos ilícitos, ilegais, discriminatórios, preconceituosos e, situações que configurem intimidações e/ou ameaças;
- Agir com integridade nos processos de contratação pública e privada;
- Manter sigilo, confidencialidade e a segurança dos dados e informações estratégicas que sejam de responsabilidade e de domínio da Fundação;

- Assegurar a precisão e veracidade das informações e resultados da área sob sua responsabilidade;
- Agir com boa-fé na execução de suas tarefas previstas nos contratos de trabalho, sendo proibida a realização de atividades paralelas no horário de trabalho e nas dependências da Fundação, como a comercialização de produtos e/ou oferecimento de serviços;
- Atuar corretamente na execução dos contratos de fornecimento, parcerias, doações, patrocínios, entre outros, respeitando as regras e limites contratuais, as leis, o Código de Ética e Conduta e as outras normas, políticas e procedimentos da Fundação;
- Apresentar-se no local de trabalho com assiduidade e pontualidade;
- Informar aos canais disponibilizados pela Fundação Dorina, como a Linha Ética, qualquer risco à integridade do negócio, à imagem, à reputação e ao patrimônio da Fundação, atuando de forma preventiva;
- Empregar, nas suas atividades diárias, os cuidados com os bens da Fundação de forma a preservá-los;
- Ser cuidadoso ao divulgar fotos, vídeos e opiniões pessoais relativos ao ambiente da Fundação nas redes sociais, visto que estas podem prejudicar a reputação e a estratégia da Fundação Dorina;
- Zelar pela imagem e reputação da Fundação Dorina, sendo vedado vincular a imagem da Fundação a questões políticas, religiosas, comerciais ou financeiras que não estejam alinhadas aos nossos valores;
- Seguir a diretriz que os contatos com a imprensa ocorrerão, exclusivamente, por meio de pessoas autorizadas pelo Superintendente Executivo;
- Atender e participar dos treinamentos obrigatórios por norma e a todos os outros em que for convocado pela Fundação.

INCLUSÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO :::

De acordo com a “Declaração Universal dos Direitos Humanos”, artigo 7: “Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

A “Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência” traz pontos extremamente importantes com relação à inclusão, como:

“a) Relembrando os princípios consagrados na Carta das Nações Unidas, que reconhecem a dignidade e o valor inerentes e os direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana como o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

b) Reconhecendo que as Nações Unidas, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos Pactos Internacionais sobre Direitos Humanos, proclamaram e concordaram que toda pessoa faz jus a todos os direitos e liberdades ali estabelecidos, sem distinção de qualquer espécie,

c) Reafirmando a universalidade, a indivisibilidade, a interdependência e a inter-relação de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, bem como a necessidade de garantir que todas as pessoas com deficiência os exerçam plenamente, sem discriminação,

d) Relembrando o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, a Convenção

contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes, a Convenção sobre os Direitos da Criança e a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias,

e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas,

f) Reconhecendo a importância dos princípios e das diretrizes de política, contidos no Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes e nas Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, para influenciar a promoção, a formulação e a avaliação de políticas, planos, programas e ações em níveis nacional, regional e internacional para possibilitar maior igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência,

g) Ressaltando a importância de trazer questões relativas à deficiência ao centro das preocupações da sociedade como parte integrante das estratégias relevantes de desenvolvimento sustentável,

h) Reconhecendo também que a discriminação contra qualquer pessoa, por motivo de deficiência, configura violação da dignidade e do valor inerentes ao ser humano,

i) Reconhecendo ainda a diversidade das pessoas com deficiência,

j) Reconhecendo a necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas com deficiência, inclusive daquelas que requerem maior apoio,

k) Preocupados com o fato de que, não obstante esses diversos instrumentos e compromissos, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar barreiras contra sua participação como membros iguais

da sociedade e violações de seus direitos humanos em todas as partes do mundo,

l) Reconhecendo a importância da cooperação internacional para melhorar as condições de vida das pessoas com deficiência em todos os países, particularmente naqueles em desenvolvimento,

m) Reconhecendo as valiosas contribuições existentes e potenciais das pessoas com deficiência ao bem-estar comum e à diversidade de suas comunidades, e que a promoção do pleno exercício, pelas pessoas com deficiência, de seus direitos humanos e liberdades fundamentais e de sua plena participação na sociedade resultará no fortalecimento de seu senso de pertencimento à sociedade e no significativo avanço do desenvolvimento humano, social e econômico da sociedade, bem como na erradicação da pobreza,

n) Reconhecendo a importância, para as pessoas com deficiência, de sua autonomia e independência individuais, inclusive da liberdade para fazer as próprias escolhas,

o) Considerando que as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente das decisões relativas a programas e políticas, inclusive aos que lhes dizem respeito diretamente,

p) Preocupados com as difíceis situações enfrentadas por pessoas com deficiência que estão sujeitas a formas múltiplas ou agravadas de discriminação por causa de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de outra natureza, origem nacional, étnica, nativa ou social, propriedade, nascimento, idade ou outra condição,

q) Reconhecendo que mulheres e meninas com deficiência estão frequentemente expostas a maiores riscos, tanto no lar como fora dele, de sofrer violência, lesões ou abuso, descaso ou tratamento negligente, maus-tratos ou exploração,

r) Reconhecendo que as crianças com deficiência devem gozar plenamente de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de oportunidades com as outras crianças e lembrando as obrigações assumidas com esse fim pelos Estados Partes na Convenção sobre os Direitos da Criança,

s) Ressaltando a necessidade de incorporar a perspectiva de gênero aos esforços para promover o pleno exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais por parte das pessoas com deficiência,

t) Salientando o fato de que a maioria das pessoas com deficiência vive em condições de pobreza e, nesse sentido, reconhecendo a necessidade crítica de lidar com o impacto negativo da pobreza sobre pessoas com deficiência,

u) Tendo em mente que as condições de paz e segurança baseadas no pleno respeito aos propósitos e princípios consagrados na Carta das Nações Unidas e a observância dos instrumentos de direitos humanos são indispensáveis para a total proteção das pessoas com deficiência, particularmente durante conflitos armados e ocupação estrangeira,

v) Reconhecendo a importância da acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à informação e comunicação, para possibilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais,

w) Conscientes de que a pessoa tem deveres para com outras pessoas e para com a comunidade a que pertence e que, portanto, tem a responsabilidade de esforçar-se para a promoção e a observância dos direitos reconhecidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos,

x) Convencidos de que a família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem o direito de receber a proteção da sociedade e do Estado e de que as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e a assistência necessárias para tornar

as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência,

y) Convencidos de que uma convenção internacional geral e integral para promover e proteger os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência prestará significativa contribuição para corrigir as profundas desvantagens sociais das pessoas com deficiência e para promover sua participação na vida econômica, social e cultural, em igualdade de oportunidades, tanto nos países em desenvolvimento como nos desenvolvidos”.

A Fundação Dorina tem o compromisso de garantir um ambiente de trabalho que respeite, acolha, inclua e promova a diversidade de cultura, raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação através do combate a qualquer tipo de ato de discriminação.

Buscamos promover o combate a discriminação e proporcionar a inclusão, a diversidade, a acessibilidade e a igualdade de oportunidades em todas as atividades, processos, funções e cargos da Fundação Dorina, para todos os colaboradores e terceiros que tenhamos qualquer tipo de relacionamento.

Para a Fundação Dorina e membros da Alta Administração é de extrema importância que as lideranças sejam as principais protagonistas e agentes disseminadores do comprometimento com as ações de diversidade, equidade e inclusão, servindo de exemplo e inspiração dos comportamentos esperados.

Assédio Moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.

É uma conduta que causa danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

8.1 Classificação e Tipologia:

- **Vertical:** Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, líder/gestor e subordinados, e pode ser subdividido em:

- **Descendente:** assédio caracterizado pela pressão dos líderes/gestores em relação aos subordinados.
- **Ascendente:** Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o líder/gestor.

- **Horizontal:** Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia.

- **Misto:** Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal.

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.

Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

8.2 Abrangência:

- Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.
- Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio.

8.3 Causas:

- Falta de respeito;
- Abuso do poder diretivo;
- Cultura autoritária;
- Rivalidade no ambiente de trabalho.

8.4 Consequências:

- Redução da produtividade;
- Turn over;
- Faltas;
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas;
- Multas administrativas.
- Problemas psicológicos;
- Problemas físicos;
- Isolamento;
- Estresse, entre outros sintomas.

8.5 Exemplos de Assédio Moral:

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência,

ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;

- Contestar todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, refeições e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

8.6 O que não caracteriza Assédio Moral:

- **Exigências profissionais:** Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas. Cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores.
- **Aumento do volume de trabalho:** Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, por necessidade de trabalho e entregas.
- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle:** Ferramentas que servem para o controle das atividades dos colaboradores.

09. ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual ocorre quando uma pessoa no ambiente de trabalho aborda outra, de forma não desejada, com intenção sexual.

Condutas de cunho sexual ou que objetivam vantagem sexual, afetando a liberdade, intimidade e a vontade da vítima.

9.1 Classificação e Tipologia:

- **Assédio por chantagem:**
 - Assédio sexual “qui pro quo” – isto por aquilo – ou vertical: Ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada;
 - Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais.

• Assédio por intimidação:

o Também chamado de Assédio sexual ambiental ou horizontal: O poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica.

o Por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização;

o Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho;

o O aspecto fundamental nesse caso é a violação do “poder de dizer não” da vítima.

9.2 Causas:

- Questões culturais, que levam os agressores a acreditar que têm poderes sobre os outros;
- Relacionamento entre superiores e subordinados;
- Desrespeito aos direitos dos trabalhadores;
- Permissividade e indiferença;
- O silêncio da vítima, que omite a agressão por desconhecimento de seus direitos, vergonha ou medo de represália.

9.3 Consequências:

- Ambiente de trabalho tóxico;
- Queda de produtividade;
- Turn over;
- Alta taxa de faltas no trabalho;
- Desgaste da imagem institucional;
- Indenizações trabalhistas;
- Multas administrativas;
- Problemas psicológicos;
- Problemas físicos;

- Isolamento;
- Estresse, entre outros sintomas;
- Responsabilidade Civil e/ou Criminal

9.4 Exemplos de Assédio Sexual:

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado – sem consentimento;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes, com pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

9.5 O que não caracteriza Assédio Sexual:

- Elogios sem conteúdo sexual; e
- Paqueras e flertes correspondidos.

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres.

9.6 O que caracteriza crime

Ocorre quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Essa é uma forma clássica de assédio e é caracterizada como crime, sendo descrita no art. 216-A do Código Penal, bem como no art. 215 - A (importunação sexual).

Todas as formas de assédio devem ser denunciadas. Não se cale. A Linha Ética está disponível para combater atos contrários a leis, regulamentos, Código de Ética e Conduta, bem como Políticas e Procedimentos da Fundação Dorina.

10. LINHA ÉTICA ::::

A Linha Ética é administrada por uma empresa independente. Nós, da Fundação Dorina, não temos acesso direto, sendo que as denúncias passam por uma triagem pela empresa garantindo a confidencialidade das informações.

A Linha Ética funciona **24 horas por dia, 7 dias por semana**. As ligações são gratuitas.

As denúncias podem ser feitas de forma anônima, sendo que não é necessário se identificar.

Garantimos o sigilo absoluto das informações recebidas através deste Canal e o tratamento adequado de cada situação relatada.

Formas de realizar uma denúncia:

- canal.ouvidordigital.com.br/fundacaodorinanowill
- 0800 591 2213 | Código: 702
- (31) 98947-7889 📞 | Código: fundacaodorinanowill

11. REVISÃO E APROVAÇÃO

P-001

Controle de alterações

REVISÃO	DATA	DESCRIÇÃO
R_1	22/10/2024	Aprovação da 1ª versão da Política

Próxima revisão:
Em até 02 anos

Elaborado por/Revisado por:
Compliance Officer / Comitê de Governança, Riscos e Compliance (GRC)

Aprovado por:
Conselho de Curadores, em 22/10/2024





Fundação Dorina Nowill
Rua Doutor Diogo de Faria, 558 - Vila Clementino
São Paulo - SP | 04037-001
Fone: +55 11 5085-0999
Contato: compliance@fundacaodorina.org.br



[fundacaodorina](https://www.facebook.com/fundacaodorina)



[fundacaodorinanowill](https://www.instagram.com/fundacaodorinanowill)