SISTEMA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE

Política Interna de Prevenção ao Assédio Sexual e Moral

Política Complementar de Compliance — Instituto Vida e Saúde (INVISA)

A prevenção ao assédio sexual e moral é parte inseparável do compromisso do INVISA com a dignidade humana, a segurança assistencial e a construção de um ambiente organizacional pautado pelo respeito. Esta Política Complementar detalha as diretrizes institucionais que sustentam esse compromisso, integrando-se ao Programa Permanente de Prevenção ao Assédio Sexual e Moral e ao conjunto de políticas do Sistema de Integridade e Compliance.

1. Finalidade

Esta Política tem por finalidade estabelecer diretrizes institucionais para a prevenção, identificação e enfrentamento do assédio sexual e moral no âmbito do INVISA, assegurando ambiente de trabalho seguro, ético e livre de qualquer forma de violência ou constrangimento.

2. Abrangência

Aplica-se a todos os colaboradores, gestores, prestadores de serviço, voluntários e parceiros que atuem em nome do INVISA, em todas as unidades e estados onde a instituição opera, independentemente de cargo ou natureza do vínculo.

3. Princípios Norteadores

- Tolerância zero a qualquer forma de assédio sexual, moral ou abuso de poder;
- Prevenção como prioridade, não apenas resposta a ocorrências;
- Sigilo, imparcialidade e não retaliação em toda apuração;
- Proporcionalidade e devido processo na responsabilização;
- Melhoria contínua dos instrumentos de prevenção.

4. Diretrizes de Prevenção

- Realização de campanhas educativas anuais em cada unidade, incluindo áreas administrativas;
- Diagnóstico periódico do ambiente psicossocial de trabalho, com foco em exposição a assédio;
- Inclusão do tema na formação da CIPA e nos processos de integração de novos colaboradores;
- Publicação permanente de informações sobre o Canal de Denúncias e a Comissão do Programa em todas as unidades;
- Divulgação e atualização periódica de material educativo (cartilhas de prevenção).

5. Canais de Acolhimento e Denúncia

As denúncias podem ser feitas, de forma identificada ou anônima, por meio de:

- Site: invisa.org.br/sobre/canal-de-denuncias/
- E-mail: denuncia@invisa.org.br
- Ponto focal do Núcleo de Educação Permanente (NEP) da unidade, ou da equipe de RH, onde não houver NEP constituído

Denúncias de assédio sexual ou moral recebem tratamento prioritário, conforme rito específico do Regulamento de Investigações.

6. Proteção à Vítima e Testemunhas

O INVISA garante sigilo pleno das informações, veda expressamente qualquer forma de retaliação contra denunciantes e testemunhas de boa-fé, e pode adotar medidas cautelares de proteção durante a apuração, como afastamento preventivo ou realocação temporária, sempre sem prejulgamento de qualquer das partes.

7. Responsabilidades das Lideranças

Compete às lideranças de cada unidade: conhecer e disseminar esta Política; identificar precocemente sinais de assédio em suas equipes; encaminhar relatos ao Canal de Denúncias ou ao ponto focal local; abster-se de qualquer conduta que configure assédio; e colaborar integralmente com apurações em curso.

8. Papel do Comitê de Ética e Conduta (CEC)

Ao CEC compete supervisionar a implementação desta Política, deliberar sobre denúncias recebidas, aprovar e revisar periodicamente os instrumentos do Programa, e consolidar indicadores de efetividade por meio de avaliação bienal.

9. Disposições Finais

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e será revisada sempre que necessário, acompanhando atualizações legislativas, normativas ou institucionais.

BRUNO SOARES RIPARDO:11069598763

Assinado de forma digital por BRUNO SOARES RIPARDO:11069598763

Bruno Soares Ripardo
Diretor-Geral — INVISA