



POLÍTICA ANTI-OPRESSÕES

**O IP.REC É CONTRA QUALQUER
TIPO DE DISCRIMINAÇÃO
E VIOLÊNCIA**

FICHA TÉCNICA

AUTORIA

RAQUEL SARAIVA

MARCOS CESAR M. PEREIRA

JOSÉ PAULO

MARIANA CANTO

ISABELA INÊS BERNARDINO

REVISÃO

ALINE MELO

LAÍS ARCANJO

RAQUEL SARAIVA

PROJETO GRÁFICO

ESTÚDIO PUYA!



APRESENTAÇÃO

Um dos objetivos do IP.rec é a criação de um ambiente de pesquisa, capacitação e incidência em temas relacionados ao cruzamento do direito, tecnologia e ciências sociais, buscando, com isso, dar concreção a uma educação crítica, identitária, regional e cuja produção de conhecimento se dê com base no multissetorialismo. Para chegar a este objetivo, o IP.rec considera importante também promover a inclusão e lutar contra todo tipo de discriminação e violência.

Muito embora tenha havido nos últimos anos no Brasil alguns avanços em relação ao combate aos preconceitos de etnicidade, raça, gênero, religião, classe, orientação sexual e deficiências, há também o reconhecimento mais explícito das violências no ambiente de trabalho, como os assédios moral e sexual. O Brasil infelizmente ainda é uma sociedade que discrimina e comete inúmeras formas de violência contra esses grupos sociais. Os episódios de agressão física e psicológica reportados pela imprensa por todo o país são apenas a parte mais visível do problema, mas é preciso combater o preconceito em todas as suas formas nas menores ações cotidianas.

O IP.rec, como instituição comprometida com a promoção de

ações de inclusão e no combate à violência de qualquer espécie, não poderia fechar os olhos para esta realidade. Nossa intenção é atuar no sentido de reconhecer e promover, interna e externamente, os direitos à igualdade e à não-discriminação das mulheres e das pessoas negras, gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transexuais, transgêneros e pessoas com deficiências, tanto dentro da própria instituição quanto nas relações com outras entidades e em sua comunicação.

Para tanto, consideramos importante consolidar e publicizar, por meio desta Política, alguns conceitos e ideias básicos a respeito desta temática, além de estruturar um processo interno de investigação e repressão de condutas inadequadas porventura cometidas por algum de seus membros.

Com isso, esperamos que o IP.rec consolide sua posição enquanto instituição aberta à diversidade e comprometida com a promoção da igualdade e da liberdade, sem discriminações.



ETNICIDADE

O processo histórico de colonização brasileira, assim como o de diversas regiões do mundo, teve como consequência o extermínio de diversos grupos humanos. Esse extermínio envolve um caráter físico, mas também simbólico (*etnocídio*), isto é, de formas de vidas, línguas, culturas, etc. Inúmeras populações diversas são unidas em algo único para construção de um projeto de colonização, nação, que elimina as diferenças.

Quando abordamos grupos que se organizam a partir de uma linguagem, valores, religião, território, dos valores culturais, abordamos o conceito de *etnia*. Se formos observar a história do Brasil, centenas etnias indígenas - Yanomami, Fulni-ô, Pankararu, Hupda, Pataxó, Krenak, e tantas outras - foram reduzidas ao termo “índios”, ignorando que entre elas haviam enormes diferenças culturais. Ao olharmos para o neo-colonialismo em África, diferentes grupos étnicos também foram impostos a territórios delimitados por nações europeias, os quais não necessariamente eram o que tais populações viviam.

Dessa forma, ao observarmos a situação brasileira, verificamos um processo de extermínio das populações originárias desde do primeiro dia da colonização do território brasileiro. Atualmente, o desafio se mantém para esses grupos, que por muitas vezes têm sua forma de vida ameaçada, oprimida por fontes culturais, econômicas, governamentais dentre outras.

RAÇA

A imigração forçada de diferentes povos africanos, trazidos para territórios latino-americanos para serem escravizados ficou conhecida como *Diáspora Africana*. Estima-se que quase 5 milhões de pessoas do continente africanos foram trazidos/as para o território colonial que hoje entendemos como brasileiro. Diferentes grupos de África foram trazidos para o Brasil, de inúmeras culturas diferentes, todas elas reduzidas, com suas histórias e humanidades retiradas, apenas para um propósito: o enriquecimento da metrópole portuguesa. Além das populações indígenas, autores e militantes afirmam que a população negra é o alicerce da sociedade brasileira, por terem sido a maioria da mão de obra nas plantações e minas de ouro no Brasil colonial.

A abolição da escravidão em 1888, como afirma [Lélia Gonzalez](#) (2011), não apaga diversas lutas por liberdade que já ocorriam, por exemplo, nos Quilombos, que ainda continuam hoje. O processo abolicionista jogou a população negra à sua própria sorte em uma sociedade racista, que buscava por diversas maneiras apagar sua existência - física e culturalmente. Cabe lembrar que diversos teóricos no século XIX e início do XX acreditavam que o Brasil iria desa-

parecer devido à miscigenação, mas com uma maior quantidade de “sangue ariano” no Brasil haveria uma melhora - autores esses do intitulado *racismo científico*.

Se hoje ainda falamos de *raça* não é da mesma forma que autores dessa época utilizavam. *Raça* é uma categoria sociológica, não biológica, por isso é uma construção social, ajudando-nos a compreender desigualdades entre diferentes grupos por causa de traços fenotípicos - como cor, cabelo, formato do nariz, etc. É através da categoria racial que podemos compreender por quais motivos a população negra está nos postos de trabalhos mais precarizados, especialmente mulheres negras; por qual razão que é esse grupo que se encontra nas classes sociais mais baixas; porque são essa parcela da população brasileira que é considerada suspeita, encarcerada e assassinada.

Não basta para essas questões considerar apenas um “legado da escravidão” como resposta. É necessário compreender, como afirma Sílvio Almeida (2020), que a estrutura brasileira é formada para o *racismo*, para a propagação sistemática de discriminação com base na *raça*, criando desvantagens e vantagens para grupos diferentes - negros e brancos, respectivamente. Essa é a forma normal da sociedade brasileira, pois se afirmamos que indivíduos e instituições são racistas, é por fazerem parte de uma estrutura social racista. No *racismo estrutural*, diversos campos como economia, direito, sub-

jetivo, político, afirmam a desigualdade estrutural, que favorece a população branca brasileira. Complementa ainda o professor Sílvia Almeida, que a estrutura não só condiciona e restringe, como possibilita ações de indivíduos, para promover mudanças sociais..

O IP.rec, enquanto instituição privada, compreende que está inserido nas dinâmicas desiguais do racismo estrutural. Por isso, dentro de seu alcance institucional, buscamos promover ações a fim de combater a desigualdade racial no Instituto.



CLASSE



No final de 2020, o Brasil teve uma piora no Índice de Gini, que mede a desigualdade de renda entre as nações. Na matéria vinculada, o Brasil estava sendo o 9º pior país na desigualdade de renda. (AGÊNCIA O GLOBO, 2020) A fim de compreender essa questão, devemos entender que o processo formativo da sociedade brasileira foi pautado na concentração de renda - não havendo mecanismos visando a modificação estrutural dessa realidade.

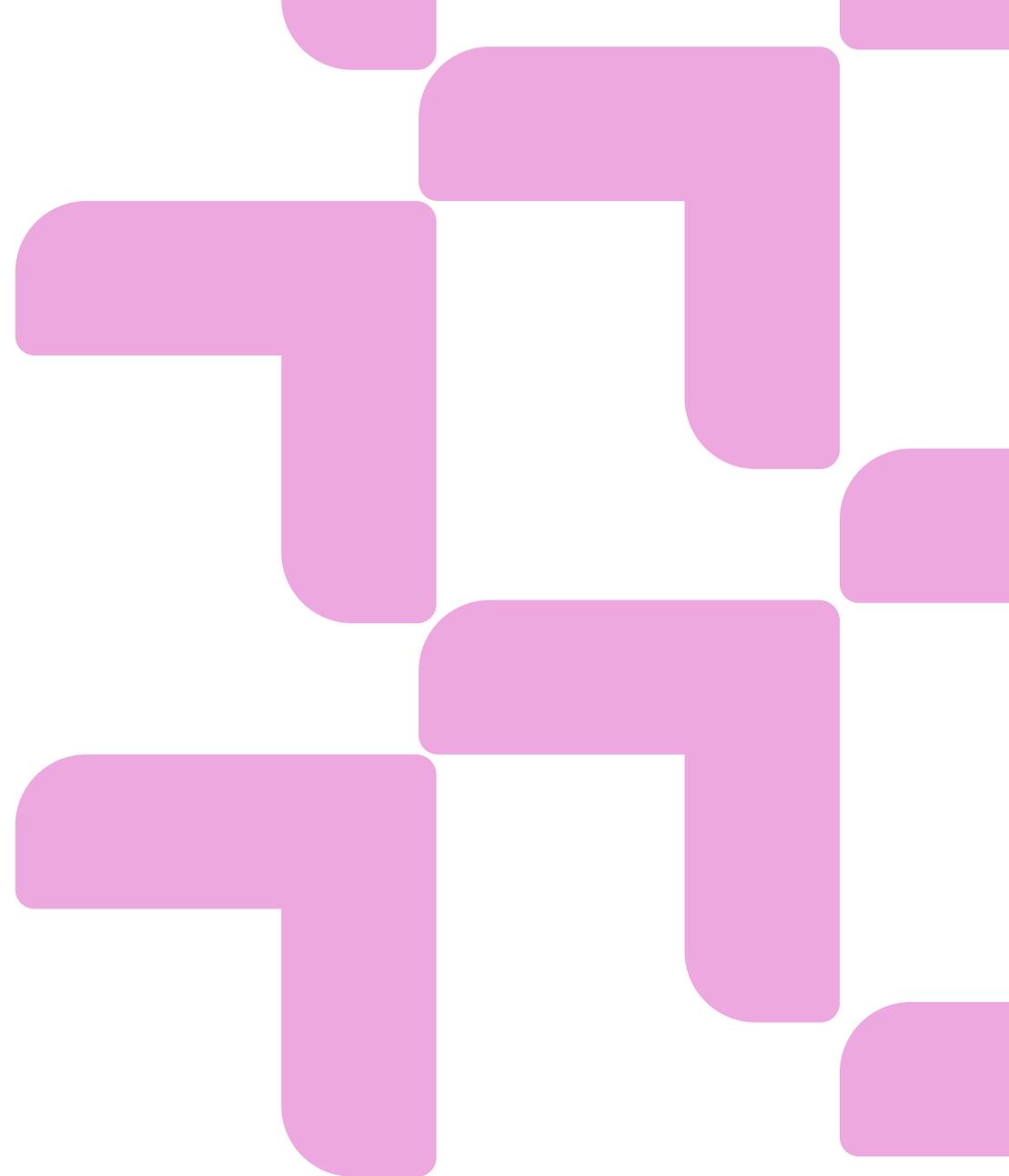
Além disso, debater o fenômeno de classe perpassa, necessariamente, o debate racial e o debate de gênero. Não é de se ignorar que as pessoas nos empregos mais precários são as mulheres negras. Muitos dos processos discriminatórios que têm um viés de raça, têm também um viés de classe imbuído neles.

A questão da estratificação possui diferentes formas de ser explorada. Uma forma de compreender a *classe social* é através da união de que classe não se refere apenas em termos econômicos, mas também dispositivos socioculturais. As classes sociais diferentes vão ter formas diferentes de se relacionar, de consumir aparelhos culturais, de expressar, que vão formar o ser individual. Diferente não implica que um é melhor que o outro, apenas diferente.

Quando observamos uma classe social média-alta discriminando classes sociais mais baixas podemos falar sobre um *preconceito de classe*. O trabalho de Maria Luiza Martins de Mendonça e

Janaína Vieira de Paula Jordão (2014) pode ser um exemplo, dentre tantos trabalhos, que refletem sobre esse tipo de preconceito. Diversos casos são levantados pelas autoras, como exemplo midiáticos que trazem a pobreza como sinônimo de falta de educação, sujeira, como se faltasse algo que há nas classes médias-altas. Levantam também os casos dos rolezinhos em shoppings, em que jovens de camadas populares iam se encontrar em shopping centers, desencadeando medo nos frequentadores mais ricos de assaltos. Por último, mas não menos importante, abordam a frase de que “aeroporto está virando rodoviária”, como se esse corpo não devesse estar ali - semelhante aos rolezinhos.

Dessa forma, considerando o caráter desigual da sociedade brasileira, compreendemos a importância de realizar políticas e iniciativas que visem o enfrentamento desta problemática, dentro e fora do Instituto.



ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO

Orientação Sexual é a característica onde cada pessoa demonstra profunda atração emocional, afetiva ou sexual por um determinado indivíduo de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas.

As orientações sexuais mais predominantes, atualmente, são: (1) Homoafetiva - atração emocional, afetiva ou sexual por pessoas do mesmo gênero; (2) Heterossexualidade - atração emocional, afetiva ou sexual por pessoa de gênero diferente; (3) Bissexualidade - atração emocional, afetiva ou sexual por pessoas de vários gêneros; e (4) Assexualidade - ausência de atração sexual por pessoas de qualquer gênero (REIS, 2018).

Já quando falamos em identidade de gênero, entende-se que é a experiência interna e individual, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, e que inclui o senso pessoal do corpo e outras expressões de gênero. A premissa básica é que o sexo é biológico, contudo o gênero é uma construção sexual - a expressão

de gênero da pessoa nem sempre corresponde ao seu sexo biológico. É o gênero ao qual o indivíduo se auto-identifica, podendo ser homem, mulher, não binário, queer, gênero fluído, transgênero, entre outros (REIS, 2018).

Além disso, podemos separar a identidade de gênero em cis e trans. Cisgêneras são as pessoas que possuem uma identidade de gênero correspondente com o seu sexo biológico. Já as pessoas transgêneras são aquelas que possuem uma identidade de gênero diferente do seu sexo biológico. Ressalta-se que, tanto pessoas cis quanto trans podem se enquadrar em heterossexual, bissexual, homossexual.

Diante disso, o IP.rec defende que todas as pessoas devem ser tratadas segundo a sua identidade de gênero e com respeito à sua orientação sexual. Ademais, acreditamos no respeito ao nome social, bem como à não diferenciação de tratamento entre cisgêneros, transgêneros, travestis, crossdressers.

Por isso, não será aceito qualquer tipo de preconceito, discriminação ou fobia (LGBTIfobia) baseados na orientação sexual ou identidade de gênero de qualquer pessoa, seguindo as diretrizes do Alto

Comissariado para Direitos Humanos das Nações Unidas, em seu relatório de 2015, o qual estabeleceu as obrigações internacionais dos países em matéria de orientação sexual e identidade de gênero. Portanto, qualquer forma de hostilização e violência contra LGBTI+ será passível de penalização.

O IP.rec incentivará ações positivas que visem a garantir a igualdade entre todos os membros, bem como a promoção de políticas e eventos para o resto da sociedade.



Para mais informações acerca das pautas LGBTI+ essenciais para o IP.rec:

➤ [O Ministério Público e os Direitos de LGBT](#)

➤ [Manual de Comunicação LGBTI+](#)

➤ [Obligaciones Estatales en Relación con el Cambio de Nombre, la Identidad de Género, y los Derechos derivados de un Vínculo entre parejas del mismo sexo](#)

➤ [Nascidos Livres e Iguais](#)



GÊNERO

Considera-se que a violência física, psicológica e sexual tem por base o gênero quando se deriva da desigualdade das relações de poder entre os homens e as mulheres (OMS, 2009) ou se for cometida contra pessoas que não são representadas pelos “papéis de gênero socialmente aceitos” (van der Veur et al, 2007). É importante lembrar que os papéis de gênero são comumente definidos pela sociedade (por exemplo, os comportamentos/funções que a sociedade considera como sendo masculinos ou femininos. (UNESCO, 2000). Assim, apesar das principais vítimas serem mulheres, a violência de gênero também pode ser exercida sobre homens com estilos de vida considerados como “não convencionais” perante a sociedade, assim como homens homossexuais, bissexuais ou trans, ou que são considerados como tal (ver tópico Orientação sexual e identidade de gênero).

A violência de gênero no ambiente de trabalho é objeto de estudos no Brasil e no mundo. A nível internacional, a recente adoção da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável representa um grande passo em busca da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e crianças do sexo feminino. O Objetivo 5 da Agenda 2030 inclui como metas, por exemplo, acabar com “todas as formas de discriminação contra as mulheres” e reforçar “políticas sólidas e legislação aplicável em favor da promoção da igualdade de gênero e do empoderamento de todas as mulheres a todos os níveis”.

Não podemos esquecer que a dimensão de gênero está profundamente ligada às relações de poder e o equilíbrio tradicional do poder que busca favorecer os homens (Holmes e Flood, 2013). Dessa forma, por vezes, a chegada de uma mulher a um setor tradicionalmente dominado pelos homens - como é o caso do setor tecnológico em que o IP.rec está inserido - pode alterar as relações de poder existentes (Ness, 2012, pág. 664) levando com que indivíduos reafirmem o seu domínio com comportamentos abusivos (McLaughlin et al., 2012). Como anteriormente mencionado, a imposição dos papéis de gênero também pode acontecer por meio do uso de uma cultura [heterossexual] dominante que inferioriza aqueles que não se encaixam no “paradigma da masculinidade” (Kimmel, 2004, pág. 193).

É importante frisar que assim como definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), “a experiência da violência e do assédio transcende os limites das categorias e das definições estabelecidas”. Assim, a violência e o assédio no ambiente de trabalho também podem ser interpretados como parte de um comportamento contínuo fora do ambiente laboral ou “práticas inaceitáveis que podem ser traduzidos em sofrimento ou danos físicos, psicológicos ou sexuais” (OIT, 2016, Anexo I, parágrafo 3).

De acordo com o *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (CEACR), na legislação de diferentes países, a discriminação de gênero, incluindo a violência e o assédio,

podem referir-se estritamente às “características biológicas”, ou pode incluir também “funções e responsabilidade que a sociedade atribui a determinado gênero” (OIT, 2012, parágrafo 782). Uma forma comum de violência neste caso, por exemplo, é o “assédio na maternidade” (OIT, 2016). Além disso, o assédio com base no gênero também pode ser percebido a partir de manifestações como as “brincaadeiras” depreciativas ou degradantes (o que pode frequentemente constituir uma forma de assédio sexual).

Finalmente, sendo uma instituição que conta com uma presidência e composição majoritariamente feminina, o IP.rec entende o contexto atual e busca tomar a frente de ações positivas que visem garantir a igualdade de gênero, bem como a promoção de políticas e iniciativas que lançam luz a questões como as aqui abordadas. Para mais informações acerca das pautas de gênero que são caras ao IP.rec visite <https://www.instagram.com/mulheresnagi/>.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Assédio, segundo o dicionário Michaelis, é a “insistência imperitine, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões, etc”.

Já o assédio moral é a exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, provocando constrangimento, insegurança ou estresse. Geralmente ocorre no ambiente de trabalho e no exercício das suas funções e é mais comum entre relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas e relações antiéticas.

Por sua vez, o assédio sexual, segundo a definição do Código Penal, é o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (art. 216-A).

O relatório “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho” (2018), da Organização Mundial do Trabalho, afirma que, apesar de não haver uma definição universal

sobre violência e assédio, existem componentes comuns. Estudo realizado em 80 países demonstrou que, entre outras coisas, que em 40 países os termos utilizados para se referirem à violência e ao assédio no ambiente de trabalho incluem condutas físicas e psicológicas. Além disso, na maioria dos países analisados constatou-se que a violência e o assédio relacionados com o trabalho definem-se mais frequentemente pelo efeito da conduta do que pela conduta em si.

É importante destacar também que o assédio se configura como uma expressão das relações de poder do local de trabalho, ou seja, o seu desequilíbrio é causa para um superior importunar um trabalhador. O documento da OMT ainda destaca que a questão de gênero está profundamente ligada às relações de poder no ambiente de trabalho, e que o equilíbrio tradicional do poder favorece os homens. A chegada de uma mulher a um setor dominado pelos homens pode alterar essas relações, levando alguns destes homens a reagir afirmando seu domínio com comportamentos de assédio sexual (OMT, 2018, p. 25).

Nesse sentido, o IP.rec reafirma suas intenções no estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo e no repúdio a condutas de quaisquer formas de assédio, que, caso ocorram, serão investigadas e punidas com rigor, nos termos da presente política.

CAPACITISMO

Capacitismo significa a discriminação de pessoas com deficiência. O capacitismo parte do modelo social de que existe um padrão aceito como “normal” e, por consequência, em subestimar a capacidade de pessoas em virtude de suas deficiências. Por conta do desconhecimento e da falta de debate sobre o assunto, a participação plena da pessoa com deficiência na sociedade acaba sendo restrita. Segundo a pesquisadora Fiona Kumari Campbell, professora sênior na Escola de Educação e Serviço Social da Universidade de Dundee na Escócia, destaca em seu livro “Contours of Ableism: The Production of Disability and Aabledness” o “capacitismo é essencialmente prejudicial e, em vez de fornecer consolo para pessoas com deficiência, na verdade envolve práticas e atitudes que induzem outras formas de deficiência” (Campbell, 2009).

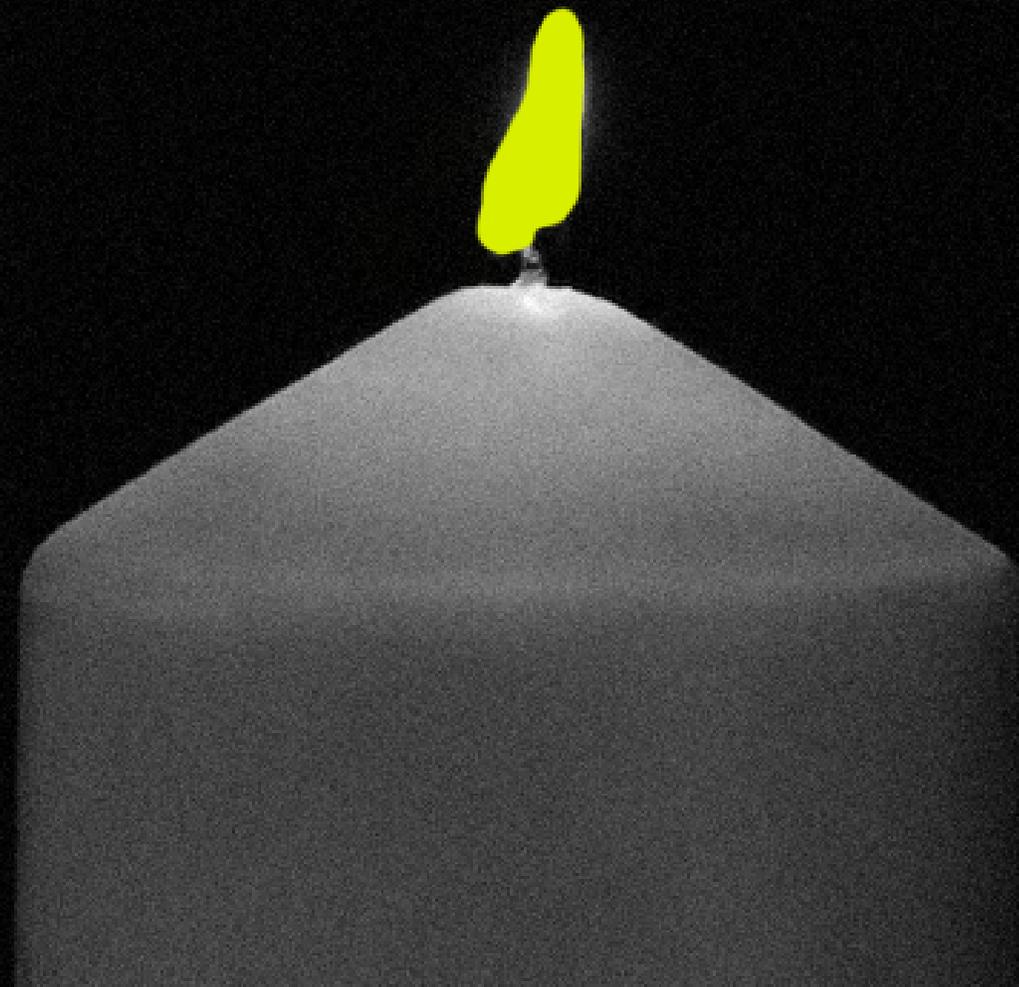
Portar alguma deficiência não pode ser visto como algo que falta em alguém, mas algo que, por singularidades do corpo humano, re-

quer atenção quanto à forma de comunicação, mobilidade, entendimento e/ou relacionamentos sociais. Capacitismo ocorre com a discriminação de pessoas com deficiência (PCDs) e neurodivergentes (NDs) no ambiente de trabalho, podendo acontecer de várias maneiras: desde comentários aparentemente inocentes até a discriminação consciente, com intenção de excluir ou ofender.

No Brasil, por conta do capacitismo existente, apenas 1% da população portadora de deficiência está no mercado de trabalho ([VER-DÉLIO, 2017](#)). No IP.rec estamos afirmando nossa responsabilidade em acolher todos que estão interessados em trabalhar conosco independentemente de sua condição, sem dar espaços para capacitismos ou posicionamentos que não demonstrem acolhimento a todos.

RELIGIÃO

Apesar do Brasil ser um Estado laico, a constituição brasileira prevê a liberdade religiosa a todos. Em resumo, não há uma religião oficial no país e todo cidadão tem direito de exercer sua convicção religiosa ou a ausência de religião. Em pesquisa publicada em 2020 foi observado que mais de 80% dos brasileiros se consideram católicos ou evangélicos, mas há uma grande diversidade de credos, havendo ainda aqueles que não seguem nenhum preceito religioso ou que se consideram ateus ou agnósticos. Em razão da pluralidade de religiões e a liberdade de exercício de credos, o IP.rec condena qualquer discriminação ou preconceito quanto à religião que seus colaboradores sigam. Acreditamos que é possível construir um ambiente colaborativo e troca de ideias onde a pluralidade de grupos ajude na construção de um ambiente diverso e produtivo.



PRÁTICAS INSTITUCIONAIS



No intuito de executar institucionalmente ações de inclusão social e promoção da diversidade, o IP.rec estabelece como principais práticas, não se limitando a estas, as seguintes ações:

1. Tolerância zero a condutas discriminatórias e opressivas

O IP.rec proíbe que seus colaboradores pratiquem quaisquer atos discriminatórios e de assédio, exploração ou abuso. Não serão toleradas pela instituição, portanto, quaisquer condutas enquadradas nas definições aqui apresentadas e que causem desconforto ou dano a outros colaboradores ou quaisquer outras pessoas, ou que sejam contrários aos valores defendidos nesta Política, causando repercussão negativa, caso o colaborador esteja em função de representação do Instituto. O IP.rec buscará apurar e resolver as situações que lhe forem postas através do procedimento descrito na presente Política, com o intuito de garantir a segurança no seu local de trabalho e proteger a vítima.

2. Não culpabilização da vítima

Em nenhuma hipótese, a vítima que realizar denúncia será culpabilizada, recriminada ou tratada diferente dos demais. Qualquer conduta em sentido contrário será também passível de investigação e punição.



3. Ações afirmativas

O IP.rec buscará fortalecer a prática já existente de ações afirmativas em seus processos seletivos para inclusão de minorias sociais. A prática poderá ocorrer de formas variadas, desde pontuação extra na seleção até editais dedicados exclusivamente a esses grupos.

4. Criação do GT Diversidade

Será criado um grupo de trabalho permanente formado por 5 pessoas, sendo 2 da diretoria e 3 não-diretoria, que será responsável por observar internamente as condutas do Instituto e sugerir adequações quando necessário, a fim de incentivar as práticas e o estabelecimento de um ambiente inclusivo e seguro. O GT será renovado a cada início de ano e sua composição deverá ser o mais diversa e inclusiva possível, dentro dos quadros disponíveis no Instituto.



5. Paridade de gênero e étnico-racial em projetos e eventos públicos

O IP.rec buscará atingir paridade de gênero e étnico-racial dentro dos projetos de pesquisa, visando, assim, trazer diferentes perspectivas para a problemática analisada. De forma semelhante, é também objetivo do Instituto levar essa diversidade para futuros eventos públicos realizados por sua equipe. No mesmo sentido, a condução de pesquisas será dividida com representantes e associações de grupos sociais minoritários que sejam possivelmente afetados, a fim de validar os diversos aspectos, desde metodologia até os resultados.

6. Capacitação regular e obrigatória

Todos os diretores, pesquisadores, estagiários e prestadores de serviço do IP.rec deverão participar de treinamentos obrigatórios anuais sobre os princípios de proteção contra condutas discriminatórias e opressivas. O treinamento abordará os seguintes temas: Definição de condutas discriminatórias e opressivas e comportamentos que constituem essas violações; Reconhecimento de situações de risco; Procedimentos para denúncia segura de comportamentos inadequados; Responsabilidades dos colaboradores e diretores na prevenção e resposta a incidentes de condutas discriminatórias e opressivas.

7. Procedimentos de avaliação e melhoria contínua

A Diretoria do IP.rec revisará anualmente esta política e os procedimentos de proteção, incorporando aprendizados e recomendações de auditorias internas e, quando disponíveis, relatórios externos de terceiros



SISTEMA DE PROTEÇÃO À VÍTIMA, DENÚNCIAS E PROCEDIMENTOS DE APURAÇÃO



Para a apuração de casos de violência praticada por pessoas vinculadas ao IP.rec, será adotado o seguinte procedimento:

1 - A denúncia deverá ser feita por e-mail ao endereço da Presidência do Instituto; Caso a denúncia seja contra a Presidência, deverá ser encaminhada para outro diretor, o qual seguirá o mesmo rito.

2 - A Presidência, ao receber a denúncia, analisará superficialmente o teor e a identidade da vítima, a fim de formar a comissão de apuração da denúncia. A comissão será composta por 3 membros: um diretor, um pesquisador e um estagiário e será formada considerando as características do caso concreto;

3 - Os integrantes da comissão, assim como a Presidência, assinarão um termo de sigilo, a fim de evitar que as informações da apuração do caso sejam publicizadas de qualquer forma;

4 - Após a assinatura do termo de sigilo, a Presidência comunicará oficialmente a denúncia à comissão, dando início à apuração;

5 - A comissão poderá adotar os procedimentos que julgar necessários para apuração dos fatos, incluindo, mas não limitada a: oitiva de testemunhas, oitiva das partes, análise de documentos de quaisquer tipos, acareação, etc.

6 - A comissão terá o prazo de 30 dias, prorrogável uma única vez por igual período, para concluir a apuração e determinar a sanção que entender cabível ao caso.

7 - O relatório final, devidamente fundamentado com a narrativa dos fatos e a análise das provas coletadas, será assinado pelos três membros da comissão e apresentado à Presidência, que aplicará a sanção determinada pela comissão.

8 - O registro da ocorrência será selado e arquivado em plataforma online com recursos de segurança e limitação de acesso aos integrantes da comissão, por 3 (três) anos, sendo este o prazo prescricional de ação de reparação civil

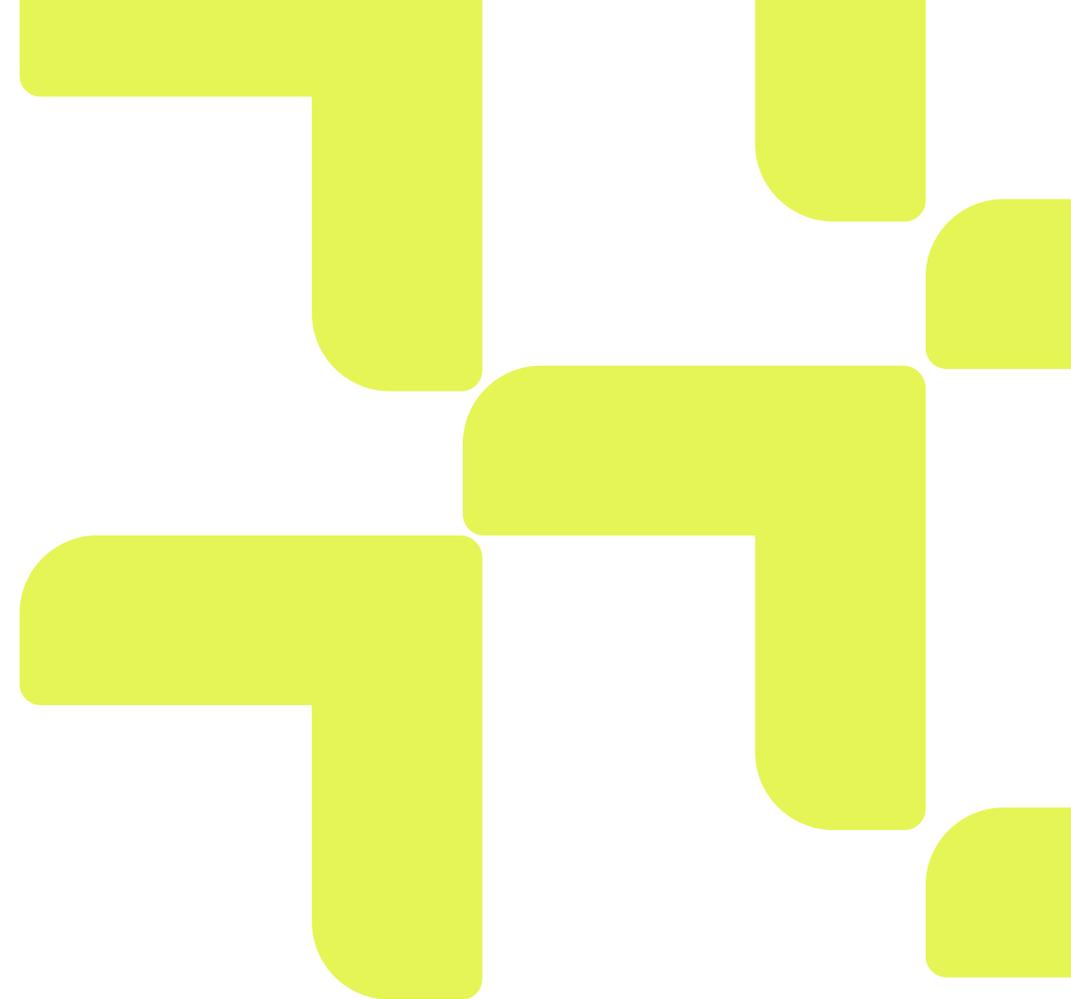
SANÇÕES

As sanções a serem aplicadas a critério subjetivo da comissão de apuração das ocorrências relacionadas a esta Política podem ser:

- 1 - advertência;
- 2 - suspensão não remunerada por, no máximo, 90 dias;
- 3 - expulsão do quadro de colaboradores do IP.rec.

Cumulativamente, a comissão pode determinar uma manifestação pública do agressor e um pedido de desculpas à vítima, público ou não.

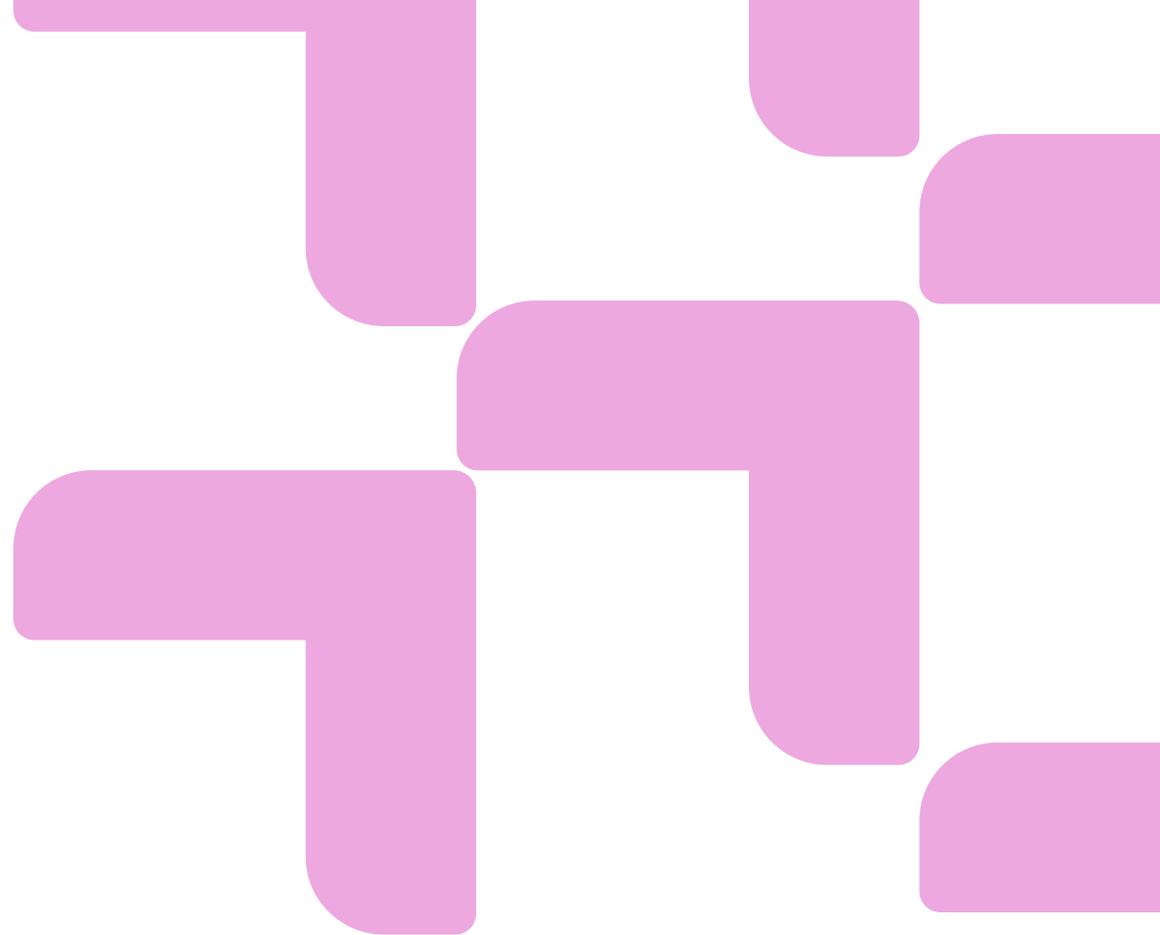
A sanção será aumentada em caso de reincidência, ou seja, o mesmo agente praticar a mesma conduta. Caso a nova conduta seja diferente da anterior, tal fato será levado em consideração pela comissão de apuração.



DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente política pode ser revista a qualquer tempo, sempre que a Diretoria do IP.rec entender necessário.

Recife, 29 de julho de 2021.



REFERÊNCIAS

AGÊNCIA O GLOBO. Brasil é nono país mais desigual do mundo, diz IBGE. **Exame**. 12 de nov. de 2020. Disponível em: < <https://exame.com/economia/brasil-e-nono-pais-mais-desigual-do-mundo-diz-ibge/> >. Acesso em 26/07/2021

ALMEIDA, Sívio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2020.

CAMPBELL, Fiona Kumari. **Contours of Ableism: The Production of Disability and Aabledness**. Palgrave Macmillan: 2009.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino. In: PALMARINO, Círculo. **Caderno de Formação Política do Círculo Palmarino**. 2011. Disponível em: < https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/271077/mod_resource/content/1/Por%20um%20feminismo%20Afro-latino-americano.pdf >. Acesso em: 26/07/2021

HOLMES, S. e FLOOD, M.G. **Genders at Work: Exploring the Role of Workplace Equality in Preventing Men's Violence against Women**. Sydney: White Ribbon Foundation. 2013.

KIMMEL, M. Masculinity as homophobia: Fear, shame and silence in the construction of gender identity. P. Murphy (ed.): **Feminism and masculinities**. Oxford: Oxford University Press. 2004

MCLAUGHLIN, H. et al. Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. **American Sociological Review**, Vol. 77, pp. 625–647. 2012

MENDONÇA, Maria Luiza Martins; JORDÃO, Janaína Vieira de Paula. Nojo de Pobre: Representações do popular e preconceito de classe. **Contemporânea**, v. 12, n. 1, 2014.

NESS, K. Constructing masculinity in the building trades: 'Most jobs in the construction industry can be done by women'. **Gender, Work & Organization**, Vol. 19, pp. 654–676. 2012

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**. Genebra: Conferência Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_630695/lang--en/index.htm>. Acesso em 26/07/2021.

OMS. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Promoting gender equality to prevent violence against women**. Genebra: Violence Prevention: The Evidence. 2009

REIS, T., org. **Manual de Comunicação LGBTI+**. 2ª edição. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / GayLatino, 2018. Disponível em <<https://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>>. Acesso em 26/07/2021.

UNESCO. **Gender Sensitivity, Module 5**, Doc. ED.99/WS/14. 2000. Disponível em <https://docplayer.net/20793893-Gender-sensitivity-module-5-zambia-february-2000.html> Acesso em 28/07/2021

VAN DER VEUR, D. et al. Gender-based violence. **Gender matters: A manual on addressing gender-based violence affecting young people**. Budapest: Council of Europe. 2007.

