

		No. POL-SGQ-002	Data de Criação: 20/10/2025
Revisão: 00		Página: 1 de 6	
POLÍTICA	Elaborado por: Gustavo Processy	Verificado / Aprovado por: Mauro Ramos	Data da Aprovação: 21/10/2025
<b>ASSUNTO:</b> POLÍTICA DE PROTEÇÃO CONTRA ASSÉDIO E VIOLÊNCIA A MULHER			

## 1. OBJETIVOS

Esta política estabelece diretrizes e princípios básicos que visam reforçar os mecanismos de proteção e prevenção ao assédio, seja moral ou sexual, bem como outras formas de violência contra as mulheres que podem ameaçar a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

Objetiva ainda, inspirar práticas respeitosas e inclusivas para determinar sanções cabíveis e também servir de instrumento ao Instituto Avalanche Azul para a valorização do tema e assegurar o relacionamento respeitoso entre todos os colaboradores, alunos e stakeholders do Instituto Avalanche Azul.

## 2. ABRANGÊNCIA

Aplicável à todas as áreas e todos os associados, diretores, funcionários, estagiários, voluntários, membros do conselho e comitês (“Colaboradores”) do Instituto Avalanche Azul, bem como aos alunos e stakeholders do Instituto Avalanche Azul e às demais partes interessadas que mantenham relacionamento direto ou indireto com o Instituto Avalanche Azul.

## 3. DEFINIÇÕES

**Violência contra a mulher:** Qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde psicológica e corporal da mulher. Gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitas ou sutis, desqualificadoras, discriminadoras, humilhantes ou constrangedoras, decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam potencialmente capazes de comprometer sua carreira profissional, causar dano à sua integridade física ou psíquica, podendo ocasionar ainda deterioração do ambiente de trabalho.

**Assédio moral:** Condutas abusivas que expõe pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades e que pode causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica.

**Assédio sexual:** Conduta que viola a dignidade sexual da mulher, podendo ser expressa de duas formas mais comuns:

- Por intimidação caracterizado por incitações sexuais com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa;

		No. POL-SGQ-002	Data de Criação: 20/10/2025
		Revisão: 00	Página: 2 de 6
POLÍTICA	Elaborado por: Gustavo Processy	Verificado / Aprovado por: Mauro Ramos	Data da Aprovação: 21/10/2025
<b>ASSUNTO:</b> POLÍTICA DE PROTEÇÃO CONTRA ASSÉDIO E VIOLÊNCIA A MULHER			

- b) Criando uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho e por chantagem que consiste em exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.

**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, dos direitos e liberdades fundamentais.

#### 4. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

Esta Política estabelece as seguintes diretrizes como forma de sua efetiva implantação:

##### 4.1. Princípios aplicados a esta Política

Esta Política implementada pelo Instituto Avalanche Azul é regida pelos seguintes princípios e ações:

- I. Respeito à dignidade da pessoa humana;
- II. Favorecimento de um clima organizacional saudável e respeitoso, de não discriminação e de tolerância à diversidade entre a diretoria e todos os colaboradores, atletas e terceirizados;
- III. Capacitação de seus diretores, colaboradores, atletas e terceirizados por meio da realização de informativos, palestras e outras atividades voltadas à discussão e à sensibilização de boas práticas no ambiente de trabalho, além da conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas;
- IV. Estímulo às boas práticas administrativas e à liderança, considerando-se as características profissionais e pessoais de cada um;
- V. Capacitação de seus diretores, colaboradores e terceirizados visando à prevenção de conflitos, com ênfase nas consequências do assédio moral, sexual e da violência contra a mulher, cuja participação dos gestores deve ser obrigatória;
- VI. Construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;
- VII. Cuidado com a comunicação e linguagem utilizada na disseminação de conteúdos e temas relacionados: **COMUNICAÇÃO VIOLENTE REPRODUZ A VIOLÊNCIA QUE QUEREMOS MITIGAR!**

		No. POL-SGQ-002	Data de Criação: 20/10/2025
		Revisão: 00	Página: 3 de 6
POLÍTICA	Elaborado por: Gustavo Processy	Verificado / Aprovado por: Mauro Ramos	Data da Aprovação: 21/10/2025
<b>ASSUNTO:</b> POLÍTICA DE PROTEÇÃO CONTRA ASSÉDIO E VIOLENCIA A MULHER			

VIII. Monitoramento das atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;

IX. Avaliação periódica do clima organizacional;

#### **4.1.1 – Direitos legais e internacionais das mulheres**

Segundo a ONU - Organização das Nações Unidas os direitos das mulheres são:

- Direito à vida
- Direito à liberdade e a segurança pessoal
- Direito à igualdade e a estar livre de todas as formas de discriminação
- Direito à liberdade de pensamento
- Direito à informação e a educação
- Direito à privacidade
- Direito à saúde e a proteção desta
- Direito a construir relacionamento conjugal e a planejar sua família
- Direito a decidir ter ou não ter filhos e quando tê-los
- Direito aos benefícios do progresso científico
- Direito à liberdade de reunião e participação política
- Direito a não ser submetida a torturas e maltrato

#### **4.2. Governança e procedimento de apuração de denúncias de assédio e/ou violência contra a mulher no ambiente do Instituto Avalanche Azul**

O procedimento de apuração de denúncias/notícia de assédio moral, sexual e ou de violência a mulher tem as seguintes premissas definidas:

- É adotado por provocação da vítima ou por quem apresente a denúncia/notícia;
- É imediato;
- É confidencial;
- É dinâmico;
- Permite a assistência, a orientação e o acompanhamento dos envolvidos, incluído o acompanhamento de colega de trabalho ou de representante de sindicato/associação;
- Permite a juntada de documentos e/ou outros meios comprobatórios;
- Contempla a conciliação dos conflitos em todas as fases do procedimento.

##### **INSTITUTO AVALANCHE AZUL**

CNPJ: 53.071.884/0001-31 Insc. Municipal: 1.505.944-3

Praia do Zumbi, 28 – Sala – Zumbi – Rio de Janeiro/RJ

admavalancheazul@gmail.com

institutoavalancheazul@gmail.com

Tel.: 21 96602-1162

		No. POL-SGQ-002	Data de Criação: 20/10/2025
Revisão: 00		Página: 4 de 6	
POLÍTICA	Elaborado por: Gustavo Processy	Verificado / Aprovado por: Mauro Ramos	Data da Aprovação: 21/10/2025
<b>ASSUNTO:</b> POLÍTICA DE PROTEÇÃO CONTRA ASSÉDIO E VIOLENCIA A MULHER			

- Encaminhar relatório conclusivo à autoridade competente, sob autorização expressa dos envolvidos, quando não for possível ajustar e/ou conciliar.

#### **4.3. Fluxo no Instituto Avalanche Azul das ações perante a denúncia/notícia de assédios ou violência contra a mulher**

O fluxo interno que irá tratar as denúncias/notícias de assédio moral e sexual ou de violência contra a mulher, compreende as seguintes etapas de:

1. Recebimento da denúncia ou notícia;
2. Convocação da **Comissão de Averiguação de Conduta e Compliance**, pelo Diretor Técnico, para reunião, em até dois dias, para discussão e deliberação dos procedimentos de:
  - a) Afastamento ou não do autor ou vítima do ambiente sob suspeita de prática de assédio ou violência psicológica;
  - b) Acompanhamento ou não do autor da denúncia pelo Departamento de QSMS; em caso positivo elaborar um Plano de Governança para documentar e definir os princípios, processos e estruturas do Instituto Avalanche Azul para tomar decisões e administrar relações.
3. Apresentação pela **Comissão de Averiguação de Conduta e Compliance** do estudo aprofundado do caso, em até 10 dias após a 1<sup>a</sup> reunião, com a proposição de diligências, coleta de informações, documentos, oitiva (aquel que se ouviu dizer, se repetiu diversas vezes) de testemunhas, visitas diretas ao setor/local de trabalho do autor da denúncia/notícia.
4. Apresentação, em até 30 dias, do estudo, das diligências realizadas com a emissão de relatório conclusivo sobre a caracterização ou não de assédio moral, sexual ou de prática de violência psicológica e/ou discriminação.
5. Para a solução do assédio e/ou da violência psicológica e/ou discriminação poderá ser proposta a conciliação aos envolvidos e encaminhada recomendação de ações à diretoria e Chefia Imediata e QSMS, incluídas medidas preventivas e, se necessário, a realocação dos envolvidos em outro setor.
6. Não sendo possível a solução consensual da situação denunciada/noticiada, os envolvidos deverão ser consultados sobre o interesse em dar continuidade ao procedimento na instância competente. Em caso positivo, a **Comissão de Averiguação de Conduta e Compliance** encaminhará à autoridade competente memória descritiva com a síntese da questão, observando-se o sigilo das informações para que os sansões legais sejam aplicados.

		No. POL-SGQ-002	Data de Criação: 20/10/2025
Revisão: 00		Página: 5 de 6	
POLÍTICA	Elaborado por: Gustavo Processy	Verificado / Aprovado por: Mauro Ramos	Data da Aprovação: 21/10/2025
<b>ASSUNTO:</b> POLÍTICA DE PROTEÇÃO CONTRA ASSÉDIO E VIOLENCIA A MULHER			

## 5. RESPONSABILIDADE

### 5.1. Conselho de Diretores

Validar o conteúdo dessa Política e monitorar o seu cumprimento.

### 5.2. Gerência e demais líderes dos setores

Garantir a aplicação desta política e zelar pelo cumprimento de seus princípios em todas as suas decisões, apoiando a implantação das iniciativas relacionadas e incentivando a formação de líderes que valorizem o respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas.

### 5.3. Jurídico

Apoiar na resolução de dúvidas e condutas relacionadas a situações envolvendo os temas de assédio e violência contra a mulher no Instituto.

### 5.4. Colaboradores e demais estruturas corporativas

Cabe a todos os colaboradores do Instituto Avalanche Azul, desenvolver suas atividades e responsabilidades para com o Instituto, respeitando e seguindo as diretrizes previstas nesta Política. É responsabilidade de todos criar um ambiente de trabalho e de relacionamento respeitoso e consciente com todos, incluindo em especial com as mulheres, parte do time Instituto Avalanche Azul.

Que cada um apoie, participe e apresente sua colaboração no aprimoramento das ações realizadas pelo Instituto neste sentido.

Cabe a todos evitar incidentes de desrespeito, assédio, violência e discriminação.

Denunciar, pelo e-mail [institutoavalancheazul@gmail.com](mailto:institutoavalancheazul@gmail.com) , toda situação de assédio e de violência para que ações sejam tomadas e resolvidas por meio de diálogo franco e aberto entre as pessoas direta ou indiretamente envolvidas, tendo os gestores responsabilidades para com o encaminhamento das soluções.

Ligue para 180 – Violência contra mulher;

Ligue para 190 – Emergência da Polícia Militar do Estado do Rio Janeiro;

Ligue para 1746 – Assédio e/ou agressões

Ligue para 197 – Violência doméstica

Ligue para 21 – 973599095 – Funcional da Maria da Penha do 17º batalhão da Ilha do Governador.

		No. POL-SGQ-002	Data de Criação: 20/10/2025
		Revisão: 00	Página: 6 de 6
POLÍTICA	Elaborado por: Gustavo Processy	Verificado / Aprovado por: Mauro Ramos	Data da Aprovação: 21/10/2025
<b>ASSUNTO:</b> POLÍTICA DE PROTEÇÃO CONTRA ASSÉDIO E VIOLENCIA A MULHER			

## 6. LEGISLAÇÃO E NORMAS APLICÁVEIS

- Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999 (*Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências*).
- Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (*Nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher*);
- Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (*Institui o Programa Empresa + Mulheres*);
- Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021 (*Criou o Programa Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica e instituiu o crime de violência psicológica contra a mulher*).
- CLT Art. 377 — *A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando em hipótese alguma, a redução de salário.*
- NR 05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA

## 7. HISTÓRICO DE REVISÕES

REVISÃO	DATA	Descrição da Alteração
00	20/10/2025	Emissão inicial do documento