bienal

# Política de respeito à diversidade e enfrentamento do assédio

Aprovada pela Diretoria Executiva
em 5 de fevereiro de 2024

**Fundação Bienal de São Paulo**
Parque Ibirapuera · Portão 3 · Pavilhão Ciccillo Matarazzo
04094-000 · São Paulo · SP · Brasil
www.bienal.org.br
T +55 11 5576 7600
contato@bienal.org.br

bienal

## SUMÁRIO


**1. FINALIDADE** 1

**2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO** 1

**3. DEFINIÇÕES** 1

**4. RESPEITO À DIVERSIDADE** 2

**5. ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL** 2

**6. INSTÂNCIAS DE ACOMPANHAMENTO** 3

**7. CANAIS DE COMUNICAÇÃO** 4

**8. DÚVIDAS RELACIONADAS A ESTA POLÍTICA?** 4

**9. DENÚNCIAS DE VIOLAÇÃO DESTA POLÍTICA** 4

**10. DISPOSIÇÕES FINAIS** 5

bienal

# FUNDAÇÃO BIENAL DE SÃO PAULO

CNPJ n. 60.991.585/0001-80

## POLÍTICA DE RESPEITO À DIVERSIDADE E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO

(aprovada pela Diretoria Executiva em 05/02/2024)

### 1. FINALIDADE

Esta Política complementa o Código de Conduta da Fundação Bienal de São Paulo, estabelecendo normas e procedimentos específicos para (a) promover o respeito à diversidade no ambiente de trabalho e (b) prevenir e combater condutas que possam configurar assédio moral ou sexual e todo e qualquer tipo de violência no ambiente de trabalho.

### 2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta Política se aplica a todos os diretores, curadores, artistas, funcionários e voluntários da Bienal (os "colaboradores internos"). Ela também deverá ser observada, na máxima extensão possível, pelos consultores e demais fornecedores de bens ou serviços (os "colaboradores externos"), incluindo os terceirizados, os quais deverão estar cientes de que seu descumprimento poderá motivar o encerramento dos respectivos contratos.

### 3. DEFINIÇÕES

Para fins desta Política, considera-se:

a) assédio moral: a conduta repetitiva e prolongada de expor um/a ou mais colaboradores a situações constrangedoras, humilhantes ou de violência psicológica no exercício de suas funções;

b) assédio sexual: o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, quando o/a agressor/a se vale de posição hierárquica superior ou influência para tentar obter o que deseja;

c) Outras formas de violência: toda ação voluntária de um indivíduo ou grupo contra outro indivíduo ou grupo que venha a causar danos físicos ou psicológicos, ocorrida no ambiente de trabalho, ou que envolva relações estabelecidas no trabalho;

d) Bienal: a Fundação Bienal de São Paulo;

e) Código de Conduta: o Código de Conduta da Fundação, disponível em https://bienal.org.br/wp-content/uploads/2023/06/24b9bd0e91b11bac549631a5476170be-1.pdf;

f) colaboradores: os colaboradores internos e os colaboradores externos da Fundação;

g) colaboradores externos: os consultores, terceirizados e demais fornecedores de bens ou serviços da Fundação;

h) colaboradores internos: os diretores, curadores, artistas, funcionários e voluntários da Fundação;

i) diversidade: o convívio profissional de colaboradores de diferentes gêneros, orientações sexuais, raças, origens, etnias, idades, crenças religiosas, filiações político-partidárias ou sindicais, condições socioeconômicas, capacidades físicas e intelectuais ou qualquer outra característica, condição ou preferência pessoal.

## 4. RESPEITO À DIVERSIDADE

A Bienal compartilha da visão de que os seres humanos são livres e iguais em dignidade e direitos. Todos merecem respeito, independentemente de suas características, condições ou preferências pessoais.

Por isso, a Bienal se compromete com a promoção de um ambiente de trabalho equitativo, em que todas as pessoas se sintam respeitadas e valorizadas. **Não será tolerada nenhuma forma de preconceito, racismo ou discriminação** de gênero, orientação sexual, raça, origem, etnia, idade, crença religiosa, filiação político-partidária ou sindical, condição socioeconômica, capacidades físicas e intelectuais ou de qualquer outra natureza.

Entre as condutas proibidas, destacam-se:

- tratamento diferenciado em prejuízo de pessoas que integram grupos tradicionalmente discriminados em nossa sociedade;
- comentários, mensagens, brincadeiras ou piadas pejorativas;
- observações sobre características pessoais, como cor da pele, cabelo ou voz;
- recusa à utilização do nome social de pessoas trans, travestis e transexuais.

Se você foi vítima ou teve conhecimento de algum episódio de preconceito, racismo ou discriminação envolvendo colaboradores da Bienal, avise-nos imediatamente seguindo as orientações do item 9, abaixo.

## 5. ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

*Assédio moral* é a conduta repetitiva e prolongada de expor um/a ou mais integrantes ou partes externas a situações constrangedoras, humilhantes ou de violência psicológica no exercício de suas funções. Por exemplo: falar com o/a colaborador/a aos gritos, delegar-lhe tarefas impossíveis de serem cumpridas ou sujeitá-lo/a a constrangimento público, humilhação, isolamento, difamação, intimidação ou ameaças.

Por outro lado, lembre-se de que nem todo mal-estar no ambiente de trabalho configura assédio. Cobranças de gestores por prazos e metas, por pontualidade nos compromissos de trabalho ou por respeito às normas e políticas da Bienal, bem como críticas e avaliações feitas de forma respeitosa, são comportamentos regulares e esperados. Conflitos, contanto que episódicos e isolados, não chegam a caracterizar assédio – muito embora, é claro,

mereçam atenção. Na dúvida, não hesite em apresentar uma consulta seguindo as orientações do item 7, abaixo.

Já o *assédio sexual* é o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, quando o/a agressor/a se vale de posição hierárquica superior ou influência para tentar obter o que deseja. Ele pode se manifestar por meio de comportamentos inapropriados, estímulo e manutenção de ambientes tóxicos e outras violências tipicamente cometidas contra mulheres e pessoas LGBTQIAP+. O assédio sexual é caracterizado como crime em nosso Código Penal (art. 216-A).[1]

Exemplos de assédio sexual incluem as seguintes condutas:

- comentários, brincadeiras, provocações, piadas e gestos de conotação sexual;
- compartilhamento por mensagem ou exibição no ambiente de trabalho de materiais de conteúdo sexual, explícitos ou sugestivos;
- comentários sugestivos ou gráficos sobre o corpo ou a vestimenta de uma pessoa;
- contato físico inadequado, como aperto, carícia ou beijo;
- flertes, paqueras, investidas ou propostas de caráter sexual no ambiente de trabalho;
- convites indesejados e insistentes para encontros;
- solicitação de favorecimento sexual e/ou retaliação por recusa;
- agressões físicas, inclusive violências sexuais.

**A Bienal não tolerará conduta que configure assédio moral ou sexual**. Cuidado com brincadeiras ou atitudes não intencionais, pois também podem ser consideradas assédio. Nunca se comporte de forma ofensiva, intimidadora ou maliciosa, nem faça ou tolere ameaças, coação ou violência no trabalho.

Reporte qualquer comportamento abusivo, mesmo que não seja direcionado a você.

## 6. INSTÂNCIAS DE ACOMPANHAMENTO

O/A superintendente executivo/a designará um **Comitê de Diversidade e Assédio** para funcionar como ponto focal dos assuntos relacionados à implementação desta Política. O Comitê será composto por ao menos 3 (três) colaboradores e terá como atribuições:

a) propor atividades periódicas para a disseminação desta Política, capacitação dos colaboradores da Bienal em relação ao seu teor e conscientização sobre condutas abusivas no ambiente de trabalho;

b) sugerir outras iniciativas para promover o respeito à diversidade no ambiente de trabalho e o enfrentamento do assédio moral ou sexual;

[1] Art. 216-A 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. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. [...] § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

c) funcionar como espaço de escuta, acolhimento e encaminhamento de eventuais consultas e casos de violação desta Política;

d) propor eventuais aperfeiçoamentos a esta Política;

e) apresentar, anualmente, relatório a respeito de suas atividades ao\à superintendente executivo/a e à Comissão de Ética da Diretoria Executiva, inclusive no que se refere às consultas e denúncias recebidas.

A **Comissão de Ética da Diretoria Executiva** será responsável por zelar pela adequada implementação desta Política, avaliando o relatório anual do Comitê de Diversidade e Assédio juntamente com o/a superintendente executivo/a.

Caberá ainda à Comissão de Ética manter o **Comitê de Governança e Ética do Conselho de Administração** atualizado a respeito desta Política.

## 7. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Quaisquer questões relacionadas a esta Política podem ser dirigidas ao Comitê de Diversidade e Assédio por e-mail ou correspondência física:

Email (gerenciado pelo próprio Comitê de Diversidade e Assédio):
comite-diversidade-assedio@bienal.org.br

Endereço para correspondência física:
Fundação Bienal de São Paulo
A/C Comitê de Diversidade e Assédio
Parque do Ibirapuera, s/n, Portão 3, Pavilhão “Ciccillo Matarazzo”
São Paulo, SP, CEP 04094-000

A comunicação pode ser feita de forma anônima. Sempre que possível, porém, procure se identificar, pois isso facilita a futura troca de mensagens com o Comitê. E não se preocupe: a sua identidade será mantida sob sigilo.

## 8. DÚVIDAS RELACIONADAS A ESTA POLÍTICA?

Estimulamos fortemente que qualquer dúvida a respeito desta Política ou da adequação de uma conduta, hipotética ou já consumada, sejam endereçadas ao Comitê de Diversidade e Assédio, por qualquer dos canais indicados no item 7, acima.

**Na dúvida, consulte!**

## 9. DENÚNCIAS DE VIOLAÇÃO DESTA POLÍTICA

A Bienal valoriza a comunicação sincera e acredita que todos os colaboradores precisam estar abertos a críticas. Portanto, se você foi vítima ou teve conhecimento de qualquer conduta que possa caracterizar violação das normas desta Política, considere inicialmente tratar as questões em um **diálogo** franco, respeitoso e aberto com as pessoas envolvidas.

Quando esse diálogo não for possível ou o problema não for resolvido, **reporte o problema a seu/sua gestor/a**.

Agora, se por qualquer motivo você não se sentir confortável para tratar do assunto com os envolvidos ou com seu/sua gestor/a, ou se estas estratégias não renderem resultados, você deve apresentar uma **denúncia para o Comitê de Diversidade e Assédio**, por quaisquer dos canais indicados no item 7, acima. Aquele/a que reportar violações a esta Política não sofrerá qualquer represália trabalhista, exceto em caso de comprovada má-fé.

A denúncia deverá indicar os fatos ocorridos com o maior detalhamento possível. Se houver documentos que confirmem as alegações (fotos, vídeos ou áudios, por exemplo), por favor os anexe.

O Comitê de Diversidade e Assédio poderá determinar o arquivamento sumário das denúncias que não apresentem indícios mínimos de que uma infração efetivamente ocorreu ou de quem é o/a infrator/a. Caso contrário, dará início a procedimento de apuração, de caráter sigiloso, para esclarecer o ocorrido.

A apuração será conduzida pelo próprio Comitê, que poderá solicitar o apoio e/ou delegar o procedimento a profissionais externos. O responsável pela apuração terá livre acesso a documentos da Bienal e poderá ouvir colaboradores e realizar qualquer outra diligência que entender necessária.

Na hipótese de, a qualquer momento, verificar-se a necessidade da adoção de medidas cautelares em relação à vítima e/ou ao/à denunciado/a, o/a superintendente executivo/a e o/a gestor/a imediato/a serão informados sobre o caso, sobre as medidas necessárias e sobre a data limite para que sejam implementadas.

A apuração deverá ser concluída no prazo máximo de 90 dias, a partir da data de recebimento da denúncia, salvo justificativa aprovada pelo Comitê de Diversidade e Ética.

Ao final da apuração, o Comitê deverá aprovar relatório conclusivo e, na hipótese de constatar a efetiva violação de normas desta Política, propor as medidas necessárias para punir o(s) responsável(is), tais como, advertências, suspensão e rescisão contratual, entre outras, reparar a(s) vítima(s) e evitar que episódios semelhantes voltem a ocorrer. O relatório deverá ser imediatamente encaminhado ao/à superintendente executivo/a e à Comissão de Ética da Diretoria Executiva.

**Situações especiais**

Denúncias que envolvam o/a superintendente executivo/a ou qualquer dos integrantes do Comitê de Diversidade e Equidade podem ser enviadas diretamente à Comissão de Ética da Diretoria Executiva pelo e-mail diretoria@bienal.org.br.

No caso de denúncias que envolvam integrantes da Diretoria Executiva, elas podem ser enviadas para o Comitê de Governança e Ética do Conselho de Administração pelo e-mail ética.conselho@bienal.org.br.

bienal

**10. Disposições finais**

Todo/a colaborador/a da Bienal deverá, no momento da posse no cargo, receber uma cópia desta Política e ter a oportunidade de dialogar a respeito com seu/sua gestor/a. O/A gestor/a deverá enfatizar que a Bienal não tolera qualquer conduta que caracterize preconceito, racismo ou discriminação e, tampouco, assédio moral ou sexual.

Os gestores dos contratos com consultores e demais fornecedores de bens ou serviços à Bienal deverão igualmente comunicá-los da aprovação desta Política, encaminhar-lhes uma cópia e solicitar adesão ao documento por meio de termo próprio. Os contratos celebrados após a entrada em vigor desta Política deverão conter cláusula específica pela qual o contratado declara ter pleno conhecimento e compreensão deste documento, compromete-se a cumpri-lo na máxima extensão possível e reconhece que eventual violação das normas aqui dispostas constitui inadimplemento contratual.

O/A superintendente executivo/a deverá dar ampla publicidade a esta Política, inclusive mediante publicação na página da Bienal na internet.

Esta Política entrará em vigor na data de sua aprovação, devendo ser periodicamente revista e atualizada.

São Paulo, 15 de fevereiro de 2024

**Andrea Pinheiro**
Presidente da Diretoria Executiva

**Antonio Thomaz Lessa Garcia**
Superintendente Executivo

**Fundação Bienal de São Paulo**
Parque Ibirapuera · Portão 3 · Pavilhão Ciccillo Matarazzo
04094-000 · São Paulo · SP · Brasil
www.bienal.org.br
T +55 11 5576 7600
contato@bienal.org.br