

Política Corporativa para Equidade de Gênero e Raça, Respeito e Valorização da Diversidade e Enfrentamento aos Assédios



Apoio

 **POSTALIS**

 **Correios**

▶ SUMÁRIO

▶ APRESENTAÇÃO	3
▶ EQUIPE DE COORDENAÇÃO	5
▶ EQUIPE DE EXECUÇÃO	5
▶ IDENTIFICAÇÃO GERAL	6
▶ 1. OBJETIVO	8
▶ 2. ABRANGÊNCIA	9
▶ 3. DEFINIÇÕES	10
▶ 4. PRINCÍPIOS	24
▶ 5. DIRETRIZES	27
▶ 6. RESPONSABILIDADES	32
▶ 7. DISPOSIÇÕES GERAIS	34
▶ 8. REFERÊNCIAS	35
▶ CANAIS DE DENÚNCIA	38

▶ APRESENTAÇÃO

É com grande orgulho que apresentamos a cartilha “Política Corporativa para Equidade de Gênero e Raça, Respeito e Valorização da Diversidade e Enfrentamento aos Assédios”. Ela representa um marco significativo na jornada da atual gestão dos Correios, que está comprometida em enfrentar o assédio, o racismo, a misoginia e todas as formas de discriminação, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

Por isso, a diversidade passou a ser um dos valores da nova identidade corporativa dos Correios. E, em alinhamento com o governo federal, nossa política de diversidade reafirma o objetivo de transformar a empresa por meio da inovação, do respeito e da valorização da diversidade, promovendo políticas afirmativas para reparar aquelas e aqueles que, historicamente, representam os grupos minorizados.

A cartilha estabelece diretrizes claras e abrangentes que devem ser seguidas não apenas por empregadas e empregados, mas também por membros dos órgãos colegiados, estagiárias(os), jovens aprendizes, franqueadas(os), terceirizadas(os) e prestadoras(es) de serviços.

Entre as diretrizes destacam-se a prioridade e a agilidade no tratamento de casos de assédios, racismo, violência contra as mulheres, LGBTfobia, etarismo, capacitismo e outras violações. A cartilha também enfatiza a importância da capacitação contínua sobre esses temas, ações inclusivas para equidade, letramento, sensibilização e a identificação de vieses inconscientes.

Ainda detalhamos ações concretas, como a criação de canais apropriados e acessíveis para a denúncia de casos, garantindo a confidencialidade e a imparcialidade na apuração dos fatos.

Os mecanismos de proteção contra retaliação e o monitoramento sistemático dos ambientes de trabalho são, também, parte integrante da política, visando identificar e tratar potenciais riscos.

Assim, com esta cartilha, os Correios reafirmam seu compromisso com a equidade, a justiça e as medidas reparatórias que garantam um ambiente de trabalho decente.

Esperamos que ela sirva como um guia essencial para a construção de um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo, plural e livre de discriminações, onde todas, todos e todes se sintam sempre bem-vindas(os) e respeitadas(os).

Boa leitura!

Fabiano Silva dos Santos
Presidente dos Correios

▶ EQUIPE DE COORDENAÇÃO

Vilma Maria dos Santos Reis - PRESI
Roberta Suely de Sousa Cabral - PRESI
Maria de Souza Meireles - DIEFI
Idel Profeta Ribeiro - PRESI
Ângela Rosa da Silva - DIGEP
Renata Lorena Passos Miranda - DIGOE

▶ EQUIPE DE EXECUÇÃO

Andrea Mendonça de Oliveira do Vale - DIGEP
Cintia Tangari Wazir - DIGOE
Clarissa Leao Bonatti - UNICORREIOS
Cristina de Oliveira Miranda da Cruz - DIGOE
Fabricio de Oliveira Ribeiro - DIRAD
Francisca de Almeida Xavier - DIGEP
Frederico Freitas Nobre - DINEG
Isabel Regina da Silva - UNICORREIOS
Ivan Palmeira da Costa - DIGEP
Luiz Henrique Chagas Passos de Oliveira - OUVIDORIA
Magda Miriam Sanches - DIGOE
Ronaldo Soares Santana - DIGEP
Simone Maria Barreto Oliveira Lourenco - DIGOE
Sonia Maria Suzy Sousa - DIOPE
Viviane Juvenal Marques - DIGEP/OUVIDORIA
Uerles dos Santos Sampaio - DINEG

IDENTIFICAÇÃO GERAL

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS
CNPJ: 34.028.316/0001-03 - NIRE: 5350000030-5
Empresa Pública de Capital Fechado

Elaboração: GT PRT/PRESI – 290/2023 e 514/2023

Área gestora: Diretoria de Gestão de Pessoas - DIGEP

Aprovações:

1. 4ª ROCA, de 24/04/2024

O Conselho de Administração dos Correios subscreve a presente Política Corporativa para Equidade de Gênero e Raça, Respeito e Valorização da Diversidade e Enfrentamento aos Assédios.



▶ 1. OBJETIVO

Promover um ambiente inclusivo, de valorização e respeito à diversidade e à dignidade da pessoa humana, com equidade de gênero e raça, enfrentamento aos assédios moral, sexual, institucional e outros, com vistas a consolidar um ambiente livre de discriminações e de quaisquer outras formas de violência nas relações de trabalho, por meio da implementação de ações afirmativas capazes de potencializar, inclusive, uma maior participação dos grupos minorizados nas instâncias de poder e decisão dos Correios.

▶ 2. ABRANGÊNCIA

2.1. Esta política e seus desdobramentos aplicam-se a:

- a) membros dos órgãos colegiados estatutários;
- b) assessores (as) especiais contratados/as;
- c) empregados e empregadas;
- d) servidores (as) e empregados(as) cedidos(as) aos Correios;
- e) estagiários (as);
- f) jovens aprendizes;
- g) prestadores (as) de serviços, franqueados(as), terceirizados(as);
- h) agentes delegados(as) e quaisquer outras pessoas que estejam a serviço dos Correios e de suas ações, inclusive em decorrência de contratos, programas sociais, parcerias e voluntariado que atuam no âmbito dos Correios; e
- i) empresas controladas, coligadas, subsidiárias, mantidas e patrocinadas.

▶ 3. DEFINIÇÕES

3.1. As definições utilizadas nesta política são:

a) âmbito dos Correios: qualquer local, físico ou virtual, dentro e/ou fora de suas dependências, onde sejam desenvolvidas atividades da empresa;

b) assédio: cercear, perseguir, importunar de forma persistente com perguntas, propostas, pretensões, constrangimento, ou outras formas de abordagem forçada com relação a alguém;

c) assédio moral: conduta abusiva que expõe pessoas ou grupos a situações hostis e de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade e menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional e assim degradando o clima de trabalho. Tais violências são frequentemente direcionadas a mulheres, especialmente em razão de gravidez, do período de amamentação e da responsabilidade familiar, a servidores(as) terceirizados(as), a pessoas com cargos operacionais com menor remuneração, classe social e pessoas negras, indígenas e pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queer, intersexo, assexuais e outras (LGBTQIA+), e podem se manifestar por meio de comportamentos inapropriados, microagressões e na criação de ambientes intimidatórios, hostis e tóxicos. O assédio moral pode ocorrer principalmente entre chefe e subordinado, mas também entre colegas do mesmo nível hierárquico;

d) assédio moral organizacional: o assédio moral organizacional, coletivo ou institucional ocorre quando a organização incentiva e/ou tolera o assédio. Nesse caso, o propósito é atingir o(a) trabalhador(a) por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o objetivo de melhorar a produtividade, reforçar o controle, excluir trabalhadores(as) que a organização



não deseja manter no seu quadro, ou demonstrar poder;

e) assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador: I - assédio sexual vertical: quando é praticado por pessoa que se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger o(a) colaborador(a), com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual (tipificado como crime no Código Penal Brasileiro); II - assédio sexual horizontal: nesse caso não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho; e III - assédio sexual por intimidação ou ambiental: configura-se pela insistência, impertinência de cunho sexual, em que a pessoa vitimada tem sua liberdade sexual violada por colegas, acompanhada de hostilidades ofensivas e praticadas individualmente ou em grupo.

f) capacitismo: é a discriminação contra pessoas com deficiência, tendo como base a tirania das pessoas que se julgam capazes (cujos corpos seriam considerados socialmente “perfeitos”), que pensam que as pessoas com deficiência seriam incapazes (por seus corpos serem considerados socialmente “imperfeitos”). Refere-se tanto à discriminação sofrida pelas pessoas com deficiência de forma ativa (por exemplo, por meio de insultos, considerações negativas ou arquitetura não acessível), como de forma passiva (por exemplo, quando se tem um discurso sobre as pessoas com deficiência que as considera merecedoras de pena e caridade em



vez de sujeitos de plenos direitos);

g) cisgênero: pessoa que se identifica com o gênero no qual foi designado no nascimento;

h) conflito: circunstância em que duas ou mais pessoas divergem em razão de algum motivo;

i) comitê de providências preliminares para Casos de Denúncias de Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação Nos Correios - COPAS: estrutura especial que tem como atribuição realizar os procedimentos de providências preliminares no tratamento das denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação;

j) doenças invisíveis: são aquelas que podem não ser percebidas de imediato, podem ser físicas, neurológicas ou transtornos mentais, como a fibromialgia, o Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade - TDAH, as deficiências cognitivas, como dificuldades de aprendizagem e demência, bem como condições de saúde mental;

k) discriminação: é toda distinção que produz desigualdade, 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, cargo e origem social 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;

l) diversidade: conjunto de identidades e valores compartilhados pelos seres humanos na vida social, ligado à pluralidade de características que os distinguem quanto a raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, crenças, deficiência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacio-

nal, origem social ou qualquer outra condição;

m) equidade: princípio de justiça redistributiva, proporcional, fundado no reconhecimento das diferenças e nas condições e necessidades individuais, que garante a todos os indivíduos um sistema de práticas de oportunidades de desenvolvimento, condições para a concorrência com base na competência e acesso a serviços e benefícios sociais. A equidade reconhece que não somos todos iguais e que não temos acesso igualitário às oportunidades, portanto é preciso ajustar esse “desequilíbrio” dando o que cada um(a) necessita para que todos(as) tenham acesso às mesmas oportunidades, considerando as diferenças individuais;



n) estereótipo: é uma generalização que as pessoas fazem sobre as características ou comportamentos de grupos sociais. Trata-se de uma ideia ou convicção classificatória preconcebida sobre alguém ou algo, resultante de expectativa, hábitos de julgamento ou falsas generalizações;

o) etarismo: qualquer manifestação de preconceito e discriminação referente à idade de uma pessoa. Pode ocorrer contra indivíduos de qualquer faixa etária, entretanto, é comumente direcionado às pessoas idosas, principalmente no mercado de trabalho. O etarismo pode ser expresso por meio de atitudes individuais ou políticas e práticas institucionais que perpetuam a discriminação etária;

p) etnia: grupo de pessoas com origens, interesses e experiências comuns e entre as quais existem níveis de solidariedade e identificação. Geralmente estes grupos partilham a mesma língua e a mesma cultura, que os distinguem de outros grupos étnicos com que convivem. Mas, em alguns casos, a diferença não está na lín-

gua, que é a mesma, mas na cultura ou na “raça”;

q) gênero: diz respeito aos aspectos sociais e construções culturais atribuídos às características biológicas (masculino e feminino);

r) grupos minorizados: pessoas pertencentes a grupos sub-representados e expostos a discriminação, criminalização, violência e supressão de direitos, e, em geral, excluídos de espaços de poder e decisão;

s) identidade de gênero: refere-se a como a pessoa se reconhece e como ela é reconhecida pelos demais. É independente das características biológicas e está relacionada à identificação de uma pessoa com o gênero;

t) igualdade: a igualdade é baseada no princípio da universalidade, ou seja, que todos(as) devem ser regidos(as) pelas mesmas regras e devem ter os mesmos direitos e deveres;

u) importunação sexual: ato libidinoso praticado contra uma pessoa sem a sua anuência e com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, caracterizado por crimes sexuais contra vulnerável;

v) inclusão: ato ou processo de garantir que todas as pessoas, independentemente de suas diferenças individuais, características ou origens, sejam valorizadas, respeitadas e tenham acesso igualitário a oportunidades, recursos e participação na sociedade;

x) intergeracional: conexão produzida nas relações entre pessoas de diferentes gerações;

y) interseccionalidade: é o estudo da sobreposição ou intersecção de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação. A teoria sugere e procura examinar como

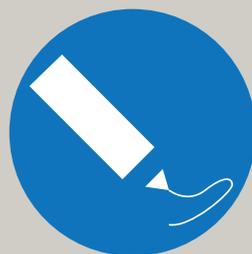


diferentes categorias biológicas, sociais e culturais, tais como gênero, raça, classe, capacidade, orientação sexual, religião, casta, idade, território e outros eixos de identidade interagem em níveis múltiplos e muitas vezes simultâneos. Para Kimberlé Crenshaw, 2002, são as discriminações acumuladas agindo simultaneamente na vida dos sujeitos de direitos, interceptando a possibilidade dessas dimensões identitárias atuarem para que as diferenças sejam positivadas em favor dos direitos e não ao contrário;

z) letramento: no campo da pedagogia, trata-se do processo de aquisição e domínio da capacidade de ler, escrever e interpretar textos. No contexto dos Correios, trata-se do processo capacitação do público abrangido pela presente política em relação a percepção e uso de temas que, em geral, não são de seu domínio ou vivência;

aa) lgbtqia+: sigla para designar como pessoas denominam sua identidade de gênero: lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais, não-binários;

bb) lgbtfobia: trata-se da rejeição, do preconceito, da discriminação, do ódio e todas as outras formas de violência contra pessoas LGBTQIA+;



cc) neurodiversidade: abrange diferentes condições em que conexões neurológicas são consideradas atípicas. Se refere a pessoas com funcionamento neurológico diferente do padrão, como as diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), entre outros;

dd) órgãos estatutários: são as estruturas colegiadas previstas no Estatuto Social dos Correios;

ee) orientação sexual: é a atração afetiva, emocional e/ou sexual que se manifesta em relação a outra pessoa, ou seja, é a maneira como uma pessoa vivencia suas relações afetivas e sexuais;

ff) pertencimento: é o sentimento que surge, entre outras situações, quando somos aceitos sendo nós mesmos e por sermos quem somos; quando o nosso talento particular é valorizado; quando a nossa singularidade é enxergada; quando a nossa voz é ouvida e respeitada; quando as nossas ideias e contribuições são reconhecidas; quando nos sentimos incluídos(as) e, portanto, sendo parte fundamental da equipe e das coletividades;

gg) pessoa com deficiência - PCD: é aquela que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com diversas barreiras, pode ter obstruída a sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas;

hh) preconceito: é qualquer ideia, opinião, prejulgamento, intolerância ou sentimento hostil formado sem conhecimento prévio, ponderação ou razão, sendo reconhecido em consequência da generalização apressada de uma experiência pessoal ou imposta pelo meio;



ii) preconceito regional: é uma forma de discriminação que se baseia na origem geográfica das pessoas. É uma forma de estereotipar e julgar erroneamente o(a) outro(a), criando uma barreira entre indivíduos de diferentes regiões do país;

jj) protocolo: ferramenta que padroniza procedimentos de atuação para uma situação específica num âmbito determinado

kk) raça: o conceito de raça como empregado atualmente, ao designar grupos humanos, deve ser utilizado sempre como “categoria social” e não biológica. O conceito de raça construído na Europa dos séculos XVIII e XIX foi consubstanciado para inferiorizar grupos humanos. No Brasil, o termo raça passou a ser utilizado oficialmente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para designar grupos raciais diferentes, considerando a expressiva diversidade étnico-racial existente no Brasil, fruto da colonização e escravização. Essa diversidade étnico-racial considera os diversos povos indígenas, os descendentes de africanos (população negra autodeclarada preta ou parda), os descendentes de europeus e asiáticos. A construção social do racismo antinegro no país, por exemplo, historicamente, passou a hierarquizar os grupos humanos pelas marcas fenotípicas, como cor de pele, característica do cabelo e dos lábios;

ll) racismo: processo histórico em que condições de desvantagens e privilégios a determinados grupos étnico-raciais são reproduzidos nos âmbitos político, econômico, cultural e até mesmo nas relações cotidianas. Racismo institucional é a discriminação que ocorre em instituições públicas ou privadas que, de forma direta ou indireta, promove a exclusão ou o preconceito racial. Racismo estrutural é uma forma de discriminação mais difícil de perceber porque é formado por um conjunto de falas, hábitos e situações que promovem a segregação ou o preconceito racial sem que as pessoas se deem conta. (tipificado como crime nas Leis nº 7.716/1989 e 14.532/2023);

mm) sexismo: forma de preconceito/discriminação motivado pela diferença de gênero (masculino e feminino), que geralmente acontece contra as mulheres;

nn) sexo: diz respeito às características biológicas que diferenciam homens e mulheres;

oo) transfobia: termo para se referir ao ódio, ao preconceito e às violências contra pessoas transgêneros;

pp) transgênero: pessoa que se identifica com uma identidade de gênero diferente daquela que foi designada no nascimento;

qq) viés inconsciente: termo oriundo da neurociência, traduzido como “preconceito inconsciente, implícito ou automático” que se forma sem que possamos perceber, decorrente das nossas preferências não intencionais e experiências passadas, fazendo parte da nossa formação intelectual e influenciando a nossa forma de pensar e agir;

rr) violência no trabalho: conjunto de comportamentos, práticas e/ou de ameaças, todos inaceitáveis, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de provocar dano físico, psicológico, sexual e/ou econômico, incluindo todas as formas de assédio.

ss) xenofobia: termo de origem grega que significa “medo ou aversão ao estrangeiro”. São estereótipos e preconceitos em relação aos que são considerados estrangeiros (desconhecidos). É uma forma de preconceito contra pessoas de outras origens nacionais e de outras culturas;

tt) ação afirmativa: política pública ou privada de promoção de igualdade de oportunidade para grupos que padeceram de injustiças históricas, como, por exemplo, a escravização de determinados grupos étnicos e que sofrem impactos dessas injustiças ainda hoje traduzidas em desigualdades e discriminações;

uu) população negra: conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE);

vv) segurança psicológica: crença compartilhada por membros

de uma equipe que se sentem seguros para assumir riscos interpessoais. A segurança psicológica envolve um clima de equipe caracterizado pela confiança interpessoal e pelo respeito mútuos, em que as pessoas se sentem confortáveis sendo elas mesmas;

xx) sustentabilidade empresarial: para o setor empresarial, o conceito de sustentabilidade promove inclusão social, reduz — ou otimiza — o uso de recursos naturais e o impacto sobre o meio ambiente, preservando a integridade do planeta para as futuras gerações, sem desprezar a rentabilidade econômico-financeira da empresa. Essa abordagem cria valor ao acionista e proporciona maior probabilidade de continuidade do negócio no longo prazo, ao mesmo tempo em que contribui para o desenvolvimento sustentável de toda a sociedade neste planeta.





▶ 4. PRINCÍPIOS

4.1 Constituem princípios desta política:

a) compromisso institucional e engajamento da gestão em todos os níveis: não tolerância a qualquer ato de violação de direitos humanos, assédios e discriminações - em decorrência de raça, etnia, local de origem, cargo desempenhado, classe social, idade, religião, gênero e identidade de gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, sensorial, intelectual, mental, psíquica, estado civil, opinião, convicção política ou qualquer outro fator de diferenciação individual;

b) valorização da diversidade, equidade e inclusão: respeito e valorização da diversidade, da equidade e da inclusão em toda a sua cadeia de valor e em seus ambientes, de forma a impactar positivamente o clima organizacional, o bem-estar, a tomada de decisão, a inovação, a produtividade e o relacionamento com as partes interessadas, reconhecendo o valor da convivência plural, diversa e comprometida com a promoção da justiça racial e de gênero, mediante a implantação de ações afirmativas, em consonância com o Planejamento Estratégico em vigência, a partir do seu indicador de diversidade;

c) transversalidade: atuação de forma transversal, conjunta e integrada com todas as áreas e seus direcionadores, considerando a diversidade, a equidade e a inclusão como elementos fundamentais para mitigação de riscos de eventuais ações que prejudiquem o alcance do objetivo desta política e a sustentabilidade empresarial;

d) prevenção a quaisquer formas de preconceito, discriminação, estereótipo e outras violências: compromisso com ações de prevenção de assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação e violência, com vistas à promoção

de relações institucionais respeitadas, favorecendo um ambiente seguro para as relações interpessoais;

e) confidencialidade: postura ética no acolhimento da denúncia e na proteção da identidade e informações sensíveis dos denunciantes, a fim de evitar exposição e/ou retaliações, assegurando o sigilo das informações, o tratamento das denúncias, com foco na efetividade da solução e eventuais consequências, a fim de encorajar o denunciante a se manifestar;

f) resolutividade: tratar todos os casos de assédio, racismo, violência, LGBTfobia e outras formas de violações denunciadas, importando prioridade e agilidade nos processos apuratórios, buscando sua resolutividade, de forma a fortalecer a confiança das vítimas no compromisso dos Correios com a construção de ambiente de trabalho seguro para todos os grupos minorizados;

g) educação: promoção de capacitação e desenvolvimento nas temáticas dispostas nesta política e em ações inclusivas para equidade, letramento, sensibilização, identificação de vieses inconscientes e engajamento de todos(as) no âmbito dos Correios;

h) comunicação: fortalecimento da cultura inclusiva e diversa na empresa, por meio de ações de comunicação que influenciem todo o público abrangido por esta política, impactando positivamente o clima organizacional, o bem-estar, a tomada de decisão, a inovação, a produtividade e o relacionamento com os públicos de interesse.

5. DIRETRIZES

5.1 Constituem diretrizes desta política:

a) promover a inclusão, a diversidade e a equidade em todos os processos da empresa, por meio de ações afirmativas para grupos minorizados, considerando as interseccionalidades de raça, gênero, sexualidade, geração, deficiência e outros;

b) valorizar o diálogo, a comunicação inclusiva e não violenta, assim como a escuta qualificada nas relações interpessoais e institucionais para manutenção de ambiente seguro e livre de quaisquer discriminações e violências;

c) incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito, assim como reparar injustiças que prejudicam os direitos das mulheres, dos negros, das pessoas LGBTQIA+, das pessoas com deficiência, dos grupos geracionais diversos e outros grupos que historicamente experienciam os efeitos das desigualdades no âmbito dos Correios;



d) promover mudanças organizacionais por meio de ações e práticas impulsionadoras do bem-estar de todas as pessoas que estão a serviço dos Correios, direta ou indiretamente;

e) disponibilizar canais adequados para recepção de denúncias, com a garantia da confidencialidade, de fácil acesso e ampla divulgação;

f) apurar as denúncias de assédios e discriminações com imparcialidade, resolutividade e proteção à vítima em todo o processo;



g) monitorar sistematicamente os ambientes de trabalho para identificação e tratamento de potenciais riscos de ocorrências de conflitos e cometimento de violências, assédios e discriminações passíveis de degradação das relações interpessoais;

h) fortalecer a cultura organizacional inclusiva e diversa, combatendo firmemente vieses inconscientes inerentes sobretudo a estereótipos, discriminações e preconceitos;

i) fomentar a sensibilização e a conscientização das pessoas acerca das temáticas desta política, por meio de ações de comunicação do compromisso institucional e da educação, com vistas à prevenção e ao combate à discriminação e aos assédios moral, sexual e institucional;

j) incorporar as dimensões de equidade, diversidade e inclusão na estratégia corporativa, projetos, processos, práticas e operações, como elementos fundamentais para a execução do planejamento estratégico;

k) destinar recursos para execução das ações necessárias à implementação da presente política;

l) promover um ambiente com segurança psicológica, em que as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista, de forma respeitosa com os demais, por meio do diálogo aberto e transparente;

m) promover e estimular ações de patrocínio e/ou de apoio a eventos internos e externos, acerca das temáticas desta política, em todas as ações dos Correios;

n) dar transparência às ações de diversidade, equidade e inclusão desenvolvidas e à evolução das metas e indicadores estabelecidos;

o) promover o acompanhamento das ações e práticas relativas a equidade de raça, gênero, pessoa com deficiência, pessoas LGBTQIA+ e demais públicos minorizados, em todos os níveis hierárquicos, por meio de pesquisas, métricas e demais indicadores, aperfeiçoando continuamente o conjunto de normas e procedimentos da empresa, inclusive na adequação às legislações e melhores práticas, nacionais e internacionais;

p) promover ações de capacitação e desenvolvimento para os públicos internos e externos acerca das temáticas abordadas neste normativo, afirmando os compromissos assumidos pelos Correios com a responsabilidade socioambiental desenhada em suas políticas corporativas como importante passo para sedimentar os conhecimentos sobre a transição ecológica nas atividades que são pilares para fortalecer e ampliar os negócios dos Correios;



q) estimular e fortalecer os grupos de afinidade em todas as áreas da empresa, tendo como centralidade a sedimentação da convivência dos(as) empregados(as) com as temáticas, o fomento da organização coletiva dos grupos de mulheres, negros(as), pessoas LGBTQIA+, pessoas com deficiência, grupos geracionais diversos, grupos de mães e pais de crianças com deficiência, grupos que afirmam a diversidade religiosa, grupos de pessoas neurodivergentes e outros;

r) garantir acessibilidade às pessoas com deficiência, em consonância e atendimento aos marcos legais vigentes e aos normativos internos;

s) mobilizar fornecedores para a adoção de políticas de diversidade, inclusão e equidade, em consonância com esta política;

t) reconhecer e destacar fornecedores que atuam na promoção de ações afirmativas que fortalecem a diversidade, a equidade e a inclusão no ambiente das empresas que prestam serviços aos Correios;

u) aderir a compromissos, pactos e protocolos públicos e privados que fortaleçam os três grandes campos desta política: equidade de gênero e raça, respeito e valorização da diversidade e enfrentamento aos assédios; e

v) envolver o ecossistema de enfrentamento aos assédios – Ouvidoria, CIPA-Assédios, Comissão de Ética, COPAS e Corregedoria, no sentido de fortalecer e formar seus membros, selecionados e/ou pautados para compor essas instâncias com base na paridade racial, de gênero, de equidade e diversidade.

▶ 6. RESPONSABILIDADES

6.1 Compete ao Conselho de Administração: a) aprovar a Política Corporativa para Equidade de Gênero e Raça, Respeito e Valorização da Diversidade e Enfrentamento aos Assédios.

6.2 Compete à Diretoria Executiva dos Correios:

- a) propor, ao Conselho de Administração, a aprovação desta política, conforme consignado nos normativos internos da empresa;
- b) patrocinar a implementação das ações afirmativas que visem à efetividade e à operacionalização desta política; e
- c) impulsionar a destinação de recursos financeiros, humanos e de infraestrutura necessários ao desdobramento e à operacionalização das diretrizes consignadas neste normativo.

6.3 Compete à Diretoria de Gestão de Pessoas:

- a) validar a proposta de política corporativa para equidade de gênero e raça, respeito e valorização da diversidade e enfrentamento aos assédios, assim como suas revisões;
- b) patrocinar a implementação da política corporativa para equidade de gênero e raça, respeito e valorização da diversidade e enfrentamento aos assédios dos Correios e garantir seu cumprimento;
- c) acompanhar sistematicamente o gerenciamento da política corporativa para equidade de gênero e raça, respeito e valorização da diversidade e enfrentamento aos assédios;
- d) aprovar os indicadores de avaliação de desempenho da política corporativa para equidade de gênero e raça, respeito e valorização da diversidade e enfrentamento aos assédios dos Correios, alinhados aos indicadores de desempenho dos Correios;
- e) emitir ao órgão gestor da política recomendação para o atri-



moramento da gestão da política corporativa para equidade de gênero e raça, respeito e valorização da diversidade e enfrentamento aos assédios dos Correios;

f) definir papéis e responsabilidades nos processos inerentes à política corporativa para equidade de gênero e raça, respeito e valorização da diversidade e enfrentamento aos assédios dos Correios.

g) gerir a política corporativa para equidade de gênero e raça, respeito e valorização da diversidade e enfrentamento aos assédios dos Correios, promovendo atualizações conforme as deliberações do governo federal sobre a temática e outros avanços na ampliação de direitos em gênero e raça, respeito e valorização da diversidade, enfrentamento aos assédios e outros temas dentro da pauta de diversidade;

h) coordenar a elaboração de planos de ação para a implementação da política corporativa para equidade de gênero e raça, respeito e valorização da diversidade e enfrentamento aos assédios dos Correios e monitorar sua execução, consoante indicadores estabelecidos;

i) estimular a disseminação da política corporativa para equidade de gênero e raça, respeito e valorização da diversidade e enfrentamento aos assédios a todos/as os/as empregados/as e partes interessadas;

j) apoiar metodologicamente as áreas na execução dos processos sob sua responsabilidade, vinculados à política corporativa para equidade de gênero e raça, respeito e valorização da diversidade e enfrentamento aos assédios dos Correios.



▶ 7. DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1. Esta política deve ser atualizada e submetida à aprovação pela área de gestão de pessoas, conforme competências constantes no item 6.2 desta política, caso ocorram eventos ou fatos relevantes que justifiquem tal medida.

7.2. O desdobramento desta política em documentos e/ou normativos específicos deve estar alinhado aos princípios e diretrizes nela estabelecidos.

7.3. A implementação desta política será imediata, a partir da sua aprovação.

7.4. Os casos omissos e as dúvidas que porventura venham a surgir na aplicação desta política devem ser submetidos ao órgão corporativo responsável pela elaboração e/ou implementação das ações decorrentes da política.

▶ 8. REFERÊNCIAS

- a) Constituição da República Federativa do Brasil;
- b) Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial);
- c) Lei nº 12.990/2014 (Lei de Cotas no Serviço Público);
- d) Lei nº 14.611/2023 (Lei da Igualdade Salarial);
- e) Lei nº 14.553/2023 (Altera os arts. 39 e 49 da Lei nº 12.288/2010);
- f) Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
- g) Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso);
- h) Lei nº 13.718/2018 (Tipifica os crimes de importunação sexual);
- i) Lei nº 7.716/1989 (Tipifica racismo como crime);
- j) Lei nº 14.532/2023 (Tipifica injúria racial como crime);
- k) Lei nº 14.540/2023 (Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual);
- l) Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal);
- m) Decreto nº 10.932/2022 (Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância);

n) Portaria Conjunta 120 TJDFT de 27/12/2021 (Atualiza a composição e as atribuições da Comissão Multidisciplinar de Inclusão – CMI do TJDFT);

o) Convenções nº 103, 111 e 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;

p) Cartilha do Conselho Nacional de Justiça - Assédio Moral, Sexual e Discriminação: Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário;

q) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Agenda 2030 (<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>);

r) Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento do assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, versão 2023, Controladoria-Geral da União – CGU;

s) Guia de Inclusão e Diversidade do Senado Federal, 2023;

t) Plano de Equidade de Gênero e Raça: 2021-2023. Senado Federal, 2021;

u) CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. I: Revista Estudos Feministas. Dossiê 3ª Conferência Mundial Contra o Racismo. N. 1/2002;

v) Estereótipo, preconceito e viés inconsciente (2017): <https://pt.linkedin.com/pulse/estere%C3%B3tipo-preconceito-e-vi%C3%A9s-inconsciente-cristina-kerr>;

w) Vieses inconscientes: o que são, exemplos e como combatê-los (2022): https://www.gupy.io/blog/vieses_inconscientes#:~:text=Vieses%20inconscientes%20s%C3%A3o%20

[preconceitos%2C%20estere%C3%B3tipos,decis%C3%B5es%20tendenciosas%20e%20comportamentos%20prejudiciais;](#)

x) Vieses inconscientes a superar a fim de promover uma cultura de inclusão (2021): <https://asana.com/pt/resources/unconscious-bias-examples;>

y) Diversidade e inclusão e suas dimensões - coordenação editorial Luciano Amato - capítulo 9 (Vieses inconscientes, com Cris Kerr (2022);

z) Viés inconsciente: como identificar nossos vieses inconscientes e abrir caminho para a diversidade e a inclusão nas empresas - Cris Kerr (2021); aa)Inclusifique: como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa - Stefanie K. Johnson (2020);

z) Dicionário Houaiss da língua portuguesa (2009);

aa) Gênero, o que é isso? de 1995 da M^a Eunice Figueiredo Guedes (<https://www.scielo.br/j/pcp/a/np6zGkghWLVbmLtd-j3McywJ/>);

bb) consultorias Nohs Somos, Politizei, Transcendemos;

cc) <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/06/15/senado-aprova-desenho-degirassolcomo-simbolo-de-pessoa-com-deficiencia-oculta;>

dd) [https://www.mpdft.mp.br/site/comunicacao/Cartilha_PcD_MPdFT_2019.pdf;](https://www.mpdft.mp.br/site/comunicacao/Cartilha_PcD_MPdFT_2019.pdf)

ee) Política de Sustentabilidade Empresarial;

ff) Política de Gestão de Pessoas;

gg) Código de Conduta Ética e Integridade;

hh) Regulamento de Pessoas

CANAIS DE DENÚNCIA

Os Correios reconhecem o canal de denúncia como um importante instrumento de afirmação de direitos e cuidados para que a empresa seja um espaço de trabalho decente, além do papel na fiscalização do uso dos recursos e no controle da gestão pública, incentivando seu uso de forma responsável.

Disponibilizamos os seguintes canais para registro de denúncias:

Pela internet

Acesse o formulário no [site dos Correios](#) para fazer sua denúncia. O IP do seu computador não será identificado em nenhuma hipótese.

Pelo telefone

- 3003 0100 (capitais e regiões metropolitanas) e 0800 725 7282 (demais localidades): de segunda a sexta-feira, das 8h às 20h; aos sábados das 8h às 14h;
- 0800 725 0100 (todo Brasil): de segunda a sexta-feira, das 8h às 20h; aos sábados das 8h às 14h; ou
- 0800 722 7234 (todo Brasil): de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h. Não há atendimento nos feriados.

Por correspondência

As denúncias recebidas por correspondência serão digitalizadas e registradas no sistema corporativo dos Correios para tratamento. Caso o denunciante queira ser identificado nesse sistema, a denúncia deverá vir acompanhada de termo

informando nome completo, CPF e e-mail do denunciante autorizando expressamente seu cadastro. Caso contrário, a manifestação será considerada anônima e tratada como comunicação de irregularidade.

O denunciante poderá enviar sua denúncia por correspondência para o seguinte endereço:

Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos

Ouvidoria

Setor Bancário Norte, Quadra 01, Bloco A, 8º andar, ala norte

CEP 70002-900 – Brasília/DF



Correios