

# **Código de Conduta e Políticas**

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	3
<b>O que é este Código de Conduta?</b> .....	4
<b>Abrangência deste Código de Conduta</b> .....	5
<b>Treinamentos Periódicos</b> .....	6
<b>Canal de Denúncia</b> .....	6
<b>Procedimento de Apuração de Denúncia</b> .....	7
<b>Sanções pelo Descumprimento ao Código de Conduta</b> .....	8
<b>1. CÓDIGO DE ETICA</b> .....	9
<b>Princípios Fundamentais</b> .....	9
<b>Comitê de Ética</b> .....	10
<b>2. POLÍTICA DE INTEGRIDADE</b> .....	10
<b>Atos de Corrupção</b> .....	11
<b>Atos de Risco de Corrupção</b> .....	12
<b>Relacionamento</b> .....	13
<b>Relacionamento Interpessoal</b> .....	13
<b>Relações com Parceiros/as/es e Fornecedores/as</b> .....	13
<b>Relações Internas e Externas</b> .....	14
<b>Interação com Órgãos Reguladores e Governamentais</b> .....	14
<b>3. POLÍTICA DE DIVERSIDADE</b> .....	15
<b>4. POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO</b> .....	18
<b>Assédio Moral</b> .....	18
<b>Assédio Sexual</b> .....	18
<b>5. POLÍTICA DE PRIVACIDADE</b> .....	19
<b>6. DISPOSIÇÕES FINAIS</b> .....	21
<b>Termo de Aceite</b> .....	21

## INTRODUÇÃO

Nós do AfroReggae acreditamos firmemente em um ambiente que fomenta a criatividade, a inclusão e o respeito mútuo. Neste espírito, nosso Código de Conduta é mais que um conjunto de regras: é uma expressão de nossos valores fundamentais.

Fundado em 1993, o AfroReggae é uma organização não governamental dedicada a transformar vidas por meio da arte, da cultura e da tecnologia. A instituição tem suas raízes nas comunidades urbanas, oferecendo um espaço onde a criatividade e a inovação são utilizadas como ferramentas para promover a inclusão e o desenvolvimento.

Ao longo dos anos, o AfroReggae expandiu suas atividades, diversificando seus projetos para focar em aspectos cruciais. A educação, a arte e o engajamento comunitário são os pilares que sustentam sua iniciativa, e cada projeto é formulado para inspirar, empoderar e transformar.

A estratégia do AfroReggae sempre foi marcada pela colaboração e parceria, construindo alianças sólidas não apenas dentro do Brasil, mas também em cenários internacionais com atuação na África, Europa e Ásia. Parcerias com empresas privadas, organizações não governamentais, órgãos públicos e organismos multilaterais têm sido fundamentais para ampliar o alcance e o impacto de seus programas.

Cada colaboração é vista como uma oportunidade para aprender, crescer e enriquecer o tecido social e cultural das comunidades. A organização tem buscado incansavelmente a integração das melhores práticas, de inovações e de *insights* de seus parceiros, expandindo suas próprias iniciativas.

Na vanguarda da missão do AfroReggae está o compromisso inabalável com a dignidade, o respeito e a humanidade. Cada membro/a, voluntário/a/e e parceiro/a/e da organização é impulsionado/a/e pela convicção de que cada indivíduo tem um valor intrínseco e um papel vital a desempenhar na construção de uma sociedade diversa, justa e inclusiva.

O Código de Conduta do AfroReggae é um documento vivo, um reflexo de nossos valores e compromissos contínuos. Está centrado na promoção da integridade, diversidade, respeito mútuo e na prevenção do assédio e da corrupção.

## Valores e Impactos

Em três décadas de atuação, o impacto que o AfroReggae tem criado nas comunidades não se limita a transformações individuais: se estende à mudança progressiva e sistêmica que tem inspirado em diversas frentes sociais.

Hoje, a presença do AfroReggae estabelecida em ambientes urbanos densos, comunidades distantes e favelas, está marcada pela adaptabilidade e pela personalização das nossas abordagens, atendendo às necessidades específicas de cada contexto.

Ampliamos e diversificamos nossos programas, com um foco especial na arte e na cultura como vetores principais para a educação, para o empoderamento e para a transformação social. Temos uma inclinação distinta para priorizar pessoas pretas e pardas, de favelas, de áreas periféricas, da comunidade LGBTQIAPN+ e de outros grupos minorizados.

## O Futuro do Grupo Cultural AfroReggae

Nossa visão de futuro é estruturada em torno da integração estratégica da arte, da cultura e da tecnologia. Estamos investindo proativamente em inovação tecnológica para ampliar o acesso à educação e ao emprego de qualidade, especialmente para pessoas pretas e pardas, residentes de áreas periféricas, comunidade LGBTQIAPN+ e outros grupos minorizados.

O foco em *games* e formações para o mercado audiovisual reflete nosso compromisso com métodos educacionais contemporâneos e interativos. Estes não apenas preparam os indivíduos com habilidades técnicas, mas também facilitam o acesso ampliado à cidade e aos serviços, promovendo a inclusão.

Cada intervenção e iniciativa deverá ser guiada por este Código de Conduta, que reflete nossos valores éticos, sustentando nosso compromisso com a mudança positiva, inclusiva e permanente.

## O que é este Código de Conduta?

O AfroReggae como organização sem fins lucrativos que se relacionam com uma diversidade de parceiro bem como com a Administração Pública, deve observar determinadas regras voltadas à prevenção, ao monitoramento, à pronta interrupção de eventuais atos de corrupção lesivos ao Poder Público.

A Lei Anticorrupção estabelece a responsabilidade objetiva de pessoas jurídicas pelos atos que atentem contra o patrimônio público, contra princípios da Administração Pública ou contra compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, sempre que praticados em seu benefício ou que visem lhe beneficiar.

Da mesma maneira, a Lei Anticorrupção indica que a existência e a aplicação efetiva de uma política de integridade serão levadas em consideração na aplicação das sanções estabelecidas na hipótese de cometimento de um ato de corrupção.

Portanto, o Código de Conduta é o conjunto de diretrizes, políticas, mecanismos e procedimentos internos a serem adotados para detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira e, também, para combater condutas que vão de encontro aos valores e padrão ético por nós esperados.

### **Abrangência deste Código de Conduta**

Este Código de Conduta aplica-se incondicionalmente a todos/as/es colaboradores/as, diretores/as, conselheiros/as, prestadores/as de serviços, parceiros/as/es e fornecedores/as do AfroReggae. É uma expressão concreta de nosso compromisso com as práticas éticas, a promoção da igualdade e equidade, e a prevenção do assédio e da corrupção em todas as suas formas.

É responsabilidade de todas as pessoas que se associam ao AfroReggae, direta ou indiretamente, aderir a este Código e promover um ambiente de trabalho e colaboração caracterizado por respeito, dignidade e justiça.

Cada colaborador/a, prestador/a de serviços ou qualquer pessoa com vínculo à nossa organização tem o dever de cumprir integralmente todas as normas, leis, e regulamentos aplicáveis, bem como os princípios aqui estabelecidos. Este compromisso se estende a todas as atividades e projetos sob a égide da organização.

Estamos coletivamente responsáveis por sustentar e avançar os princípios aqui articulados, garantindo que nossa trajetória de transformação social seja caracterizada por ética, dignidade e justiça para todas as pessoas.

## **Treinamentos Periódicos**

Serão realizados treinamentos anuais sobre este Código de Conduta, sem prejuízo de outros serem realizados em menor espaço de tempo, caso o Comitê de Ética assim decida.

Devem participar dos treinamentos todos os conselheiros/as, diretores/as e colaboradores/as do AfroReggae. Além de ser recomendável a participação nos treinamentos dos prestadores/as de serviços contínuos ou que conosco mantenham relações jurídicas contínuas, como convidados/as.

Os treinamentos são mais do que uma formalidade ou um requisito – são uma expressão tangível do nosso compromisso com a excelência e a ética. Por meio desses treinamentos, buscamos promover uma cultura de integridade, responsabilidade e ética.

Para realizar e elaborar esses treinamentos, o AfroReggae poderá contar com o auxílio de profissionais externos, como advogados e especialistas na Lei Anticorrupção.

Essa política de treinamentos periódicos reflete a convicção do AfroReggae de que o aprendizado contínuo e o compromisso com a devida aplicação desse Código de Conduta são elementos-chave para garantir que permaneçamos marcando nossa trajetória com contribuições significativas e impactos positivos duradouros.

## **Canal de Denúncia**

Para sustentar o compromisso com a promoção e manutenção de um ambiente de trabalho ético e íntegro, implementamos um canal de denúncia, por meio do qual os conselheiros/as/es, diretores/as, funcionários/as e terceiros contratados têm a oportunidade e são incentivados a relatar preocupações ou alegações de condutas irregulares, antiéticas ou ilícitas. Este canal pode ser acessado através do endereço de e-mail: **[integridade@afroreggae.com.br](mailto:integridade@afroreggae.com.br)**

Compreendemos a sensibilidade que envolve a apresentação de denúncias e as questões éticas subjacentes. Garantimos que todos os relatos recebidos por meio deste canal sejam tratados com a máxima confidencialidade e profissionalismo. A identidade da pessoa que apresentar a denúncia será mantida em estrito sigilo, a fim de garantir diligência completa e justa.

As denúncias recebidas serão submetidas a um processo rigoroso de avaliação para determinar a sua validade e os indícios de irregularidade. Para garantir a integridade deste processo, denúncias que não possuam uma base substancial ou indícios mínimos de condutas antiéticas ou ilícitas serão arquivadas, assegurando que o processo seja utilizado de maneira construtiva e eficaz.

### **Procedimento de Apuração de Denúncia**

1. Todo conselheiro, diretor e funcionários do AfroReggae e terceiros que com ele firmarem contratos, independentemente de cargo, posição ou da relação jurídica travada com a entidade, que souber ou tiver fortes indícios para crer na ocorrência de violação aos Código de Conduta ou à legislação anticorrupção, deverá encaminhar uma denúncia ao Comitê de Ética.
2. Caso as denúncias recaiam sobre membro integrante do Comitê de Ética, o mesmo deverá ser imediatamente substituído.
3. O processo de apuração se desenvolve nas seguintes fases:
  - a. Recebimento da denúncia e instauração do processo.
  - b. Colhimento de provas e defesa.
  - c. Emissão de relatório final.
4. A partir do recebimento da denúncia, caso tenha justa causa e refira-se a atos e condutas que ofendam o Código de Conduta ou a legislação anticorrupção, o Comitê de Ética instaurará o processo de apuração.
5. O processo de apuração obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao denunciado a ampla defesa.
6. Será assegurado ao denunciante garantias de que não será alvo de retaliação ou constrangimento.
7. Será assegurado ao denunciado o direito de acompanhar o processo, elaborar defesa, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas. O denunciado poderá se manifestar, sendo preservado o caráter de informalidade e oralidade.

8. O Comitê de Ética promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

8.1. Todas as provas produzidas pelo Comitê de Ética deverão respeitar a legislação brasileira.

8.2. Todas as provas produzidas deverão ser arquivadas e os depoimentos colhidos deverão ser registrados por escrito, em vídeo ou em áudio.

8.3. O Comitê de Ética poderá contar com apoio de escritório de advocacia especializado em práticas de anticorrupção para auxiliá-lo na condução das investigações.

9. Concluídas as apurações e constatada a ocorrência de violação ao Código de Conduta ou à legislação anticorrupção, o Comitê de Ética deverá:

9.1. ARQUIVAR a denúncia, quando manifestamente improcedente;

9.2. ENCAMINHAR relatório final de apuração ao Conselho Deliberativo da organização, contendo o relato dos fatos, as provas colhidas e as RECOMENDAÇÕES de sanções ou medidas cabíveis, para que ele DECIDA sobre a sanção a ser imposta, bem como, no caso de constatação de prática de ato de corrupção, determine o encaminhamento do relatório à autoridade competente.

### **Sanções pelo Descumprimento ao Código de Conduta**

Não será admitida conduta ofensiva a esse Código de Conduta e seus anexos. Após a apuração da denúncia, caso seja configurada conduta antiética/ato de corrupção por parte da pessoa denunciada, as seguintes medidas sancionatórias poderão ser aplicadas:

A. advertência verbal ou escrita;

B. monitoramento frequente das atividades pelo superior hierárquico competente e, quando o caso, pelo Comitê de Ética;

C. suspensão do contrato de trabalho por até 30 (trinta) dias;

D. aplicação de multas contratuais, na hipótese de prestadores(as) de serviços;

E. dispensa ou rescisão do contrato e, na hipótese de cometimento de ato de corrupção, rompimento do vínculo e encaminhamento para os órgãos de controle.



## 1. CÓDIGO DE ETICA

Nossa abordagem ética é ampla e engloba a aderência estrita aos nossos princípios, bem como aos padrões legais e morais. Estamos comprometidos/as/es em garantir ambientes de trabalho que sejam física e mentalmente seguros, livres de discriminação, assédio e qualquer forma de preconceito.

A transparência é um pilar crítico de nossa conduta ética. Acreditamos que a integridade se manifesta na clareza de nossas ações e na abertura de nossas operações. Nossos compromissos e práticas de governança são realizados com total visibilidade, assegurando que todas as nossas ações sejam avaliadas, analisadas e melhoradas continuamente para atender aos mais altos padrões éticos.

Colocamos um valor inestimável na dignidade humana. Cada iniciativa e projeto que empreendemos é formado por um profundo respeito ao outro. Este valor é intrínseco ao nosso cotidiano, moldando cada interação e garantindo que todas as pessoas sejam tratadas com o respeito que merecem.

A responsabilidade e o profissionalismo são características definidoras de nossa ação. Nos esforçamos para superar continuamente a qualidade de nossos serviços, empregando a criatividade, a inovação e um profundo sentido de responsabilidade em cada aspecto de nossa obra. Essa postura é extensiva aos nossos/as parceiros/as/es e colaboradores/as, que são incentivados/as/es a aderir padrões éticos e profissionais elevados.

### Princípios Fundamentais

São princípios do AfroReggae, refletindo nosso compromisso com uma operação ética e transparente:

- A. **Transparência:** publicidade e clareza no desenvolvimento das atividades do Grupo;
- B. **Juridicidade:** atuação em conformidade com os princípios gerais de Direito e à legislação vigente;
- C. **Igualdade:** incentivar uma postura de respeito e valorização das diferenças no ambiente de trabalho, que impeça situações discriminatórias contra gênero, orientação sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, deficiência, faixa etária, religião, status socioeconômico, crença, entre outros;

**D. Dignidade da Pessoa Humana:** garantia de respeito e reconhecimento dos direitos de personalidade no ambiente de trabalho, em repúdio a qualquer ato que represente assédios de todos os tipos, seja ele moral ou sexual;

**E. Ética e Integridade:** agir com retidão e probidade no exercício da sua função e com relação aos compromissos firmados interna e externamente pelo Grupo.

### **Comitê de Ética**

O Comitê de Ética é a instância interna e independente, responsável pela fiscalização do cumprimento deste Código de Conduta, com liberdade irrestrita para apurar as denúncias e concluir pela prática, ou não, de atos de corrupção e de condutas antiéticas, recomendando as sanções aplicáveis.

Composto por 3 (três) membros, sendo um representante da Alta Administração (Diretor ou Conselheiro) e dois representante dos empregados, sendo indicados a cada 2 (dois) anos pela Diretoria da entidade e, em caso de conflitos de interesses, imediatamente por ela substituídos.

São competências do Comitê de Ética:

- A.** Investigar denúncias, conforme o procedimento previsto no Apêndice B deste documento;
- B.** Após a apuração da denúncia, apresentar relatório conclusivo ao Conselho Deliberativo da organização, com o resumo do caso, escopo da investigação e sugestão de sanções, se o caso;
- C.** Recomendar a adoção de procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou condutas antiéticas detectadas;
- D.** Esclarecer dúvidas a respeito da interpretação e aplicação deste Código de Conduta;
- E.** Monitorar os canais de denúncia.

## **2. POLÍTICA DE INTEGRIDADE**

Nossa política de integridade é embasada em padrões que objetivam eliminar e prevenir qualquer forma de corrupção e desvio ético dentro da organização. A aderência estrita a esses padrões não apenas atende aos requisitos legais e regulamentares, mas também eleva a cultura organizacional, garantindo que as operações e interações do AfroReggae sejam conduzidas com máxima transparência e integridade.

A política se aplica a todos/as/es os/as colaboradores/as, diretores/as, conselheiros/as/es e prestadores/as de serviços, reforçando a premissa de que a integridade não é opcional, mas uma exigência intrínseca na instituição. Todos/as/es são instados/as/es a abster-se de práticas que comprometam ou possam comprometer a integridade da organização.

Atos de corrupção, definidos como qualquer ação que atente contra a administração pública ou privada, são estritamente proibidos. Isso inclui oferecer ou receber vantagens indevidas, financiar ou subvencionar atividades ilícitas, e utilizar meios para ocultar ou dissimular atos de corrupção.

Reconhecemos a importância de evitar conflitos de interesses que possam comprometer nossa capacidade de tomar decisões imparciais e justas. Todos/as/es os colaboradores/as, voluntários/as/es, membros/as da Diretoria ou Conselhos e partes interessadas devem divulgar qualquer conflito de interesses real ou potencial que possa surgir em relação a suas funções ou responsabilidades na instituição. Essa divulgação é fundamental para a garantia de que serão tomadas decisões informadas e de que será mantida a integridade em todas as nossas atividades.

Queremos enfatizar que o objetivo dessas restrições não é limitar ou desencorajar a participação ativa em atividades externas, mas sim garantir que todas as ações realizadas sejam transparentes, éticas e estejam alinhadas com nossos valores fundamentais de diversidade, equidade e inclusão. A não conformidade com essas restrições pode resultar em medidas disciplinares.

Além disso, a organização mantém um foco específico em evitar "atos de risco" - atividades que, embora não sejam categorizadas como corrupção *per se*, têm o potencial de evoluir para tais práticas ilícitas. A avaliação contínua e a vigilância contra esses atos são componentes críticos da abordagem proativa para manter a integridade organizacional.

As violações de nossa política são tratadas com seriedade máxima e com mecanismos de responsabilização implementados para assegurar a justiça e a correção.

## **Atos de Corrupção**

São todos aqueles comprovadamente praticados por Conselheiros, Diretores e colaboradores do AfroReggae, independentemente de cargo ou função exercidos, que atentem contra a Administração Pública, como:

- A. Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
  - B. Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática de atos que atentem contra a Administração Pública;
  - C. Utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
  - D. Oferecer emprego ou contratar serviços de assessoria e consultoria de funcionário público que possa, de alguma forma, praticar ação ou omissão, no âmbito de suas atribuições na Administração Pública;
  - E. Oferecer vantagens indevidas a membros e funcionários da Administração Pública e do Poder Público, em geral, com o objetivo de aprovar ou facilitar o trâmite de despachos, decisões e atos normativos;
  - F. Oferecer ou receber qualquer coisa de valor de qualquer administrador ou colaborador, no intuito de garantir tratamento diferenciado.
- Os atos descritos não esgotam as possibilidades de atos de corrupção.

### **Atos de Risco de Corrupção**

São condutas praticadas por Conselheiros, Diretores e colaboradores do AfroReggae, independentemente de cargo ou função exercidos, pelas quais, apesar de, por si só, não serem definidas como um ato de corrupção, poderão se desenvolver para esse fim, devendo, portanto, ser evitadas.

- Exemplo: Contratar pessoa física ou jurídica cujos sócios sejam membro ou funcionário da alta administração do governo (municipal, estadual ou federal) e que possam influenciar nas relações da entidade junto à Administração, ou ainda, que tenha relações de parentesco ou amizade íntima com os referidos membros e funcionário, sem prévia ciência do Comitê de Ética.

## **Relacionamento**

### **Relacionamento Interpessoal**

O relacionamento interpessoal é elemento crítico que impacta diretamente nosso desempenho, coesão e inovação. Trabalhamos assiduamente para garantir que cada membro/a de nossa equipe experimente um ambiente de trabalho caracterizado pela cortesia, dignidade e consideração.

Liderança não é apenas uma posição, mas uma responsabilidade. Os/as líderes em nosso ambiente não apenas orientam, mas devem também exemplificar as virtudes de respeito, comunicação acessível e colaboração. Eles/as/us são os catalisadores/as que impulsionam a troca positiva, a aprendizagem mútua e o crescimento coletivo.

O respeito é bidirecional. Enquanto valorizamos a expertise, a autoridade e a experiência, também reconhecemos que o respeito é uma via de troca, no qual cada membro/a é tanto um/a doador/a quanto um receptor/a. Esta cultura de respeito mútuo é um pilar que não apenas define, mas também enriquece nosso ambiente de trabalho, tornando-o um espaço de inclusão, inovação e produtividade.

A confluência de liderança eficaz e respeito mútuo resulta em um ecossistema de trabalho em que a dignidade humana é elevada, as ideias são valorizadas e a inovação é incessante. Reconhecemos que o capital humano é nosso recurso mais precioso e investir em relacionamentos interpessoais saudáveis e produtivos é investir no futuro sustentável de nossa organização.

### **Relações com Parceiros/as/es e Fornecedores/as**

As relações com parceiros/as/es e fornecedores/as ocupam uma posição vital na estrutura operacional. Cada parceria é vista não apenas como uma transação econômica, mas como uma extensão de nosso compromisso com a integridade, a excelência e a responsabilidade.

A seleção de parceiros/as e fornecedores/as é conduzida com diligência para assegurar que seus valores, práticas e objetivos se alinhem com os princípios fundamentais que norteiam nossa organização.

Nossos/as parceiros/as e fornecedores/as são avaliados/as/es com base em critérios que vão além da eficiência operacional e competência técnica. Examinamos sua abordagem à ética, sustentabilidade e

responsabilidade social para garantir que essas entidades compartilhem nosso compromisso intransigente com o respeito humano, a ética e a probidade.

Este compromisso inabalável com a integridade nas relações com parceiros/as/es e fornecedores/as não é apenas uma prática de boa governança, mas também uma manifestação de nossa dedicação ao impacto positivo, à inovação responsável e à excelência sustentável.

Além disso, esperamos fortemente que nossos/as parceiros/as/es e fornecedores/as levem nosso Código de Conduta ao conhecimento de seus próprios fornecedores/as e colaboradores/as, estendendo assim os princípios que defendemos a toda a cadeia de valor.

Cada parceria é uma oportunidade para ampliar o alcance de nossos princípios, trazendo valor não apenas para nossa organização, mas para a comunidade e o mundo em que operamos.

### **Relações Internas e Externas**

Nós operamos sob princípios que asseguram uma interação profissional, respeitosa e construtiva. Internamente, cultivamos um ambiente onde a cordialidade e o respeito não são apenas expectativas, mas normas enraizadas na cultura organizacional. Cada membro/a da equipe, independentemente do nível hierárquico ou função, é tratado/a/e com dignidade e consideração, fortalecendo um sentido coletivo de propósito e comunidade.

Externamente, mantemos os padrões elevados de interação. Nossos *stakeholders*, parceiros/as e o público em geral são abordados/as/es com cortesia e respeito que refletem nossa dedicação à excelência em todos os aspectos de nossa operação. A qualidade do atendimento é uma medida de eficiência, mas também um indicador de nossa integridade e comprometimento com nossos valores fundamentais.

A eficiência e transparência são elementos-chave em todas as nossas relações. Asseguramos que as comunicações sejam claras, precisas e oportunas. Todos/as/es os/as envolvidos/as/es têm acesso à informação necessária para facilitar decisões informadas e ações responsáveis.

### **Interação com Órgãos Reguladores e Governamentais**

A relação entre o AfroReggae e as entidades reguladoras e governamentais é construída sobre uma fundação de respeito mútuo. Valorizamos o papel crítico que esses órgãos desempenham e estamos comprometidos/as/es em facilitar suas funções por meio de cooperação proativa, comunicação assertiva e transparência.

O cumprimento integral das legislações é um requisito, além de um compromisso fundamental que informa cada aspecto de nossas operações. Dispomos de sistemas e processos para garantir que estamos sempre alinhados/as/es com as normas legais, regulamentações e diretrizes estabelecidas por autoridades competentes. Este compromisso se estende além da conformidade legal, incorporando uma dedicação à ética e à integridade em todas as nossas interações.

A recepção e/ou envio de presentes de/para qualquer pessoa do AfroReggae para autoridades, agentes políticos, servidores/as públicos/as e fornecedores/as é estritamente proibida. Brindes sem valor comercial ou que sejam distribuídos como cortesia, para fins de propaganda ou divulgação, durante eventos especiais ou comemorações poderão ser distribuídos – observando-se os limites legais estabelecidos para cada ente federativo. Essa política rigorosa é uma manifestação do nosso compromisso contínuo com a ética, integridade e transparência em todos os níveis da administração do AfroReggae.

Colaboramos com o trabalho de órgãos reguladores e governamentais com transparência total. Nossos processos internos são concebidos para serem transparentes, permitindo inspeções, auditorias e avaliações eficazes. Estamos abertos ao escrutínio e trabalhamos cooperativamente com as entidades reguladoras para garantir que nossas operações atendam e excedam as expectativas éticas e legais.

### **3. POLÍTICA DE DIVERSIDADE**

O AfroReggae, desde a sua concepção, traz a diversidade como um pilar de sua atuação. Reconhecemos que a diversidade não é apenas um princípio a ser seguido, mas um valor intrínseco que impulsiona nosso propósito e nossa missão.

Em um mundo caracterizado pela constante mudança e complexidade, tornou-se amplamente evidente que a inovação, a criatividade e a produtividade estão inextricavelmente ligadas à diversidade de perspectivas, experiências e origens. No AfroReggae, acreditamos firmemente que

nossa capacidade de gerar impacto social significativo está diretamente relacionada à nossa capacidade de abraçar e celebrar a pluralidade que define nossa sociedade.

Para estabelecer um referencial, algumas definições são essenciais:

**Diversidade:** compreende todas as experiências, características e condições de indivíduos, independentemente de grupos minoritários, abrangendo identidade de gênero, orientação sexual, raça, etnia, cor, condições físicas, psicológicas ou neurodiversas, perfil socioeconômico, idade, estado civil, crença religiosa, regionalidade e nacionalidade, entre outros.

**Equidade:** refere-se à criação e manutenção de condições igualitárias para que todos/as/es os/as indivíduos, independentemente de sua diversidade, tenham igualdade de oportunidades. Isso abrange desde processos de recrutamento e seleção inclusivos até práticas e políticas internas que combatam a discriminação.

**Inclusão:** Envolve a construção de uma cultura organizacional fundamentada no respeito, valorização e acolhimento de todas as pessoas, independentemente de sua diversidade. Abrange recrutamento, treinamento, criação de ambientes de trabalho seguros e políticas para fornecedores/as e parceiros/as/es.

Esta política se aplica a todos/as/es os/as membros/as de nossa organização, incluindo colaboradores/as, voluntários/as, parceiros/as/es e fornecedores/as. O compromisso é objetivo: agir com respeito, generosidade e empatia em relação a cada pessoa, independentemente de suas intersecções, dentro e fora de nosso ambiente de trabalho.

Nossas práticas, políticas e ações são deliberadamente projetadas para integrar esses princípios em todos os aspectos de nossas operações. Acreditamos que ao fazer isso, estamos zelando pela responsabilidade ética e, também, fortalecendo nossa capacidade de inovar, criar e prosperar.

A pesquisa e a experiência demonstraram repetidamente que organizações que abraçam a diversidade são mais propensas a atingir níveis mais altos de crescimento e produtividade. Reconhecemos esses resultados e vemos a diversidade não como um desafio, mas como um ativo estratégico que nos impulsiona rumo ao sucesso.



Para efetivar e colocar em prática a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão do AfroReggae, é essencial adotar uma série de ações concretas que abranjam diferentes aspectos da gestão e da cultura organizacional. A seguir estão algumas ações que podem ser implementadas:

**1. Recrutamento e Seleção Inclusivos e Antidiscriminatórios:** estabelecimento de processos de recrutamento e seleção que promovam a igualdade e equidade de oportunidades para candidatos/as/es de diversos grupos minorizados; Garantia de que as vagas de emprego sejam divulgadas em locais acessíveis a uma ampla gama de candidatos/as/es, promovendo a diversidade na composição dos painéis de entrevista.

**2. Treinamento e Desenvolvimento:** oferecimento de treinamentos regulares em diversidade, equidade e inclusão para todos/as/es os/as colaboradores/as, destacando a importância da conscientização. Além disso, a implementação de programas de capacitação e desenvolvimento específicos para grupos minorizados, focando em suas necessidades e oportunidades de crescimento.

**3. Ambiente de Trabalho Inclusivo:** promoção de uma cultura de respeito e inclusão, no qual todos os colaboradores se sintam valorizados e ouvidos; criação de um canal seguro para relatar incidentes de discriminação, assédio ou comportamento inadequado, zelando pelo anonimato e pelas medidas de proteção, além da garantia de que os espaços de trabalho sejam acessíveis a todos/as/es os colaboradores/as, incluindo aqueles/as com deficiências diversas.

**4. Parcerias e Relações Externas:** estabelecimento de relações com fornecedores/as e parceiros/as/es que compartilhem os mesmos valores de diversidade e inclusão por meio da integração de cláusulas de diversidade em contratos e acordos. Além disso, a colaboração com organizações e iniciativas que promovam a diversidade e a inclusão na comunidade.

**5. Mensuração e Avaliação:** implementação de métricas e indicadores para acompanhar o progresso na promoção da diversidade e equidade na organização, além da realização de pesquisas de clima organizacional para avaliar o grau de inclusão e identificar áreas de melhoria.

**6. Educação e Conscientização:** promoção de campanhas de conscientização sobre diversidade e inclusão, compartilhando histórias de sucesso e promovendo discussões abertas sobre o tema, bem como a realização de eventos e workshops que abordem questões de diversidade, equidade e inclusão, envolvendo tanto colaboradores/as quanto a comunidade.

**7. Acompanhamento e Melhoria Contínua:** realização de revisões regulares das políticas e práticas de diversidade, ajustadas conforme necessário para garantir que permaneçam eficazes. Ainda, a celebração das conquistas reconhecendo os esforços contínuos em direção à diversidade e à inclusão.

#### **4. POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO**

Assédio é uma conduta associada a comportamentos indesejados e persistentes que afetam a dignidade, a segurança e o bem-estar de um indivíduo - podendo se manifestar de várias formas e em diversos contextos.

##### **Assédio Moral**

O assédio moral no ambiente de trabalho deve ser tratado com a máxima gravidade. Esse comportamento é identificado como a exposição de colaboradores/as a situações humilhantes e constrangedoras, que são repetitivas e prolongadas durante a execução de seu trabalho. Ele pode ter impactos sérios e permanentes na saúde mental e física da pessoa afetada, além de prejudicar a atmosfera e a produtividade no local de trabalho.

O assédio moral engloba uma gama de comportamentos abusivos, podendo se manifestar verbal, psicológica ou socialmente. Inclui atos como menosprezar ou ridicularizar publicamente um/a colaborador/a, impor cargas de trabalho inatingíveis, isolar ou excluir um/uma colaborador/a de interações sociais ou profissionais, entre outros.

Essas ações persistentes podem deteriorar o senso de dignidade e autoestima da pessoa, criando um ambiente de trabalho tóxico e inseguro. No AfroReggae é imperativo reconhecer e abordar essas questões para garantir um local de trabalho saudável, respeitoso e produtivo.

##### **Assédio Sexual**

É um comportamento insidioso e desrespeitoso, que se caracteriza pela imposição de avanços, comentários, gestos ou ações indesejadas, de natureza sexual não consensual. O assédio sexual se manifesta de várias formas, tais como:

**Verbais ou gestuais:** Incluem piadas, insinuações ou observações de caráter sexual que são desconfortáveis e indesejadas pela pessoa que os recebe.

**Escrito:** qualquer texto escrito em qualquer meio, de caráter público ou privado, de caráter sexual que cause constrangimento.

**Avanços Físicos:** Envolve toques, carícias ou qualquer forma de contato físico não consentido, invadindo a integridade física e a dignidade do indivíduo.

**Coação Sexual:** Ocorre quando favores sexuais são exigidos em troca de benefícios, promoções ou mesmo para manter o emprego, configurando uma forma de exploração sexual.

**Exposição Indecente:** Inclui a exposição de material sexual explícito ou conduta sexualmente intrusiva que cria um ambiente intimidador ou ofensivo.

As vítimas de assédio sexual frequentemente experienciam uma variedade de consequências negativas, tais como:

- a) **Emocionais:** Sentimentos de vergonha, humilhação, culpa e ansiedade.
- b) **Profissionais:** Perda de oportunidades de emprego, deterioração das relações de trabalho e barreiras ao crescimento profissional.
- c) **Psicológicas:** Depressão, ansiedade e trauma, exigindo, em muitos casos, intervenção psicológica.

## 5. POLÍTICA DE PRIVACIDADE

A AfroReggae valoriza a privacidade de todas as pessoas que interagem conosco e está comprometida em proteger suas informações pessoais. Esta Política de Privacidade detalha como coletamos, usamos, divulgamos e protegemos essas informações ao utilizar nossos serviços, site e outras formas de interação.

Coletamos informações pessoais de diversas maneiras. Isso inclui informações fornecidas diretamente, como nome, endereço de e-mail, número de telefone e endereço postal. Além disso, utilizamos tecnologias como cookies para coletar informações automaticamente, incluindo endereço IP, tipo de navegador, sistema operacional, páginas visitadas e tempo gasto em nosso site. Também podemos receber informações de terceiros, como parceiros e plataformas de mídia social.

As informações pessoais são utilizadas para diferentes propósitos. Utilizamos esses dados para fornecer, operar, manter e melhorar nossos serviços e site. Também os utilizamos para comunicação, respondendo às solicitações e fornecendo atualizações e informações relevantes. Além disso, enviamos materiais promocionais e ofertas, sempre com o seu consentimento, e utilizamos as informações para análise e melhoria dos nossos serviços.

As informações pessoais podem ser compartilhadas com parceiros de negócios para oferecer serviços conjuntos, com provedores de serviços que atuam em nosso nome, como hospedagem de sites, análise de dados e suporte ao cliente. Também podemos compartilhar essas informações com órgãos públicos quando financiados com dinheiro público, sempre dentro do mais alto padrão de cuidado e conformidade legal, para cumprir com processos legais, responder a solicitações governamentais e proteger nossos direitos e segurança.

Implementamos medidas de segurança técnicas e organizacionais para proteger suas informações pessoais contra acesso, uso ou divulgação não autorizada. As informações pessoais são retidas apenas pelo tempo necessário para cumprir os propósitos descritos nesta política, a menos que um período de retenção mais longo seja exigido ou permitido por lei.

As pessoas têm o direito de acessar, corrigir, atualizar e excluir suas informações pessoais. Também é possível optar por não receber comunicações promocionais a qualquer momento, seguindo as instruções de cancelamento de inscrição incluídas nas comunicações.

Esta Política de Privacidade pode ser atualizada periodicamente. Qualquer alteração será comunicada através da publicação da nova política em nosso site, com a data de vigência devidamente atualizada.

Para quaisquer dúvidas ou preocupações sobre esta Política de Privacidade ou nossas práticas de privacidade, entre em contato conosco através do email [contato@afroreggae.org](mailto:contato@afroreggae.org) ou no endereço Rua da Lapa, 180, salas 509/510, Centro, Rio de Janeiro, CEP 20021-180. Ao utilizar nossos serviços e

acessar nosso site, você concorda com a coleta e uso de suas informações pessoais conforme descrito nesta Política de Privacidade.

## 6. DISPOSIÇÕES FINAIS

Todos/as/es os/as dirigentes, conselheiros/as, colaboradores/as e contratados/as/es do AfroReggae deverão tomar conhecimento e concordância a este Código de Conduta e seus anexos, comprometendo-se a respeitá-lo em todas as suas disposições.

As dúvidas na observância do conteúdo deste documento e os casos omissos serão encaminhados ao Comitê de Ética.

Este Código entra em vigor na data de sua divulgação.

Rio de Janeiro, 2024.



DANILO GONÇALVES COSTA

**Coordenador-Executivo**

---

### Termo de Aceite

Declaro ter recebido cópia deste Código de Conduta, comprometendo-me a cumpri-lo fielmente, podendo, do contrário, sofrer as sanções nele previstas e na legislação atinente. Outrossim, assumo inteira responsabilidade pelas ações que eu vier a praticar em desacordo com os seus ditames, isentando, desde já, AfroReggae, de quaisquer responsabilidades a elas relacionadas.

---