CONTRA O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

checkout RH

O QUE VOCÊ VAI ENCONTRAR NESSA CARTILHA?

PROMOVENDO UM AMBIENTE LABORAL SADIO E SEGURO.....P.03

QUAIS ATITUDES SÃO CONSIDERADAS ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO P.07

QUEM SÃO AS PESSOAS MAIS VULNERÁVEIS AO ASSÉDIO?.....P.09

A CULPA NUNCA É DA VÍTIMA.....P.11

QUAIS SÃO AS RESPONSABILIDADES DAS EMPRESAS?.....P.13

ENTENDENDO AS MEDIDAS OBRIGATÓRIAS - RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS!.....P.18

O TREINAMENTO COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO E DIFUSÃO DE VALORES.....P.21

QUAL A FUNÇÃO DOS TREINAMENTOS?.....P.22

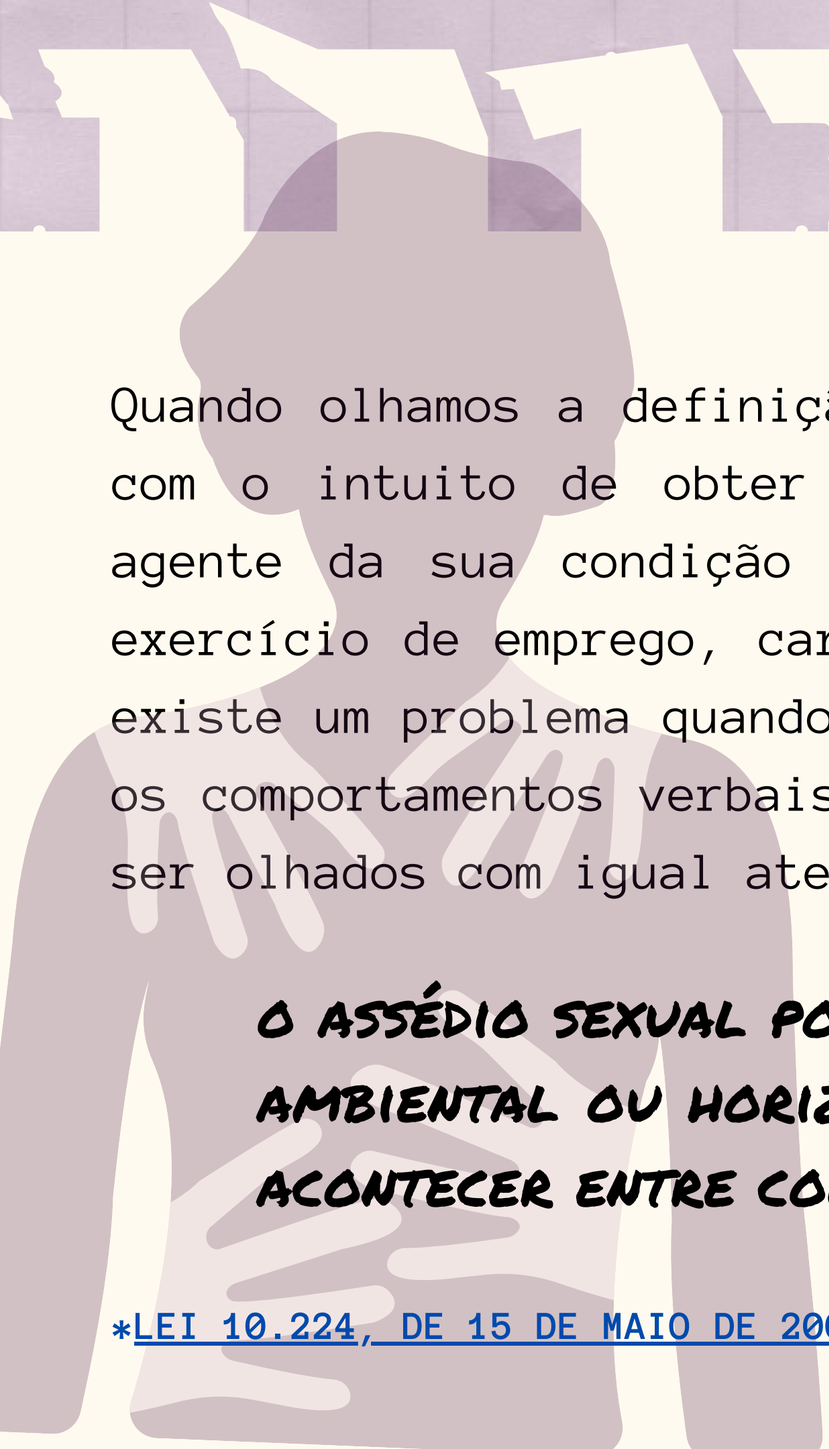
O QUE DEVE SER TRABALHADO NOS TREINAMENTOS?.....P.23

QUEM DEVE PARTICIPAR DOS TREINAMENTOS?.....P.24

Promovendo um ambiente laboral sadio e seguro

Quando falamos de garantir esse ambiente sadio para nossos colaboradores precisamos ter em mente que estamos falando da prevenção, da identificação, da avaliação e do tratamento de qualquer tipo de assédio. **Devemos entender o assédio como toda e qualquer prática que gere constrangimento e onde não exista consentimento.**

checkout RH



Quando olhamos a definição de assédio sexual (“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.”*) podemos erroneamente entender que só existe um problema quando existe hierarquia entre o agressor e a vítima. Porém, os comportamentos verbais, físicos ou online que intimidam e humilham precisam ser olhados com igual atenção independentemente de quem seja o agressor.

O ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO, TAMBÉM CHAMADO DE ASSÉDIO SEXUAL AMBIENTAL OU HORIZONTAL, NÃO DEPENDE DE NÍVEIS HIERÁRQUICOS E PODE ACONTECER ENTRE COLABORADORES E CLIENTES OU ENTRE COLABORADORES.

*LEI 10.224, DE 15 DE MAIO DE 2001

checkout RH

Atitudes antiéticas trazem grandes impactos para o ambiente laboral, pois criam uma atmosfera de **insegurança e desconforto que prejudicam a saúde do trabalhador e como consequência sua capacidade de trabalho.**

ALÉM DESSES PREJUÍZOS, O ASSÉDIO SEXUAL É CRIME.

Quando falamos de assédio sexual ambiental mesmo que ele não se enquadrar na lei como crime de “assédio sexual” ele pode se enquadrar em outros tipos penais distintos.*

*Justiça do Trabalho - Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo-2022, P.20

checkout RH

IMPORTANTE SABER!

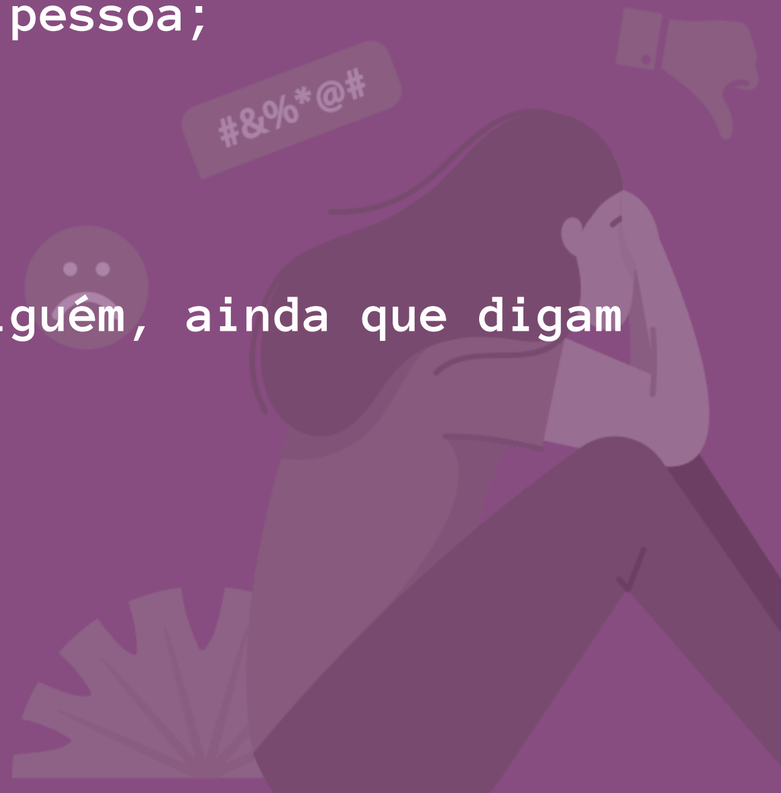
Existindo hierarquia, é considerado assédio sexual mesmo que ocorra fora do ambiente e jornada de trabalho, já que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.

checkout RH

QUAIS ATITUDES SÃO CONSIDERADAS ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

checkout RH

- Falas em tom de brincadeira que tem duplo sentido e gerem um ambiente desagradável e hostil;
- Comentários e “piadas” que envolvem a sexualidade de uma pessoa;
- Tocar no corpo de alguém sem seu consentimento;
- Comentários inconvenientes sobre a aparência física de alguém, ainda que digam que é um elogio;
- Enviar/mostrar nudes;
- Enviar ou mostrar vídeos de conteúdo sexual explícito;



- Fazer perguntas sobre a vida sexual de alguém;
- Convites para encontros por parte de líderes ou pessoas em cargos hierarquicamente superiores;
- Convites insistentes para encontros feitos por colegas de trabalho ou clientes;
- Assédio visual (olhares insistentes e maliciosos sobre corpo de alguém);
- Ameaça de violência sexual;
- Pressão ou intimidação para práticas sexuais, etc.

Esses são apenas alguns exemplos, o importante é entender que se existe constrangimento estamos falando de assédio.

checkout RH

QUEM SÃO AS PESSOAS MAIS VULNERÁVEIS AO ASSÉDIO?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres.

Contudo, **as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTI+.**

checkout RH

checkout RH

VEJA OS DADOS:

- 68% das trabalhadoras e trabalhadores LGBT sofreram assédio sexual no trabalho;
- Uma a cada oito trabalhadores LGBT foi estuprado ou gravemente assediado no trabalho;
- Um a cada cinco homens bissexuais e uma a cada cinco mulheres bissexuais sofreram abuso sexual no trabalho;
- Uma a cada cinco mulheres trans sofreram estupro no trabalho;
- Mulheres LGBT negras ou de minorias étnicas tinham mais que o dobro de relatos de abuso sexual no trabalho.

checkout

A CULPA NUNCA É DA VÍTIMA

checkout RH

A culpa do assédio sexual não tem a ver com a conduta da vítima, seu comportamento ou sua vestimenta, mas sim com conduta e com o comportamento do agressor. Quando uma situação de assédio acontece precisamos acolher a vítima independentemente de seu comportamento ou de como essa pessoa é vista em seu ambiente de trabalho.

Mesmo que a vítima não tenha dito de forma expressa e direta que não estava se sentindo confortável com a situação, isso não quer dizer que ela estivesse de acordo com a situação. Na maioria das vezes não reagir tem a ver com vergonha, medo de retaliação ou desconhecimento de seus direitos.

A CULPA NUNCA É DA VÍTIMA

checkout RH

Precisamos entender as múltiplas origens que o assédio tem para podermos combatê-lo:

- Por questões culturais e estruturais da sociedade, os agressores acreditam que têm poderes sobre os outros e/ ou que o outro tem a obrigação de lhe satisfazer e servir.

- Por fatores relacionados ao próprio ambiente laboral, como condições de trabalho, relacionamento entre superiores e subordinados, desrespeito aos direitos dos trabalhadores, permissividade e indiferença, os agressores entendem que seu comportamentos são aceitáveis.

checkout RH

Quais são as responsabilidades das empresas?

- Prevenir situações de risco;
- Identificar situações de assédio;
- Investigar e avaliar o que aconteceu;
- Dar os encaminhamentos necessários para a situação problema e para prevenir novos casos.

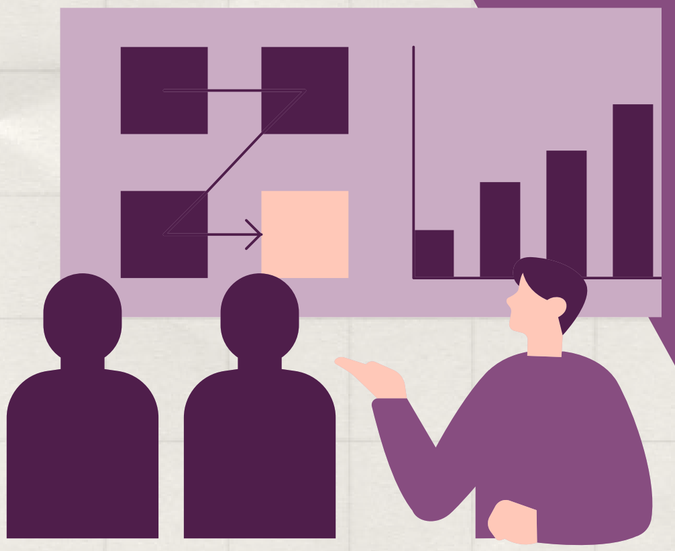
checkout RH

Assuma uma postura ativa de gerenciamento de risco

É claro que estamos falando de uma situação complexa, mas não podemos enquanto organização colocar a culpa do assédio apenas no indivíduo que cometeu assédio.

Precisamos dar um passo para trás e buscar a fonte do problema e entender como a estrutura organizacional permitiu de alguma maneira que o assédio acontecesse.

O olhar investigativo e preventivo aqui é peça chave, precisamos garantir que o ambiente de trabalho não favoreça uma situação de assédio.



Mais do que uma atitude ética empresarial, agora é Lei!

Em 2022, a LEI Nº 14.457 instituiu o Programa Emprega + Mulheres e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho.

Os objetivos do Programa Emprega + Mulheres são: à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação de algumas medidas entre elas a prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.

Em seu CAPÍTULO VII – DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO são listadas medidas mínimas que devem ser adotadas pelas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio das empresas.

checkout RH

Seguem abaixo as medidas obrigatórias segundo o artigo 23 do Capítulo VII da Lei nº 14.457:

I – inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II – fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III – inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa;

IV – realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

checkout RH

É IMPORTANTE PONTUAR!

O parágrafo 1º do mesmo Artigo diz que **o fato da organização receber a denuncia internamente não substitui o procedimento penal correspondente**, caso a conduta se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no Código Penal, ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

Ou seja, para **além de ser uma situação não permitida e antiética no ambiente de trabalho, algumas situações de assédio podem ser consideradas crimes**.

Recomendações práticas:

1º - A reunião de regras, políticas de consequências e procedimentos em documentos.

A inclusão do tema no Código de ética e conduta da organização é um dos primeiros passos tendo em vista que este é um grande aliado para difundir os valores da organização e a formalização legal das expectativas éticas da corporação.

Outro documento importante que precisa contar a questão do assédio é o de Normas e procedimentos da organização, que tem a função de destrinchar as regras que devem ser seguidas, harmonizando as práticas esperadas e os procedimentos que devem ser adotados em caso de desvio dessas normas, bem como os responsáveis por esses procedimentos.

Para além de serem um caminho para estruturar a prevenção do assédio e propiciar um ambiente de trabalho sadio, estes documentos são um meio de afirmar para terceiros o comprometimento da empresa com a ética empresarial, a governança corporativa e com o seguimento do ordenamento jurídico.

2º -CRIAÇÃO DE UM CANAL DE DENÚNCIA ANÔNIMA E DE FÁCIL ACESSO.

A opção da denúncia ser feita de forma anônima é de extrema relevância, pois em muitos ambientes o colaborador pode não sentir uma segurança psicológica no trabalho ou talvez não queira se expor.

Se não for possível esse canal garantir anonimato talvez seja interessante contratar uma outra organização para que isso seja garantido.

O acesso precisa ser facilitado para todos e não apenas para quem utiliza computadores em sua rotina de trabalho - que tal criar um QR Code e deixar em cartazes onde toda equipe possa acessar facilmente o canal?

3º - AMPLA DIVULGAÇÃO DESSES DOCUMENTOS DE PREVENÇÃO E DO CANAL DE DENÚNCIA

NÃO ADIANTA APENAS TER UMA BOA POLÍTICA ESTRUTURADA, ELA PRECISA SER POSTA EM PRÁTICA E O OS COLABORADORES SÓ VÃO SE COMPORTAR COMO QUEREMOS SE TODOS SOUBEREM O QUE É ESPERADO DELES, SOUBEREM DAS CONSEQUÊNCIAS VIOLAREM O CÓDIGO DE ÉTICA E DE COMO FUNCIONA O CANAL DE DENÚNCIAS.

4º - INCLUIR O TEMA NAS AÇÕES DA CIPA.

A Cipa deve se atentar com mais consistência aos riscos de assédio sexual no ambiente de trabalho e deve incluir o tema prevenção ao assédio em suas ações.

5º - REALIZAR TREINAMENTOS PELO MENOS A CADA 12 MESES SOBRE O TEMA.

Treinamentos de compliance tendem a ser uma maneira mais dinâmica de ensinar sobre os pontos cruciais da cultura de uma empresa. Políticas e códigos de conduta podem ser de difícil compreensão dos empregados, por isso os treinamentos são tão importantes para facilitar seu entendimento.

O TREINAMENTO COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO E DIFUSÃO DE VALORES

O conhecimento é um instrumento forte e eficaz em programas de **prevenção ao assédio sexual** no ambiente de trabalho. Por isso, é fundamental que as empresas busquem se informar sobre o tema e difundir materiais informativos e treinamentos para toda a equipe e de modo frequente.

Essas medidas auxiliam na conscientização do time e **incentivam** o fortalecimento de um canal de denúncia sério e eficaz, no qual a pessoa assediada se sinta segura e amparada.

Os treinamentos tem papel de sensibilizar os participantes para a tomada de consciência de que o assédio sexual é uma prática nociva, que causa sérios danos às vítimas, a empresa e a sociedade e que também pode **trazer consequências ao assediador**.

checkout RH

QUAL A FUNÇÃO DOS TREINAMENTOS?

- **Mitigar riscos legais,**
- **Suprimir condutas antiéticas e**
- **Modificar comportamentos no ambiente de trabalho.**

Apenas os treinamentos não impedem o surgimento de irregularidades, mas ajudam a reduzir as práticas ilícitas ou antiéticas, bem como mitigam a responsabilidade da empresa diante de autoridades fiscalizatórias, no caso dessas práticas acontecerem.

checkout RH

O QUE DEVE SER TRABALHADO NOS TREINAMENTOS?

temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações

- O que é assédio, suas características, trazer exemplos, consequências, e quais são as medidas punitivas que os agressores irão enfrentar;
- O papel e a responsabilidade da organização, dos líderes e de todos colaboradores na difusão, conscientização e no combate às práticas ao assédio;
- Os danos para as vítimas, para a empresa e para a sociedade, etc.

checkout RH

checkout RH

QUEM DEVE PARTICIPAR DOS TREINAMENTOS?

É importante que todos estejam na mesma página em relação ao tema para que o ambiente de trabalho seja positivo e seguro para todos. Por isso, **é importante que todo o time participe dos treinamentos** e isso inclui todos os gestores, líderes, colaboradores, estagiários, aprendizes e colaboradores **terceirizados também**.

checkout RH

Estabelecer diretrizes de conduta bem estruturadas contra o assédio sexual e trabalhar para sua divulgação e efetivação ativamente reduz significativamente as chances do assédio sexual acontecer.

E caso aconteçam, a organização já está preparada para agir com a rapidez e o cuidado necessário.

Um time de Gestão de Pessoas bem treinado e empático é capaz de acolher a vítima, apurar os fatos, seguir com as punições administrativas cabíveis contra o agressor e pensar onde cabem melhorias para que isso não volte a acontecer.

checkout RH

Com essas medidas a pessoa assediada se sentirá amparada para romper o silêncio e buscar formas de enfrentar o problema, contribuindo para a manutenção de um ambiente sadio de trabalho onde todos podem dar o seu melhor pelo seu desenvolvimento e pela organização.

GARANTIR UM AMBIENTE POSITIVO DE TRABALHO É MISSÃO DE TODOS.

ESTAMOS AQUI PARA TE APOIAR NESSA JORNADA!

checkout RH