

Programa de capacitação em gestão para técnicos/as de ATER CapGestão Amazônia

Política contra o assédio sexual e
discriminação de gênero

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

- É a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

- O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da pessoa afetada, tais como

a liberdade,

a intimidade,

a vida privada,

a honra,

a igualdade de tratamento,

o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

O assédio pressupõe uma conduta de cunho sexual ofensiva e não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera recíprocos.

Quando se perceber assediada sexualmente, a pessoa afetada deve tentar expressar sua rejeição, como forma de fazer cessar o assédio ou impedir que se agrave.

O silêncio da pessoa afetada não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual.

De cunho opressivo e discriminatório constitui violação a Direitos Humanos!

QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL MAIS COMUNS NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Distinguem-se, em doutrina, dois tipos de assédio sexual: assédio por chantagem e assédio por intimidação.

Assédio sexual **por chantagem** ou *quid pro quo* é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho;

Assédio sexual **por intimidação ou ambiental** é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia.

Por vezes confundido com assédio moral.

Enquanto no assédio sexual por chantagem o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do agressor ou agressores é tornar o ambiente de trabalho hostil para um (uma) ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual.

QUE ELEMENTOS PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO SEXUAL?

- a) A presença do sujeito ativo do assédio – a(s) pessoa(s) que importuna(m) inadequadamente - e do sujeito passivo – a pessoa afetada;
- b) O comportamento do agente que visa a vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo;
- c) A ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima.

A prática pode ser individual ou coletiva, da mesma forma a pessoa afetada pode ser uma ou muitas.



ASSÉDIO SEXUAL



ATRAÇÃO SEXUAL

Relação de autoridade

Relação de igualdade

Unilateral

Recíproca

Situação forçada

Decisão voluntária / consentimento

Desconforto

Conforto

Degradante/depreciativo

Estimulante / elogioso

Abaixa a autoestima

Eleva a autoestima

PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO SEXUAL É NECESSÁRIO CONTATO FÍSICO?

- Não. Variadas condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico.
- Essa prática pode ser explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou meios como gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros.

Não é necessário que o assédio sexual ocorra por conta do trabalho, ainda que fora do estabelecimento.

É possível que ocorra nos intervalos, locais de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência, desde que ocorram por conta do trabalho prestado.

ORIENTAÇÕES ÀS PESSOAS QUE PASSAM POR UMA SITUAÇÃO INADEQUADA:

1. Dizer, claramente, NÃO à pessoa que agiu com um comportamento inadequado;
2. Evitar permanecer sozinha (o) num local com a pessoa que agiu com um comportamento inadequado;
3. Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) pessoa em questão, colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
4. Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes.
5. Dar visibilidade, procurando a ajuda dos/as colegas, principalmente daqueles (as) que estavam próximas quando ocorreu o fato;
6. Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim da pessoa em questão;
7. Procurar o apoio da Coordenação do Programa CapGestão Amazônia e denunciar o fato;
8. Buscar apoio junto a familiares, amigos/as e colegas

É necessário empoderar-se e não ceder ao assédio sexual!

Se houver denúncia à Coordenação do Programa CapGestão Amazônia

De maneira educativa, dialogaremos com as pessoas envolvidas para apoiar a resolução do assunto.

No entanto, dependendo do ocorrido e a critério da Coordenação do Programa CapGestão Amazônia e do Projeto Mercados Verdes e Consumo Sustentável, a pessoa que importunou pode até mesmo ser convidada a se retirar do Programa CapGestão Amazônia.

Deixar de considerar o assédio sexual uma prática corriqueira, parte da rotina das organizações de trabalho e meio de subjugar alguém em suas competências profissionais é emergencial.

A cultura que alimenta o estupro é a cultura que alimenta o assédio. Ver o/a outro/a como objeto e seu corpo como propriedade é algo incompatível com princípios da não-discriminação, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e prejudica sobremaneira a igual oportunidade de acesso e de manutenção de emprego.

O assédio sexual no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora, mas por toda a sociedade.

Enquanto houver pessoas que passam por assédio sexual, com todos os males daí inerentes, a luta pela mudança dessa realidade deve continuar.

Referências

- Assédio sexual no ambiente de trabalho: Perguntas e respostas. Ministério Público do Trabalho/Organização Internacional do Trabalho. Maio de 2017.
- Política contra assédio sexual e discriminação de gênero no ambiente de trabalho. GIZ no Brasil.

Impressum

Editado pelo

Projeto „Mercados Verdes e Consumo Sustentável“

Por encargo do Ministério Federal de Cooperação Econômica e de Desenvolvimento (BMZ) da República Federal da Alemanha no âmbito da cooperação Brasil-Alemanha e implementado pela Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

A GIZ apoia o governo federal a alcançar suas metas na Cooperação Internacional para o desenvolvimento sustentável.

Endereço do Projeto no Brasil:

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento –
Secretaria de Agricultura Familiar e Cooperativismo
SBN Quadra 01, Bloco D, 8º andar, Sala 802,

CEP: 70057-900 Brasília – DF Brasil

Responsável

Frank Krämer

Autor(es)

Cláudia de Souza

Em colaboração com o consórcio:

