

MANUAL DE COMBATE AO ASSÉDIO

FUNDAÇÃO CEPEMA • 2020

Promoção



Apoio



FRAMTIDSJORDEN
FUTURE EARTH • TIERRA DEL FUTURO • TERRA DO FUTURO

Ficha técnica

Presidente da Fundação Cepema

Genario Azevedo Ferreira

Vice-presidente da Fundação Cepema

Cepema

Lucia Rodrigues Alencar Lima

Diretora Administrativo

Financeiro Patrimonial

Maria Emilia da Rocha Ferreira

Leite

Redação e Organização

Regina Maria Sousa Chaves

Projeto Gráfico

Regina Maria Sousa Chaves

Contribuições

Adalberto Alencar

Aurinete Oliveira

Amanda Guimarães

Danilo Galvão

Jacinta Aguiar

Movimento Ibiapabano de Mulheres

Rafael Tomyama

Outubro de 2020

Endereço Fundação Cepema

www.fundacaocepema.org.br

Rua Crateús - 1250, Parquelândia

CEP: 60455-166 - Fortaleza/CE

Fone: (85) 3223 8005

E-mail:

institucional@fundacaocepema.org.br



Sumário

Apresentação	02
Introdução	03
O que é assédio no trabalho?	04
O que não pode?	06
Como ocorre o assédio?	07
Danos para quem é assediado	08
Como agir?	10
Saiba Mais	11

Apresentação

O Movimento Ibiapabano de Mulheres – MIM organização feminista situada na Serra da Ibiapaba, que atua em rede, articulada ao Fórum Cearense de Mulheres - FCM e Articulação de Mulheres Brasileiras AMB, entende que a questão do assédio ganha maior relevância nesses tempos de pandemia, na medida em que a vulnerabilidade social e o alto índice de desemprego, incidindo mais perversamente sobre as mulheres/pretas, faz com que sobre elas haja maior incidência do problema, com graves consequências para suas vidas pessoais e profissionais.

O assédio sexual e moral é mais uma das formas de violência contra as mulheres que expressa o caráter estrutural e institucional da sociedade que temos: machista, racista, patriarcal e capitalista. Naturalizado e muitas vezes invisibilizado, mantém o privilégio dos homens que exercem poder, aproveitando-se dele para oprimir, explorar e obter “favores sexuais” em troca de promessas e/ou sob ameaças, ou ainda, usado para perseguir mulheres em seus ambientes de trabalho.

O presente Manual é uma excelente estratégia que pode ajudar muitas mulheres no combate ao assédio. Conhecendo suas características, os sujeitos, danos causados, o cenário e onde buscar apoio, as mulheres em sua ampla diversidade, podem se fortalecer a partir dessas informações.

O mais repugnante é saber o quanto os interesses sexuais e pessoais dos homens, incide sobre o corpo das mulheres. Mais uma vez objetificado, ultrajado e manipulado. Considerando o corpo na sua integralidade, reconhecemos os efeitos devastadores para a vida de uma mulher assediada. Por tão graves consequências é mais do que urgente darmos visibilidade ao problema, abrindo diálogos e criando mecanismos para coibir essas práticas.

Infelizmente esse problema não acontece apenas em ambientes de trabalho ligados aos setores públicos e privados, mas também dentro das organizações mistas da sociedade civil, o que é mais inaceitável ainda! Que essa iniciativa da Fundação Cepema possa criar boas atitudes para superar o assédio em todos os âmbitos da sua atuação, também possa ser voz de apoio as mulheres vítimas de assédio sexual pelo respeito e incentivo ao empoderamento das mulheres.

Movimento Ibiapabano de mulheres - MIM

Introdução

Espaços de trabalho são ambientes que convivem com ações de assédio nas suas mais diversas formas, pesquisas apontam que mulheres, em destaque mulheres negras, são a maioria das vítimas dessas violências. O meio rural e a agricultura familiar no Brasil são espaços onde se mantém fortes padrões de comportamento e das formas de organização patriarcal, onde as desigualdades de gênero se fazem presentes, é o espaço onde se concentra o trabalho da Fundação.

Além da forte incisão dos homens nos processos de decisão há ainda a prática de diversas formas de violência contra as mulheres, muitas vezes essas ações são naturalizadas e assimiladas pela sociedade, e as pessoas que a formam.

Além das mulheres, qualquer pessoa pode ser vítima de assédio. No entanto, pesquisas apontam que mulheres - especialmente mulheres negras - pessoas com deficiência e a comunidade LGBTQIA+ são alvos desse tipo de violência com mais frequência por conta do alto grau de desigualdade de raça/etnia, gênero, sexualidade e classe presentes no Brasil.

Esta cartilha tem por objetivo alertar para o assédio sexual e moral no ambiente de trabalho da Fundação Cepema, permeando as relações institucionais, e deve ser guia para colaboradores(as), parceiros(as), agricultores(as), beneficiários(as) de projetos, enfim todos(as) que de alguma forma fazem parte de nossa construção.

A Fundação Cepema atua há 30 anos no campo rural e urbano, e tenta contribuir na importância de reconhecer e empoderar mulheres como sujeitos sociais fundamentais para o desenvolvimento da Agricultura Familiar e para o fortalecimento de gestão de territórios, a partir da contribuição que exercem nas atividades agrícolas e não agrícolas nos espaços rurais e urbanos. Entendemos que o combate ao assédio, fortalece nossa campanha violência de gênero sendo fundamental para a garantia de direitos e acesso das mulheres em posições de lideranças e protagonistas nos papéis de gestão territorial, e em seus postos de trabalho.

Maria Emilia da Rocha Ferreira Leite - Diretora Administrativo Financeiro e Patrimonial da Fundação Cepema

O QUE É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o(a) colaborador(a), beneficiário(a) de projeto, parceiro(a), a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.

A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

A prática de assédio moral pode ocorrer em diversos ambiente (não apenas no escritório / local de trabalho), ela ocorre quando seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na esfera profissional.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e orientações sexuais, em particular as meninas e mulheres.

Uma das formas de apresentação dessa violência é o assédio sexual no ambiente do trabalho, que afeta especialmente as mulheres e que se caracteriza como meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais. Trata-se de crime previsto na legislação brasileira e de violação de direitos humanos.

O assédio sexual fere a dignidade humana e demais direitos fundamentais. Viola os direitos de colaboradores(as) e parceiros(as) à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde. É alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema.

Você sabia?

Assédio sexual por chantagem é crime!

Desde 2001, o art. 216-A do Código Penal prevê:

"Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo se o agente da sua condição se superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função".

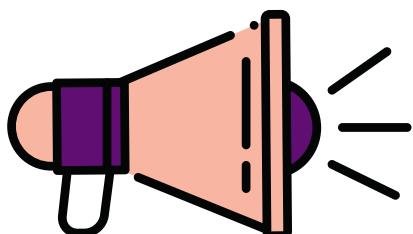
A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.



O QUE NÃO PODE?

- ✗ Assediar moral e/ou sexualmente colegas de trabalho, parceiros, apoiadores**
- ✗ Importunar colegas de trabalho ou parceiros dentro ou fora do ambiente de trabalho, com conteúdos ou atos constrangedores (inclusive em ambientes virtuais)**
- ✗ Colocar "apelidos" constrangedores, ou emitir expressões de cunho racista, homofóbico ou quaisquer outras que gerem intimidação ou humilhação**
- ✗ Chantagem e/ou exigência de conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho**

Atenção!!!



As regras de assédio deste manual são aplicáveis a todos e todas que fazem a fundação. Incluindo parceiros, amigos, equipe do escritório, de campo, beneficiários de projeto.

Enfim... para quem de alguma forma partilha da nossa contrução.

QUEM ASSEEDIA E QUEM É ASSEDIADO?

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+.

COMO DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual.

O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do moral, que é mais amplo. O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o assediador da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. O assédio sexual pode se consumar mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo assediado.

QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO - SEXUAL?

- privação da autonomia;
- integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- significativa redução da autoestima;
- diminuição da produtividade;
- afastamentos por doenças;
- desligamentos;
- aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho;
- comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

Fonte:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>

QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO - MORAL?

psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;

físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;

sociais: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;

profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.

COMO AGIR QUANDO HOUVER UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO?

- Dizer, claramente, não ao assediador;
- Evitar permanecer sozinha (o) no mesmo local que o (a) assediador (a);
- Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes;
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor;
- Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores;
- Comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da Fundação;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

SAIBA MAIS...

Tipos mais frequentes de violência contra mulheres

No trabalho

é qualquer conduta – ação ou omissão – de discriminação, agressão ou coerção, ocasionada pelo simples fato de a vítima ser mulher e que cause dano, morte, constrangimento, limitação, sofrimento físico, sexual, moral, psicológico, social, político ou econômico ou perda patrimonial. Essa violência pode acontecer tanto em espaços públicos como privados.

Violência de gênero

violência sofrida pelo fato de se ser mulher, sem distinção de raça, classe social, religião, idade ou qualquer outra condição, produto de um sistema social que subordina o sexo feminino.

Violência psicológica

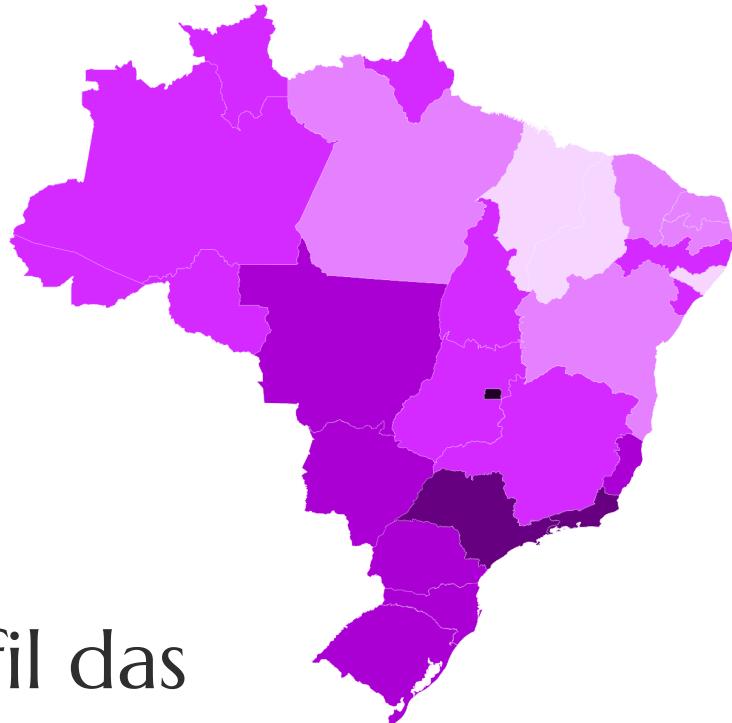
ação ou omissão destinada a degradar ou controlar as ações, comportamentos, crenças e decisões de outra pessoa por meio de intimidação, manipulação, ameaça direta ou indireta, humilhação, isolamento ou qualquer outra conduta que implique prejuízo à saúde psicológica, à autodeterminação ou ao desenvolvimento pessoal.

Violência sexual

ação que obriga uma pessoa a manter contato sexual, físico ou verbal, ou a participar de outras relações sexuais com uso da força, intimidação, coerção, chantagem, suborno, manipulação, ameaça ou qualquer outro mecanismo que anule ou limite a vontade pessoal. Considera-se como violência sexual também o fato de o agressor obrigar a vítima a realizar alguns desses atos com terceiros.

VIOLÊNCIA SEXUAL

Brasil - 2018



Perfil das Vítimas

- 81,8% do sexo feminino
- 53,8% tinham até 13 anos
- 50,9% negras e 48,5% brancas
- 4 meninas de até 13 anos estupradas por hora

Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública

Saiba mais...

Conheça os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU

Nesta publicação buscamos fortalecer o ODS número 5, que busca Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Veja abaixo algumas das metas que buscamos incorporar ao combater o assédio em nossa instituição.



Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis

Saiba como proceder em caso de violência contra a mulher



Disque 180 – Central de Atendimento à Mulher

O serviço é gratuito e tem por objetivo receber denúncias de violência, reclamações sobre os serviços da rede de atendimento à mulher e de orientar as mulheres sobre seus direitos e sobre a legislação vigente, encaminhando-as para outros serviços quando necessário

Em caso de violência sexual - Disque 180 ou 190

Serviço de Atenção às Pessoas em Situação de Violência Sexual no âmbito do SUS, estabelecendo que o Serviço de Referência para Interrupção da Gravidez nos casos previstos em Lei terá suas ações desenvolvidas em conformidade à Norma Técnica de Atenção Humanizada ao Abortamento do Ministério da Saúde, realizando: I – atendimento clínico, ginecológico, cirúrgico e psicossocial, contando com serviço de apoio laboratorial; II – apoio diagnóstico e assistência farmacêutica; e III – coleta e guarda de material genético.

Realização



Apoio



Fundação Cepema

CNPJ: 23.707.250/0001-61

Email: institucional@fundacaocepema.org.br

Tel.: (85) 3223-8005

www.fundacaocepema.org.br

Violência contra mulher
é crime, denuncie

180



@cepemafundacao
@redeecoceara



Fundação Cepema
Rede EcoCeará