

Assédio sexual

no local de trabalho

ENDENDAPREVINARESPONDA



Um curso sobre...

Prevenção do Assédio Sexual
(PDAS)

Introdução

Bem-vindo ao módulo de Compreensão do Assédio Sexual no Local de Trabalho. Neste módulo, você aprenderá o que é assédio sexual, com ênfase no assédio sexual no local de trabalho.



Prevenindo



Objetivos do Curso

No final do curso você vai entender

- O que é o assédio sexual no local de trabalho
- Tipos de assédio sexual
- O que você pode e deve fazer quando você for assediado



Prevenindo



O Que é Que Eu Ganho Com Isso?

Você aprenderá sobre os tipos de assédio sexual, as consequências do assédio, como fazer uma denúncia e a política de Prevenção do Assédio Sexual da Tech Mahindra no que diz respeito a tolerância zero ao assédio sexual no local de trabalho.

Público-alvo:

O público-alvo deste curso inclui todos os Associados da Tech Mahindra.

Duração do curso:

O curso vai durar aproximadamente 60 minutos.



Prevenindo



O que é Assédio Sexual?

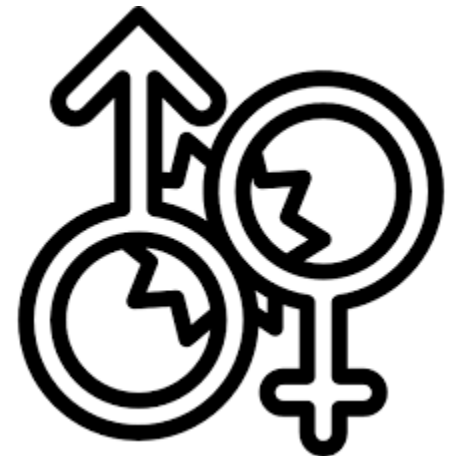
- Assédio sexual é uma forma de discriminação de carácter sexual e atenção indesejada. O Assédio sexual inclui uma variedade de comportamentos de transgressões aparentemente leves e aborrecimentos até se transformar em abuso ou violência sexual. Qualquer um de ambos os sexos pode ser uma vítima de assédio sexual, e qualquer um de ambos os sexos pode ser um criminoso.
 - O Assédio Sexual consiste em investidas sexuais indesejadas, solicitações de favores sexuais ou outra conduta verbal ou física de natureza sexual onde:
 - A submissão a tais condutas é um termo explícito ou implícito ou condição de emprego;
 - as decisões de emprego baseiam-se na submissão ou a rejeição ao colega por tal conduta; ou,
 - tal conduta interfere com o desempenho de trabalho da pessoa ou cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo.

Prevenindo



O que é Assédio Sexual?

O termo 'assédio sexual' inclui a conduta dos associados, gerentes, vendedores ou clientes que tem um comportamento de assédio verbal ou físico com o potencial de humilhar ou envergonhar um associado da Empresa.



Prevenindo



O Que é o Local de Trabalho?

Um local de trabalho é qualquer lugar onde existe uma relação de trabalho. Esta relação pode assumir muitas formas, tais como colegas-colegas, superior-subordinado, empregado-empregador, vendedor-cliente, mentor-aprendiz, gerente de relatórios-aprendiz, líder de equipe-membro da equipe, etc.



Prevenindo



O que se entende por 'Indesejado'?

- Qualquer conduta ou comportamento é indesejável se o destinatário não concorda e o considera como ofensivo. Mesmo que o destinatário ou a vítima não reclame, não significa ou implica necessariamente que a conduta seja desejada.
- Alguns comentários e/ou investidas são evidentes e rudes e são inerentemente ofensivas: estas quase sempre serão consideradas como indesejáveis.



Tipos de Assédio Sexual

Assédio Sexual no local de trabalho podem ser classificado em dois grupos: quid pro quo e ambiente hostil.

Assédio Sexual Quid Pro Quo: Quid pro quo significa o retorno ou a troca de uma coisa por outra.

No local de trabalho, o assédio sexual do tipo quid pro quo ocorre se forem pedidos favores sexuais em troca de algum tipo de tratamento especial no trabalho. Ameaçar um associado se ele/ela não concordar com tal investida sexual ou favorecer alguém também é equivalente a assédio sexual. O ato de 'pedir' também pode ser verbal ou implícito e a 'conduta sexual' pode ser verbal ou física. Mas, em ambos os casos, é indesejável.

Prevenindo



Tipos de Assédio Sexual

Exemplos de Assédio Sexual do tipo Quid Pro Quo

- Um gerente informa o seu associado que ele/ela iria perder o emprego se ele/ela não aceitasse as suas investidas sexuais.
- Um gerente informa o seu associado que conseguiria uma melhor classificação na avaliação ou uma promoção se aceitasse as suas investidas sexuais.
- Um gerente promete a um associado um projeto específico ou um papel em troca de favores sexuais.

Prevenindo



Tipos de Assédio Sexual

Assédio Sexual de Ambiente Hostil

- O Assédio Sexual de Ambiente Hostil ocorre quando qualquer discurso ou conduta de natureza sexual é feito e é visto ou percebido como ofensivo e interfere com o desempenho de trabalho do destinatário, ou qualquer um ou mais associados.
- O Assédio Sexual de Ambiente Hostil também pode incluir uma conduta de intimidação ou assédio que é dirigida a um indivíduo ou um grupo de pessoas.



Prevenindo



Tipos de Assédio Sexual

Exemplos de Conduta que criam um Ambiente Hostil

- Falar sobre sexo
- Contar piadas obscenas
- Usar uma linguagem afetiva, rude ou ofensiva
- Toques não solicitados ou indesejados em qualquer parte da roupa ou corpo ou comentar sobre a aparência física de alguém
- Falar/espalhar rumores sobre a orientação sexual ou vida sexual de alguém
- Mostrar imagens, anotações, revistas ou desenhos animados sexualmente sugestivos
- Fazer gestos sexualmente sugestivos
- Encarar, olhar pelo canto do olho, seguir, bloquear o caminho ou perseguir
- Pedidos persistentes para encontros, passeios, almoços, jantares, etc.



Relações Consensuais

- Relações consensuais não são consideradas assédio se elas são desejáveis pelas pessoas envolvidas. Somente a conduta indesejável pode ser considerada como assédio sexual. A conduta é indesejável se o destinatário não deseja-la, iniciá-la, ou considerá-la ofensiva.
- No entanto, se tal comportamento viola a sensibilidades de outros associados, tal comportamento é considerado por criar um ambiente hostil e inadequado no local de trabalho.



Prevenindo



Relações Consensuais

- Se uma relação consensual deixa de existir, essa conduta, que um dia foi considerada desejável, mais tarde, pode ser vista como indesejável. Qualquer pessoa em uma relação consensual tem o direito de terminá-la a qualquer momento e de fazer isso sem medo de retaliação no trabalho.
- Em tais casos quando as relações consensuais terminam, se um dos envolvidos se opõe ao comportamento que um dia foi desejável, o outro envolvido precisa parar de ter essa conduta de comportamento. Em caso de continuação de tal comportamento, apesar da objeção, o mesmo seria tratado como assédio sexual.



Que Medidas os Empregados Podem Tomar Para Evitar o Assédio Sexual?

- Lidando de frente com o assediador
 - Não finja que nada aconteceu.
 - Informar imediatamente o assediador que aquele comportamento é indesejável.
 - Demande que o assédio seja interrompido.
 - Reforce as suas declarações com um tom firme e linguagem corporal profissional.

- Outros Passos
 - Confie em seus instintos sobre eventuais riscos.
 - Conte a um amigo íntimo ou confidente.
 - Denuncie o assédio sexual no Comitê de Reparações de Assédio Sexual da empresa.
 - Seja profissional em todos os momentos.
 - Não se sinta obrigado a aceitar um comportamento que te deixa desconfortável, mesmo que os outros estejam dispostos a tolerá-lo.
 - Apoie as pessoas que desejam conversar sobre o assédio sexual que elas sofreram e as encaminhe para as pessoas/autoridades competentes.



Política de Tolerância Zero para Assédio da Tech Mahindra

- O objetivo da política de Prevenção de Assédio Sexual da Tech Mahindra é criar uma atmosfera de "tolerância zero" à discriminação e promover um ambiente de trabalho que incentive o respeito mútuo, promova relacionamentos respeitosos e agradáveis entre os associados, e que seja livre de todas as formas de assédio sexual que podem ser conduzidas por qualquer pessoa, incluindo vendedores ou clientes, e direcionada a qualquer associado ou candidato a um emprego.
 - Todos os associados da Empresa, tanto da gestão e da não-gestão, são responsáveis por assegurar que seja mantido um ambiente de trabalho livre de assédio sexual.
 - Qualquer associado pode fazer uma queixa de assédio sexual sobre incidentes experienciados pessoalmente ou incidentes observados no local de trabalho.
 - A empresa se esforça para manter um ambiente de trabalho lícito e agradável, onde todos os associados são capazes de executar eficazmente o seu trabalho sem qualquer tipo de interferência, e pede a ajuda de todos os associados neste esforço.

Prevenindo



Política de Tolerância Zero para Assédio da Tech Mahindra

- Todos os supervisores e gerentes da Empresa deverão aderir à política de Prevenção de Assédio Sexual da Empresa.
- Para exibir a diretiva completa, favor seguir o caminho mostrado abaixo:

SGN -> Processos de Função de Suporte -> RH -> Geral -> 'Política de Prevenção do Assédio Sexual'



Prevenindo



O Que Fazer se Você Está Sendo ou Foi Assediado Sexualmente

- Qualquer associado que sentir que foi ou que está sendo assediado, é encorajado a informar imediatamente o suposto assediador, verbalmente ou por escrito, que aquele comportamento é indesejável. É aconselhável que isso seja feito primeiro antes de fazer uma denúncia às autoridades responsáveis. Na maioria dos casos, a pessoa desconhece que sua conduta é ofensiva e quando fica ciente do fato, a própria pessoa quer corrigir a conduta para que a mesma não se repita.
- Se os esforços verbais/escritos com o suposto assediador são mal sucedidos em solucionar o problema ou se essa abordagem não é possível, o associado deve informar imediatamente um dos membros do Comitê de Reparações de Assédio ou enviar um email para

Prevenindo



ComiteReparacoesAssedio@techmahindra.com

O Que Fazer se Você Está Sendo ou Foi Assediado Sexualmente

- A Empresa irá investigar prontamente quaisquer alegações de assédio sexual no maior sigilo possível e tomar as ações disciplinares apropriadas, se autorizado.
- Os Associados são fortemente aconselhados a manter todos os registros em sequência (eventos com data, hora, etc.) juntamente com a natureza do incidente e da descrição dos envolvidos.

Prevenindo



Proteção Contra Retaliação

Retaliação inclui:

- marginalizar alguém no local de trabalho no que diz respeito aos seus papéis e responsabilidades
- Ostracismo social
- intimidar alguém ou alguém próximo ou parente da vítima, fisicamente, psicologicamente e emocionalmente

Prevenindo



Proteção Contra Retaliação

- A retaliação é uma violação grave da política de Prevenção do Assédio Sexual e a TechM proíbe qualquer forma de retaliação contra qualquer pessoa que tenha denunciado um caso de suspeita de assédio ou que tenha colaborado em qualquer investigação envolvendo um caso de suspeita de assédio.
- Qualquer pessoa que for descoberta por ter retaliado uma outra pessoa porque ele/ela denunciou um caso de assédio estará sujeita a ações disciplinares adequadas.
- Alguém que experimentar retaliação relacionada com intimidação, pressão para retirar o acusação ou ser ameaçado por denunciar, testemunhar ou participar do caso deve denunciar ao Comitê imediatamente.
- Tal como acontece com denúncias de assédio, isto também será tratado como uma conduta grave e o Comitê tomará as medidas adequadas para evitar/corrigir

Prevenindo



a retaliação.

Consequências do Assédio Sexual

Depois que uma denúncia é recebida, e uma vez que a investigação é realizada, será feita uma determinação sobre a validade das alegações de assédio. Se for determinado que o assédio ocorreu, serão tomadas medidas corretivas imediatamente.

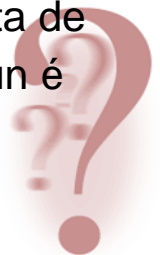
Isto pode incluir alguns ou todos os seguintes passos:

- Restaurar quaisquer termos perdidos, condições ou benefícios de emprego da vítima.
- Disciplinar o assediador. Esta disciplina pode incluir avisos disciplinares por escrito, transferência, rebaixamento, suspensão ou demissão.



Cenário 1

- Indira foi apresentada a Varun durante um programa de treinamento. Durante o treinamento, Indira e Varun começaram a conversar e para a surpresa dela, achou que Varun era da divisão de treinamento do departamento que ela estava planejando se mudar. Varun pediu para Indira enviá-lo o currículo dela após o programa de treinamento. Indira enviou o currículo dela para Varun e ela estava animada para saber se ele tinha uma vaga para ela. Indira entrou para a equipe de Varun. Varun chamou Indira para sair pra jantar algumas vezes e ela concordou de bom grado. Lentamente a carga de trabalho aumentou, e quando Varun chamou Indira para sair pra jantar, ela recusou. Então, Varun insistiu que Indira saísse para jantar com ele, como se ela ‘devesse isso a ele’. Indira então disse a Varun que a partir dali que o relacionamento deles era estritamente profissional. Varun continuou a chamá-la para jantar e começou a enviar e-mails pra ela. Indira implorou Varun para parar, mas ele não parou e ela começou a pedir licença do trabalho para evitá-lo.
- **Verdadeiro ou Falso:** Indira não é uma vítima de assédio sexual porque a relação com Varun foi consensual.
- **Resposta: Falso.** Aceitar sair pra jantar uma vez não dá a Varun o direito de esperar que Indira vá sair com ele várias vezes. Como Indira está evitando ir trabalhar, a conduta de Varun está interferindo exageradamente com o desempenho dela no trabalho. Varun é culpado por assediar Indira sexualmente.



Cenário 2

Suzzana enviou fotos de algumas mulheres seminuas para Joe. Joe pediu Suzzana para não enviar tais fotos obscenas mais porque ele não estava confortável com aquela situação. Mas Suzanna continuou enviando.

Este é um exemplo de assédio sexual de ambiente hostil?

Resposta: Sim. Compartilhar fotos ou imagens do que pode ser considerado obsceno ou indecente quando a outra pessoa manifestou a sua objeção ao mesmo, constitui assédio sexual de ambiente hostil.



Cenário 3

- Quando ela estava entrando no elevador do escritório, John passou perto de Dipti, bateu nos ombros dela e lhe disse o quão sexy ela estava naquele vestido. Isto fez com que Dipti se sentisse desconfortável e ela olhou para John com desaprovação. Ela prontamente lhe pediu para manter as mãos dele longe dela e usar o bom senso no vocabulário dele. John pediu desculpas e disse que nunca aconteceria de novo.
- Dipti está sendo assediada sexualmente por John?
- **Resposta: Não.** Este é um evento único que Dipti achou ofensivo e quando ela manifestou o seu desagrado, nunca aconteceu de novo. A conduta não foi grave nem frequente, embora fosse não profissional e inapropriada.



Cenário 4

- Pradeep sente atração por sua colega de trabalho, Nancy. Ele já a chamou pra sair com ele várias vezes, mas ela sempre diz que não. A última vez que Pradeep a chamou pra sair, ela o disse que não tinha interesse e pediu que ele parasse de chamá-la pra sair. Apesar dele ter parado de fazê-lo, ele começou a vigiá-la o tempo todo. Ele olha para ela durante as reuniões, no elevador e quando ela caminha dentro do escritório. Quando ela pega ele olhando pra ela, ele não se incomoda em desviar o olhar. Isso continua acontecendo por algumas semanas.
- Este é um exemplo de assédio sexual de ambiente hostil?
- **Resposta: Sim.** Depois que Nancy deixou claro para Pradeep que ela gostaria que o relacionamento deles fosse inteiramente profissional, ele deveria ter parado de ficar atrás dela. Ao invés disso, ele passou a fazer algo considerado ainda mais ofensivo. Olhar para alguém pode ser constrangedor e humilhante e interfere com o trabalho da associada. Este é um exemplo claro de ambiente hostil.



Cenário 5

- Tina é um estagiária que acabou de terminar seu treinamento e está a espera de um projeto. Um dia, o gerente dela a chamou no escritório dele e disse para ela sobre um projeto que ele está planejando atribuir à ela. Tina ficou encantada com a atitude dele. Então, Tom sugere que eles vão à sua casa da fazenda pra passar o fim de semana. Quando Tina se recusa a ir, ele a ameaça dizendo que ela pode não ser considerada para o projeto.
- **Verdadeiro ou Falso:** as ações de Tom constituem assédio sexual?
- **Resposta: Verdadeiro.** A conduta de Tom é claramente assédio sexual porque a recusa à sugestão dele resultaria em Tina não ter a chance de executar o projeto.



Cenário 6

- Nita foi estagiária de gestão e durante sua formação inicial no trabalho ela conheceu outro estagiário Raja. Logo depois, Raja começou importunando Nita com perguntas desnecessárias e fazendo pressão nela para almoçar sozinha com ele, mas ela recusou. Mais tarde, ele começou a lhe chamar para tomar café com ele, e então, um dia ele mandou uma mensagem pra ela e disse 'você é a mulher mais bonita do mundo, e eu realmente sinto falta de não ter você na minha vida'. Nita ficou chocada. Ela estava tão assustada que ela pediu dois dias de licença no trabalho.
- Quando ela voltou ao trabalho ela recebeu outra mensagem de Raja que dizia 'onde você estava? Eu sinto falta de olhar pra você'. Nita ficou horrorizada e o denunciou por assédio.
- **Verdadeiro ou Falso:** As ações de Raja não constituem assédio sexual porque ele realmente se importa com a Nita e ele quer ter um relacionamento com ela.
- **Resposta: Falso.** A conduta de Raja gerou um 'assédio sexual de ambiente hostil' porque a mesma foi indesejável, persistente e ofensiva. Ele criou um ambiente desagradável e interferiu com o desempenho de Nita no trabalho.



Prevenindo



Cenário 7

- Sheila é uma gerente que lidera uma equipe de 15 pessoas. Ela é muito eficiente, competente e desinibida. Ela realiza reuniões semanais com sua equipe. No início de cada reunião, ela encoraja os membros da equipe a compartilhar uma piada ou duas, como parte do exercício de consolidação de equipe. De vez em quando, as piadas que são compartilhadas são de natureza vulgar. No entanto, todos, exceto Mohan, dão uma boa risada. Um tempo depois, Mohan começou a chegar um pouco atrasado para as reuniões. Quando perguntaram o motivo do atraso, ele honestamente falou que a sessão de piada o deixa desconfortável. Sheila acha que ele não tem senso de humor e insistiu que ele chegasse nas reuniões no horário.
- **Verdadeiro ou Falso:** Ao assumir que todos iriam gostar do seu método exclusivo para gerar um ambiente amigável, Sheila está criando um caso de assédio sexual de ambiente hostil.
- **Resposta: Verdadeiro.** Sheila não estava ciente de que a sessão de piadas estava fazendo Mohan desconfortável, mas uma vez que a mesma foi comunicada a respeito, ela deveria ter especificado para o grupo a natureza das piadas que poderiam ser compartilhadas. Como ela não fez isso, ela continuou a criar um ambiente hostil.



Prevenindo



Cenário 8

- A equipe do Pankaj teve uma recente adição de membros, dos quais 4 são associadas femininas. Pankaj é o líder de equipe e geralmente ele gosta de ficar mandando por aí nos seus colegas. Quando ele treinava as novas associadas, ele fez comentários pessoais e gestos desagradáveis enquanto estava falando com elas. Sempre que ele encontra com os colegas em grupos, ele se comporta de forma desagradável, fazendo gestos obscenos e usando uma linguagem ofensiva contra membros femininos da equipe, criando um ambiente hostil no local de trabalho. Ele não se importa com as repercussões e ele está confiante de que ninguém irá reclamar dele, principalmente porque os novos associados acabaram de entrar na empresa.
- Rita, que faz parte desta nova equipe, seguiu em frente e fez uma queixa contra Pankaj por criar um ambiente hostil, uma vez que era difícil para ela trabalhar nesse tipo de ambiente.
- Rita estava correta em fazer a queixa, embora ela não fosse diretamente afetada?
- **Sim: Correto.** Mesmo que Rita não fosse afetada diretamente, ela tem o direito de fazer uma queixa, pois Pankaj está criando um ambiente hostil que atrapalha o trabalho da Rita.
- **Não: Incorreto.** Mesmo que Rita não fosse afetada diretamente, ela tem o direito de fazer uma queixa, pois Pankaj está criando um ambiente hostil que atrapalha o trabalho da Rita.



Obrigado

Aviso Legal

A Tech Mahindra Limitada, também conhecida como TechM, fornece uma grande variedade de apresentações e relatórios, com contribuições de vários profissionais. Essas apresentações e relatórios são para fins informativos e de circulação privada apenas e não constituem uma oferta para comprar ou vender quaisquer títulos aqui mencionados. As mesmas não tem a intenção de ser uma descrição completa das condições de mercados ou desenvolvimentos mencionados no material. Embora tenha sido tomado um maior cuidado na preparação do material exposto acima, não reivindicamos nenhuma responsabilidade por sua precisão. Nós não seremos responsáveis por quaisquer perdas diretas ou indiretas resultantes da sua utilização e os espectadores são convidados a usar as informações aqui contidas por sua conta e risco. Essas apresentações e relatórios devem não ser reproduzidos, re-circulados, publicados em qualquer mídia, Website ou de outra forma, sob qualquer forma ou maneira, em parte ou na sua globalidade, sem o consentimento expresso por escrito da TechM ou suas subsidiárias. É proibida qualquer uso não autorizado, divulgação ou disseminação pública das informações aqui contidas. A menos que especificamente indicado, TechM não é responsável pelo conteúdo destas apresentações e/ou as opiniões dos apresentadores. Padrões e práticas locais e situações individuais podem variar, e dessa forma, os espectadores e outros utilizando as informações contidas numa apresentação são livres para adotar padrões diferentes e abordagens como bem entenderem. Você não pode reembalar ou vender a apresentação. Produtos e nomes mencionados em materiais ou apresentações são de propriedade de seus respectivos proprietários e a menção deles não constitui um endosso pela TechM. Informações contidas numa apresentação feita ou promovido pela TechM são fornecidas "como são" sem qualquer tipo de garantia, sejam garantias expressas ou implícitas, incluindo qualquer garantia de comerciabilidade ou adequação a uma finalidade específica. A TechM não assume nenhuma culpa ou responsabilidade pelo conteúdo de uma apresentação ou as opiniões expressadas pelos apresentadores. Todas as expressões de opinião estão sujeitas a alteração sem aviso prévio.

Prevenindo

