

IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS **ANTIASSÉDIO** NAS EMPRESAS

Políticas antiassédio promovem um ambiente de trabalho saudável, onde as colaboradoras se sentem respeitadas e valorizadas. Funcionárias que trabalham em um ambiente seguro e respeitoso são mais produtivas, criativas e motivadas.

Empresas que implementam políticas rigorosas contra o assédio são vistas como responsáveis e éticas, melhorando sua imagem no mercado e atraindo talentos. Manter um ambiente livre de assédio protege a empresa contra processos judiciais e penalidades legais.

A luta contra o assédio sexual e moral no ambiente corporativo começa com um compromisso firme da liderança da empresa. Demonstrar zero tolerância ao assédio e promover uma cultura de respeito e inclusão são passos essenciais para um ambiente de trabalho justo, saudável e com igualdade de gênero.



GOVERNO DO ESTADO
BAHIA
SECRETARIA DE POLÍTICAS
PARA AS MULHERES

GOVERNO
PRESENTE
TRABALHA
PRA GENTE

 /SPMBAHIA
 /MULHERES.GOVBA
 /SPMBAHIA
 /PHOTOS/SPMBA

WWW.BA.GOV.BR/MULHERES



ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

ISSO É UMA
RESPONSABILIDADE
DE TODAS AS PESSOAS

GOVERNO DO ESTADO
BAHIA
SECRETARIA DE POLÍTICAS
PARA AS MULHERES

GOVERNO
PRESENTE
TRABALHA
PRA GENTE

O QUE É ASSÉDIO MORAL E SEXUAL?

ASSÉDIO SEXUAL

É qualquer comportamento de caráter sexual indesejado que humilha, constrange ou intimida a pessoa assediada. Exemplos incluem toques inapropriados, comentários sexuais, propostas indecentes e exposição a materiais de cunho sexual.

ASSÉDIO MORAL

Refere-se a qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes) que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DA VIOLÊNCIA



1. VERBAL

INSULTOS, GRITOS, PIADAS OFENSIVAS, COMENTÁRIOS DEPRECIATIVOS OU MACHISTAS.



2. NÃO-VERBAL

GESTOS OBSCENOS, OLHARES INTIMIDADORES, EXPOSIÇÃO A MATERIAIS INAPROPRIADOS.



3. FÍSICA

TOQUES INAPROPRIADOS, AGRESSÕES FÍSICAS, BLOQUEIO DE PASSAGEM.



4. PSICOLÓGICA

AMEAÇAS, INTIMIDAÇÕES, ISOLAMENTO E MANIPULAÇÃO.



5. VIRTUAL

MENSAGENS OFENSIVAS OU AMEAÇADORAS VIA E-MAIL, REDES SOCIAIS OU APLICATIVOS DE COMUNICAÇÃO.

ROMPENDO O CICLO DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO

1. IDENTIFICAÇÃO E REGISTRO:

ANOTE DETALHES SOBRE OS INCIDENTES (DATAS, LOCAIS, TESTEMUNHAS, DESCRIÇÃO DO COMPORTAMENTO).

2. COMUNICAÇÃO INTERNA:

REPORTE O INCIDENTE AO RH OU A UM SUPERVISOR DE CONFIANÇA. UTILIZE CANAIS INTERNOS ESPECÍFICOS PARA DENÚNCIAS, SE DISPONÍVEIS.

3. INVESTIGAÇÃO:

O RH DEVE INICIAR UMA INVESTIGAÇÃO IMPARCIAL, OUVINDO TODAS AS PARTES ENVOLVIDAS E COLETANDO EVIDÊNCIAS.

4. AÇÃO DISCIPLINAR:

COM BASE NA INVESTIGAÇÃO, AÇÕES APROPRIADAS DEVEM SER TOMADAS CONTRA O AGRESSOR, RESPEITANDO A POLÍTICA DA EMPRESA E A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

5. APOIO À VÍTIMA:

OFEREÇA SUPORTE PSICOLÓGICO E ACOMPANHAMENTO CONTÍNUO À VÍTIMA PARA GARANTIR SEU BEM-ESTAR E SEGURANÇA.

6. OUVIDORIA-GERAL DO ESTADO:

A OUVIDORIA PODE SER UMA FERRAMENTA PARA ROMPER ESSE CICLO DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE CORPORATIVO SE VOCÊ FOR FUNCIONÁRIA PÚBLICA E ESTIVER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA.

