

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

O que os gestores e as gestoras devem saber:

O que é assédio?

Assédios são comportamentos e práticas inaceitáveis que causam ou tenham potencial de causar dano físico ou psicológico a alguém.



Alguns exemplos de conduta que configuram assédio:

Espalhar rumores sobre a pessoa;

Acusá-la de erros que não cometeu;

Colocar em dúvida sua capacidade profissional, como no caso de pessoas com deficiência, que enfrentam estruturalmente este tipo de preconceito;

Dirigir-se à pessoa por meio de apelidos depreciativos;

Fazer piadas e comentários jocosos sobre características individuais;

Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas pela via eletrônica, bilhetes, terceiros ou outras formas de comunicação indireta;

Gritar ou falar de forma desrespeitosa;

Tratar com ironia ou com gestos de desprezo;

Ridicularizar a pessoa em relação à sua orientação sexual;

Recusar-se a chamar uma pessoa trans pelo nome que ela escolheu ou usar artigos ou pronomes que não correspondam ao gênero com o qual ela se identifica.



O que é assédio sexual?
Assédio sexual é toda conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, que pode ser caracterizada por meio de palavras, gestos, contatos físicos ou qualquer outro meio que perturbe ou constranja a pessoa, independentemente da intenção do agente.

Alguns exemplos de conduta que configuram assédio sexual:

Manter conversas indesejáveis sobre sexo;

Manter contato físico indesejado, como tapinhas, beliscões, cócegas, carícias, abraços, beijos ou qualquer outro tipo de toque indevido;

Enviar conteúdos inapropriados por meios eletrônicos e redes sociais;

Fazer comentários sobre o corpo ou atributos físicos da pessoa;

Fazer perguntas indiscretas sobre a vida pessoal.



O que é discriminação?

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência em razão de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero.



Alguns exemplos de discriminação:

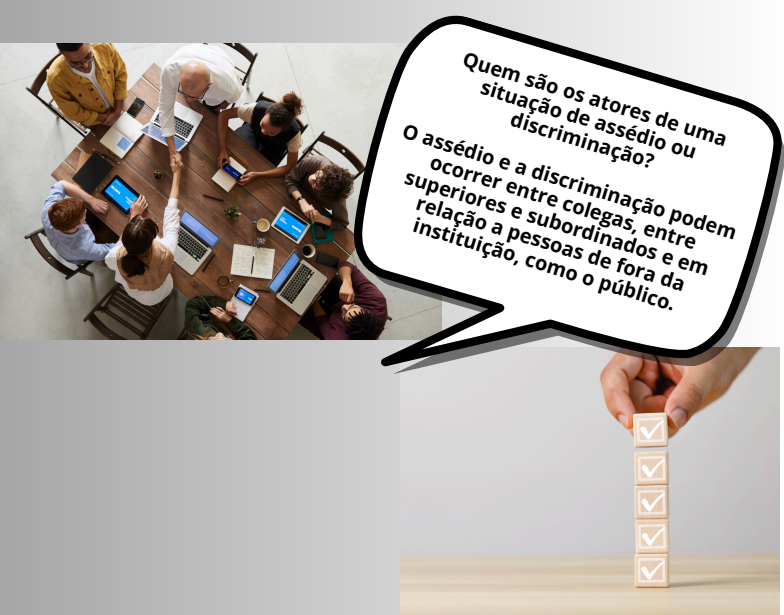
Desvalorizar, estigmatizar ou hostilizar pessoas gordas;

Excluir a pessoa com deficiência das atividades comum a todos;

Fazer distinção, exclusão ou preferência fundada em critérios de raça, cor ou origem nacional de alguém;

Utilizar a idade para categorizar ou dividir pessoas, sem considerar outros fatores.





Quem são os atores de uma situação de assédio ou discriminação?

O assédio e a discriminação podem ocorrer entre colegas, entre superiores e subordinados e em relação a pessoas de fora da instituição, como o público.

O que o gestor ou gestora pode e deve fazer ao verificar uma situação de assédio ou discriminação?

Zelar pela manutenção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso, que privilegie o diálogo, a cooperação e o respeito à diversidade humana;

Posicionar-se, expressando sua discordância, de forma educada, com o ato ou a fala inapropriada.

Oferecer apoio à vítima.

Informar à pessoa que age de forma inapropriada que sua conduta não é desejada nem tolerada.

Aconselhar a vítima a informar os fatos aos canais de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação do Tribunal (Secretaria de Gestão de Pessoas; Secretaria de Saúde e Assistência; Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade; Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão; Comitê de Ética e Integridade; Ouvidoria da Mulher e das ações Afirmativas; e Ouvidoria).

Buscar suporte das áreas especializadas (áreas de gestão de pessoas e saúde, por exemplo), notadamente em situações complexas e delicadas, que exijam competências específicas para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

Analisar, de modo crítico, os métodos de gestão e organização do trabalho adotados em sua unidade, a fim de verificar se estão relacionados com a situação de assédio ou discriminação ocorrida.

Adotar providências para restaurar o bom relacionamento da equipe de trabalho, se a situação problemática teve efeitos sobre o grupo.

Capacitar-se, e incentivar a equipe a também fazê-lo, nas temáticas relacionadas à assédio, comunicação, inclusão e equidade.

