

Você sabe o  
que fazer diante  
de uma situação  
de assédio?



TODAS  
GROUP,

# Sumário

- O que é assédio?
- O que é assédio sexual?
- O assédio sexual acontece só com mulheres?
- Qual a diferença entre paquera e assédio sexual?
- O que fazer diante de uma situação de assédio sexual
- Os 5C's:
  - Confrontar
  - Cortar
  - Comunicar
  - Confortar
  - Comprovar
- Qual é o papel dos gestores e das gestoras?



## O que é assédio?

Um ato de assédio é uma manifestação de abuso de poder. Quando falamos de assédio no local de trabalho, é comum que a pessoa assediadora tenha um cargo hierárquico superior em relação à vítima. Porém, o abuso de poder pode ser reflexo não só da posição profissional das pessoas mas também da sua posição social. Vivemos numa sociedade socialmente desigual e por isso o abuso de poder pode também ter como objetivo reforçar marcadores sociais como gênero, raça, orientação sexual, idade, etc.



“Um ato de assédio é uma manifestação de abuso de poder.”

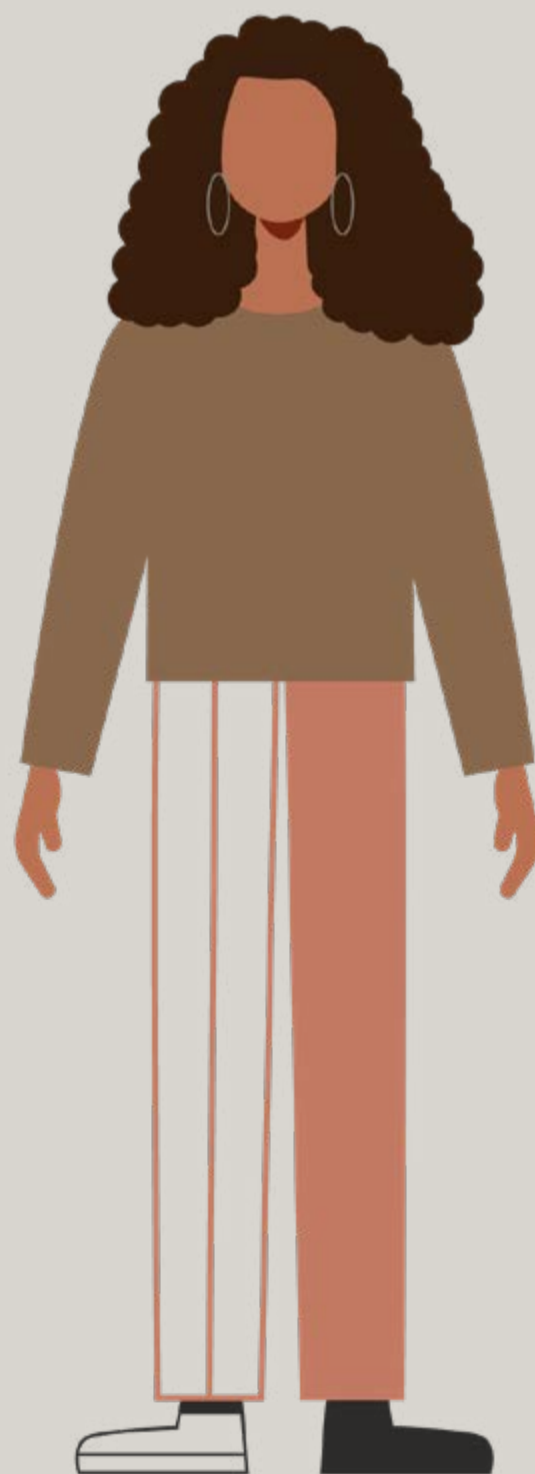


## O que é assédio sexual?

O assédio sexual é caracterizado por qualquer comportamento indesejado de cunho sexual que tenha como objetivo perturbar, constranger, humilhar e/ou intimidar uma pessoa. Um ato de assédio sexual pode ser físico ou verbal. O que caracteriza o assédio sexual é atacar a liberdade sexual de alguém.

**Existem dois tipos de assédio sexual característicos do ambiente de trabalho.**

Um deles é o tipo de situação na qual a vítima é forçada a suportar o abuso como condição para exercer a sua função no trabalho. Esta forma de assédio funciona como uma chantagem, pode envolver um supervisor pressionando ou coagindo um subordinado a se envolver em atos sexuais em troca de permanência no emprego, uma promoção, horários ou turnos favoráveis ou uma avaliação positiva.



O outro tipo ocorre quando o abuso é intencional, recorrente, e impacta a capacidade da vítima de realizar o seu trabalho, criando um ambiente de trabalho hostil. Alguns exemplos desse tipo de assédio sexual:

- **Compartilhar imagens ou vídeos sexualmente inapropriados, como pornografia ou gifs maliciosos;**
- **Mandar bilhetes, mensagens ou e-mails sugestivos;**
- **Exibir imagens, pôsteres, protetores de tela sexuais inadequados no local de trabalho;**
- **Contar piadas obscenas ou fazer comentários sobre atos sexuais**
- **Fazer gestos sexuais inapropriados;**
- **Fazer comentários sexuais sobre aparência, roupa ou partes do corpo;**
- **Tocar no corpo de forma inapropriada - isso pode incluir beliscar, esfregar, encoxar;**
- **Fazer perguntas desconfortáveis sobre a vida sexual, orientação sexual ou identidade de gênero de alguém.**





# O assédio sexual acontece só com mulheres?

Não, de jeito nenhum. Por mais que o cenário mais comum de assédio sexual seja um homem assediando uma mulher, esse não é o único cenário possível. Ao contrário do que muitos pensam, o assédio sexual não é um problema de homem versus mulher e sim um problema estrutural da nossa sociedade. Claro que é importante considerar que dentro do contexto patriarcal em que vivemos, que privilegia o homem-branco-cis-hétero, é mais comum que vítimas de assédio sexual sejam mulheres, pessoas negras, LGBTQ+ e/ou outras pessoas que pertencem a grupos de minorias sociais.





# Qual a diferença entre paquera e assédio sexual?

Outro ponto importante é que o assédio sexual é um abuso de poder relacionado ao gênero da vítima mas isso não quer dizer que o ato é sempre motivado por atração sexual. Importante analisar a conduta, a intenção e o contexto da situação. O simples elogio não é assédio sexual. Mas existe um limite. Palavras ofensivas de caráter sexual, ou fazer um comentário sobre a aparência de alguém quando isso está fora do contexto é passar deste limite. Pode haver convites para sair, elogios etc desde que isso não seja feito dentro de um contexto de intimidação e constrangimento.



# O que fazer diante de uma situação de assédio sexual

## Qual é o papel da testemunha?

Sabe o que é pior do que ser alvo de assédio sexual? Ser alvo e estar rodeado por pessoas espectadoras que veem o que está acontecendo, mas não fazem nada.

A testemunha tem um papel muito importante diante de casos de assédio sexual. Decidir tomar uma atitude, nesse caso, manda uma mensagem poderosa a pessoa responsável que o seu comportamento é inaceitável. Se a gente se esforçar para fazer isso sempre, mesmo se não tivermos envolvidos nos casos diretamente, podemos mudar os limites dos tipos de comportamento que são considerados normais e os que devem ser cortados.





Quando a testemunha age, ela protege e apoia a pessoa vitimizada, desencoraja a pessoa agressora e mostra que o sexismo e o assédio sexual não são aceitáveis em nenhum ambiente.

É sempre bom lembrar que **o mais importante é falar com a pessoa que está sendo vitimizada e oferecer apoio e ajuda.** Depois de fazer isso, existem várias medidas que você pode tomar como testemunha para ajudar a pessoa que está sendo assediada.

*“Se você fica neutro em situações de injustiça, você escolhe o lado do opressor.”*

Desmond Tutu



A SafeSpace desenvolveu a lista dos 5C's, que resumem algumas ações que podem ser tomadas ao presenciar um incidente de assédio sexual no trabalho.

## **Os 5C's:**

Confrontar

Cortar

Comunicar

Confortar

Comprovar



## Confrontar

Se você achar que interferir é seguro, você deve confrontar a pessoa assediadora diretamente e denunciar o comportamento na hora. Deixe bem claro que você considera aquele comportamento inapropriado e peça que a pessoa pare. Essa abordagem pode ser muito eficaz mas em algumas situações também pode agravar o problema. Por isso, antes de confrontar é importante ter certeza que você e a vítima estão seguras e que a pessoa que está sendo assediada quer que alguém se manifeste publicamente para ajudá-la.

## Cortar

Uma forma mais sutil de interferir com uma situação de assédio é simplesmente cortando, interrompendo. Ao invés de focar na ação da pessoa assediadora, você pode interagir com ela de forma que vai distraí-la mas sem mencionar o ato de assédio. Faça uma pergunta, comece uma conversa aleatória, ou até crie um motivo para tirar a pessoa fisicamente daquele lugar.



## Comunicar

Se você não se sentir capaz ou confiante o suficiente para interferir pessoalmente, você sempre pode procurar uma pessoa terceira para fazer isso. Essa pessoa pode ser uma pessoa supervisora, alguém que trabalha com recursos humanos, uma colega mais próxima da vítima, etc. Lembre-se que é importante ler o código de conduta e as políticas da empresa para entender qual é a melhor forma de fazer isso dentro do seu contexto de trabalho.

## Confortar

Se por algum motivo você decidir que não deve interferir no momento, você ainda pode apoiar a pessoa que foi assediada de outras formas. Você pode mostrar para ela que você reconhece o abuso de poder, pode perguntar se ela precisa de alguma ajuda sua e pode também confortá-la e dizer que ela pode contar com você para enfrentar o ocorrido.





## Comprovar

Independente das circunstâncias e do que você decidir fazer no momento, é importante registrar o ocorrido. É muito comum que situações de assédio sexual acontecem com certa frequência e de forma recorrente, mas muitas vezes é muito difícil de comprovar isso para autoridades ou outras pessoas que possam tomar providências para resolver a situação. Se você testemunhar um caso de assédio sexual, registre os detalhes. Assim, quando a vítima decidir reportar a situação a sua documentação vai servir como ferramenta de comprovação.



# Qual é o papel dos gestores e das gestoras?

Se você exerce uma função de líder na empresa e tomar conhecimento de uma situação de assédio sexual, você deve lidar com isso de maneira séria, confidencial e justa - mesmo se nenhuma denúncia formal já tiver sido feita. Alguns princípios básicos que devem ser incorporados na sua postura como pessoa gestora diante de uma alegação de assédio:

Leve a sério toda e qualquer alegação de assédio, independente de quão grave possa parecer e de quem está envolvido. Alegações devem ser tidas como verdadeiras até que se prove o contrário.

Faça um relato para a área de recursos humanos e/ou de compliance da empresa, seguindo o protocolo e processo da empresa. Se a pessoa vitimizada falou pessoalmente com você sobre o ocorrido é importante que ela saiba que você vai tomar esta medida.

Tome as medidas necessárias para evitar qualquer tipo de retaliação ou recorrência da situação durante o processo de investigação do caso.





TODAS  
GROUP,

em parceria com:



**Autora:** Rafaela Frankenthal é mestra em estudos de gênero, sociedade e representação pela University College London e cofundadora da SafeSpace