

# programa anti-assédio



# programa anti-assédio

Um dos pontos mais marcantes, quando se trata da inclusão de gênero, é o ambiente seguro.

A respeito desse tema, é importante que possamos definir o que é um ambiente seguro para mulheres, e, nesse contexto, pode-se afirmar que um ambiente seguro é um ambiente saudável física e mentalmente, incluindo um ambiente livre de:

- Desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres, incluindo desigualdades salariais;
- Desigualdade de gênero;
- Microagressões;
- Violência psicológica;
- Assédio sexual.

Em recentes estudos e pesquisas, especialmente os realizados após a pandemia, foram identificados pontos bastante sensíveis sobre ambiente seguro e saudável para mulheres, incluindo tópicos como saúde e bem estar, D&I, flexibilidade e assédio sexual.

## Ambiente seguro



# programa anti-assédio

## Ambiente seguro

O estudo da Deloitte de 2022 também refere-se ao assédio sexual.

De acordo com ele: a maioria das mulheres (59%) sofreu assédio (como investidas físicas indesejadas ou comentários depreciativos repetidos) e/ou microagressões (como ser interrompida ou discutida, ser tratada com condescendência e assim por diante) no último ano no trabalho, uma aumento em relação aos 52% que relataram ter sofrido assédio e/ou microagressões em 2021.

Apenas uma pequena proporção - apenas 31% - desses comportamentos é relatada em geral, com microagressões com muito menos probabilidade de serem relatadas a um empregador.

Somente 23% das microagressões são relatadas em comparação com 66% dos comportamentos de assédio. E as mulheres ainda temem represálias por falarem: 93% acreditam que relatar comportamentos não inclusivos afetará negativamente suas carreiras, e a maioria sente que seus empregadores não agirão, mesmo que denunciem esses comportamentos.

# programa anti-assédio

Com relação ao enfrentamento da violência institucional contra a mulher, ressalta-se 4 questões, que estão alinhadas ao gráfico ao lado, do estudo da Deloitte 2022, que se refere a comportamentos não inclusivos, incluindo assédio:

- Existência de políticas e canais de denúncia;
- Efetividade na soluções das denúncias com punição dos envolvidos;
- Vergonha;
- Medo de retaliação ou medo do impacto na carreira.

## Non-inclusive behaviors are underreported

Despite the number of women experiencing non-inclusive behaviors, only 31% of these behaviors were reported, with harassment far more likely to be reported than microaggressions (66% vs. 23%).

The most common reason women gave for not reporting non-inclusive behavior was that they did not feel the behaviors were serious enough to report. This was more likely to be said by women who experienced microaggressions, which is a worrying indication of their wider beliefs about their company cultures.

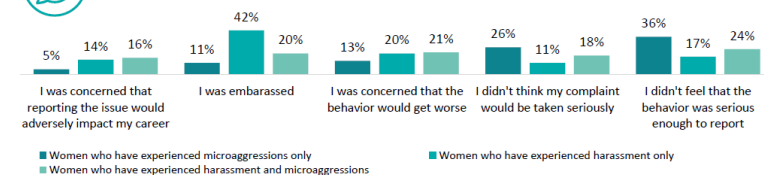
Women who reported experiencing harassment but not microaggressions were most likely to say they didn't report the harassment because they were embarrassed—42% felt this way. One-fifth of women experiencing harassment didn't report it because they were worried the behavior would get worse. And women still fear reprisals for speaking up: 93% believe reporting non-inclusive behaviors will negatively impact their careers, and most feel action won't be taken if these behaviors are reported.

Our survey also found that only 22% of women work for a company that has implemented a clear process for reporting discrimination and harassment.

Finally, while LGBT+ women and women in ethnic-minority groups are significantly more likely to encounter microaggressions, the data shows that they are also significantly more likely to report them to their employers.



### Why did you decide not to report the behavior?



[Base sizes: Women who have experienced harassment and microaggressions = 212, women who have experienced harassment only = 138, women who have experienced microaggressions only = 1,863]

© 2022. For information, contact Deloitte Touche Tohmatsu Limited.



# programa anti-assédio

## Tipos de violência no ambiente empresarial

No ambiente empresarial, é muito comum se observar as violências de gênero, inclusive:

- **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.

Para que uma empresa possa de fato ter um ambiente seguro e inclusivo para as mulheres, é preciso tratar esse tema com muita seriedade, por meio de diversas ações, políticas e punições aos envolvidos.



# programa anti-assédio

## Assédio sexual

Com relação ao assédio sexual, vale destacar que, de acordo com a pesquisa da consultoria Think Olga, de 2021, **o ambiente de trabalho foi o espaço em que 47,12% das participantes dessa pesquisa, que se deu no Brasil, afirmaram ter sido vítimas de assédio sexual em algum momento.**

Vale destacar que muitas mulheres conhecem o significado do assédio sexual, mas não se sentem seguras para agir, e por isso acabam não levando os casos para solução da empresa, preferindo silenciar a respeito:

### Sabem o que é e falam sobre assédio, mas falta apoio para reagir

As mulheres estão cada vez mais vocais em relação à violência sexual. A pesquisa mostra que este é um assunto recorrente. Elas conhecem o tema e sabem do que se trata. Do total de entrevistadas, 51,4% disseram conversar frequentemente sobre isso e 95,3% afirmam saber o que é assédio sexual no ambiente de trabalho. Apenas 0,3% das mulheres ouvidas disseram não saber. A renda familiar tem uma influência neste aspecto. Quanto maior o rendimento, maior a frequência com que as discussões relativas a esta pauta acontecem.



## Como a Travessia pode apoiar a sua empresa?

A TRAVESSIA realiza a criação e implementação de programas permanentes de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no ambiente de trabalho por meio de:

- A. Definição do escopo do programa;
- B. Planejamento de todas as etapas, incluindo políticas, conteúdos, treinamentos que integram o programa;
- C. Execução de todas as etapas do programa;
- D. Monitoramento de eficácia.

### Gender Mainstreaming Cycle

POLICY CYCLE





## Metodologias usadas

- Dados desagregados por gênero (*data disaggregated by gender*): Metodologia/ferramenta globalmente aceita e usada para refletir as realidades de mulheres e homens, que consiste na coleta e tabulação de dados de acordo com o gênero do respondente, a fim de mensurar as diferenças entre homens e mulheres em diversas dimensões sociais e econômicas, sendo considerada uma premissa para obter estatísticas relacionadas a gênero.
- Cruzamento de dados observando interseccionalidade dos grupos minorizados;
- Análise 3P, que compreende:
- Outras com base em recomendações de organismos internacionais, inclusive da UN Women





## Entregáveis

- Criação de políticas e manuais, com base em normas, leis, e, ainda, integrando referidos documentos às normas de direitos humanos internacionais, tais como normas ESG;
- Criação de Comitê específico multidisciplinar, dentre outros mecanismos, para intervenção precoce em casos de assédio para resolução célere e com segurança para todos, inclusive diante das normas jurídicas brasileiras;
- Elaboração de política de consequências relacionadas a casos de assédio sexual, com exemplos de fatos reais;
- Elaboração de materiais acessórios aos manuais, para divulgação ampla do programa para colaboradores;
- Realização de treinamentos online e presenciais etc..



**Quer saber mais como nossa  
equipe pode apoiar sua  
empresa?**

Entre em contato conosco!

# Travessia

ESTRATÉGIAS EM INCLUSÃO

## Contate a Travessia

Alameda dos Maracatins, 780 sala 804

São Paulo – SP

[www.travessiainclusao.com.br](http://www.travessiainclusao.com.br)

11 98605-0735

11 94519-3902

 [linkedin.com/company/Projeto-travessia](https://www.linkedin.com/company/Projeto-travessia)

 [facebook/ProjetoTravessia](https://www.facebook.com/ProjetoTravessia)

 [@travessia.inclusao](https://www.instagram.com/travessia.inclusao)