

## Guia para Gestores – Prevenção e Resposta ao Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho

Instruções: Cada entidade da ONU precisará adaptar e contextualizar este guia às políticas, procedimentos e apoio a vítimas/sobreviventes disponíveis em sua entidade, antes de divulgá-lo aos funcionários. O texto a ser contextualizado está destacado em amarelo e pode ser excluído (junto com estas instruções) após a conclusão.

O Assédio Sexual por parte de funcionários do sistema da ONU é considerado conduta indevida. É inaceitável e deve ser erradicado do nosso ambiente de trabalho. Todos os funcionários do sistema da ONU são obrigados a manter os mais altos padrões de conduta. Os gerentes, em virtude de suas posições de liderança, também são responsáveis por atuar como modelos e por criar um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e harmonioso, livre de medo, intimidação, hostilidade e ofensa.

Esta lista de verificação visa a apoiar gestores no cumprimento de suas responsabilidades para promover e fomentar um ambiente de trabalho e cultura que previne e responde a casos de assédio sexual em suas respectivas equipes e escritórios, de acordo com uma [abordagem centrada na vítima/sobrevivente](#), que coloca as necessidades, direitos, dignidade e bem-estar da pessoa afetada no centro de qualquer intervenção.

### Iniciando um cargo: Preparação e Aprendizado

- **Eu completei o <treinamento obrigatório> de e-learning <Unidos para Respeitar: Prevenção do Assédio Sexual e Outras Condutas Proibidas e Prevenção da Exploração e Abuso Sexual>**, e <inserir referência a quaisquer programas internos de treinamento relevantes, com hiperlinks>.
- **Eu me familiarizei com <inserir página organizacional/intranet relevante sobre assédio sexual, e políticas internas, procedimentos operacionais padrão, e/ou outras orientações sobre conduta indevida de natureza sexual>**, bem como aquelas disponíveis no [Hub de Conhecimento do Sistema das Nações Unidas sobre o Combate ao Assédio Sexual](#).
- **Eu li a [Abordagem centrada na Vítima para o Combate ao Assédio Sexual nas Nações Unidas](#) e <inserir [Definição e Princípios IASC para uma Abordagem Centrada na Vítima/Sobrevivente](#) e/ou política interna relevante, se disponível>** e me comprometo a aplicar esses princípios através do meu trabalho como gestor.
- **Eu estudei a política sobre <inserir política ou procedimentos internos de proteção contra retaliação e/ou página da intranet do Escritório de Ética sobre proteção contra retaliação, com hiperlinks relevantes >**.

- **Eu consultei meu predecessor**, alta administração **e/ou <inserir serviço de supervisão/Escritório de Ética>**, conforme aplicável e com devido respeito à confidencialidade, sobre quaisquer desafios referentes ao ambiente de trabalho no escritório, e quaisquer riscos e medidas a serem adotadas para apoiar um ambiente de trabalho harmonioso.

### **Durante a gestão: Promoção de Liderança e Fortalecimento da Cultura Organizacional**

- Estou atento a que **atuo como modelo** em minha conduta pessoal e profissional, e mantenho os mais altos padrões de conduta.
- **Pelo menos duas vezes por ano, lembro os funcionários sob minha supervisão dos padrões de conduta esperados**, inclusive aqueles relacionados ao combate ao assédio sexual, e os torno cientes dos recursos disponíveis e canais de denúncia. Promovo e comunico claramente as políticas organizacionais relevantes, facilito diálogo aberto sobre esses temas com minhas equipes e explico a abordagem centrada na vítima/sobrevivente e a política de proteção contra retaliação.
- **Estou ciente dos fatores de risco associados ao assédio sexual** [ex: distribuição de gênero, pessoal disperso em escritórios de campo/satélite, situações de resposta a emergências, alta rotatividade de pessoal, acomodação compartilhada, viagens de missão, falta de conhecimento sobre os canais de denúncia da organização e procedimentos de resolução, etc.] **e tomo medidas para mitigá-los.**
- **Observo ativa e cuidadosamente sinais de assédio sexual**, como comentários inadequados incluindo piadas sexistas, comentários sobre aparência corporal ou experiências sexuais, toques inadequados, ou exibição ou discussão de materiais pornográficos, **e prontamente respondo a essas situações**, em consulta com colegas relevantes, reiterando a tolerância zero.
- **Estou ciente das consequências** [ex.: questões de saúde mental; diminuição do funcionamento social e profissional; licença médica mais frequente do que o usual; problemas de desempenho; afastamento de engajamentos e comunicação com a equipe, entre outros] associadas ao assédio sexual e monitoro ativamente o ambiente do escritório, em consulta com colegas relevantes, conforme necessário.
- **Tomo medidas concretas para criar um ambiente inclusivo** dentro da minha equipe, onde todos os colegas se sintam seguros e encorajados a se manifestar, reiterando inclusive meu compromisso de abordar o assédio sexual e aumentando a conscientização sobre caminhos de apoio e assistência disponíveis.

- **Faço check-ins regulares com minha(s) equipe(s)**, inclusive individualmente, para construir relacionamento e confiança e fortalecer a colaboração. Abordo situações de fofoca, rumores e comportamentos semelhantes na equipe.
- **Durante discussões de avaliação de desempenho**, abro espaço para conversas mais amplas sobre quaisquer questões/desafios que o pessoal sob minha supervisão possa estar enfrentando e para que me forneçam feedback sobre como promover uma cultura de respeito, inclusão e bem-estar.
- **Discuto com minha equipe** os resultados de pesquisas relevantes que abordam assédio sexual e trabalho de forma inclusiva para abordar áreas de preocupação.
- **Aconselho minha equipe que vítimas/sobreviventes têm escolha** em como abordar sua situação, por meio de mecanismos de resolução formal, incluindo serviços internos de investigação, ou informais, como Ombudsperson e/ou mediador, ou o gerente. Promovo entendimento entre minha equipe sobre onde buscar <inserir apoio dedicado/especializado relevante>.
- Dentro da minha autoridade delegada, **garanto que recursos (humanos, técnicos e/ou financeiros)** sejam assegurados e alocados para responder ao assédio sexual no ambiente de trabalho.
- **Acompanho e garanto que todos os funcionários tenham completado** <inserir o treinamento obrigatório sobre prevenção de Assédio Sexual e/ou outros treinamentos relevantes>, e que todos os funcionários participem das <inserir sessões anuais de padrão de conduta ou atividade equivalente, conforme apropriado>.
- **Eu também incentivo meus funcionários a completarem cursos não obrigatórios** que promovam o fortalecimento da cultura da minha organização.
- **Compartilho o** [Código de Conduta da ONU para Prevenir o Assédio](#), incluindo o [Assédio Sexual, em Eventos do Sistema das Nações Unidas](#) <e/ou códigos internos de conduta e/ou políticas que combatem o assédio sexual durante reuniões/conferências/eventos> com partes interessadas em conferências/eventos organizados por minha equipe, e exijo que respeitem essas normas durante suas interações com minha organização.

### **Presenciando assédio sexual no local de trabalho**

**Nota:** Funcionários que foram expostos a uma experiência traumática podem necessitar de assistência urgente. Se apoio psicológico ou médico imediato for necessário, funcionários devem ser aconselhados sobre os serviços existentes e incentivados a buscar o apoio o mais rápido possível. Gestores devem consultar urgentemente e confidencialmente <inserir

referência a serviços especializados/dedicados disponíveis para vítimas/sobreviventes> para garantir que medidas apropriadas sejam tomadas de acordo com a abordagem centrada na vítima/sobrevivente. <incluir e ajustar conforme necessário: Se não existirem serviços de apoio especializados/dedicados, o gestor deve seguir diretrizes de incidente crítico para agressão sexual e estupro, ou outros protocolos internos relevantes.>

- **Eu intervenho prontamente** para abordar comportamento inadequado e reiterar os padrões de conduta exigidos, e **priorizo e acompanho** tais eventos de forma bilateral com a vítima/sobrevivente.
- **Eu tomo ação imediata** para fornecer ao pessoal afetado informações sobre recursos disponíveis em relação ao acesso a apoio especializado, aconselhamento, denúncia informal, denúncia formal, e proteção contra retaliação, conforme relevante.
- **Eu busco orientação adicional** e apoio, mantendo confidencialidade e anonimato da(s) pessoa(s) afetada(s), conforme necessário, de <inserir apoio dedicado/especializado ou função>.

#### **Quando um indivíduo me procura para relatar assédio sexual no ambiente de trabalho**

- **Eu ajo rapidamente e escuto ativamente** demonstrando empatia (ex.: “Eu entendo”), de acordo com uma abordagem centrada na vítima/sobrevivente e reitero ao colega a natureza confidencial da conversa. Informo ao colega sobre o que significa relatar informações para mim sobre assédio sexual (ou seja, se isso conta como denúncia formal/informal nos termos das abordagens organizacionais; quaisquer obrigações/funções/responsabilidades por parte do gerente, etc.).
- **Eu não coleto mais detalhes do que a vítima/sobrevivente queira compartilhar de forma confortável** ou do que seja necessário. Eu documento as alegações trazidas à minha atenção mantendo notas confidenciais seguras.
- Se a vítima/sobrevivente se referir a **documentos que possam ajudar a fundamentar as alegações** (ex.: mensagens de WhatsApp), aconselho que não os exclua e que mantenha uma cópia adicional, se possível. Também aconselho a vítima/sobrevivente a documentar o incidente de forma segura para si, incluindo quaisquer detalhes que não tenham sido compartilhados.
- **Eu forneço ao colega informações** sobre <inserir apoio especializado/dedicado ou função> e garanto que esteja ciente de todas as opções de apoio disponíveis.

- **Eu não faço promessas que não posso cumprir.**
- Com o consentimento da vítima/sobrevivente, **eu contato <inserir apoio especializado/dedicado ou função> para buscar orientação e coordenar** a melhor forma de acessar apoio e atender às necessidades.
- **Eu garanto que o colega esteja ciente** da Política de Proteção Contra Retaliação da <organização>.
- **Eu não abordo o suposto autor** sobre o incidente sem o consentimento explícito da vítima/sobrevivente. Eu atuo como mediador apenas se solicitado pela vítima/sobrevivente.
- Se a vítima/sobrevivente não quiser apresentar uma denúncia formal, eu posso **buscar orientação confidencial** de <inserir função de apoio especializada> sem divulgar a identidade da vítima/sobrevivente.
- **Eu monitoro a situação** e faço **check-ins confidenciais regulares com a vítima/sobrevivente** para identificar qualquer mudança na situação, qualquer apoio que possa ser necessário ou medidas que precisem ser implementadas.
- **Eu colaboro** com o oficial designado (recursos humanos, ética ou investigação) para implementar medidas provisórias, acomodações ou ajustes no local de trabalho, conforme apropriado.

#### **Restaurando o ambiente de trabalho após a ocorrência de assédio sexual**

- **Eu busco orientação** de <inserir apoio especializado/dedicado ou função> sobre comunicação com o pessoal da equipe e garantia de disponibilização de medidas adequadas.
- **Eu conduzo reuniões de “check-in” regulares e, conforme necessário,** com a equipe e colegas afetados, para monitorar a situação.
- **Eu lembro** ao pessoal que todos desempenham um papel na manutenção de um ambiente livre de assédio.

#### **Ao finalizar o cargo**

- **Eu informo meu sucessor sobre este Guia para Gestores.**

- **Eu informo meu sucessor sobre quaisquer desafios** no ambiente de trabalho do escritório, riscos e medidas tomadas para garantir um ambiente harmonioso, respeitando e mantendo a confidencialidade.