PREVENCIÓN Y COMBATE A LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO MORAL Y A LAS VIOLENCIAS DE NATURALEZA SEXUAL – ACOSO SEXUAL



PETROBRAS



INTRODUCCIÓN

Petrobras se esfuerza por lograr un ambiente de trabajo respetuoso, digno y libre de todas las formas de violencia, incluyendo la discriminación, el acoso moral, las violencias sexuales y la represalia.

Mucha gente todavía tiene dudas sobre qué son la discriminación, el acoso moral, las violencias sexuales y la represalia. Por ello, esta cartilla pretende aclarar el tema, aportando ejemplos prácticos que nos ayudarán a identificar cuándo una situación constituye algún tipo de violencia, además de presentar las posibles causas y consecuencias de estas conductas.

También se presentan medidas para prevenir y combatir la discriminación, el acoso moral, las violencias sexuales y la represalia, con el fin de crear un ambiente de trabajo respetuoso y más positivo. Es fundamental que toda la fuerza de trabajo actúe en conjunto para que Petrobras sea cada vez más saludable, segura y libre de cualquier forma de violencia.



¡No pierda de vista el Código!

En Petrobras el respeto por la vida, las personas y el medio ambiente es innegociable. También son principios supremos e indeclinables la salud, el bienestar, la seguridad y el desarrollo de las personas, del negocio y de la sociedad, sin ningún tipo de prejuicio o discriminación, respetando las diferencias y promoviendo un ambiente de confianza; la acogida, la empatía, la cordialidad y la solidaridad en las relaciones interpersonales; la pluralidad de pensamiento y la justicia en las relaciones.

1- DONDE TODO COMIENZA



¿Sabías que todos tenemos sesgos inconscientes?

Pero, ¿qué es esto?

Los sesgos inconscientes son asociaciones automáticas e imperceptibles, procesadas espontáneamente por el cerebro, alimentadas por creencias, estereotipos, prejuicios y experiencias de vida. Estas asociaciones también están influenciadas por nuestra cultura, los medios de comunicación y las artes, por ejemplo, lo que da lugar a suposiciones, juicios y actitudes hacia las personas.

El problema es que los sesgos pueden llevarnos a errores de juicio y reconocerlos es el primer paso para combatirlos y evitar que se materialicen en actitudes discriminatorias o acosadoras.

Es importante ser conscientes de cómo todo esto puede afectar nuestras relaciones con otras personas y trabajar para superar los prejuicios. Esto se puede lograr mediante la autorreflexión y el aprendizaje sobre otras culturas y diferentes perspectivas. De esta manera podremos tener una visión más justa e inclusiva de las personas.



Los sesgos inconscientes están en la base de este gran iceberg, que tiene, en la cima, formas de violencia más graves, como la discriminación, el acoso, la violencia física y la violencia psicológica.

Los estereotipos son generalizaciones simplistas y exageradas sobre un grupo de personas, perpetuadas y repetidas como verdades. Por ejemplo: "Los hombres son más racionales que las mujeres".

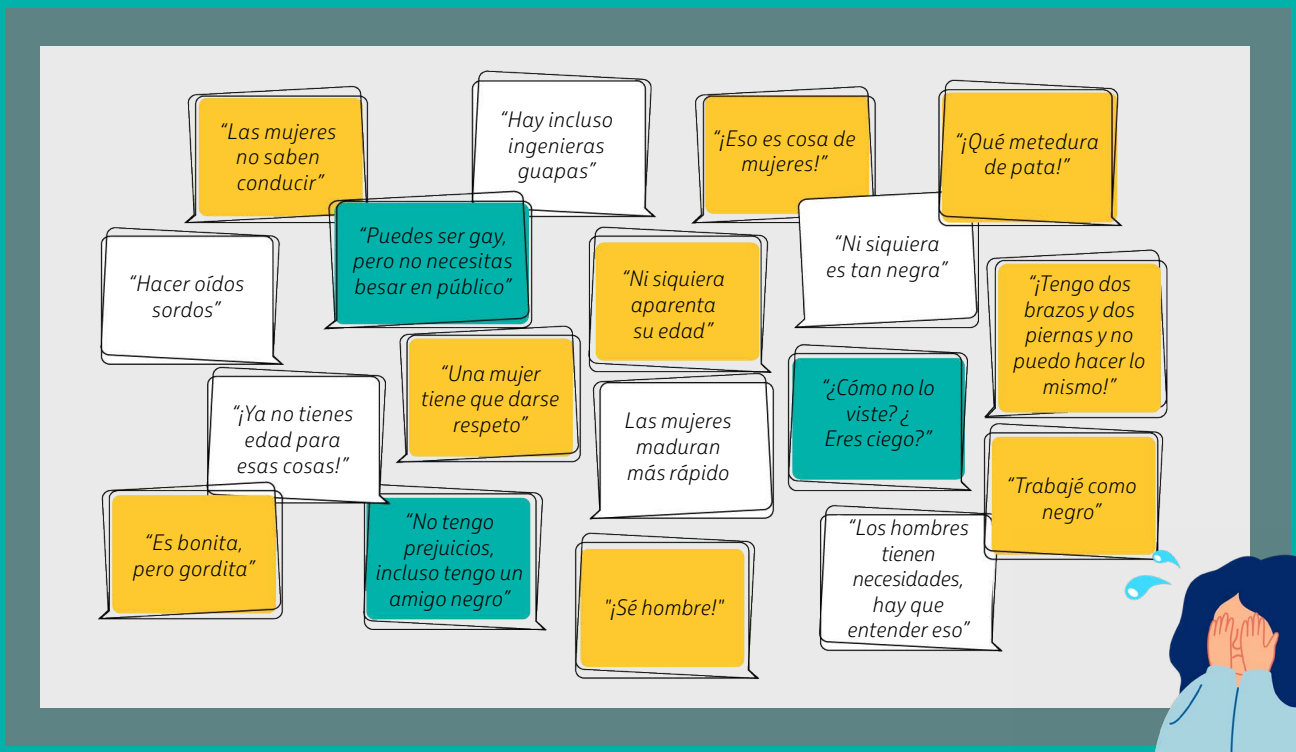
Los prejuicios son juicios preconcebidos sobre un individuo o un grupo de individuos. Por ejemplo: si sin conocerlos, pienso que Júlio es más racional que Eloísa, tengo un prejuicio hacia ella.

Cuando el prejuicio sale de la esfera del juicio de valor y se materializa en el habla y las actitudes, podemos enfrentarnos a la discriminación. Un ejemplo de esto es si elijo a Júlio para una determinada actividad que requiere un perfil más analítico, en detrimento de Eloísa.

Como veremos más adelante, la discriminación y el acoso son formas de violencia que pueden superponerse y estar interconectadas.

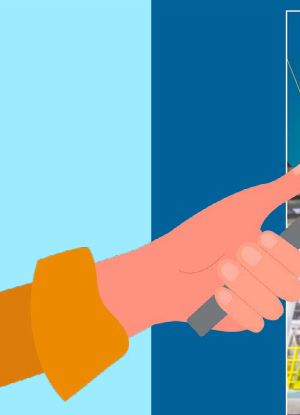
¿Y qué son las microagresiones?

Las microagresiones son acciones o palabras que transmiten un mensaje negativo u hostil a un grupo específico de personas, aunque de forma no intencional.



Estas microagresiones crean un entorno propicio para la manifestación de conductas discriminatorias, acosadoras y, lo que es más grave, violentas.





¡No pierda de vista el Código!

Debemos conducir nuestras relaciones interpersonales basadas en el respeto a las personas y a las diferencias, restringiéndonos y no practicando ningún tipo de conducta agresiva o violencia física y psicológica, incluido el acoso moral o sexual, ni siendo conniventes con tales prácticas, además de acoger a la persona que denuncie ser una víctima en estos casos.

2- DISCRIMINACIÓN



Discriminación es cualquier forma de trato desigual o injusto, como distinción, exclusión, restricción o preferencia, basada en algún tipo de prejuicio, que, a su vez, puede ser contra la raza, etnia, color, sexo, género, religión, discapacidad, opinión política, ascendencia nacional, origen social, edad, orientación sexual, identidad y expresión de género, o cualquier otra. Este trato injusto crea condiciones de desigualdad en cuanto al reconocimiento de los derechos y libertades fundamentales en el ámbito económico, social, cultural, laboral o cualquier otro ámbito de la vida pública.

La discriminación o prejuicio por motivos de raza, color, etnia, religión u origen nacional es un delito, según el Art. 140 del Código Penal brasileño y Lei nº 7.716/1989. El injuria racial, anteriormente tratada como delito menos grave en el Código Penal brasileño, fue equiparada al delito de racismo por Lei nº 14.532/2023.



Algunos casos prácticos de discriminación:



- *ofender o agredir por motivos de orientación sexual o identidad de género;*
- *practicar violencia psicológica o discriminar a las personas por su apariencia física;*
- *que las mujeres reciban salarios más bajos que los hombres que desempeñan las mismas funciones;*
- *no contratar, ni promocionar a mujeres a puestos de jefatura por motivos de embarazo o baja por maternidad, o despedirlas en estos casos;*
- *no contratar ni promocionar a una persona por su color, discapacidad, edad, orientación sexual o género;*
- *no ofrecer la accesibilidad necesaria para la participación social efectiva de las personas con discapacidad o movilidad reducida;*
- *aislar, excluir y descalificar a los profesionales subcontratados por su relación laboral, considerándolos trabajadores de segunda categoría.*

Algunos tipos de discriminación:



CAPACITISMO: *discriminación y prejuicio contra las personas con discapacidad. Esta práctica consiste en otorgar un trato desigual (desfavorable o exageradamente favorable) a personas con discapacidad, basándose en la creencia errónea de que son menos capaces para las tareas de la vida común.*



EDADISMO: *acto de discriminar a una persona o grupo de personas según su edad cronológica.*



GORDOFOBIA: *discriminación, prejuicio o estigma contra las personas con sobrepeso u obesidad.*



LGBTFOBIA: *discriminación, prejuicio o violencia contra las personas por su orientación sexual o identidad de género. Implica la negación de derechos, la devaluación de las relaciones e identidades no heterosexuales y la perpetuación de estereotipos dañinos. Algunos ejemplos son la homofobia, la bifobia y la transfobia.*



MACHISMO: *ideología que promueve la superioridad del hombre sobre la mujer, reforzando los estereotipos de género y la discriminación contra la mujer.*



MISOGINIA: *desprecio, aversión u odio hacia las mujeres, que a menudo se manifiesta a través de actitudes y comportamientos discriminatorios y violentos.*

SEXISMO: *conjunto de actitudes discriminatorias y cosificadoras sexuales que buscan establecer el papel social que debe desempeñar cada género. Para lograrlo se utilizan estereotipos sobre cómo hablar, actuar, pensar e incluso qué ponerse.*



mansplaining: *ocurre cuando un hombre le explica algo a una mujer –a menudo, un tema de conocimiento y experiencia íntimos de esa mujer– asumiendo que ella no entiende el tema, pero él sí.*



manterrupting: *ocurre cuando un hombre interrumpe sistemáticamente a una mujer, a veces incluso para explicarle lo que ella acaba de decir.*



bropriating: *el término se utiliza para indicar una situación en la que un hombre se apropia de la idea de una mujer, llevándose el mérito en su lugar.*



gaslighting: *ocurre cuando un hombre deslegitima lo que dice una mujer, haciéndola dudar de su propia percepción de la realidad, o incluso de su cordura.*



RACISMO: *prejuicio o discriminación basada en el color, la raza o el origen étnico, que presupone la superioridad de unos sobre otros y la negación de derechos y oportunidades basada en esta creencia.*



XENOFOBIA: *se basa en prejuicios contra diferentes culturas. Es muy común en Brasil, debido a las llamativas diferencias culturales que tenemos aquí. Se caracteriza por la representación caricaturesca de personas, comportamientos y acentos de una determinada región y la creencia de que las víctimas son cultural, económica e intelectualmente inferiores.*

TODO JUNTO Y MULTIPLICADO

Es de imaginar que cada uno de estos tipos de discriminación basados en factores sociales (género, clase, raza, etnia, orientación sexual, discapacidad, entre otros) causa innumerables daños a quienes la sufren, pero lo cierto es que estos factores no afectan a las personas por separado. El cruce entre dos o más de estos factores sociales es lo que conocemos como interseccionalidad.

Esta interacción entre factores hace que ciertos grupos o personas estén más expuestos a sufrir discriminación y opresión de forma combinada, aumentando los impactos y haciéndolos más dañinos. Una persona que pertenece a diferentes grupos tiene experiencias específicas y enfrenta desafíos particulares. Es el caso de las mujeres negras, por ejemplo, que son doblemente vulnerables y susceptibles a la discriminación por raza y género.



No hay lugar para la discriminación en una Petrobras que valora la equidad y la diversidad.

Como hemos visto, la discriminación tiene muchos nombres y se presenta de innumerables formas. Propaga injusticias, acentúa las desigualdades y perpetúa los prejuicios.



Es posible compensar desventajas y hacer cumplir derechos

El término discriminación se utiliza con mayor frecuencia en un sentido negativo, es decir, en todas las situaciones que hemos mencionado hasta ahora que provocan la exclusión y el trato injusto de personas o grupos de personas.

Pero ¿sabía que también existe la discriminación positiva? Eso mismo, son medidas que suponen el trato diferenciado de personas y grupos subrepresentados, pero con la intención de compensar las desventajas y hacer cumplir los derechos.

La discriminación positiva implica la aplicación de medidas de acción afirmativa, como cuotas raciales, de género o socioeconómicas, que reservan vacantes o establecen objetivos específicos para grupos subrepresentados en determinadas áreas, como la educación y el empleo.

El objetivo de la discriminación positiva no es favorecer a un grupo sobre otros, sino promover la igualdad de oportunidades y corregir desigualdades históricas. Estas políticas son temporales y buscan crear igualdad de condiciones para que todos puedan competir “en igualdad de condiciones”.

3- ACOSO MORAL



El acoso moral es un proceso continuo y repetitivo de conductas abusivas que, independientemente de su intencionalidad, atenta contra la integridad, la identidad y la dignidad humana del trabajador, causando la degradación de las relaciones y del ambiente laboral.

El acoso moral presupone conjuntamente:

- ***Repetición*** (habitualidad);
- ***Direccionalidad*** (agresión dirigida a una persona, o a un grupo específico);
- ***Temporalidad*** (duración en el tiempo).

Tradicionalmente, existen 3 tipos:

ACOSO MORAL VERTICAL DESCENDENTE practicado por el liderazgo en relación a algún miembro del equipo;

ACOSO MORAL HORIZONTAL practicado entre colegas;

ACOSO MORAL VERTICAL ASCENDENTE practicado por un miembro del equipo en relación al liderazgo.

La complejidad de las relaciones en el trabajo y el contexto social también puede dar lugar a otros tipos:

- ***Acoso moral mixto*** - practicado conjuntamente por el liderazgo y los compañeros de trabajo.
- ***Acoso moral organizacional*** - ocurre cuando las prácticas de la empresa fomentan o toleran actos de acoso.

El aumento de las oportunidades de trabajo remoto no sólo no impidió que estas prácticas ocurrieran, sino que en algunos casos las intensificó. El llamado **acoso moral virtual** se produce a través de aplicativos de mensajes, correos electrónicos, chats o videoconferencias, viéndose incrementado, por ejemplo, por la presión de estar disponible en todo momento, incluso después de finalizar la jornada laboral.

¿Quién puede ser objeto de acoso moral en el trabajo?

¡CUALQUIER PERSONA!



Algunos casos prácticos de acoso moral:

1) DETERIORO DELIBERADO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- criticar reiteradamente, de forma injusta o exagerada, el trabajo realizado;
- no transmitir u ocultar informaciones relevantes, induciendo al empleado a errar en el desempeño de su trabajo;
- cuestionar, en todo momento, las decisiones tomadas;
- monitorear a una persona o grupo de personas únicamente;
- quitar el trabajo de la persona, dejándola ociosa y provocándole un sentimiento de inutilidad e incompetencia;
- exigir la ejecución de tareas urgentes de forma permanente e innecesaria;
- determinar tareas que son imposibles de realizar;
- privar del acceso a los instrumentos/recursos necesarios para realizar el trabajo.

2) AISLAMIENTO Y RECHAZO/FALTA DE COMUNICACIÓN

- interrumpir el discurso de la persona con frecuencia;
- ignorar la presencia de la persona o no saludarla deliberadamente;
- no comunicarse directamente con la persona;
- aislar a la persona del resto del equipo, prohibiéndole comunicarse con los otros;
- no invitar/convocar a la persona a participar en las reuniones del sector;
- imponer condiciones de trabajo diferentes a las que se ofrecen al resto del equipo.

3) ATENTADO CONTRA LA DIGNIDAD

- darle apodos peyorativos;
- asignar tareas humillantes;
- desmerecer/descalificar el trabajo de la persona frente a otros compañeros;
- criticar de forma hostil e injusta;
- difundir rumores falsos y ofensivos;
- ignorar problemas de salud o recomendaciones médicas;
- limitar el número de idas al baño y controlar el tiempo de permanencia en el baño;
- adoptar conductas o gestos que demuestren desprecio (suspiros, miradas, levantada de hombros, risas).

4) VIOLENCIA VERBAL O FÍSICA



- gritar;
- ironizar;
- amenazar o agredir verbalmente;
- dañar objetos personales;
- ignorar recomendaciones médicas para mujeres embarazadas al momento de distribuir tareas;
- amenazar constantemente a la persona con el cese de su cargo o función, o incluso amenazar con el despido.

¡ATENCIÓN! Si bien, para que el acoso moral se caracterice, debe repetirse, algunas de estas conductas, incluso de forma aislada, pueden constituir otros tipos de violencia en el trabajo. Por eso, es muy importante tener una cultura que no tolere ningún tipo de práctica abusiva, ya sea repetitiva o puntual.

Algunos grupos de personas pueden estar más vulnerables a sufrir acoso moral, ya que este tipo de violencia en el trabajo muchas veces puede estar motivada por algún tipo de discriminación[1] , derivada del machismo, el edadismo, el racismo, el capacitismo o la LGBTfobia. Sin embargo, son conceptos diferentes.

Por ejemplo, dificultar o impedir que las mujeres embarazadas asistan a citas médicas fuera de la empresa e interferir en la planificación familiar de las mujeres, exigiéndoles que no queden embarazadas, son formas de acoso moral dirigido a las mujeres. Otro ejemplo es el estigma y la asunción de incompetencia[2] que enfrentan los grupos que se incorporan a la empresa mediante acciones afirmativas. Esto de ninguna manera significa que estas personas sean menos merecedoras o menos calificadas. Sin embargo, esta acusación puede perseguirlos a lo largo de su vida profesional y constituir una supuesta licencia para que les falten el respeto.



[1] CGU (2023) GUIA LILÁS - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.

[2] Sieghart, Mary Ann. A Lacuna da Autoridade: por que as mulheres não são levadas tão a sério quanto os homens e como mudar este cenário. 1ª edição. São Paulo: Benvirá, 2022 .

Discordar es normal, pero humillar y menospreciar es

ACOSO MORAL



Qué no es acoso moral

No todas las situaciones de roce o desacuerdo constituyen acoso moral. Algunos actos son inherentes al trabajo de gestión y, cuando son puntuales o moderados, no constituyen acoso moral:

- comportamiento aislado u ocasional;
- exigir que el trabajo se realice con eficiencia y fomentar el cumplimiento de metas;
- quejas por tareas no realizadas o realizadas con negligencia;
- aumento ocasional o estacional del volumen de trabajo;
- uso de herramientas y mecanismos tecnológicos de control;
- críticas constructivas y evaluaciones del trabajo realizado, siempre que sean explícitas y no se utilicen con fines de represalia;
- revisión de metas y cambios de atribuciones;
- divergencias y desacuerdos de opiniones y/o ideas sobre el trabajo.



¡No pierda de vista el Código!

Lo importante es que, en todas nuestras relaciones, opiniones y desacuerdos, el vocabulario y las actitudes sean compatibles con el ambiente laboral, evitando generar vergüenza a nadie, fomentando la cooperación y estimulando el debate constructivo y la diversidad de opiniones.

4- VIOLENCIAS DE NATURALEZA SEXUAL



El término **acoso sexual** es bien conocido. Es muy común utilizarlo para hablar de todo tipo de violencia de naturaleza sexual a la que son sometidas las personas, especialmente las mujeres, en entornos públicos.

No toda violencia de naturaleza sexual es necesariamente acoso, y ***no toda conducta de naturaleza sexual no deseada es un delito*** en Brasil.

1) Acoso sexual

Conductas de connotación sexual realizadas contra la voluntad de una persona, de forma verbal, no verbal o física, manifestada por palabras, gestos, contacto físico u otros medios, con el efecto de perturbar o avergonzar a una persona, afectar su dignidad y violar su libertad sexual.

Una situación de acoso sexual puede comenzar con un aumento paulatino de comentarios inapropiados, que posteriormente generan un abordaje más agresivo[3]. Aunque comúnmente hay una reiteración de la conducta, es posible que un solo ataque se caracterice como acoso sexual, especialmente en situaciones donde el acosador tiene una posición jerárquica superior en relación con la víctima.

[3] AJUFE (2021) Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário.

Cuando es practicado por colegas, pares o subordinados, el acoso sexual está sujeto a sanciones en el ámbito administrativo, laboral y civil. En estos casos, la conducta tiene el efecto de perturbar o avergonzar a la persona, afectar su dignidad o crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante o desestabilizador.

Cuando es cometido por un superior jerárquico o alguien en una posición de poder, ya sea formal o informal, el acoso sexual constituye un delito previsto en el art. 216-A del Código Penal Brasileño, que lo define como el acto de "avergonzar a alguien con la intención de obtener ventaja o favorecimiento sexual, prevaleciendo el agente sobre su condición de superior jerárquico o ascendencia inherentes al ejercicio del empleo, cargo o función".

2) Importunación sexual

Es cometer un acto libidinoso contra alguien, sin su consentimiento, con el objetivo de satisfacer la lujuria propia o la de terceros. Cuando hablamos de importunación sexual, **no hay una jerarquía involucrada** necesariamente. Lo que necesita existir es la práctica del acto libidinoso, sin el consentimiento del otro. Un ejemplo es tocar las partes íntimas de otra persona sin permiso o mostrar partes del propio cuerpo o del cuerpo de otra persona sin consentimiento en las instalaciones de la empresa. Es un delito, según el artículo 215-A del Código Penal brasileño.

3) Violación

Constreñir a alguien, **mediante violencia o amenaza grave**, a tener relaciones carnales o a realizar o permitir que se realice con ella otro acto libidinoso. Es un delito, según el artículo 215-A del Código Penal brasileño.

4) Comportamiento de naturaleza sexual

Se caracteriza por gestos y comentarios inapropiados que pueden no estar dirigidos a una persona concreta y no cumplir con todas las características del acoso sexual. La exhibición de material pornográfico y obscenidad en las instalaciones de la empresa son ejemplos.



Petrobras trata otros tipos de violencias sexuales no contemplados en este documento, tales como: ***explotación sexual, explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, y pedofilia.***

¿Quién puede ser objeto de violencia sexual en el trabajo?

Tanto mujeres como hombres pueden sufrir y practicar estos tipos de violencia. La Organización Internacional del Trabajo, sin embargo, las clasifica como violencias con base en género, ya que afectan desproporcionadamente a mujeres y niñas.



Las violaciones de carácter sexual tienen en común el hecho de que **atentan contra la dignidad y la libertad sexual** de las personas. Por lo tanto, es importante hablar de **CONSENTIMIENTO**.

¿QUÉ ES EL CONSENTIMIENTO?

Corresponde que las partes involucradas tengan plena conciencia de una actitud, con acuerdo mutuo y voluntario.

¿CÓMO SE PUEDE DAR EL CONSENTIMIENTO?

El consentimiento puede darse verbalmente o mediante gestos y signos claros.

PARA REFLEXIONAR...

Si la elección de una persona es entre tolerar ciertos comportamientos, perder su trabajo o ver perjudicada su carrera, no estamos hablando de consentimiento.

SI TIENE DUDA, ¡PARE!

¿Cuándo un coqueteo se convierte en acoso sexual?

Cuando es indeseado y persistente.

No importa la situación,
el consentimiento es fundamental.



¡Di no al acoso sexual y cualquier otra forma de violencia!

Di no a:

- conversaciones no deseadas sobre sexo;
- contar chistes o utilizar expresiones de contenido sexual;
- solicitud de favores sexuales;
- invitaciones insistentes y no solicitadas;
- acecho (stalking);
- exhibicionismo, como ocurre en los casos de exposición deliberada e intencionada de partes íntimas del cuerpo;
- creación y promoción de un entorno que intencionalmente involucre contenido pornográfico, o facilitar la formación de dicho entorno;
- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos o palabras, escritas o dichas, de carácter sexual;
- comentarios y observaciones insinuantes y comprometedores sobre la apariencia física o personalidad de una persona;
- contacto físico no solicitado más allá de lo formal, con intimidad no construida, como toques, besos, caricias, masajes, golpecitos y abrazos.



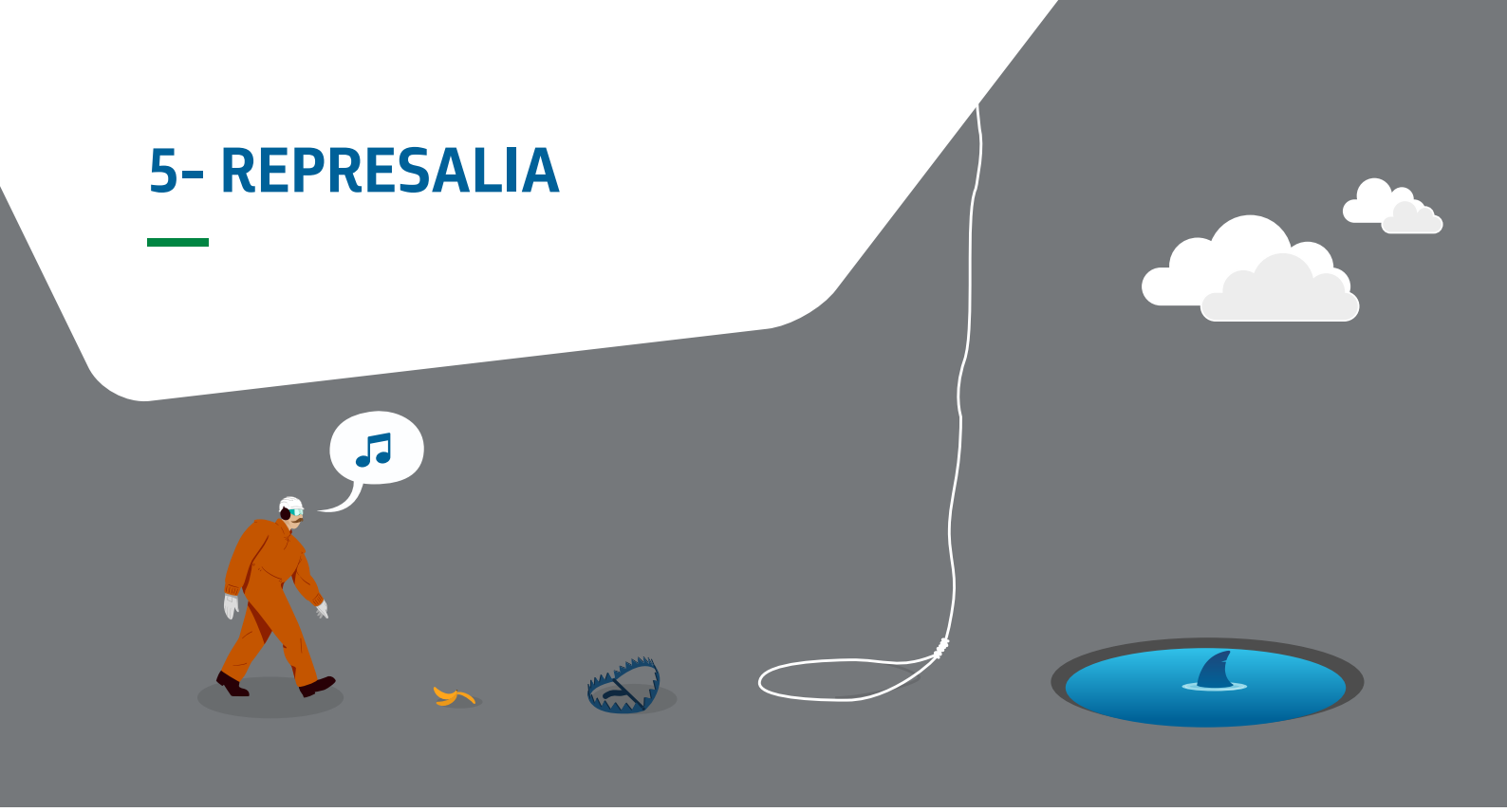
¡No pierda de vista el Código!

No es tolerado obtener, almacenar, utilizar o repasar material pornográfico o que contenga contenido inapropiado u ofensivo.



¡Cualquier tipo de violencia sexual es inaceptable y debe combatirse!

5- REPRESALIA



Por último, no podemos dejar de hablar de un tipo de violencia en el trabajo que está muy relacionado con los tipos de violencia presentados hasta ahora, la represalia.

Poco discutida, pero bien conocida, la represalia ocurre cuando hay un trato desproporcionado, dañino o potencialmente dañino, abusivo o injusto hacia las personas que denuncian algo o revelan la intención de hacerlo. Las personas que actúan como testigos, así como los equipos de las áreas que investigan las denuncias, también pueden ser objeto de represalias. Petrobras cuenta con una Directriz Interna (DI) que establece protección a las personas contra este tipo de violencia.



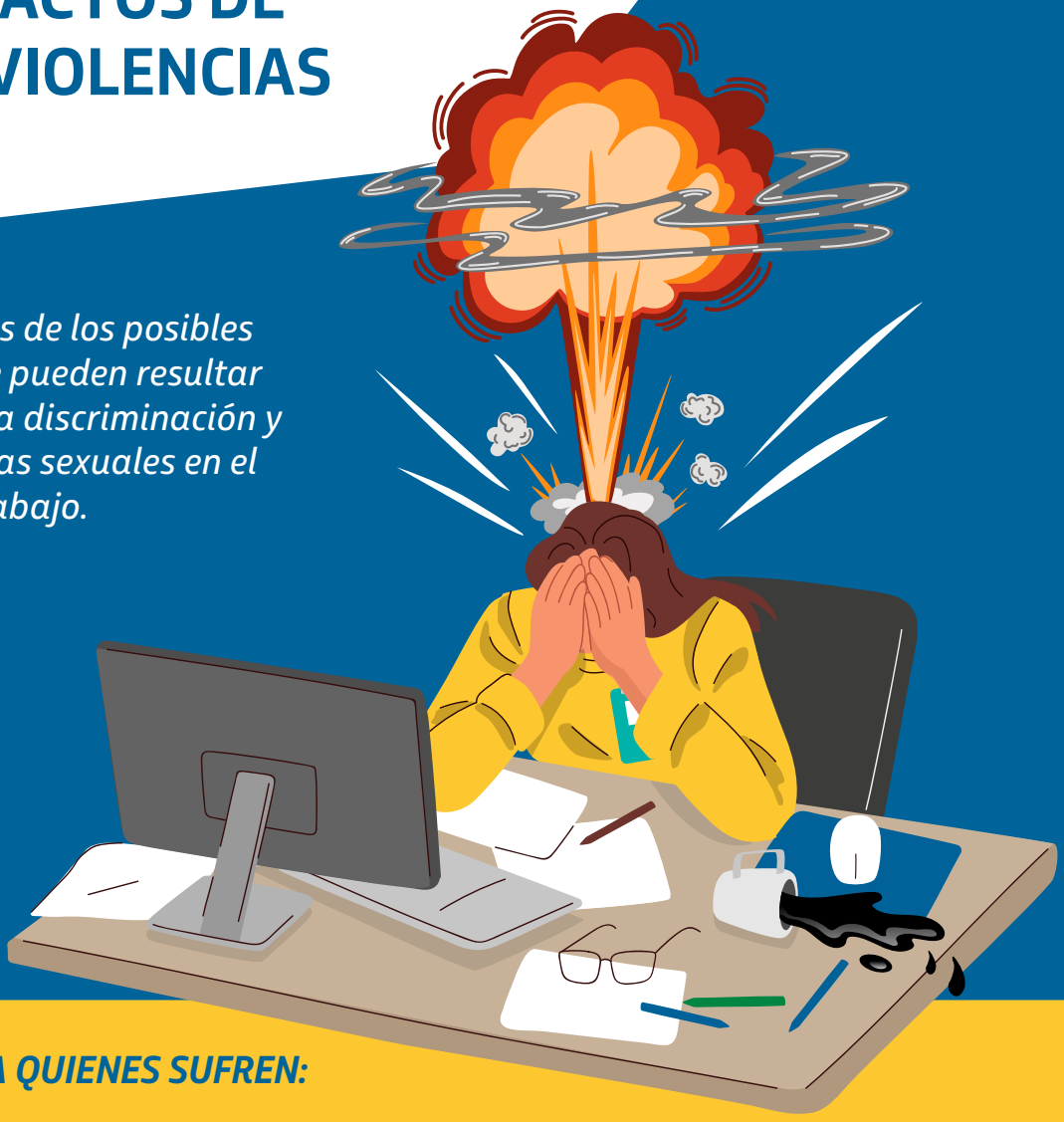
¡No pierda de vista el Código!

Promovemos un entorno de protección contra cualquier forma de represalia para quienes, de buena fe, denuncien posibles irregularidades.



6- IMPACTOS DE ESAS VIOLENCIAS

Vea algunos de los posibles efectos que pueden resultar del acoso, la discriminación y las violencias sexuales en el lugar de trabajo.



1) PARA QUIENES SUFREN:

PSICOPATOLÓGICA	*PSICOSSOMÁTICA*	*COMPORTAMENTAL*
• *Ansiedad*	• *Hipertensión arterial*	• *Agresividad hacia uno mismo y hacia los demás*
• *Apatía*	• *Ataques de asma*	• *Mayor consumo de alcohol y drogas*
• *Inseguridad*	• *Taquicardia*	• *Mayor consumo de cigarrillos*
• *Depresión*	• *Enfermedades coronarias*	• *Disfunciones sexuales*
• *Melancolía*	• *Dermatitis*	• *Aislamiento social*
• *Irritación*	• *Dolor de cabeza*	• *Trastornos del apetito*
• *Insomnio*	• *Dolores musculares*	
• *Cambio de humor*	• *Gastritis*	
• *Pánico y fobias*		
• *Pesadillas*		

2) PARA LA ORGANIZACIÓN:

- *Aumento de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales;*
- *Ausentismo (ausencia del trabajo);*
- *Jubilación anticipada;*
- *Ambiente de trabajo hostil;*
- *Aumento de casos de enfermedades ocupacionales;*
- *Aumento de bajas/licencias por enfermedad;*
- *Caída de la productividad;*
- *Alta rotación de personal;*
- *Indemnizaciones laborales;*
- *Multas administrativas;*
- *Exposición negativa de la empresa/marca;*
- *Impacto financiero en el pago del Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT).*

3) PARA QUIENES PRACTICAN:

- *Responsabilidad en el ámbito laboral, civil (daños morales y materiales) y penal, así como medidas disciplinarias en el ámbito administrativo.*

La discriminación, el acoso moral y las violencias de naturaleza sexual crean un ambiente intimidante, hostil, degradante y humillante.



7- QUÉ HACER



En ningún momento el motivo por el cual la violencia ocurrió o continuó debe ser atribuido a alguna acción o falta de acción por parte de la víctima.

Cuando sienta que se le está dirigiendo una conducta inapropiada:

1) Comunique su malestar

- Si es posible y se siente seguro, informe a la persona que actúa de manera inapropiada que su conducta no es deseada ni tolerada.

2) No se aísle y busque una red de apoyo

- ¡No se culpe! Cualquiera puede ser objeto de acoso o discriminación en el trabajo.
- Hable con personas de su confianza o con sus líderes, si no están involucrados en la situación y se siente cómodo.
- Si lo desea, comuníquese con el Canal de Acogida[4] de Petrobras para una escucha empática y confidencial, así como orientaciónes para una posible denuncia. Este servicio es brindado por un grupo de profesionales completamente preparados para recibirlo.

  En cualquier momento que lo desee contáctese con el Servicio de Apoyo Psicológico.

CANAL DE ACOGIDA

Disponible las 24 horas del día,
7 días a la semana:

0800-2872270

En cualquier momento que lo desee, entre en contacto con el GUARDIA de turno para
APOYO PSICOLÓGICO

Disponible las 24 horas del día,
7 días a la semana:

0800-2872267
Opção 2

[4] El Canal de Acogida está disponible para asistencia relacionada con violencia sexual y solo es accesible para la fuerza laboral de Petrobras (holding).

3) Haga registros y recopile tanta evidencia como sea posible

- Si es posible, mantenga registros escritos de lo sucedido, incluyendo fechas, horarios, lugares, descripciones detalladas del comportamiento inapropiado e identificación de las personas involucradas;
- Si hay evidencias físicas relevantes, como fotografías, videos, mensajes impresos u otros documentos, recoléctelas adecuadamente y manténgalas seguras. Pueden resultar útiles para demostrar la existencia de una conducta inapropiada.
- Guarde los registros de cualquier conversación, intercambio de textos u otras formas de comunicación relacionadas con el comportamiento inapropiado. Esto puede incluir registros de correo electrónico, mensajes de texto, conversaciones en redes sociales o registros de llamadas telefónicas.

4) ¡Denuncie!

- ¡Denuncie! Es importante resaltar que el Canal de Denuncia de Petrobras está disponible para recibir denuncias sobre cualquier tipo de violencia en el trabajo, no limitándose al acoso moral, acoso sexual y discriminación. También se pueden y se deben denunciar situaciones de violencia puntual y no habitual.

CANAL DE DENUNCIA

Disponible las 24 horas del día,
7 días a la semana:

0800 601 6925

La información sobre "qué", "cuándo", "quién" y "dónde" son esenciales para una investigación eficaz y justa de las denuncias de violencia laboral y violencia sexual

https://www.contatoseguro.com.br/petrobras

Es parte de las actividades de investigación interna buscar todas las pruebas posibles para comprobar la acusación de violencia sexual, incluso si la víctima no ha reunido ninguna prueba al respecto.

¿QUIÉN PUEDE DENUNCIAR?

¡Cualquiera puede denunciar! Empleados o empleadas propios o de empresas contratadas, practicantes, aprendices, proveedores, clientes, socios comerciales... ¡Cualquier persona! No se necesita un abogado o procurador para presentar una denuncia.

Todos estamos comprometidos a interrumpir los ciclos de violencia. Romper el silencio es un paso importante.

¿Qué pasa si soy testigo o tengo conocimiento de hechos que podrían caracterizar essas violencias en el ámbito laboral?

- Si es posible, **indique** a la persona que actúa o se posiciona de manera cuestionable que su conducta es inapropiada. Algunas violencias se pueden evitar con alertas en la primera ocurrencia.
- Ofrezca **apoyo** a la persona que está siendo acosada/discriminada y esté dispuesto, si fuera el caso, a ser testigo en el proceso ante las autoridades competentes para aceptar denuncias de acoso/discriminación.
- Apoye con **discreción**, escucha activa y sin prejuicios, preservando la privacidad de las personas involucradas y respetando los deseos de quien reporta ser víctima.
- Oriente sobre el Canal de Denuncia y el Canal de Acogida, o busque la Red de Multiplicadores para obtener las aclaraciones necesarias (Agentes de Integridad, integrantes de Grupos de Mujeres y Diversidad, CIPAs – Comités Internos de Prevención de Accidentes y Acoso - y Comisión de Derechos Humanos).

Toda forma de violencia en el trabajo es inaceptable y sujeta a medidas disciplinarias.

Petrobras tomará todas las medidas apropiadas para prevenir toda forma de discriminación, acoso moral, violencias sexuales y represalias, sancionando a los responsables de cualquiera de estas conductas.



Debemos ser conscientes de que la empresa mantiene procedimientos de control y que el incumplimiento de los principios y compromisos del Código de Conducta Ética y demás normas de Petrobras puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias (advertencia, suspensión y terminación del contrato de trabajo) u otras consecuencias, según lo establecido por la legislación aplicable y la normativa interna.

¡ATENCIÓN, LIDERAZGO!

Sea un ejemplo

- *No practique, naturalice ni fomente las microagresiones, charlas y actitudes discriminatorias y acosadoras;*
- *Combata este tipo de conductas y lidere con base en una cultura de respeto;*
- *Tenga cuidado con acciones que puedan caracterizar cualquier tipo de represalia.*

Esté atento a su entorno

- *No permita relaciones en las que se naturalicen microagresiones, discursos y actitudes discriminatorias, acosadoras o de represalia;*
- *Observe personas aisladas, caída repentina de la productividad, signos de depresión o pánico;*
- *Promueva un ambiente de trabajo seguro y confiable.*

*(+) Solicite charlas a **Conformidad**, si necesita formación específica para un grupo en particular.*

Acoja a la persona que declara ser víctima

- *Si recibe una denuncia de una persona que dice ser víctima de acoso moral, discriminación o violencias sexuales, practique la escucha activa, escuchándola con atención, empatía y cordialidad;*
- *¡Mantenga discreción! Es de suma importancia que las informaciónes reportadas sean tratadas de manera responsable y confidencial, con el fin de preservar y proteger a todos los involucrados;*
- *Informe a la persona sobre el Canal de Acogida[5] e incentívela a registrar su denuncia en el Canal de Denuncia.*

(+)** Si se reportan dificultades o dudas al momento de llenar el formulario de denuncias, oriente a la persona que se comunique con un profesional de la **Oidoría General.

***(+)** Busque apoyo de la **Red de Multiplicadores** (Agentes de Integridad, miembros de Grupos de Afinidad y Diversidad, Comités Internos de Prevención de Accidentes y Acoso – Cipas, y Comisión de Derechos Humanos) para aclarar dudas o apoyo en la difusión del tema.*

[5] El Canal de Acogida está disponible para asistencia relacionada con violencia sexual y solo es accesible para la fuerza laboral de Petrobras (holding).

No juzgue

- *No investigue por su cuenta ni califique el reporte. Petrobras cuenta con áreas especializadas para clasificar e investigar denuncias de acoso moral, discriminación, violencias sexuales y represalia;*
- *Aplique medidas disciplinarias únicamente cuando las defina el Comité de Integridad. Todos los incidentes relacionados con discriminación, acoso moral, violencias de naturaleza sexual y represalia son temas del ámbito del Comité de Integridad y deben seguir lo establecido en la DI-1PBR-00305.*

Ejerza el poder directivo para abordar los conflictos

- *Evalúe la criticidad de la situación y actúe para preservar la integridad de las personas involucradas, tomando las medidas de gestión que se estimen oportunas;*
- *Tenga en cuenta que no puede haber una doble penalización por el mismo evento;*
- *La adopción de medidas de gestión (siempre que no se apliquen con sesgo disciplinario) no impide la investigación del caso y la eventual aplicación de medidas disciplinarias.*

***(+)** Los casos flagrantes, en los que no sea necesario iniciar un procedimiento de investigación, deberán ser reportados inmediatamente a Integridad Corporativa (INC/ADMIS), que remitirá el caso específico al Comité de Integridad para su deliberación.*

***(+)** Si el gestor toma conocimiento de hechos ocurridos en su equipo, entienda que deben ser investigados y la posible víctima se niega a acceder al Canal de Denuncia, se podrá contactar a la Oidoría General para analizar el caso concreto, verificando la posibilidad de encaminamiento para investigación u otra medida para el tratamiento del caso.*

***(+)** Si tiene alguna duda sobre la aplicación de medidas de gestión, comuníquese con el soporte de Recursos Humanos.*

***(+)** En casos de violencias sexuales en su equipo, el responsable también puede buscar apoyo en el Canal de Acogida, si lo desea.*

Los líderes del Sistema Petrobras deben combatir los prejuicios y la discriminación y promover la diversidad, garantizando el respeto a las personas. Pero ¿cómo podemos promover el respeto en nuestra cultura?

Vea los consejos en el capítulo 8.

8- Promoviendo el respeto



¿Hay señales de un ambiente de TRABAJO TÓXICO?

Si bien las causas del acoso y la discriminación en el trabajo son múltiples y complejas, existen factores que directa o indirectamente pueden favorecer estas prácticas, como por ejemplo: estructura organizativa muy jerárquica; estilo de gestión autoritario, basado en una disciplina rígida y un control excesivo; organización del trabajo en la que las atribuciones están mal definidas o las metas son inalcanzables; búsqueda incesante por el cumplimiento de metas, estimulando la rivalidad y competitividad entre los miembros del equipo; y estructura de trabajo que no privilegie la autonomía y participación de la persona en las decisiones.

Consejos para medir el grado de toxicidad en el ambiente laboral

Algunas señales pueden ser indicativas de la toxicidad del ambiente donde trabajamos, como las personas hablan y son escuchadas en las reuniones; los tomadores de decisiones; el tono de los chistes y bromas que se realizan en el lugar de trabajo; y el grado de enfermedad y ausencia del trabajo.

Las siguientes preguntas[6] tienen carácter orientativo y pretenden fomentar la reflexión sobre algunos aspectos del entorno laboral en el que nos encontramos:

1) ¿Quiénes son las personas que hablan y son escuchadas en las reuniones? ¿Son diversas y representativas en la sociedad?

2) ¿Hay mujeres, personas negras, personas con discapacidad y otras personas que caracterizan un entorno diverso participando activamente en los espacios de toma de decisiones, o solo hombres blancos?

3) ¿Las personas mayores son ignoradas cuando se trata de realizar determinados trabajos o se ignoran sus opiniones?

4) ¿Las personas del equipo a veces rechazan a otros porque son diferentes?

5) ¿Cuál es el tono de los chistes y bromas que suceden en el lugar de trabajo?

6) ¿La gente se enferma en el trabajo?

7) ¿La cantidad de trabajo tiene en cuenta la complejidad de la actividad, las demandas formales e informales hechas a los trabajadores, los recursos y herramientas disponibles, el tiempo disponible y las contingencias?

8) ¿Es la carga de trabajo compatible con el trabajo maternal y de cuidados que probablemente realicen muchas mujeres?

9) ¿Hay alguien que parezca aprovecharse de su posición de poder para avergonzar a sus colegas, incluso sexualmente?

10) ¿A menudo se pregunta si está usando su título, rol o posición para avergonzar sexualmente a alguien?

[6]Adaptado de AJUFE (2021). Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário.

¡Una llamada a la acción!

Actitudes que contribuyen a evitar que las violencias se materialicen:

- Eliminar chistes y comentarios que puedan resultar irrespetuosos hacia los colegas;
- Prestar atención a los juicios automáticos que hacemos sobre determinados grupos o personas;
- No gritar a sus compañeros, subordinados, superiores jerárquicos o cualquier otra persona;
- Al realizar una reunión, garantizar espacio para hablar a todos los presentes;
- Reflexionar antes de actuar y hablar;
- Resolver los conflictos mediante el diálogo, con la presencia de un mediador si es necesario;
- Desarrollar un comportamiento asertivo: decirle a la persona, civilizadamente, que no le gusta tal o cual forma de trato;
- Conocer los canales disponibles en la empresa para reportar cualquier malestar;
- Hablar y aprender sobre el tema;
- Practicar el respeto en todas las relaciones.



¡La regla de oro es el respeto!

Recuerde que el respeto no es sobre sí. Se trata del otro.

Referencias y legislación

1. Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988
2. Código Penal Brasileño
3. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
4. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023 (Ley brasileña - establece el programa "Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual" en el ámbito de la administración pública, directa e indirecta, federal, estatal, distrital y municipal).
5. Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022 (Ley brasileña - establece el programa "Emprega + Mulheres".
6. Lei nº 14.188 de 28 de julho de 2021 (Ley brasileña – Tipifica el delito de Violencia Psicológica contra la Mujer).
7. Lei nº 13.718 de 24 de setembro de 2018 (Ley brasileña - modificó el Código Penal brasileño para tipificar el delito de acoso sexual y aumentar las penas por el delito de violación).
8. Lei nº 13.416 de 06 de julho de 2015 (Ley brasileña - inclusión de personas con discapacidad, que prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de discapacidad).
9. Lei nº 11.340 de 07 agosto de 2006 (Ley brasileña - prevé la protección de las mujeres en situaciones de violencia doméstica y familiar, incluida la violencia en el lugar de trabajo.
10. Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001 (Ley brasileña - tipifica el delito de acoso sexual, estableciendo penas para quienes lo cometan y modifica el Código Penal Brasileño).
11. Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995 (Ley brasileña - prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de género, color, raza, estado civil, entre otros).
12. Lei nº 7.716 de 05 de janeiro de 1989 (Ley brasileña - que tipifica los delitos resultantes de prejuicios raciales o de color, incluida la discriminación en el lugar de trabajo).
13. Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Resolução nº 351. (Normativa brasileña - "Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação". Link
14. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convención nº 111, sobre Discriminación en el Trabajo. Link
15. Tribunal de Cuentas de la Unión (TCU - Brasil). Levantamento do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual. Link
16. Controladoria Geral da União (CGU). Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Link

PREVENCIÓN Y COMBATE A LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO MORAL Y A LAS VIOLENCIAS DE NATURALEZA SEXUAL – ACOSO SEXUAL

PREPARADO POR:

CAMILA NOGUEIRA PEREIRA ZIMMERMANN
KAMILA UMBELINO DE PAIVA DE DANTAS
SANDRA MACHADO E MACHADO
THAÍS DA CUNHA FERREIRA RAMOS

COLABORADORES:

HENRIQUE DA SILVA LOURO
JOANA CHEIBUB FIGUEIREDO
JOSÉ AFONSO STEFANELLI
LUCIANA DE LOURDES E CASTRO
LUCIANA MADEIRA FRAJDRACH
MARCOS ANDRÉ DE FREITAS TINOCO
RAQUEL BORBA BALCEIRO

REVISADO POR:

GERÊNCIA EXECUTIVA DE CONFORMIDADE (CONF)
GERÊNCIA EXECUTIVA DE COMUNICAÇÃO (COM)
GERÊNCIA EXECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS (RH)
GERÊNCIA EXECUTIVA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL (RS)
GERÊNCIA EXECUTIVA DE SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SÁUDE (SMS)
GERENCIA GERAL DE INTEGRIDADE CORPORATIVA (INC)
JURÍDICO
OUVIDORIA-GERAL

APROBADO POR:

DIRETORIA DE GOVERNANÇA E CONFORMIDADE

