

## **Diversidade: empresas devem criar políticas e ações para enfrentar assédio contra mulheres dentro e fora do mundo corporativo**

### **Iniciativas para mitigar o problema foram o foco de mais uma edição do Diálogos da Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão de 2023**

O assédio é uma realidade presente em diferentes espaços, inclusive no ambiente corporativo e os índices de violência contra mulheres têm crescido, segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública. Mas o que as corporações têm a ver com isso? Foi essa a questão que direcionou o encontro Diálogos da Rede, realizado em 5 de outubro pela [Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão](#), reunindo cerca de 70 representantes de instituições dos mercados financeiro e de capitais.

O evento faz parte da agenda estruturante do [ANBIMA em Ação](#), conjunto de atividades que elegemos como prioritárias para o biênio 2023/2024.

“Impossível falar do avanço da inclusão sem o fim do assédio. As empresas precisam levar o tema para dentro dos times, mas também para a sociedade. O segundo setor não pode esperar que os governos deem conta desse desafio. É essencial que disseminem informações e estimulem o engajamento da população. O meio corporativo tem condições para isso”, ressaltou a consultora **Margareth Goldenberg**.

Os números reforçam porque o compromisso das empresas com a pauta é tão importante: 76% das mulheres afirmaram ter sofrido violência e assédio no trabalho, de acordo com dados do Instituto Patrícia Galvão de 2020.

### **Impactos da cultura do assédio e como enfrentá-la**

Segundo o Código Penal, o assédio se caracteriza por qualquer ato em que a pessoa se sinta constrangida e forçada a realizar ações de cunho sexual para conseguir algum benefício relacionado ao seu trabalho ou cargo.

Dados de pesquisas reforçam que a cultura do assédio ainda está impregnada em parte das corporações. O levantamento Assédio no Contexto do Mundo Corporativo, do Think Eva/LinkedIn, de 2020, indicou que, dentre as profissionais assediadas no trabalho, 35% dizem viver em constante medo. A insegurança sobre como a empresa vai lidar com a questão e a impunidade do agressor levam ao silêncio das vítimas. Cerca de 50% das agredidas contam o ocorrido para pessoas conhecidas, 33% não fazem nada e 15% pedem demissão.

“Os impactos negativos da cultura do assédio são muitos. As vítimas sofrem prejuízos emocionais porque, muitas vezes, são culpabilizadas e silenciadas. Existem os prejuízos sociais quando os agressores não são punidos e continuam perpetuando essa cultura. Os prejuízos profissionais acabam recaindo ainda mais nas mulheres negras e de baixa renda, que abandonam o emprego, saem das suas redes e perdem oportunidades de recolocação”, explicou Daniela Grelin, diretora-executiva do Instituto Avon.

Para ela, todas as instituições são perpassadas pela violência, portanto, todas têm de enfrentá-la e isso ganha força se for feito em rede, com o suporte legal, como a [Lei 14.457/2022](#), que instituiu o programa Emprega + Mulheres.

Essa nova diretriz tem como um dos objetivos prevenir o assédio e a violência contra mulheres, além de incentivar a inserção e manutenção delas no mercado de trabalho. A lei incluiu obrigações que devem ser observadas pelas empresas, como a criação de um canal de denúncias e a realização de ações de capacitação, orientação e sensibilização para colaboradores de todos os níveis hierárquicos sobre temas relacionados a violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito corporativo.

Priorizar essa pauta e mitigar as violências também podem trazer benefícios econômicos para toda a sociedade. Segundo dados de 2021 da FIEMG (Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais), em 10 anos, ações efetivas de enfrentamento à violência garantiriam um incremento de R\$ 214,4 bilhões no PIB brasileiro, o que corresponde a uma década de recursos do programa Bolsa Família. Além disso, possibilitaria a criação de mais de dois milhões de empregos.

A atuação colaborativa de empresas tende a acelerar os avanços da pauta na sociedade como um todo, como propõe a Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas, protagonizada pelo Instituto Avon. Este amplo trabalho junto às corporações tem como base três pilares:

- Enfrentamento do assédio sexual: adoção de políticas e procedimentos internos;
- Ambiente seguro e suporte às vítimas: procedimentos de proteção e canais para denúncias;
- Educação e mudanças da cultura organizacional: oficinas de formação, treinamento e capacitação para todos e todas.

Atualmente, a coalizão conta com 130 signatárias, impactando cerca de 2 milhões de colaboradoras(os) por meio de ações coletivas.

### **Troca de experiências: soluções para avançar na agenda**

No Bradesco, que faz parte da coalizão do Instituto Avon, a campanha “Violência contra as mulheres é da nossa conta” envolve uma série de ações dentro da empresa, que acompanham a jornada dos(as) colaboradores(as) desde a contratação. Todos(as) têm de frequentar um curso obrigatório sobre o tema.

Já como parte do programa Viva Bem, a empresa criou uma linha exclusiva para amparar mulheres que tenham sofrido algum tipo de violência, dentro e fora do ambiente de trabalho. Por meio desse canal, o Bradesco disponibiliza uma equipe multidisciplinar formada por psicólogos, advogados e assistentes sociais para atendimento on-line e, em casos específicos, apoio presencial.

“Temos levado conhecimento às equipes para evitar que situações de assédio se perpetuem e que as pessoas saibam detectar abusos. Para isso, lançamos, internamente, a playlist Violência Contra a Mulher é da Nossa Conta, com uma trilha de vídeos, áudios e materiais desenhados pela Unibrad (Universidade Bradesco) que explica as diferentes formas de violência. O conteúdo é acessível para todos os nossos colaboradores”, explicou Luiz Henrique Costa Oliveira, analista de Recursos Humanos do Bradesco.

A atualização das respostas da Bia, a inteligência artificial do banco, foi outra iniciativa importante para enfrentar a cultura de assédio. Bia era alvo de agressões verbais constantes pelos usuários, o que levou a equipe a rever a narrativa, tornando-a mais efetiva no combate à violência moral e psicológica. “Se a inteligência artificial era alvo dessa agressão, imagine o que as atendentes colaboradoras estavam enfrentando. Por isso, fizemos uma ampla capacitação para que elas pudessem se proteger e dar respostas que também transmitissem o posicionamento da empresa contra essa abordagem agressiva”, explicou Gustavo Teles, analista de diversidade, equidade e inclusão do Bradesco.

### **Um compliance que faça a diferença**

O compliance das empresas é uma das estratégias mais potentes para combater as injustiças sofridas pelos colaboradores de grupos subrepresentados no ambiente de trabalho.

Na Unicred do Brasil, a área de compliance disponibiliza ferramentas para trabalhar a pauta, com regras claras e bem endereçadas, como a Norma de Investigação do Canal de Ética (regra de processos de relatos sobre denúncias), com base na legislação reguladora do tema; e o Código de Conduta Ética da instituição que traz, dentre outros itens, as diretrizes para o ambiente de trabalho, que não tolera assédios de qualquer tipo.

Para denúncias e orientações foram implementados o Canal de Ética para toda a empresa e o Canal da Mulher, focado nas temáticas que envolvem problemas específicos enfrentados por elas, com atendentes e equipe multidisciplinar formada por mulheres. Em ambos os casos, os serviços são terceirizados para que haja total transparência e um ambiente mais seguro e imparcial.

Novas(os) colaboradoras(es) recebem um kit de boas-vindas com itens como o Código de Conduta Ética, a cartilha sobre diversidade e inclusão e o endereço dos canais de denúncia gravado em todas as peças.

Ações para o fomento de uma cultura anti-assédio integram o dia a dia da empresa, que mantém totens com frases inspiradoras e o acesso ao canal de denúncias em diferentes pontos da sede. A empresa também disponibiliza filmes sobre o tema no Cine Compliance e realiza capacitação obrigatória sobre a temática, cursos presenciais para grupos específicos sobre questões mais abordadas nos canais de denúncia e capacitação obrigatória para lideranças. Faz parte dessa gama de ações uma agenda específica para lideranças femininas, dentre outras iniciativas.

“Nossos colaboradores passam por uma imersão no compliance e 98% deles já fizeram o nosso treinamento sobre o tema. A gente coloca as pessoas frente a frente com dilemas éticos e as ajudamos a rever suas posturas, caso não sejam condizentes com nossa conduta interna”, explicou Aline Damasio Goulart, gerente de compliance do Unicred. “Com as lideranças temos um trabalho focado de formação, inclusive para que entendam qual é a caracterização de assédio, nem sempre clara para muitas delas”, disse.

### **Conheça a Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão**

A Rede ANBIMA de Diversidade e Inclusão busca fomentar esses temas nos mercados financeiro e de capitais. O foco das atividades são profissionais que atuam em instituições financeiras nas áreas de gestão de pessoas, sustentabilidade, diversidade e inclusão ou que tenham poder gestor para promover a transformação dentro das casas. A Rede está aberta a qualquer instituição, associada ou não à ANBIMA. Para participar, basta [preencher este formulário](#) e selecionar as atividades da agenda de iniciativas para 2023.

### **Conheça o ANBIMA em Ação**

ANBIMA em Ação é o conjunto das principais iniciativas da Associação para este e o próximo ano. Esse planejamento estratégico foi elaborado a partir de uma ampla consulta aos nossos associados, instituições parceiras, reguladores e lideranças da ANBIMA e resultou em três grandes agendas de trabalho: Agenda de Desenvolvimento de Mercado, Agenda de Serviços e Agenda Estruturante. [Confira cada uma aqui.](#)

---

### **Nova edição do curso Partiu investir aborda o universo da renda variável**

**Conteúdo desenvolvido em parceria com a B3 trata de ações, ETFs, BDRs, fundos imobiliários etc. Aulas online e gratuitas têm início em 13 de novembro. Inscrições já estão abertas**

Estão abertas as inscrições para uma nova turma do curso [Partiu investir](#). A edição tem temática especial sobre **renda variável** e conteúdo técnico desenvolvido em parceria com a **B3**. Serão 30 horas de **aulas totalmente online e gratuitas**, transmitidas pela nossa plataforma de cursos, a partir de 13 de novembro.

Durante cinco semanas, os participantes poderão aprender e ampliar os conhecimentos sobre os principais conceitos da renda variável, os investimentos em **ações**, **ETFs** (Exchange Traded Funds, na sigla em inglês), **BDRs** (Brazilian Depositary Receipts, na sigla em inglês), **fundos imobiliários** e outros produtos; e ao cumprirem a carga horária, receberão um **certificado de conclusão** do curso. Além da programação variada, com videoaulas, conteúdos interativos e exercícios práticos, será possível esclarecer dúvidas e aprofundar os estudos em lives semanais com especialistas da

ANBIMA e da B3.

O Partiu investir já reuniu mais de 32 mil pessoas interessadas em compreender o universo dos investimentos, cumprindo a nossa missão de disseminar a educação financeira. Esta é a quinta edição do projeto: três delas abordaram conteúdo geral sobre finanças pessoais e a primeira rodada temática tratou especificamente dos fundos de investimento.

As inscrições para o **Partiu investir: renda variável** podem ser feitas em

[partiuinvestir.anbima.com.br](http://partiuinvestir.anbima.com.br)

O **Partiu investir** integra a agenda estruturante do ANBIMA em Ação, um conjunto de iniciativas que elegemos como prioritárias para o biênio 2023/2024.

### **Conheça o ANBIMA em Ação**

ANBIMA em Ação é o conjunto das principais iniciativas da Associação para este e o próximo ano. Esse planejamento estratégico foi elaborado a partir de uma ampla consulta aos nossos associados, instituições parceiras, reguladores e lideranças da ANBIMA e resultou em três grandes agendas de trabalho: Agenda de Desenvolvimento de Mercado, Agenda de Serviços e Agenda Estruturante.

[Confira cada uma.](#)

**Fonte:** [Anbima](#), em 19.10.2023.