

CARTILHA SOBRE ASSÉDIO NO AMBIENTE ESPORTIVO



ÍNDICE *da cartilha*

1

Definindo a
Discriminação

2

Causas do
Assédio
no Esporte

3

Consequências
do Assédio

4

As Organizações
Esportivas e o
Assédio

5

O que fazer
diante do
Assédio?

6

Inspiração

01. ENTENDENDO A DISCRIMINAÇÃO



01

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados, de natureza verbal ou física, revestirem caráter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

OPÇÃO SEXUAL E ORIENTAÇÃO DE GÊNERO

A orientação sexual pode ser compreendida como a afirmação de uma identidade pessoal cuja atração sexual se dirige para alguém do mesmo sexo, do sexo oposto, de ambos os sexos, ou para ninguém. A orientação de gênero se refere como essa pessoa se identifica. A opção pela sexualidade e orientação de gênero não devem ser utilizadas para estabelecer tratamento diferenciado.



02



ASSÉDIO MORAL

O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

01. ENTENDENDO A DISCRIMINAÇÃO



04

EM RAZÃO DA RAÇA

A discriminação racial é uma das formas mais frequentes de discriminação, e consiste no ato de diferenciar, excluir e restringir uma pessoa com base na sua raça, cor, ascendência ou etnia.

EM RAZÃO DA ORIGEM

Este tipo de discriminação ocorre quando o trabalhador é tratado de forma desigual por pertencer a regiões ou nacionalidades consideradas sob preconceitos ou ainda por pertencer a uma classe social diferente.

05



EM RAZÃO DA IDADE

Temos a discriminação tanto em relação aos idosos quanto as jovens, ambos têm certas dificuldades em encontrar emprego, seja por falta de experiência exigida por grande parte dos empregadores, ou por terem menor vigor físico, perdido pela idade.



06

01. ENTENDENDO A DISCRIMINAÇÃO

EM RAZÃO DA SAÚDE

Este tipo de discriminação ocorre em razão do trabalhador possuir qualquer tipo de doença ou ainda alguma deficiência física. Fato é que, desde que o trabalhador esteja apto para o desempenho de suas funções laborais, este não deve ser menosprezado.

07



08

EM RAZÃO DO GÊNERO

Persiste no trabalho e na política. As mulheres recebem salários, em média, 17% menores do que o dos homens. O estudo revela ainda que o emprego das mulheres está cada vez mais ligado a cadeias produtivas globais, nas quais "as relações de responsabilização são frequentemente pouco claras"



02. CAUSAS QUE FACILITAM O ASSÉDIO NO ESPORTE

01

AUSÊNCIA DE CAMPANHAS EDUCATIVAS

02

CONSTRUÇÕES SOCIAIS

03

DESUMANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

04

EXISTÊNCIA DE LIDERANÇAS FRÁGEIS, AUTORITÁRIAS E/OU AGRESSIVAS



3. CONSEQUÊNCIAS

1

**IMPACTO NEGATIVO NA AUTOESTIMA,
SEGURANÇA E DESEMPENHO
PROFISSIONAL**

2

**IMPACTO NEGATIVO SOBRE A SAÚDE
FÍSICA**

3

**IMPACTO NEGATIVO SOBRE A SAÚDE MENTAL:
SURGIMENTO DE DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS
COMO: ESTRESSE, ANSIEDADE, DISTÚRBO DO
SONO, CANSAÇO CRÔNICO E ATÉ A MORTE
POR SUICÍDIO**

4

**BAIXO DESEMPENHO ESPORTIVO PODENDO
CULMINAR NO AFASTAMENTO OU ABANDONO
DA MODALIDADE**



4. AS ORGANIZAÇÕES ESPORTIVAS E O ASSÉDIO

PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS

Para as organizações esportivas, as consequências vão desde desgastes profundos na imagem da instituição, podendo afetar a captação de patrocínios, até o desempenho esportivo da equipe, como perda sensível de resultados e ausência de um ambiente de trabalho saudável. Sem contar com os prejuízos que a organização esportiva terá que assumir frente às suas responsabilidades legais e morais, perante seus colaboradores e à sociedade.

PRINCIPAIS ESTRATÉGIAS DE COMBATE

4. AS ORGANIZAÇÕES ESPORTIVAS E O ASSÉDIO



CANAL DE DENÚNCIAS

TRANSPARENTE E SIGILOSO

**POLÍTICAS DE
PREVENÇÃO E
COMBATE AO
ASSÉDIO**

**TOTAL ABERTURA E
TRANSPARÊNCIA COM
FAMILIARES E
RESPONSÁVEIS DOS
ATLETAS**

**SISTEMAS DE
AVALIAÇÃO E
MONITORAMENTO DO
IMPACTO DESSAS
POLÍTICAS NA
IDENTIFICAÇÃO E
REDUÇÃO DO ASSÉDIO**

5.0 que fazer diante do assédio?

A VÍTIMA

- Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros;
- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- Evitar conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);
- Procurar seu sindicato e relatar o ocorrido;
Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas

5.0 que fazer diante do assédio?

A TESTEMUNHA

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Procurar o sindicato e relatar o ocorrido;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador

06.INSPIRAÇÃO

COB - CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO ESPORTE

Link: <https://www.cob.org.br/Handlers/RecuperaDocumento.ashx?codigo=5117>

CITE - Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego

Link: <https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/o-que-e-o-assedio-no-local-de-trabalho/>

GELRE - Cartilha discriminação nas relações do trabalho

Link: <http://gelre.com.br/wp-content/uploads/2016/01/CARTILHA-DISCRIMINACAO.pdf>

**A CULPA
NUNCA É DA
VÍTIMA.
AJUDE A
DENUNCIAR.**

WWW.CBVELAGOVERNANCA.COM

