



ACOSO MORAL Y SEXUAL

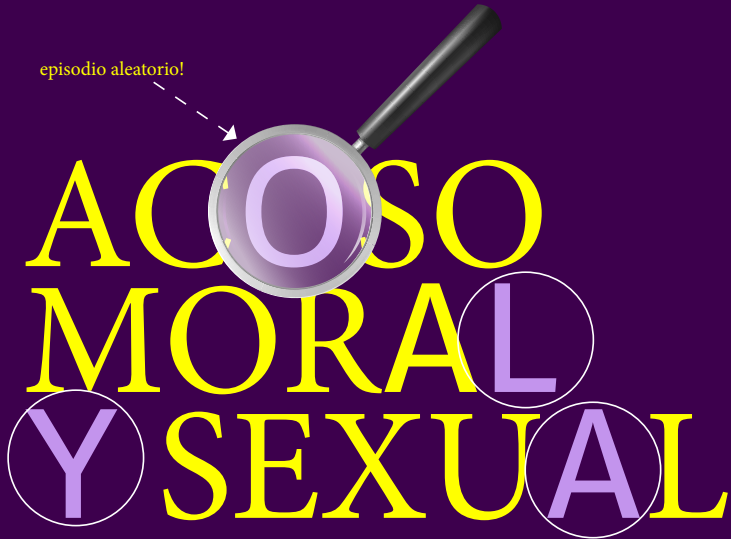
Reconocer para enfrentar

COMISSÃO DA
MULHER ADVOGADA

CAADDF
CAIXA DE ASSISTÊNCIA
DOS ADVOGADOS DO DF

OAB
DISTRITO FEDERAL

episodio aleatorio!



ACOSO MORAL Y SEXUAL

Reconocer para enfrentar

“El acoso es algo realmente sutil y en ocasiones pasa desapercibido por todas y todos. Mantenerse alerta a los detalles, comprender los contextos es la gran clave para evitar, restringir, no practicar e denunciar”.

— Dra. Nildete Santana de Oliveira
Presidenta del Comité de Abogadas de la Mujer

INTRODUCCIÓN

En la sociedad brasileña, se han producido transformaciones significativas en los últimos años, incluida la incorporación masiva de mujeres en los lugares de trabajo y el desempeño de roles más importantes en la vida pública. Sin embargo, la situación de las mujeres en el mercado laboral aún adolece de serias desigualdades, como: inestabilidad laboral, subordinación jerárquica profesional, menores salarios en trabajos similares, mayor temporalidad en sus contratos, mayor dificultad para acceder a puestos de educación superior y también la mujer es la principal víctima de acoso.

La violencia contra la mujer en el ámbito privado se extiende también al ámbito público y, en concreto, al ámbito laboral, siendo estas condiciones laborales un terreno fértil para el desarrollo de un tipo de violencia, como es el acoso moral y sexual en estos espacios. El afrontamiento del acoso laboral se ha convertido en una de las demandas más sentidas por trabajadores y trabajadoras y en uno de los objetivos prioritarios para las instituciones que quieren avanzar hacia condiciones respetuosas de la dignidad personal de quien se integra y cultivar buenas prácticas en el ambiente de trabajo.

En el contexto brasileño, se evidenció en los estudios y debates la ausencia de un mecanismo de regulación y específicas federales para regular los derechos de las trabajadoras, específicamente en relación con el tema que

ahora se trata y la prevención e intervención con respecto a psicosocial de la salud y la seguridad ya veces físico en el lugar de trabajo. Esto es un vacío en el sistema legal y en la adopción de normas que promuevan la salud y seguridad psicosocial en el trabajo, como lo propugna la OIT. Además, la Organización Internacional del Trabajo - OIT elaboró el Convenio 190, que reconoce que la violencia y el acoso generalizados en el mundo del trabajo conduce a la violación de los derechos humanos y constituye una amenaza a la igualdad de oportunidades y, por tanto, irreconciliable con la actividad laboral.

La agenda trajo al debate las ocurrencias del acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, las cuestiones legales y sus derivaciones, la relación con la cultura y gestión organizacional, principalmente aspectos relacionados con el género y la discriminación, el enfoque taciturno del suicidio, y que están presentes en diferentes sectores, ya sea en el sector público, privado, tercer sector, organizaciones paraestatales y / o en el ámbito legal.

En esta coyuntura, la *International Bar Association (IBA)* realizó una encuesta global sobre el acoso sexual y moral en las profesiones legales que reveló datos alarmantes. Uno de cada tres abogados y 1 de cada 14 hombres han sido acosados sexualmente, una de cada dos mujeres entrevistadas y uno de cada tres hombres entrevistados ya ha sufrido acoso. La encuesta muestra que en el 57% de los casos de acoso no se reportaron incidentes y este porcentaje aumenta al 75% en los casos de acoso sexual; el 65% de los profesionales que son víctimas de bullying o acoso pensaron en dejar sus trabajos. En Brasil, el 23% de los encuestados dice que ya ha sufrido algún tipo de acoso sexual y el 51% dijo que ya había sido víctima de bullying.

Este fenómeno es intrincado y difícil de reconocer, dada la falta de sensibilidad social y la falta de formación para detectarlo. Excluyendo los casos de manifestaciones graves. El acoso moral y sexual en el lugar de trabajo es reconocido como un elemento que afecta las condiciones laborales, como un problema cada vez más grave que tiene una serie de consecuencias nocivas para la salud física y psicológica de la víctima. Más allá de eso, provoca daños financieros y afecta también a la reputación de la empresa.

Por todo ello, la Comisión de Mujeres Abogadas de la OAB/DF - CMA decide elaborar un manual, en forma de cuadernillo, dirigido a todos y especialmente a las carreras jurídicas, con el fin de ofrecer algunas pautas para aclarar conceptos y situaciones, así como, observar qué repercusiones puede tener esto en la salud de las personas que padecen estas actitudes; realizar un briefing con revisión de la responsabilidad de las instituciones en la prevención y actuación en casos de acoso, analizar la normativa vigente, concluyendo con un directorio de servicios asociativos y recursos de interés para las instituciones.

Por tanto, es necesario prevenir y combatir las conductas reconocidas como acoso, previniendo su aparición y erradicando cualquier actitud que pueda ser considerada constitutiva de acoso en el lugar de trabajo, a fin de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos constitucionalmente.

— **Dra. Nildete Santana de Oliveira**
Presidenta del Comité de Abogadas de la Mujer

CAMPAÑA DE CONCIENCIACIÓN, PREVENCIÓN Y ENFRENTAMIENTO AL ACOSO MORAL Y SEXUAL

El acoso es un tema largamente comentado, pero muchas personas no son conscientes, tienen una comprensión errónea o incompleta acerca de lo que es el acoso. El acoso psicológico o sexual es un tipo de violencia que se produce en el entorno de trabajo, es un comportamiento complejo que se manifiesta de diversas maneras, directa e indirectamente, la intensidad y gravedad variable, aislado o continuo, apenas reconocido y asumido por la Sociedad y que afecta mayoritariamente a las mujeres.

Este folleto tiene como objetivo sensibilizar al lector sobre el tema, desde diferentes perspectivas. Evidenciando definiciones, disposiciones legales, ejemplos prácticos y situaciones que constituyen el acoso moral y acoso sexual, enlistando las causas presumibles y las consecuencias de tal comportamiento. Para ello, se exponen parámetros para prevenir y atender el acoso moral y sexual con el fin de brindar un ambiente laboral más positivo y saludable, con especial énfasis en las grandes corporaciones y / o despachos de abogados.



¿QUE ES ACOSO MORAL?

Es la conducta abusiva que se manifiesta notablemente a través de conductas, palabras, actos, gestos, que pueden dañar la personalidad, dignidad o integridad física o psicológica de una persona, poniendo en riesgo su empleo o degradando el clima laboral, según la autora Marie. -Francia Hirigoyen. (Hirigoyen.1988, p. 55).

El término acoso moral o psicoterror, acoso, bullying se utiliza para identificar ataques constantes y repetidos que amenazan la integridad psicológica de la persona a la que se dirigen. La palabra moral se refiere a la construcción social de la moral como lo que la sociedad entiende como 'bueno' y 'malo', aceptable o no lo que se debe y no se debe hacer.

El acoso moral es la exposición de una o más personas a situaciones humillantes y vergonzosas en el lugar de trabajo, de forma repetitiva y prolongada, en el ejercicio de sus actividades. Es una conducta que da lugar a daño a la dignidad y la integridad la persona, colocando la salud física y mental en situación de riesgo y daños en el entorno de trabajo.



TIPOLOGÍA Y CLASIFICACIÓN DEL ACOSO

En cuanto al tipo, el acoso moral emerge se muestra en tres formas que se indican a continuación:

ACOSO MORAL VERTICAL

Ocurre entre individuos a nivel jerárquico distintos, subordinados y jefes, y se puede subdividir en dos clases:

La vertical que puede ocurrir en dirección hacia abajo o hacia arriba:

- **Descendiente:** el acoso caracterizado por la presión de los jefes en relación a los subordinados, es también el más común. Los superiores aprovechan su condición de autoridad para poner al empleado en situaciones de malestar.
- **Ascendente:** Acoso por parte de un subordinado o grupo de subordinados contra su superior. Consiste en provocar vergüenza al superior jerárquico motivado por diversos intereses. Acciones u omisiones para dañar al jefe.

ACOSO MORAL HORIZONTAL

Ocurre entre personas sin distinción de nivel jerárquico. Es un comportamiento instigado por la cultura organizacional de competitividad exagerada entre compañeros de trabajo. El acosador promueve un liderazgo negativo hacia quienes intimidan a sus colegas, un comportamiento cercano al acoso moral, ya que comúnmente se dirige a víctimas vulnerables.

ACOSO MORAL MIXTO

Consiste en la acumulación de acoso moral vertical y horizontal. La persona es acosada por superiores jerárquicos y también por otros compañeros de trabajo con los que no tiene una relación de subordinación. El abuso comienza con un autor, seguido de otros con el mismo patrón de comportamiento nocivo.

Los autores clasifican el acoso moral según su alcance:

- **Acoso moral interpersonal:** Ocurre de manera individual, directa y personal, con el propósito de dañar o eliminar la participación del profesional en la relación con el equipo;
- **Acoso moral institucional:** Se produce cuando la organización / institución fomenta o consiente actos de acoso. En este caso, la propia persona jurídica es también la co autora, ya que a través de sus colaboradores / administradores, utiliza estrategias organizativas inhumanas para incrementar la productividad, difundiendo una cultura institucional de humillación.

ACTOS QUE CARACTERIZAN / CONSTITUYEN ACOSO MORAL

si

- Deterioro intencionado de las condiciones de trabajo*;
- Quitar la autonomía a la víctima;
- Dejar de proporcionarle información útil para la realización de tareas;
- Impugnar sistemáticamente todas sus decisiones;
- Criticar su trabajo de manera injusta o exagerada;
- Privarlo del acceso a herramientas de trabajo: teléfono, fax, computadora;
- Suprimir la tarea que normalmente le compete;
- Otorgarle permanentemente nuevas tareas;
- Asignarle, intencionada y sistemáticamente tareas inferiores a sus competencias;
- Presionarlo para que no haga valer sus derechos (vacaciones, horarios, premios);
- Actuar de una manera que le impida obtener un ascenso;
- Asignar a la víctima, en contra de su voluntad, trabajos peligrosos;
- Asignar a la víctima tareas incompatibles con su salud;
- Causar daños a su lugar de trabajo;
- Darle deliberadamente instrucciones imposibles de ejecutar;
- No tener en cuenta las recomendaciones médicas dadas por el médico del trabajo;
- Engañar deliberadamente a la víctima.



NO

El acoso moral es un abuso y no se puede confundir con decisiones legítimas sobre la organización del trabajo y los requisitos del trabajo con:

- Comportamiento aislado u ocasional;
- Exigir que el trabajo se haga de manera eficiente y fomentar el logro de las metas;
- Reclamaciones por tareas no completadas o realizadas descuidadamente;
- Aumento normal de la carga de trabajo;
- Uso de herramientas y mecanismos de control tecnológico;
- Transferencias y cambios de función, si son acordes con el contrato de trabajo;
- Críticas constructivas y revisión del trabajo realizado, siempre que se hicieran explícitamente, y no se utilizan con un propósito de venganza;
- Reprensión con apertura para la defensa.

Es natural que todo trabajo presente un grado de imposición y dependencia, en el ámbito de la legislación laboral.

QUE ES EL ACOSO SEXUAL

La práctica del acoso sexual viola la dignidad humana y otros derechos fundamentales de los empleados. Viola los derechos de los trabajadores a la seguridad en el trabajo y la igualdad de oportunidades, además de perjudicar su salud. Está alimentado por el secreto, que oculta el tamaño real del problema.

Definición legal - avergonzar a alguien, con el fin de obtener ventaja o favor sexual, prevaleciendo el agente en su condición jerárquica superior o ascendencia inherente al ejercicio de un empleo, cargo o función (Código Penal, art. 216-A).



ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El acosador no exhibe un patrón, y puede ser el empleador, un compañero de trabajo, un falso amigo o un extraño, siempre en el lugar de trabajo. El acoso sexual es algo que no tiene forma precisa y puede ocurrir en cualquier momento y la acusada debe buscar y encontrar maneras de protegerse.

EPISODIOS QUE PUEDEN SER CARACTERIZADOS COMO ACOSO SEXUAL:

- Hablar o contar chistes de carácter sexual y obsceno;
- Enviar correos electrónicos, cartas, mensajes o realizar llamadas telefónicas de naturaleza sexual;
- Compartir o mostrar dibujos o imágenes de connotación sexual;
- Exponer la valoración de una persona únicamente por sus atributos físicos;
- Silbar o hacer sonidos inapropiados para alguien;
- Hacer comentarios sexuales sobre cómo vestirse o presentarse;
- Hacer gestos o hacer sonidos de naturaleza sexual;
- Insultar o maldecir;
- Hacer amenazas directas o indirectas con el objetivo de obtener favores sexuales;
- Invitar a una persona repetidamente a tener relaciones sexuales o salir;
- Hacer preguntas inapropiadas sobre la vida sexual de alguien;
- Abrazar, tocar, besar o tocar a una persona sin permiso;
- Seguir a una persona o tratar de controlarla;
- Tocar a una persona sin su permiso;
- Acosar con palabras o gestos;
- Atacar sexualmente.

Una persona que ha sido acosada sexualmente puede registrar un informe policial en cualquier comisaría (preferiblemente una comisaría de mujeres).



¿PUEDEN LAS MUJERES Y LOS HOMBRES SER VÍCTIMAS DE ACOSO?

Sí, cualquier persona puede ser una víctima, pero las mujeres son más comúnmente atacadas por esta forma de violación en el lugar de trabajo, con sondeo practicados sobre el tema. También se percibe que, además de la cuestión de género, la raza también es un factor de discriminación.

Se infiere que las mujeres más afectadas por el acoso son las mujeres negras.



PROTECCIÓN LEGAL CONTRA EL ACOSO

No existe una sanción específica para los empleadores que acosan moralmente a sus empleados; sin embargo, el marco legal nacional permite que se impongan sanciones a la empresa.

El acoso es un tipo de violencia que atenta contra los principios constitucionales fundamentales, ya que se traduce en la falta de respeto al principio de la dignidad humana y al valor social del trabajo (artículo 1, inciso III y IV de la Constitución Federal - CF) con el consiguiente perjuicio al honor, a la salud física y mental del trabajador (art. 5 y 6 de la Constitución), y el aumento de los riesgos para la salud (art. 7º, inciso XXII de la Constitución).

El Código Civil establece que quien, por acción u omisión voluntaria, negligencia o imprudencia, vulnere el derecho y cause daño a otros, aunque sea exclusivamente moral, comete un acto ilícito (art. 186).

Avergonzar a alguien, con el fin de obtener ventaja o favor sexual, utilizando el agente su condición de superior o ascendencia inherente al ejercicio de un trabajo, cargo o función prevaleciente (Código Penal, art. 216A).

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo de la OIT* que define el acoso como: Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de dichos comportamientos y prácticas, que se manifiestan solo una vez o repetidamente, que tienen como objetivo causar, es probable que causen daño físico, psicológico, sexual o económicos, incluida la violencia y el acoso de género.

La dignidad del trabajador es un valor supremo que subyace en el contenido normativo del derecho social fundamental a la salud. Un entorno laboral libre de estrés y violencia es fundamental para garantizar este derecho en el contexto laboral.

¡Importante! Las situaciones aisladas pueden causar daño moral, pero no necesariamente constituyen acoso moral. Para que se caracterice el acoso, las agresiones deben ocurrir de manera repetida, por un período prolongado, y con la intención de dañar emocionalmente a la víctima.

* Aún no ratificado por Brasil **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. Comisión normativa: violencia y acoso moral en el mundo del trabajo** 2019 (Nº. 190). Disponible en: Consultado en: 24 mar. 2021.



CAUSAS

Las causas del acoso laboral están vinculadas a factores culturales, económicos y / o emocionales.

Los principales actos que contribuyen a la práctica del acoso, son: el abuso del poder gobernante; búsqueda incesante del logro de metas; cultura autoritaria; falta de preparación del jefe para la gestión con personas; Rivalidad en el ambiente de trabajo; y envidia, entre otros.

Principales actos que contribuyen a la práctica del acoso:

- Abuso del poder directivo;
- Busca incesante del cumplimiento de metas;
- Cultura autoritaria;
- Insuficiente preparación del jefe para el gerenciamiento de personas;
- Rivalidad en el ambiente laboral;
- Envidia, entre otras.



CONSECUENCIAS

El asedio moral y el acoso sexual traen consecuencias psicológicas, físicas, sociales y profesionales para la acosada y perjudican el ambiente de trabajo de las organizaciones y del Estado.

El acoso es una experiencia subjetiva que provoca pérdidas prácticas y emocionales para el trabajador y la empresa / institución / oficina donde trabaja. La víctima elegida suele ser aislada del grupo sin explicación, comenzando a ser ridiculizada, acosada, inferiorizada e incluso desacreditada frente a los compañeros.

CONSECUENCIAS PARA EL TRABAJADOR

El acoso puede causar:

- Inseguridad;
- Dolores generalizados; palpitaciones; disturbios digestivos; dolores de cabeza; hipertensión arterial; alteración del sueño; irritabilidad;
- Crisis de llanto; abandono de relaciones personales; problemas familiares; aislamiento; depresión; síndrome de pánico; estrés; y agotamiento físico y emocional;
- Pérdida del significado del trabajo; incapacidad laboral;
- Suicidio.

La humillación repetitiva y duradera interfiere directamente en la vida del trabajador, comprometiendo su identidad, su dignidad y sus relaciones afectivas, personales y sociales, lo que ocasiona graves daños a su salud física y psicológica.

CONSECUENCIAS PARA LA ENTIDAD LEGAL / EMPLEADOR / OFICINA

El acoso puede provocar:

- Reducción de la productividad; ausencias repetidas del trabajador; rotación del personal;
- Aumento de errores y accidentes; licencias médicas;
- Exposición negativa de la marca; demandas judiciales;
- Indemnizaciones laborales; procedimientos administrativos o judiciales ante el Ministerio de Trabajo - MPT y multas administrativas.

CONSECUENCIAS PARA LA SOCIEDAD Y EL ESTADO

El acoso puede ocasionar:

- Desestructuración de las familias;
- Gasto en tratamientos médicos;
- Costos para los beneficios sociales;
- Costos en procesos administrativos de fiscalización y también en procesos judiciales en el sistema de administración de justicia.

¿EL ACOSADOR PUEDE SER CASTIGADO POR LA EMPRESA / OFICINA?

Sí, dentro del ámbito del empleador, luego de una investigación justa, amplia y competente, algunas de las posibles medidas educativas / represivas para el acosador son aplicar una advertencia, cambiar el sector o función del agresor, cambiar la jornada laboral, suspensión o incluso despido por justa causa.

Es fundamental que estas sanciones sean satisfactoriamente claras y accesibles (escritas, difundidas y recicladas, mediante capacitaciones periódicas) a todos los empleados de la empresa / oficina, sin distinción; tales medidas son útiles como recurso de sensibilización, prevención del acoso sexual en el trabajo, pero también como subsidio formal alentador a un posible despido por justa causa y, eventualmente, a una defensa administrativa ante el MPT, o judicial en la acción laboral.

En la política de buenas prácticas llevadas a cabo por la organización / oficina respecto de la forma de lidiar con el caso, debe integrar la afirmación de que, si se produce, el acosador, independientemente de las sanciones que se aplican internamente en el ambiente de trabajo, en el caso de que los hechos repercutan externamente, el manejo conjunto de las instituciones encargadas de la vigilancia y protección de los derechos colectivos y / o sociales, no será inmune a convertirse en imputado en una demanda interpuesta por el Ministerio Público de trabajo o por un sindicato o en el contexto penal, en casos de acoso sexual.

De esta manera, las denuncias relativas al acoso moral y sexual merecen especial cuidado y celo, para salvaguardar el desarrollo de futuros problemas.



CÓMO PUEDE LA VÍCTIMA TRATAR DE PREVENIRSE Y PROTEGERSE

- Hable de ello con alguien cercano a usted;
- Anote todas las situaciones de acoso sufridas con fecha, hora y lugar;
- Confronte al acosador;
- Haga un listado con los nombres de quienes presenciaron los hechos;
- Busque ayuda en su red de apoyo (familia, amigos, colectivos de mujeres, sindicatos, cuerpos profesionales);
- Recopile evidencias de acoso;
- Busque el apoyo de los compañeros, especialmente de aquellos que hayan sido testigos del hecho o que ya hayan pasado por circunstancias similares;
- Brinde asesoramiento sobre cómo comportarse para enfrentar tales situaciones;
- Comunique la situación ante el departamento responsable, el superior del acosador o el Defensor del Pueblo;
- En el caso no tenga éxito en la denuncia, busque al sindicato profesional o el órgano representativo de clase o asociación;
- Y analice la posibilidad de proponer demanda de reparación de daño moral.



¿CÓMO AYUDAR A LA VÍCTIMA?

- Los compañeros de trabajo pueden solidarizarse con las víctimas ofreciendo apoyo;
- No alentar ni encubrir al acosador;
- Informar al departamento responsable, al supervisor del acosador o entidad de clase situaciones de acoso que presencié, incluso de forma anónima y / o ofreciéndose como testigo.



¿CÓMO PUEDE LA EMPRESA / OFICINA PREVENIRLO?

La Política para la Prevención y Combate del Acoso Moral y Sexual debe desarrollarse con el propósito de prevenir, enfrentar e intervenir en las conductas que puedan caracterizar el acoso moral y sexual en el lugar de trabajo.

Hay varias formas de evitar el acoso moral en el trabajo, siendo la principal, la información. Asegurar que los empleados conozcan qué es el acoso moral y sexual, cuáles son las conductas y actos aceptables en el lugar de trabajo y contribuir a la educación, prevención, reducción e incluso eliminación de esta práctica.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

- Fomente la participación efectiva de los empleados en la vida de la empresa, con una clara definición de tareas, funciones, metas y saludables condiciones de trabajo;
- Fomente el diálogo y difunda las guías de buenas prácticas. Trabajando juntos para enfrentar el acoso moral y el acoso sexual en la profesión jurídica, compartiendo lo que no funciona; y especialmente lo que funciona;
- Promueva conferencias, talleres y cursos sobre el tema;
- Fomente las buenas relaciones en el ambiente laboral, con tolerancia a la diversidad de perfiles profesionales y ritmos de trabajo;
- Amplie la autonomía para la organización del trabajo, luego de brindar la información y los recursos necesarios para la realización de las tareas;
- Introduzca entrenamientos personalizados de forma periódica. Una formación adecuada puede contribuir con las buenas prácticas en el ambiente de trabajo. La formación tiene que ser la regla, sino la excepción;
- Observe el aumento repentino e injustificado de absentismo (absentismo laboral);
- Recopilar información y mejorar la transparencia. No tenemos suficiente información. Es importante obtener información adecuada sobre la naturaleza, frecuencia e impacto del bullying y del acoso sexual;



- Realizar evaluación de riesgos psicosociales en ambiente de trabajo;
- Ofrecer apoyo psicológico y orientación para colaboradores que se consideren víctimas de acoso moral y sexual;
- Garantizar la incorporación de políticas más eficaces y mejoras en su implementación;
- Asegurar que las prácticas administrativas y de gestión en la organización se apliquen por igual a todos los empleados, con un trato justo y respetuoso, políticas más efectivas y una mejor implementación;
- Visualice, mantenga y aproveche las sinergias existentes;
- De ejemplo de comportamiento y conductas adecuadas, evitando involucrarse ante situaciones de acoso moral;
- Establezca canales de recepción y protocolos para procesar las denuncias;
- Elaborar y/o mejorar los canales de denuncia y explorar nuevos mecanismos con ese objetivo;
- Instituir y difundir el código de ética institucional, enfatizando que el acoso moral es incompatible con los principios organizacionales y que el acoso sexual es un delito.

CONSIDERACIONES FINALES

Asumir responsabilidades, este problema es de la sociedad, por lo que es de todo el mundo. Desde los profesionales en posiciones de liderazgo hasta los recién graduados, todos tienen la responsabilidad y deben trabajar para lograr el desarrollo de la función y un ambiente laboral sin estos males.

El acoso moral y sexual casi nunca ocurre fuera de contexto. Falta de respeto a la dignidad de la persona humana; problemas mentales; falta de empatía; falta de satisfacción laboral y carencia de diversidad están relacionadas. Estas dinámicas deben entenderse y abordarse juntas para mejorar una vida saludable.

Con un esfuerzo común, es posible y factible cambiar la mentalidad de las personas en sus lugares de trabajo y en las instituciones para erradicar el acoso moral y sexual en la profesión.



Textos: Dra. Nildete Santana de Oliveira

Traducción al inglés: Dra. Rossana Valéria de Souza e Silva - Directora Ejecutiva del Grupo de Cooperación Internacional de Universidades Brasileñas – GCUB.

Traducción al Español: Prof. Dr. Juan Cristóbal Morales Ordoñez – Universidad del Azuay – Ecuador. Consultor Especial del Grupo de Cooperación Internacional de Universidades Brasileñas – GCUB.

Fontes:

1. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Assedio - Cartilha WEB - 14,8x19cm - mu.pdf (senado.leg.br);
2. BRASIL. Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01 de março 2021;
3. BRASIL. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01 de março 2021;
4. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 08 de março. 2021;
5. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. 573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457 (tst.jus.br) Acesso em 08 de março. 2021;
6. OIT – Organização Internacional do Trabalho Convenção 190. Convenção (nº 190) da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019): 12 contribuições possíveis para a resposta à crise da COVID-19 e recuperação da pandemia (ilo.org) Acesso em: 01 de março 2021;
7. HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001;
8. Nós também? Bullying e assédio sexual na profissão jurídica. <https://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=DDB788A8-E3E4-4B51-80F4-DB82D86296CD>.

GESTIÓN 2019/2021

ORDEN DE ABOGADOS DE BRASIL CONSEJO SECCIONAL DEL DISTRITO FEDERAL

Délio Lins e Silva Júnior - Presidente
Cristiane Damasceno - Vicepresidente
Márcio de Souza Oliveira - Secretario General
Andréa Saboia de Arruda - Subsecretaria General
Paulo Maurício Siqueira - Tesorero Director
Fernando Abdala - Director de Comunicación e Tecnologia
Josefina Serra dos Santos - Directora de Igualdad Social y Racial
Rafael Teixeira Martins - Director de Prerrogativas

FONDO DE ASISTENCIA DE LOS ABOGADOS DEL DISTRITO FEDERAL

Eduardo Uchôa Athayde - Presidente
Mauro Jr. Pires do Nascimento - Vicepresidente
Karlos Eduardo de Souza Mares - Secretario General
Aline Cristina de Melo Franco e Oliveira - Subsecretaria General
Ana Carolina Franco C. de C. Rodrigues - Tesorera Directora

COMITÉ DE MUJERES ABOGADAS DE OAB/DF

Nildete Santana de Oliveira - Presidente
Joana D'arc Alves Barbosa Vaz de Mello - Vicepresidente
Veranne Magalhães - Secretaria General
Ana Paula de Oliveira Tavares - Subsecretaria General

CONSEJO SECCIONAL DE OAB/DF

Alexandra Tatiana Moreschi de Albuquerque
Alexandre Amaral de Lima Leal
Alexandre da Cruz dos Santos Neto
Alexandre Vitorino Silva
Almiro Cardoso Farias Júnior
Amanda Cristina Marques Monteiro
Ana Carolina Andrada Arrais Caputo Bastos
Ana Luisa Fernandes Pereira de Oliveira
Ana Paula Pereira Meneses
André Santos
Anna Carolina Menezes de Noronha Borelli
Antonio Alberto do Vale Cerqueira
Bárbara Eleodora Fortes da Silva
Bárbara Maria Franco Lira
Benjamin Caldas Gallotti Beserra
Bernardo de Alencar Araripe Diniz
Bruce Bruno Pereira de Lemos e Silva
Brunna Lucy de Sousa Santos
Caio Caputo Bastos Paschoal
Caio Leonardo Bessa Rodrigues
Camilla Dias Gomes Lopes dos Santos
Célia Arruda de Castro
Cíntia Cecílio
Cláudio Pereira de Jesus
Cristina Alves Tubino
Daniela Lourenço de Oliveira
Dayane Cardoso Marques
Denise da Costa Eleutério
Denise Soares Vargas
Dulce Donaire de Mello Oliveira Furquim
Eduardo de Vilhena Toledo
Eliete Viana Xavier
Elísio Azevedo Freitas
Fabiano Jantalia Barbosa
Felipe de Almeida Ramos Bayma Sousa
Felipe de Vasconcelos S. Montenegro Mattos
Fernanda de Albuquerque Maranhão Burl
Fernando Teixeira Abdala
Flávio Augusto Fonseca
Francisca Aires de Lima Leite
Gabriel de Sousa Pires
Gabriela Marcondes Laboissière Camargos
Geraldino Santos Nunes Júnior
Gerson Wilder de Sousa Melo
Giordana Carneiro do Vale Rodrigues
Guilherme Lazarotti de Oliveira
Guilherme Portela
Guilherme Silveira Coelho
Gustavo Ferreira Alves
Iara Célia Batista de Castro
Igor Abreu Farias
Inácio Bento de Loyola Alencastro
Josefina Serra dos Santos
Juliana Zappalá Porcaro
Karina Amorim Sampaio Costa
Laila José Antônio Khoury
Leonardo Fernandes Raníia
Lenda Tariana Dib Faria Neves
Lilian Fernanda Santos Albuquerque
Liliana Barbosa do Nascimento Marquez
Liliane Barbosa de Andrade Melo
Luis Claudio de Moura Landers
Luiz Carlos Bivar Corrêa Júnior
Luiz Henrique Maia Bezerra
Magda Ferreira de Souza
Marcelo Turbay Freiria
Marconi Miranda Vieira
Maria Cláudia Azevedo de Araújo
Maricé Giannico
Maxminiano Magalhães de Lima
Moara Silva Vaz de Lima
Murillo dos Santos Nucci
Myriam Ribeiro Mendes
Newton Rubens de Oliveira
Nildete Santana de Oliveira
Onízia de Miranda Aguiar Pignataro
Paulo Emílio Catta Preta de Godoy
Poliana Sousa Vieira
Rafael Gonçalves Marimon
Rafael Teixeira Martins
Ricardo Barbosa Cardoso Nunes
Roberta Batista de Queiroz
Rodrigo Freitas Rodrigues Alves
Selma Maria Frota Carmona
Sérgio Bonfim Monteiro Peres
Sílvio de Jesus Pereira
Stela Maria Cabral Domingos
Tassiana Araújo Tenório
Thais Meirelles de Sousa Maia Ribacionka
Thaisi Alexandre Jorge Siqueira
Thiago Guimarães Pereira
Thiago Holanda Barbosa
Tiago Pugsley
Veranne Cristina Melo Magalhães
Vicente Coelho Araújo
Wendell do Carmo Sant'ana

CONSEJO FEDERAL DE OAB/DF

Daniela Rodrigues Teixeira
Francisco Queiroz Caputo Neto
Raquel Bezerra Cândido
Rodrigo Badaró Almeida de Castro
Ticiano Figueiredo de Oliveira
Wilson Marcelo Malchow Vedana

ORGANIZACIÓN

COMISSÃO DA
MULHER ADVOGADA



APOYO

