

Guia de Prevenção

Ao Assédio Moral e Sexual, ao Bullying,
à Discriminação de Gênero e à
Discriminação Étnico-Racial

Trabalhando juntos contra o assédio e contra a discriminação no ambiente de trabalho

Revisão: 2ª edição

CÓPIA NÃO CONTROLADA

CÓPIA NÃO



- O canal de Ouvidoria tem o objetivo de receber e acolher as denúncias.
- O caso será investigado em total sigilo, preservando o denunciante e a vítima.
- Para ajudar nas investigações, é importante que seja repassada para o Canal de Ouvidoria o maior número de informações e detalhes a respeito do ocorrido.
- Sempre consulte o protocolo gerado pelo Canal de Ouvidoria, pois, em alguns casos, é necessário estabelecer um contato para obter mais detalhes.

Telefone: 0800 727 6776

E-mail: ouvidoriamrn@relatoconfidencial.com.br

Site: mrn.com.br | Ouvidoria

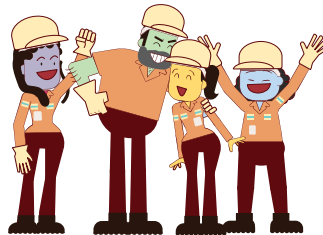
2. Criar um ambiente seguro e saudável para todos



- Se você percebeu que disse algo ofensivo ou desagradável, corrija imediatamente sua fala, desculpando-se, se necessário. Incentive outros a fazerem o mesmo.
 - Pergunte como as pessoas se sentem sobre determinado termo. Ouça e aprenda, reveja seu comportamento.
-
- Tenha empatia por seus colegas. Coloque-se no lugar da outra pessoa. Se alguém está triste, a pessoa não é fraca ou está fazendo drama. Você não sabe o que ela está passando. Se não puder ajudar, não julgue.

3. Celebrar as diferenças

- Mostre como é bom ter pessoas que pensam diferente, amam diferente, têm outras crenças e religiões, outras cores e culturas. Ao celebrar a diferença, aprendemos com os outros e criamos um ambiente muito mais confortável para se trabalhar.



Nós vamos ouvi-lo
Você está seguro

Denuncie!

Se você reconheceu ou é vítima de um caso de abuso, discriminação ou preconceito, procure ou ligue para o Canal de Ouvidoria.

Nosso compromisso

Pela Diretoria Executiva

É com orgulho que a Diretoria Executiva diz que as nossas operações sempre estão evoluindo e se transformando ao longo dos anos. Em mais de quatro décadas, mudamos nossa forma de agir, pensar e compreender o mundo. Assim como a sociedade evolui, nós evoluímos juntos.

Recentemente, tivemos uma experiência que consideramos extremamente positiva e importante: o **#MRNpratosdos**. O Programa de Diversidade e Inclusão da MRN, que nos ensina a respeitar às diferenças e nos conduz a repensar as nossas ações, para garantir que a equidade esteja inserida na estratégia do negócio e nas políticas e práticas de gestão de pessoas.

Aprendemos que devemos nos atualizar constantemente, reconhecer nossos erros e, principalmente, ter empatia com o outro. Reforçamos que não existe espaço no ambiente de trabalho para assédio, preconceito ou discriminação em razão das diferenças de raça, gênero e orientação sexual, e que a nossa tolerância para tais situações é zero.

Fazemos isso porque temos o compromisso de proporcionar um ambiente de trabalho saudável, seguro e confortável a todos os nossos empregados e aos empregados das empresas contratadas. Não vamos deixar ninguém de lado.

Mas também fazemos isso porque é o correto a se fazer. Esse é um princípio que a Diretoria Executiva carrega e que compartilha com todos.

Convidamos você para atualizar sua forma de pensar, mudando as atitudes indesejadas para o bom convívio e respeito com os nossos colegas.

Você que é ou foi vítima de assédio, discriminação ou preconceito, saiba que possui uma linha segura e anônima para denunciar, sem qualquer risco de retaliação. Criamos este guia para mostrar como reconhecer, prevenir, denunciar e se proteger. Para isso, precisamos que você dê o primeiro passo e confie em nosso trabalho.


Fernando Trabuco
Dir. de Finanças e Administração


Ricardo Alves
Dir. Comercial


Rogério Junqueira
Dir. de Operações


Vitor Benevides
Dir. de Implantação


Vladimir Moreira
Dir. Jurídico e Sustentabilidade


Guido Germani | Dir. Presidente



CÓPIA NÃO COMPROVADA

Conte com o Compliance nessa jornada contra o assédio, a discriminação e o preconceito

A área de Compliance e Governança é responsável pela governança e também por monitorar, identificar e corrigir desvios de conduta na Mineração Rio do Norte. Tal ação visa garantir que os princípios da boa conduta estejam em linha com o seu Código e Conduta.

Isso quer dizer, na prática, que você pode contar com a área de Compliance e Governança para **receber, investigar e dar tratativa a qualquer tipo de denúncia.**

Este guia tem como objetivo orientar e incentivar o diálogo aberto e transparente, bem como mostrar a forma de agir caso você presencie uma situação ou seja a própria vítima.

Conte conosco.

HENRIQUE ORLANDO

Compliance Officer

DPC - Compliance e Governança

Prevenir

A melhor forma de resolver um problema é evitar que ele ocorra. Por isso devemos criar um ambiente livre de assédio, discriminação e preconceito. Veja o que podemos fazer:

1. Atualizar seus valores

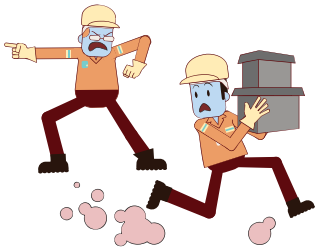
- Se alguém não está indo bem no trabalho, converse e pergunte como pode ajudá-lo.
- Compartilhe sua visão, metas e motivações com seu time. Inspirar é melhor que impor medo.
- Liberdade de expressão não significa liberdade de dar uma opinião que ofenda, desmereça, humilhe ou afete a integridade de alguém.
- Elogie mulheres pela sua capacidade e inteligência, não pela aparência.
- O preconceito é um problema histórico. Seja um aliado do combate ao preconceito, criando oportunidades de crescimento, desenvolvimento e valorização.
- Todos têm direito de amar e ser feliz da forma que desejam, independente do gênero ou da orientação sexual. Apoie seus colegas e mostre que eles são aceitos da forma como são.



Reconhecer

No capítulo anterior, você aprendeu a identificar diversos problemas de comportamento e como isso pode prejudicar você e outros ao seu redor. Por outro lado, é importante saber diferenciar o que é um conflito e o que é um assédio.

Veja abaixo alguns exemplos de conflitos:



- Fui avaliado negativamente pelo meu chefe, que pediu para eu corrigir um erro, e eu fiquei chateado.
 - Meu superior pediu que cumprisse minha tarefa mais rápido e estou me sentindo pressionado.
 - O líder demonstrou profunda insatisfação com algo que eu ou meu time fez, e que eu não concordo.
-
- Meu líder pediu para outra pessoa fazer uma tarefa que eu estava fazendo e isso me deixou frustrado. Eu sempre fiz algo de um jeito, e o novo líder
 - mudou tudo e está dizendo que eu estou errado.

As situações acima são desagradáveis e podem vir a afetar você emocionalmente. Mas não são consideradas assédio. Nesses casos, converse com seu líder sobre o assunto, peça mais esclarecimento sobre os motivos, busque compreender seu papel. O diálogo é sempre a melhor solução.

Mas se você sentiu que alguém foi ou está sendo constrangido, abusado ou humilhado, pedimos que não olhe para o lado. Aja contra o abuso, denunciando-o.

Sumário

Capítulo 1: Como Identificar

1.1 O que é e como identificar assédio moral?

Na prática

Como identificar

Refletindo e mudando o comportamento

1.2 O que é e como identificar assédio sexual?

Na prática

Como identificar

Refletindo e mudando o comportamento

1.3 O que é e como identificar o bullying?

Na prática

Como identificar

Refletindo e mudando o comportamento

1.4 O que é e como identificar a discriminação de gênero?

Na prática

Como identificar

Refletindo e mudando o comportamento

1.5 O que é e como identificar a discriminação étnico-racial?

Na prática

Como identificar

Refletindo e mudando o comportamento

Capítulo 2: Como agir

Reconhecer

Prevenir



Capítulo 1:

Como Identificar

CÓPIA NÃO CONTROLADA



Capítulo 2: Como agir

A forma que encontramos de prevenir a ocorrência de assédio e discriminação é adotando as práticas de reconhecer, prevenir e proteger. Para isso, devemos trabalhar juntos.

CÓPIA NÃO CONTROLADA



1.1 O que é e como identificar o assédio moral?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.

É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral pode ocorrer

- De líder para liderado;
- De liderados para o líder;
- Entre colegas de trabalho;
- Pode ser um ato individual ou entre várias pessoas.



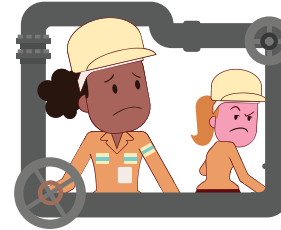
Na prática



- Retirar a autonomia do empregado (líder e liderado) ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o empregado com tarefas inúteis, que não fazem parte de sua rotina e não agregam nada para a MRN;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais empregados;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do empregado;
- Não aceitar a nova liderança e boicotar suas determinações;
- Uma equipe de trabalho que persegue ou desrespeita um ou mais membros da equipe.

Como identificar

Você já presenciou algo desse tipo?



- Alguém que fica encarando outra pessoa por ela pertencer a um grupo étnico-racial diferente, demonstrando estranhamento e reprovação;
- Alguém que deprecia ou menospreza manifestações culturais e religiosas associadas a diferentes grupos étnico-raciais diversos do seu;
- Alguém que use apelidos de cunho étnico-racial, com conotação pejorativa, mesmo que tenha intenção carinhosa, não é correto se não houve um consentimento explícito;
- Alguém que tenha relacionado adjetivos depreciativos devido à origem étnica ou racial da pessoa: 'malandro', 'preguiçoso', 'mau cheiroso', dentre outros;
- Alguém que deixa de dar oportunidade ou, de outro lado, privilegia uma pessoa em razão de sua cor de pele, origem racial ou orientação religiosa.



Refletindo e mudando o comportamento

- Reflita sobre suas próprias atitudes. Se você pensa que o mundo está chato, e que toda "brincadeira" é considerada racismo ou preconceito, você pode estar contribuindo para o racismo e para a desigualdade étnico-racial;
- Promova você a sua própria mudança. Não espere que as pessoas o corrijam sobre atitudes inadequadas e que podem ferir o outro. Busque se informar e aprender, evitando comportamentos e expressões racistas e preconceituosas; Nunca menospreze ou discrimine alguém por causa
- de sua origem étnico-racial.

1.5 O que é e como identificar a discriminação étnico-racial?

Entende-se como discriminação étnico-racial qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, etnia, ascendência ou nacionalidade. A discriminação étnico-racial tem como objetivo, ou o efeito de, dificultar ou impedir o reconhecimento e/ou exercício, em bases de igualdade, das liberdades fundamentais nos campos social, político, econômico, cultural ou qualquer outra área da vida pública.

Na prática

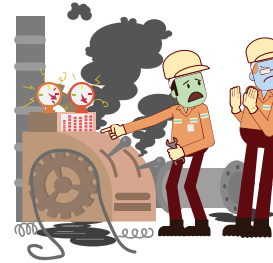
- Tratar com distinção, inviabilizar oportunidades e desfavorecer pessoas em razão de sua origem étnico-racial;



- Hostilizar, apelidar e fazer piadas com pessoas de diferentes origens étnico-raciais;
- Não respeitar crenças, costumes, religiões e manifestações culturais distintas da sua.

Como identificar

Você já presenciou alguma situação desse tipo?



- “Eu não sou babá de ninguém, se vira para aprender a fazer isso sozinho”, seguidos de outros insultos; “Você sempre erra, você é burro ou o quê?”
- “Deixa que eu faço porque você não tem capacidade, é incompetente, deveria ser mandando embora”;

- “Eu não quero nem saber: ou você me entrega tudo amanhã ou vou te mandar embora, seu incompetente, burro. Se vira!”;
- Situações similares que ferem a autoestima pessoal e profissional.

Refletindo e mudando o comportamento



- Nem todos têm a mesma experiência que você, mas todos têm conhecimento importante que some à equipe. Contribua para o desenvolvimento do seu time e de seus colegas;
- Respeite o limite de trabalho de cada um;
- Não dê preferência a alguém e, de outro lado, nunca isole ninguém do resto do time;
- A vida pessoal de cada um não interessa aos demais. Respeite a individualidade de seus colegas e chefias;
- Não ofenda nem humilhe alguém. Trate a todos com gentileza e educação. Tenha cuidado com o impacto que você pode causar ao outro.

1.2 O que é e como identificar o assédio sexual?

Assédio sexual são avanços de caráter sexual, favores sexuais, ou contatos verbais e físicos não solicitados e não desejados pelo outro, que criam uma atmosfera constrangedora e embaraçosa. Ocorre frequentemente quando há diferenças de nível hierárquico, onde a relação de poder pode levar a vítima a ceder ou se sentir intimidada a denunciar. Mas o assédio sexual acontece também entre colegas, seja no ambiente de trabalho ou fora dele, e que pode ter seus efeitos na relação profissional.

Na prática



- Exercer violência física e psicológica como forma de coerção, o que significa forçar alguém a fazer o que não quer;
- Fazer piadas, trocadilhos ou supostas “brincadeiras” de natureza sexual;
- Convidar alguém insistentemente para programas fora do ambiente de trabalho mesmo após reiternas negativas da pessoa;

- Avaliar as pessoas pelos seus atributos físicos e fazer comentários sobre sua forma de vestir ou comportar, reforçando estereótipos;
- Tocar ou apalpar alguém, de forma inapropriada, sem consentimento da pessoa, em situação que cause desconforto ou constrangimento;
- Ocorrer em um único episódio de violência física ou de abuso sexual, ou de forma sistemática.



Como identificar

Você já presenciou algo desse tipo?



- Alguém agiu de forma que limitou você apenas baseado na diferença de gênero;

- Sempre recebo elogios pela minha aparência, mas meu, ou minha, colega de trabalho recebe pela sua capacidade;



- Percebo que tenho de trabalhar mais ou me dedicar mais que meu colega de trabalho para obter o mesmo reconhecimento ou aprovação.

Refletindo e mudando o comportamento



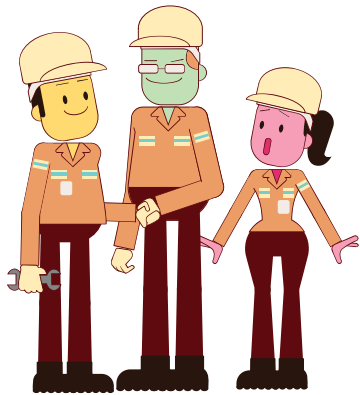
- Todos temos direitos iguais;
- Admitir culpa, reconhecer os privilégios e mudar a narrativa em prol da igualdade é algo bom;
- Na dúvida, pergunte como o outro se sente;
- Todos merecem igualdade de oportunidades para que possam se desenvolver. Isso significa que cada um pode assumir tarefas conforme seu desejo e formação, e não em razão de diferenças de gênero.

1.4 O que é e como identificar a discriminação de gênero?

A discriminação por gênero se dá por tratamentos baseados nas diferenças de sexo, identidade de gênero e orientação sexual. Ou seja, a discriminação ocorre quando se usa de um estereótipo para diminuir uma pessoa, não dando o devido valor ao seu trabalho por causa dessas diferenças. Ocorre comumente com mulheres, homossexuais e pessoas com orientação sexual diferente do padrão homem / mulher.

Na prática

- Falar que deve agir de uma certa maneira avaliando apenas o gênero da pessoa;
- Dar promoção, favorecimento ou crédito a alguém baseado no gênero;



- Discriminar e prejudicar alguém baseado no gênero;
- Não oferecer as mesmas condições de crescimento profissional por não respeitar ou concordar com o gênero ou orientação sexual de uma pessoa.

Como identificar

Você já presenciou algo desse tipo?



- Alguém tocou ou alisou você sem seu consentimento, de forma intencional e repetida;
- Alguém forçou você a fazer algo dizendo que, se não fizesse, seria prejudicada, ou, ainda, se fizesse, receberia alguma recompensa;

- Alguém fez uma piada sobre seus hábitos e escolhas no campo afetivo e sexual;
- Você já percebeu se falam de você ou de uma colega na forma de cochicho, causando olhares indevidos constantes no ambiente de trabalho.



Refletindo e mudando o comportamento

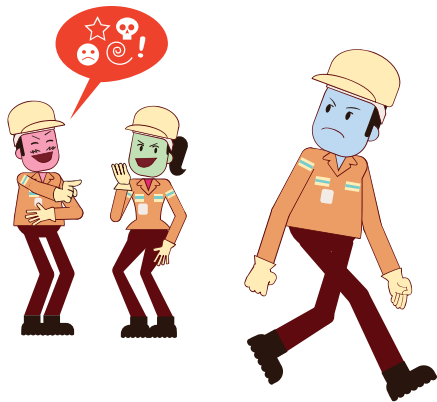
- Eu não tenho direito de tocar em ninguém ou demonstrar carinho sem permissão prévia;
- Piadas sexuais são totalmente inapropriadas para o ambiente de trabalho;
- Dizer que um colega é atraente física e sexualmente não é elogio;
- Há diferentes maneiras de dizer não, inclusive não verbais. O corpo fala. Então fique atento: não é não. Não insista.

1.3 O que é e como identificar o bullying?

O bullying (lê-se búlim) é uma palavra em inglês, que tem um sentido semelhante a maltratar e amedrontar. É uma forma de assédio moral constante baseado na imposição do medo. Normalmente é uma provocação, zombaria, ameaça ou humilhação. É um comportamento que assusta ou fere alguém menor ou mais fraco.

Na prática

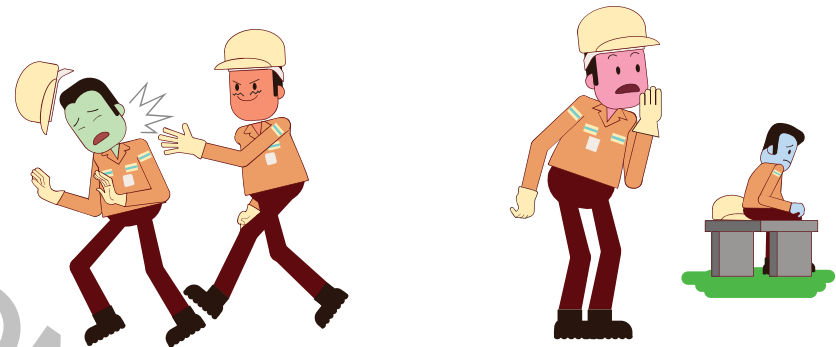
- Insultos, xingamentos e apelidos pejorativos constantes;
- Difamar e disseminar rumores depreciativos;
- Perseguir ou amedrontar;



- Agredir fisicamente com puxões, socos, chutes, beliscões, tapas;
- Constranger publicamente ou virtualmente;
- Discriminar ou, de outro lado, privilegiar alguém por sua orientação religiosa; atribuir apelidos pejorativos ou vexatórios.

Como identificar?

- Chamam por um apelido que você não gosta;
- Riem de você e não com você;
- Repetem uma situação, história ou calúnia sobre você para humilhar;
- Ignoram ou diminuem, de propósito, suas ideias e opiniões constantemente.



Refletindo e mudando o comportamento

- Atitudes que parecem uma brincadeira para mim, podem ser desagradáveis para outros;
- Se meu colega não está feliz com algo que fiz, devo parar e pedir desculpas, dizendo que não se repetirá;
- Não é correto fazer fofocas e mencionar situações negativas e humilhantes dos colegas, mesmo que seja verdade e de conhecimento de todos; Não é porque você aceitaria receber determinado
- tipo de tratamento que o outro também deve aceitar. Cada um sente e compreende de uma forma.