

Política de Assédio Sexual

Respeito e comunidade são dois valores-chave na Bentley. Bentley se esforça para manter um local de trabalho solidário e civil, um local em que os funcionários se tratam com respeito e dignidade. De acordo com seus valores, Bentley proíbe e não tolera assédio sexual contra, ou praticado por qualquer pessoa em nossa comunidade - professores, funcionários, estudantes ou qualquer outra pessoa que esteja trabalhando no campus ou visitando. Assédio sexual é proibido no campus e em qualquer evento patrocinado pela Bentley, dentro ou fora do campus. Assédio sexual é uma forma de discriminação sexual que é ilegal sob a lei federal e estadual. Se Bentley determinar que esta política foi violada, a pessoa que infringiu esta política pode estar sujeita à disciplina, incluindo a rescisão.

A Universidade Bentley está comprometida com os princípios da liberdade de expressão e com a defesa dos princípios da liberdade acadêmica. Esta política não se destina a restringir métodos de alcance ou liberdade de expressão, nem será permitida a fazê-lo. Ato de assédio ou discriminação proibidos por esta política não é um exercício adequado da liberdade acadêmica.

O que é assédio sexual?

Assédio sexual é conduta ofensiva ou indesejada com base no gênero, orientação sexual ou identidade de gênero e/ou expressão de alguém. Inclui avanços sexuais ofensivos ou indesejáveis, pedidos de favores sexuais ou outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual. Comportamentos ofensivos e indesejáveis podem constituir assédio *sexual, independentemente da intenção da pessoa envolvida na conduta.*

Embora não seja possível listar todos os comportamentos que possam constituir assédio sexual, são alguns exemplos de conduta que podem constituir assédio sexual:

- Pedidos indesejados e persistentes de encontros ou para uma relação sexual ou pessoal
- Pedidos de favores sexuais em troca de benefícios reais ou prometidos de emprego ou acadêmico, como revisões favoráveis, aumentos salariais, promoções, benefícios ou emprego contínuo
- Piadas sexuais

- Uso de epítetos sexuais, referências escritas ou orais à conduta sexual, fofocas sobre a vida sexual de um ou de outro, comentários sobre o corpo, atividade sexual, deficiências ou proezas de um indivíduo
- Exibindo ou compartilhando objetos sexuais, fotos ou desenhos animados
- Olhando maliciosamente, esfregando contra o corpo, gestos sexuais, comentários sugestivos ou insultantes
- Perguntando sobre as atividades sexuais da outra pessoa
- Agressão ou coerção para atos sexuais

Se Bentley tomar conhecimento de que uma violação desta Política de Assédio Sexual pode ter ocorrido, ela se reserva o direito de investigar, mesmo que a conduta não seja relatada.

Treinamento de assédio sexual. Bentley exige que todos os funcionários completem um programa de treinamento de assédio sexual online no momento da contratação e periodicamente depois disso para que compartilhem um entendimento comum sobre o que é assédio sexual e como responder ao assédio sexual.

O que fazer se o assédio sexual ocorrer contra você. Se você acredita que sofreu assédio sexual, avise alguém! Se alguém da Bentley em posição de ajudar não está ciente do problema, não podemos ter certeza de que o comportamento pára e não se repete. Existem várias maneiras pelas quais o assédio sexual pode ser abordado –

- **Converse com alguém, como** seu supervisor, chefe de divisão, parceiro de negócios de RH ou a Ouvidoria da Universidade. Esses indivíduos podem fornecer orientação e coaching sobre como abordar a pessoa que se envolve no comportamento indesejado, ou eles podem aconselhá-lo sobre como proceder de outras maneiras. Essas pessoas podem ter informações adicionais e podem ser uma fonte de apoio.
- **Converse com a pessoa que se envolve no comportamento**, *apenas* se você estiver confortável em fazê-lo. Explique que o comportamento deles te deixa desconfortável ou ofensivo e que você quer que isso pare. Em alguns casos, a pessoa não está ciente de que seu comportamento é inadequado ou causa ofensa. No entanto, nem todos se sentem confortáveis em ter essas conversas, então não se preocupe se você preferir não seguir por esse caminho.
- **Faça um relatório** de assédio sexual seguindo o procedimento estabelecido em Como Denunciar Assédio Sexual ou Discriminação no Local de Trabalho, Assédio ou Bullying. Ao apresentar um relatório, você pode solicitar assistência informal ou uma investigação formal, conforme explicado nesse documento.
- **Faça uma reclamação externa.** Enquanto os funcionários são encorajados a denunciar e resolver internamente as queixas de assédio sexual, os funcionários podem apresentar uma queixa formal com ou ambas as agências governamentais listadas abaixo dentro de seus prazos definidos por lei.

Comissão Contra a Discriminação do Estado de Massachusetts	Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego
--	---

One Ashburton Place, Room 601
Boston, MA 02108
Tel.: 617-994-6000
TTY: 617-994-6196

John F. Kennedy Federal Building
475 Government Center
Boston, MA 02203
Tel.: 1-800-669-4000
TTY: 1-800-669-6820

Viu alguma coisa? Diga algo - não seja um espectador! Se você acredita que outro funcionário foi submetido a condutas que violam essa política, denuncie a conduta imediatamente ao seu supervisor ou chefe de divisão, seu Parceiro de Negócios de RH ou à Ouvidoria da Universidade. Se os funcionários não denunciarem assédio sexual, Bentley pode não se conscientizar de que tal conduta existe e não pode tomar medidas para garantir que o comportamento pare.

O que acontecerá se alguém se envolver em assédio sexual?

Às vezes, os funcionários relutam em denunciar assédio sexual porque acham que "nada será feito" ou "não querem que ninguém perca o emprego". Bentley leva assédio sexual a sério. Se um relatório de assédio sexual for levado ao conhecimento dos Recursos Humanos ou da ouvidoria, trabalharemos com você para determinar como proceder. O objetivo é garantir que o assédio pare e não se repita.

Sempre que um empregado pode estar sujeito à disciplina, a consequência deve ser proporcional ao delito. O aconselhamento pode ser apropriado em alguns casos, enquanto a rescisão pode ser apropriada em outros casos. Se um funcionário for determinado a ter violado a Política de Assédio Sexual, Bentley considerará fatores como a natureza e a gravidade do delito, se há um histórico de delitos anteriores e qual será a consequência efetiva para garantir que o comportamento pare e não se repita.

Proteção contra retaliação. Nenhuma retaliação será feita contra quem relatar assédio sexual, protocolar queixas internas ou externas de assédio, se opor a práticas de assédio ou participar na investigação de tais denúncias.

Dever de Boa Fé. Enquanto os funcionários são encorajados a levantar questões sobre assédio sexual, os funcionários podem não fazer consciente ou imprudentemente uma falsa denúncia de assédio sexual. Qualquer ação desse tipo pode levar a ações disciplinares, até e incluindo a rescisão do emprego.