



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

IMPULSIONANDO UMA CULTURA PREVENTIVA do ASSÉDIO SEXUAL e/ou POR RAZÃO do SEXO no TRABALHO



RESUMEN
VISUAL:
CARLOTTA
CAT.COM

POLÍTICA INTEGRADA DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E/OU EM RAZÃO DO SEXO DA SECRETARIA-GERAL IBERO-AMERICANA (SEGIB)

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
2. DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS	3
3. CONTEXTUALIZAÇÃO JURÍDICA INTERNACIONAL	4
4. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	5
5. CONCEPTUALIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E EM RAZÃO DO SEXO	5
6. RECOMENDAÇÕES E MEDIDAS CONCRETAS EM MATÉRIA DE PREVENÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO	8

1. INTRODUÇÃO

1.1 De acordo com as informações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a violência e o assédio no trabalho são um fenômeno generalizado em todo o mundo, e mais de uma em cada cinco pessoas empregadas já sofreu pelo menos uma modalidade de violência e assédio no trabalho durante a sua vida profissional, sendo a incidência muito mais elevada entre as mulheres trabalhadoras¹.

1.2 A criação de ambientes de trabalho seguros e livres de violência exige o estabelecimento de medidas de prevenção eficazes, baseadas na avaliação do risco de assédio sexual e/ou em razão do sexo numa perspectiva de género, uma vez que há uma série de fatores de risco externos à organização - tais como as normas sociais marcadas por estereótipos e papéis de género, a falta de corresponsabilização ou a feminização da precariedade laboral - que permeiam essa organização e influenciam a cultura organizativa, os estilos de liderança, a gestão das pessoas e das atividades, a organização dos horários de trabalho e outros.

1.3 A política integrada de prevenção do assédio sexual e/ou em razão do sexo é o resultado do esforço contínuo da Secretaria-Geral Ibero-Americana (SEGIB) para consolidar um ambiente de trabalho seguro, respeitador e inclusivo, que promova uma cultura de igualdade e tolerância zero em relação à violência de género. Neste sentido, a SEGIB desenvolveu diferentes políticas e instrumentos de carácter institucional destinados a transversalizar a perspectiva de género no sistema ibero-americano. Entre estes instrumentos, é de salientar o *“Protocolo da regra do regime disciplinar da SEGIB: intervenção em caso de assédio sexual e/ou em razão do sexo no local de trabalho”*, que é acompanhado e complementado com esta política.

2. DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS

2.1 A SEGIB compromete-se a promover uma cultura de trabalho preventiva e livre de assédio sexual e/ou em razão do sexo, protegendo os direitos fundamentais de todas as pessoas e rejeitando firmemente comportamentos e atitudes sexistas e discriminatórias, de forma direta ou indireta.

2.2 Este compromisso inclui a promoção de uma cultura inclusiva e respeitadora, assegurando o bem-estar físico e emocional das pessoas e fomentando medidas em matéria de prevenção e sensibilização. Estas incluem a formação das pessoas para que sejam capazes de identificar e promover atitudes e comportamentos mais igualitários e o estabelecimento de programas e medidas de prevenção e intervenção face a qualquer caso de violação desta política, demonstrando tolerância zero em relação a esses casos.

2.3 A presente política reconhece a responsabilidade da SEGIB e de todo o seu pessoal em garantir que sejam tomadas as medidas necessárias para manter um ambiente de trabalho livre de violência e assédio sexual e/ou em razão do sexo.

2.4 A SEGIB compromete-se a dar a conhecer a política integrada de prevenção do assédio sexual e/ou em razão do sexo a todo o seu pessoal, ao pessoal em formação, às entidades fornecedoras e outras empresas relacionadas, indicando a existência do protocolo de atuação e a necessidade do seu estrito cumprimento.

1. OIT (2022), Experiências de violência e assédio no trabalho: Primeiro inquérito mundial.

3. CONTEXTUALIZAÇÃO JURÍDICA INTERNACIONAL

3.1 Esta política integrada assenta num conjunto de normas e convenções promovidas por organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), para a proteção dos direitos humanos e a luta contra o assédio sexual e/ou em razão do sexo no local de trabalho. Estas normas internacionais constituem um quadro jurídico e ético que orienta os Estados e as organizações na adoção de políticas proativas, inclusivas e preventivas de combate à violência e ao assédio, promovendo um ambiente de trabalho seguro e digno para todas as pessoas.

3.2 No contexto jurídico internacional, convém salientar os tratados mais relevantes em matéria de prevenção do assédio sexual e/ou em razão do sexo, como a *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres* (CEDAW, no acrónimo em inglês), ratificada por todos os países ibero-americanos e que, no seu artigo 11º, estabelece que os Estados devem garantir o direito das mulheres a condições de trabalho justas, seguras e equitativas, o que inclui a proteção contra o assédio sexual e outras formas de discriminação em razão do género. Também insta os Estados a adotarem medidas legislativas e de política pública que proíbam explicitamente este tipo de conduta e prevejam mecanismos de denúncia e reparação para as vítimas.

3.3 De igual forma, a *Convenção 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*, ratificada por metade dos países ibero-americanos², estabelece um quadro global para a prevenção e erradicação da violência e do assédio, incluindo o assédio sexual e em razão do género, em todos os setores e formas de trabalho, e exorta os Estados e as organizações a desenvolverem políticas integradas que incluam a prevenção, a punição e a reparação dessa forma de violência.

3.4 A *Recomendação 206 da OIT* é um instrumento não vinculativo, que complementa a Convenção 190, e que contém orientações para a aplicação efetiva desta Convenção, entre as quais se destacam a proteção, a prevenção, a orientação, a formação e sensibilização e a reparação e assistência.

3.5 É também de salientar a *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Eliminar a Violência contra a Mulher* (Convenção de Belém do Pará), ratificada por todos os países da América Latina e do Caribe, que refere explicitamente o assédio sexual como uma forma de violência contra as mulheres no local de trabalho.

3.6 Por último, vale a pena destacar a *Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica* (Convenção de Istambul), ratificada por Andorra, Espanha e Portugal, que também prevê a necessidade de prevenir o assédio e outras formas de violência no trabalho como parte de uma abordagem holística para erradicar a violência de género.

2. Desde a sua adoção até à data (2019-2024), foi ratificada por Andorra, Argentina, Chile, Equador, Espanha, México, Panamá, Peru, Portugal, El Salvador e Uruguai. Alguns dos países que ratificaram a Convenção 190 não apresentaram a Recomendação 206 à autoridade competente.

4. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

4.1 A presente política aplica-se a todo o pessoal da SEGIB, em conformidade com o disposto no artigo 3.1 do Regulamento de Pessoal.

4.2 A SEGIB compromete-se a promover um ambiente de trabalho livre de assédio sexual e/ou em razão do sexo, salvaguardando assim a integridade física e psíquica de todas as pessoas. Isto significa, proteger todas as pessoas trabalhadoras em todas as situações relacionadas com o trabalho; no local de trabalho, incluindo os espaços públicos e privados quando estes são um local de trabalho; nos locais onde as pessoas trabalhadoras descansam ou comem, ou onde utilizam instalações sanitárias ou casas de banho; nas deslocações, viagens, alojamentos, eventos ou atividades sociais ou de formação relacionadas com o trabalho; no âmbito das comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as realizadas através das tecnologias da informação e da comunicação; e nas deslocações entre o domicílio e o local de trabalho.

4.3 Este compromisso também se estende às interações com agentes terceiros que colaborem com a SEGIB, tanto na sua sede central como nos seus Escritórios Sub-Regionais, garantindo que estes espaços sejam seguros e livres de assédio.

5. CONCEPTUALIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E EM RAZÃO DO SEXO

5.1 Entende-se por **assédio sexual** qualquer comportamento, físico ou verbal, de natureza sexual que tenha por objetivo produzir ou produza o efeito de atentar contra a dignidade de uma pessoa, nomeadamente quando provoca um ambiente de trabalho intimidativo, degradante ou ofensivo. Abrange um amplo leque de ações e comportamentos inaceitáveis e indesejados que causam ofensa, humilhação ou outros danos físicos ou psicológicos a uma pessoa.

A modo de exemplo, e sem que se possa considerar uma lista exclusiva ou limitativa, enumeram-se alguns comportamentos que, de forma direta ou em combinação com outros, podem constituir assédio sexual:

- Agressões físicas de caráter sexual.
- Observações sugestivas e/ou desagradáveis, comentários sobre o aspeto, a aparência ou a condição sexual da pessoa trabalhadora e abusos verbais deliberados de conteúdo libidinoso.
- Formas denegridoras ou obscenas de se dirigir a uma pessoa.
- Piadas sexuais.
- Perguntas, descrições ou comentários sobre fantasias, preferências e habilidades/capacidades sexuais.
- Gestos obscenos e/ou assobios.
- Encurrular ou procurar deliberadamente ficar a sós com a pessoa de forma desnecessária.

- Contacto físico não solicitado e deliberado, ou aproximação física desnecessária com conotações sexuais.
- Convites persistentes para participar em atividades sociais ou recreativas, embora a pessoa visada tenha deixado claro que não os deseja ou são inoportunos.
- Convites ou pressões para marcar encontros ou encontros sexuais.
- Exigências ou pedidos de favores sexuais, direta ou indiretamente e relacionados ou não com a progressão na carreira, a melhoria das condições de trabalho ou a conservação do emprego.
- Usar e/ou mostrar imagens, gráficos, caricaturas, fotografias ou desenhos sexualmente explícitos ou sugestivos.
- Espalhar rumores sobre a vida sexual das pessoas.
- Contar ou perguntar explicitamente sobre histórias sexuais, fantasias, preferências ou sobre a vida sexual.
- Manifestar preferências indevidas com base no interesse sexual por uma pessoa.
- Forçar a realização de atividades que não se enquadram nas suas funções ou outras medidas disciplinares por rejeitar propostas de caráter sexual.
- Reduzir ou eliminar conteúdo às suas competências como medida de punição pela recusa de propostas de caráter sexual.
- Impedir ou influenciar negativamente, de forma direta ou indireta, promoções de categoria, nível ou escalão profissional, em consequência de ter rejeitado propostas de caráter sexual.

5.2 Entende-se por **assédio em razão do sexo**, também denominado assédio sexista, qualquer comportamento, físico ou verbal, baseado no género da pessoa, que tenha por objetivo atentar contra a sua dignidade e criar um ambiente intimidativo, degradante ou ofensivo. Representa um tipo de situação profissional discriminatória muito mais vasta, sem ter de existir intencionalidade sexual por parte da pessoa agressora. Pode ocorrer em ambientes digitais, como as redes sociais, as plataformas de trabalho e as mensagens internas.

A modo de exemplo, e sem que se possa considerar uma lista exclusiva ou limitativa, enumeram-se alguns comportamentos que, de forma direta ou em combinação com outros, podem constituir assédio razão do sexo:

- Ataques públicos e reiterados à pessoa e ao seu trabalho com base em estereótipos de género.
- Utilização de linguagem humilhante ou ofensiva para se dirigir a pessoas de um determinado sexo.
- Comentários contínuos e vexatórios sobre o aspeto físico, a identidade ou a opção sexual.
- Utilizar humor sexista.

- Dar ordens vexatórias ou contraditórias em função do sexo ou da orientação sexual da pessoa.
- Avaliar o trabalho da pessoa de forma depreciativa, injusta ou tendenciosa, em função do seu sexo ou orientação sexual.
- Atribuir tarefas ou trabalhos inferiores às capacidades ou competências profissionais de uma pessoa em função do seu sexo ou orientação sexual.
- Impedir deliberadamente alguém de ter acesso aos meios adequados para efetuar o seu trabalho (informações, documentos, equipamento, etc....) em função do seu sexo ou orientação sexual.
- Tratamento desfavorável em razão de gravidez, maternidade ou paternidade.
- Negar as autorizações ou licenças a que uma pessoa tem direito devido ao seu sexo ou orientação sexual.
- Atitudes que envolvam vigilância extrema e contínua a uma pessoa em função do seu sexo ou orientação sexual.
- Isolar e manter uma pessoa incomunicável em função do seu sexo ou orientação sexual.
- Obrigar uma pessoa a realizar atividades que não são da competência das suas funções, com base em preconceitos sexistas.
- Agressão física a uma pessoa em razão do sexo ou orientação sexual.
- Comportamentos explícitos ou implícitos dirigidos a tomar decisões restritivas ou limitativas sobre o acesso ou a continuidade da pessoa no emprego, formação profissional, remuneração ou qualquer outra questão relacionada com as condições de trabalho em função do sexo ou orientação sexual.
- Reduzir ou eliminar o conteúdo das suas competências como medida de punição em função do seu sexo ou orientação sexual.
- Impedir ou influenciar negativamente, de forma direta ou indireta, as promoções de categoria, nível ou escalão profissional, como medida de punição em função do seu sexo ou orientação sexual.

5.3 Cyberbullying ou assédio virtual: refere-se às situações e comportamentos de assédio sexual e/ou em razão do sexo atrás descritos que ocorrem através de plataformas digitais, redes sociais, mensagens instantâneas e outros.

A modo de exemplo, e sem que se possa considerar uma lista exclusiva ou limitativa, enumeram-se alguns comportamentos que, de forma direta ou em combinação com outros, podem constituir assédio sexual e/ou em razão do sexo:

- Envio de cartas, mensagens, fotografias ou outros materiais ofensivos de caráter sexual sobre assuntos de natureza sexual (assédio sexual).

- Envio constante de insinuações sexuais indesejadas através de mensagens de chat online ou de correio eletrónico, aproveitando o anonimato ou a distância oferecida pelas plataformas telemáticas para assediar a pessoa (assédio sexual).
- Gravação de imagens degradantes que afetam a intimidade das pessoas trabalhadoras, nomeadamente quando prejudicam a sua vida e liberdade sexual (assédio sexual).
- Envio repetido de mensagens ou correios eletrónicos com conteúdo ofensivo ou degradante sobre uma pessoa, devido ao seu género, através de plataformas digitais como redes sociais, aplicações de mensagens ou correio eletrónico (assédio em razão do sexo).
- Publicação ou divulgação de comentários depreciativos, piadas ofensivas ou de demérito do valor profissional de uma pessoa trabalhadora em redes de mensagens instantâneas ou redes sociais que estejam relacionadas com o sexo da pessoa trabalhadora (assédio em razão do sexo).

6. RECOMENDAÇÕES E MEDIDAS CONCRETAS EM MATÉRIA DE PREVENÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Segue-se uma série de recomendações para promover uma cultura preventiva em que a integração da perspetiva de género é fundamental para identificar e avaliar o risco de assédio sexual e/ou em razão do sexo. A elaboração destas recomendações baseou-se nas melhores práticas propostas, principalmente pela Organização Internacional do Trabalho³, no domínio da prevenção e sensibilização no combate à violência de género no local de trabalho.

RECOMENDAÇÃO

MEDIDAS CONCRETAS

1. Criação de uma cultura de prevenção

- **Compromisso público e explícito:** Divulgar, interna e externamente, o empenhamento da organização na promoção de um clima de respeito e de tolerância zero em relação a comportamentos discriminatórios.
- **Divulgação eficaz da política integrada e do protocolo de atuação:** Implementar várias ações para garantir uma correta divulgação entre todo o pessoal. Estas ações podem incluir a comunicação oficial da SEGIB, a realização de sessões de formação específicas, a incorporação da política na página web institucional e a inclusão de um link na assinatura dos correios institucionais, entre outras medidas que reforcem a sua divulgação eficaz.
- **Comunicação externa:** Coordenar as mensagens com a área de comunicação externa para assegurar que os aspetos próprios de uma cultura de prevenção são introduzidos nos discursos e apresentações institucionais.

3. OIT (2022), Violência e assédio no trabalho: Guia prático para as empresas.

RECOMENDAÇÃO

MEDIDAS CONCRETAS

	<ul style="list-style-type: none"> ● Apoio a campanhas institucionais: Planificar campanhas institucionais de sensibilização e consciencialização em matéria de violência de género no mundo do trabalho. ● Integrar a deteção e a avaliação do risco de assédio como parte da avaliação global dos riscos profissionais. Trata-se de avaliar tanto a sua possível existência como o seu grau de incidência, a fim de identificar e dimensionar adequadamente o risco de assédio em função das informações disponíveis sobre as condições de trabalho e os fatores organizacionais que podem ser propícios a esse fenómeno. Com base nessa avaliação, devem ser estabelecidas e adotadas medidas preventivas específicas e adequadas para minimizar esses riscos. ● Deteção do risco de assédio sexual: Implementar ferramentas para a deteção do risco na organização.
<p>2. Sensibilização e formação</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaboração de percursos de formação adaptados: Sensibilizar e formar em matéria de igualdade e violência de género no trabalho. Essa formação deve ser contínua e dirigida a todo o pessoal. ● Requisitos de formação: Assegurar que a formação é ministrada por uma pessoa com experiência acreditada na matéria, que é utilizada uma linguagem não sexista⁴ e que, em caso algum, os estereótipos de género são reproduzidos ou reforçados através do conteúdo, quer se trate de textos, imagens ou audiovisuais. Além disso, a assiduidade deve ser facilitada em termos de horários e de equilíbrio entre a vida profissional e familiar. ● Acompanhamento da formação: Incluir indicadores de género no acompanhamento das atividades de formação, com vista a avaliar o seu impacto no quadro de pessoal.
<p>3. Reforço das capacidades institucionais</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Formação especializada: Assegurar que as pessoas diretamente envolvidas na gestão dos casos de assédio sexual e/ou em razão do sexo possuem competências nessa matéria e/ou reforcem as suas competências através de formação especializada.
<p>4. Representação equilibrada nas responsabilidades de prevenção</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover uma representação equilibrada de mulheres e homens entre as pessoas que assumem responsabilidades de prevenção e procurar um certo equilíbrio na sua situação laboral, em termos de cargo, salário, tipo de contrato, etc.

4. OIB, (2021), Orientações para a utilização de uma linguagem inclusiva com perspectiva de género nos Organismos Ibero-Americanos.

RECOMENDAÇÃO

MEDIDAS CONCRETAS

<p>5. Integração da perspectiva de género na gestão preventiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Adaptação da regulamentação em matéria de segurança e saúde no trabalho: Integrar a perspectiva de género na gestão preventiva, entendendo as desigualdades como um fator de risco para o assédio sexual e/ou em razão do sexo. É importante prestar atenção à diversidade para poder identificar melhor as possíveis situações de vulnerabilidade. ● Maior coordenação entre igualdade-prevenção: Promover a integração da perspectiva de género na gestão preventiva exige uma maior coordenação entre as áreas de igualdade e prevenção, bem como mecanismos de acompanhamento.
<p>6. Instrumentos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Processos de seleção/contratação: Incluir nos convites à apresentação de candidaturas e em todos os processos de seleção critérios de avaliação positiva para a formação em género e/ou em prevenção da violência no local de trabalho. ● Acessíveis a todo o pessoal: Contar com instrumentos atualizados e disponíveis a qualquer momento. ● Divulgação: Comunicar eficazmente através da formação, da comunicação interna, da página web da SEGIB e de outras medidas.
<p>7. Apoio às vítimas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Colocar à disposição das vítimas todas as medidas consideradas adequadas para garantir o direito à proteção integral da saúde até à sua recuperação completa.
<p>8. Acompanhamento e avaliação da política e do protocolo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Avaliações periódicas do desenvolvimento/impacto da política: Recolher, através de instâncias participativas, sugestões sobre a melhoria da aplicação da política e do protocolo por parte do pessoal. ● Avaliação e acompanhamento dos casos para analisar os factos ocorridos e poder melhorar/adaptar o protocolo e prevenir novas situações de risco. Manter um registo dos casos denunciados de assédio sexual e/ou em razão do sexo, bem como das resoluções e do acompanhamento. ● Avaliação e acompanhamento das vítimas: Realizar o acompanhamento das vítimas para avaliar se o processo de recuperação do seu projeto profissional foi afetado em consequência das medidas de apoio que foram postas em prática para o seu caso específico.
<p>9. Sensibilização para a utilização de plataformas digitais</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Educar para uma correta utilização das plataformas digitais e de comunicação e estabelecer regras claras sobre o comportamento adequado para esses espaços.



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

Com o apoio de

