



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

PROTOCOLO DA REGRA DO REGIME DISCIPLINAR DA SECRETARIA- GERAL IBERO-AMERICANA (SEGIB): INTERVENÇÃO EM CASO DE ASSÉDIO SEXUAL E/OU EM RAZÃO DO SEXO NO LOCAL DE TRABALHO



ÍNDICE

Artigo 1. Natureza, objeto e âmbito de aplicação	3
Artigo 2. Infrações	3
Artigo 3. Sanções disciplinares e medidas complementares	5
Artigo 4. Consultoria especializada	5
Artigo 5. Informações à alegada vítima	6
Artigo 6. Procedimento para a instrução de processos disciplinares	6
Artigo 7. Procedimento com funcionários/as de governos, organismos, instituições ou empresas subcontratadas no âmbito das suas relações com a SEGIB	8
Artigo 8. Avaliação e acompanhamento	8
Artigo 9. Entrada em vigor	8

Artigo 1. Natureza, objeto e âmbito de aplicação

1.1 O presente Protocolo constitui uma norma especial no que respeita à Regra do Regime Disciplinar da Secretaria-Geral Ibero-Americana (SEGIB) e tem como objetivo regulamentar o regime disciplinar em caso de assédio sexual e/ou em razão do sexo no âmbito de aplicação da referida Regra.

1.2 Além disso, enquadra-se na Política integrada de prevenção do assédio sexual e/ou em razão do sexo da SEGIB, complementando a sua aplicação efetiva.

1.3 A Regra do Regime Disciplinar da SEGIB é aplicável a todas as matérias não regulamentadas no presente Protocolo.

Artigo 2. Infrações

As infrações não previstas no presente Protocolo podem ser classificadas como leves, graves ou muito graves. Os comportamentos a seguir descritos, que constituem infrações, podem ter lugar de forma presencial ou no ambiente digital.

2.1 Serão consideradas **leves** as seguintes infrações:

- a) Observações sugestivas e desagradáveis.
- b) Anedotas, piadas ou comentários sobre a aparência ou o aspeto.
- c) Abusos verbais de conteúdo libidinoso.
- d) Convites persistentes para participar em atividades sociais ou recreativas fora do trabalho, quando a pessoa visada por eles tenha deixado claro que não os deseja ou são inoportunos.
- e) Perguntas sobre histórias, fantasias ou preferências sexuais ou sobre a sua vida sexual.
- f) Qualquer outra ação menor que constitua um comportamento físico ou verbal de natureza sexual ou realizada em função do sexo da pessoa, que tenha o objetivo de produzir, produza ou seja suscetível de produzir um dano contra a dignidade dessa pessoa e/ou criar um ambiente de trabalho intimidativo, degradante ou ofensivo.

2.2 Serão consideradas **graves** as seguintes infrações:

- a) Convites impudicos ou comprometedores não consentidos.
- b) Gestos e/ou expressões obscenas.
- c) Contacto físico não solicitado e deliberado ou aproximação física desnecessária com conotações sexuais.
- d) Agressão verbal de carácter sexual ou em razão do sexo.
- e) Observação clandestina de pessoas em locais reservados, tais como casas de banho.
- f) Difamações públicas e reiteradas da pessoa e do seu trabalho em função do seu sexo ou orientação sexual.
- g) Comentários contínuos e vexatórios sobre o aspeto físico, a identidade ou a orientação sexual.

- h) Ordens vexatórias ou impossíveis de executar em razão do seu sexo ou orientação sexual.
- i) Atitudes que envolvam uma vigilância extrema e contínua em função do seu sexo ou orientação sexual.
- j) Ordens para isolar uma pessoa em função do seu sexo ou orientação sexual.
- k) Isolamento de uma pessoa em função do seu sexo ou orientação sexual.
- l) Manifestação de preferências indevidas com base no interesse sexual por uma pessoa.
- m) Obrigar uma pessoa a realizar atividades que não competem às suas funções devido a discriminação em razão do seu sexo ou orientação sexual ou como retaliação por esta rejeitar propostas de caráter sexual.
- n) Reduzir ou eliminar o conteúdo das suas competências em razão do seu sexo ou orientação sexual.
- o) Ataques públicos e reiterados à pessoa e ao seu trabalho com base em estereótipos de género.
- p) Impedir ou influenciar negativamente, de forma direta ou indireta, as promoções de categoria, nível ou escalão profissional, em função do seu sexo ou orientação sexual.
- q) Qualquer outra ação grave que constitua um comportamento físico ou verbal de natureza sexual ou realizada em função do sexo de uma pessoa, que tenha o objetivo de produzir, produza ou seja suscetível de produzir um dano contra a dignidade dessa pessoa e/ou de criar um ambiente de trabalho intimidativo, degradante ou ofensivo.

2.3 Serão consideradas **muito graves** as seguintes infrações:

- a) Chantagem sexual, ou seja, condicionar o acesso ao emprego, a uma situação de emprego ou à manutenção do emprego, à aceitação por parte da pessoa denunciante de um favor de natureza sexual, mesmo que a ameaça explícita ou implícita desse condicionamento não seja efetivamente concretizada.
- b) Criação ou promoção de um ambiente de trabalho intimidativo, hostil ou humilhante de conteúdo sexual ou de conteúdo sexista.
- c) Adoção de retaliações contra as pessoas que denunciem, testemunhem, assistam ou participem em investigações de assédio.
- d) Eliminação de provas ou indícios de assédio ou qualquer outra forma de obstrução do processo de investigação do referido assédio.
- e) Agressão física de caráter sexual ou em razão do sexo.
- f) Gravação e/ou divulgação não consentida de imagens, áudios ou vídeos privados quando estes afetem a intimidade das pessoas e a sua liberdade sexual.
- g) Ameaçar, coagir, difamar ou assediar sexualmente uma pessoa, através da utilização de tecnologias da informação, incluindo a inteligência artificial.

Artigo 3. Sanções disciplinares e medidas complementares

3.1 As sanções previstas na Regra do Regime Disciplinar da SEGIB serão aplicadas às infrações previstas no artigo 2º do presente Protocolo, em função da sua gravidade.

3.2 As sanções aplicadas poderão ser acompanhadas de medidas complementares quando estas forem consideradas adequadas para reparar os danos causados e/ou evitar a repetição das infrações em causa, incluindo, entre outras, as seguintes:

- a) Apoio psicológico e social à vítima.
- b) Modificação das condições de trabalho, com o acordo da SEGIB e da vítima de assédio, quando estas sejam consideradas benéficas para a sua recuperação.
- c) Realização de ações de formação e sensibilização dirigidas à pessoa agressora, no sentido de prevenir, detetar e intervir perante violência sexual, assédio sexual e/ou assédio em razão do sexo.

Artigo 4. Consultoria Especializada

4.1 As funções e competências da Consultoria Especializada serão as de aconselhamento da alegada vítima, bem como as que lhe são atribuídas no presente Protocolo e nas normas que o desenvolvem ou complementam.

4.2 A Consultoria Especializada será composta por duas pessoas. Uma delas será o/a Chefe da Divisão de Género e a outra será uma pessoa nomeada pelo/a Secretário/a-Geral, com base no perfil e na formação exigidos na alínea 4.5.

4.3 A nomeação prevista na alínea 4.2 não pode ser incumbida a uma pessoa que tenha sido sancionada nos termos do presente Protocolo.

4.4 As pessoas integrantes da Consultoria Especializada, bem como a forma de contactar com elas, serão dadas a conhecer a todo o pessoal da SEGIB.

4.5 Procurar-se-á que as pessoas nomeadas tenham formação e experiência prévia em matéria de género e, especificamente, em prevenção do assédio sexual e em razão do sexo. Caso contrário, ser-lhes-ão facultados meios ou instrumentos, bem como tempo durante o horário de trabalho, para receberem formação sobre assédio sexual e/ou em razão do sexo.

4.6 Ao contactar a alegada vítima, a Consultoria Especializada deverá:

- a) Criar confiança em quem exponha factos ou comportamentos de assédio sexual e em razão do sexo.
- b) Respeitar a expressão de sentimentos sem fazer juízos de valor.
- c) Agir com empatia face à situação em que a pessoa se encontra.
- d) Mostrar calma e projetar segurança.

Artigo 5. Informações à alegada vítima

5.1 A Consultoria Especializada informará a alegada vítima sobre os serviços públicos disponíveis para lhe garantir uma proteção e recuperação adequadas.

5.2 Além disso, a Consultoria Especializada prestará todo o aconselhamento solicitado pela alegada vítima em qualquer altura.

Artigo 6. Procedimento para a instrução de processos disciplinares

6.1 Para a instrução dos processos disciplinares em casos de assédio sexual e/ou em razão do sexo, será aplicado o procedimento previsto na Regra do Regime Disciplinar da SEGIB, com as particularidades constantes dos artigos seguintes. Para efeitos de resolver qualquer incidência ou interpretação sobre o procedimento aplicável, há que ter presente o princípio da economia processual.

6.2 Quem quer que se considere vítima ou que tenha conhecimento de qualquer comportamento suscetível de constituir alguma das infrações previstas no presente Protocolo, poderá apresentar uma denúncia a qualquer dos membros da Consultoria Especializada, verbalmente e/ou por escrito, para o endereço eletrónico especificamente previsto para esse efeito. Em qualquer caso, será garantida a confidencialidade.

6.3 No que respeita aos membros da Consultoria Especializada, aplicar-se-ão as causas de abstenção e desqualificação e o procedimento previsto na Regra do Regime Disciplinar.

6.4 No prazo de dois (2) dias úteis a contar da receção da denúncia, a Consultoria Especializada procederá a uma qualificação preliminar do comportamento, com base nos indícios resultantes dessa denúncia. Em caso de dúvida, deverá optar pela qualificação mais agravada.

No caso de a alegada vítima não ser a autora da denúncia, a alegada vítima será convocada para uma entrevista, a fim de se poder efetuar uma pré-qualificação adequada do comportamento.

6.5 Se o comportamento denunciado puder ser preliminarmente qualificado como infração muito grave ou grave, a Consultoria Especializada registará a denúncia e solicitará, após acordo com a vítima, a instauração do correspondente processo disciplinar perante o órgão competente, de acordo com a Regra do Regime Disciplinar da SEGIB, no prazo máximo de dois (2) dias úteis. A par do pedido de abertura do procedimento, a Consultoria Especializada entrará em contacto com a alegada vítima para lhe fornecer todas as informações relevantes, incluindo o âmbito da sua função, o acompanhamento disponível e as ações e prazos estipulados no presente Protocolo e na Regra do Regime Disciplinar da SEGIB.

6.6 Nos casos em que o comportamento possa ser considerado uma infração leve, a Consultoria Especializada registará a denúncia e, no prazo de dois (2) dias úteis, nomeará um dos seus membros para se encarregar da investigação, que será a única pessoa com quem a alegada vítima contactará.

6.6.1 A pessoa designada deverá iniciar a investigação de forma rápida e confidencial, a fim de poder confirmar a veracidade da denúncia, podendo para tal tomar as medidas que considere necessárias.

6.6.2 No caso de não ser possível verificar a existência de indícios que sustentem a veracidade da denúncia, o membro da Consultoria Especializada responsável pela investigação apresentará um relatório ao órgão competente para a instauração do processo disciplinar em conformidade com a Regra do Regime Disciplinar da SEGIB, o qual decidirá sobre a instauração ou não do processo disciplinar.

6.6.3 No caso de se encontrarem indícios que confirmem a veracidade da denúncia, a pessoa da Consultoria Especializada entrará em contacto com a vítima para lhe fornecer todas as informações relevantes, incluindo o âmbito da sua função, o acompanhamento disponível e as ações e prazos estipulados no presente Protocolo e na Regra do Regime Disciplinar da SEGIB, bem como a possibilidade de resolução através de uma entrevista conjunta com a pessoa denunciada antes de se iniciar o processo disciplinar.

6.6.4 Se a alegada vítima concordar em levar a cabo a referida instância de resolução, o membro responsável entrará em contacto com a pessoa denunciada para a informar sobre o comportamento denunciado e sobre o início da instância de resolução, explicando-lhe a aplicação deste mecanismo.

6.6.5 O membro responsável pela instância de resolução convocará a alegada vítima e a pessoa denunciada para uma entrevista conjunta, na qual declarará que o comportamento denunciado constitui alegadamente uma infração leve nos termos do presente Protocolo.

6.6.6 A instância de resolução deverá ser efetuada num prazo máximo de dez (10) dias úteis a contar do dia seguinte ao da nomeação da pessoa da Consultoria Especializada responsável por realizar esta instância. Só em casos excecionais e de justificada necessidade este prazo poderá ser prorrogado por mais cinco (5) dias úteis.

6.6.7 O membro da Consultoria Especializada responsável elaborará um relatório sobre o resultado da instância de resolução. Se, através desta instância, se chegar a uma resolução satisfatória para a alegada vítima e para a pessoa denunciada, ordenará o arquivamento das intervenções e registará o acordo alcançado. Caso contrário, solicitará a abertura do correspondente processo disciplinar perante o órgão competente, de acordo com a Regra do Regime Disciplinar da SEGIB. Nestes casos, o/a instrutor/a nomeado/a para a instrução do processo não poderá coincidir com a pessoa da Consultoria Especializada responsável pela instância de resolução.

6.6.8 O/a instrutor/a do processo disciplinar deverá manter informada a Consultoria Especializada, a qual, com o acordo da vítima, poderá propor elementos de prova ou testemunhas. Além disso, o/a instrutor ou o/a Secretário/a-Geral poderão solicitar o parecer da Consultoria Especializada em qualquer etapa do processo.

6.6.9 Procurar-se-ão recolher todas as informações sobre os factos junto da alegada vítima numa única entrevista, de modo a evitar uma revitimização que possa ter impacto negativo no seu estado, garantindo sempre a confidencialidade e a celeridade do processo.

Artigo 7. Procedimento com funcionários/as de governos, organismos, instituições ou empresas subcontratadas no âmbito das suas relações com a SEGIB

7.1 Quando a denúncia de assédio sexual e/ou em razão do sexo for apresentada contra uma pessoa funcionária de um governo, organismo, instituição ou empresa subcontratada, ou seja, contra uma pessoa não abrangida pelo âmbito de aplicação do presente Protocolo, a SEGIB, através da pessoa ou organismo designado em cada caso pelo/a Secretário/a-Geral, informará o correspondente governo, organismo, instituição ou empresa subcontratada, se o considerar desejável.

7.2 A SEGIB procurará proteger a segurança e a saúde da pessoa que apresenta a denúncia, intervindo para impedir a continuação das alegadas situações de assédio.

7.3 A SEGIB incluirá em todos os cadernos de encargo, elaborados para efeitos de contratação, uma cláusula sobre as medidas a tomar em caso de assédio sexual e/ou em razão do sexo no local de trabalho.

7.4 Tudo isto, sem prejuízo do exercício de quaisquer outras ações ou denúncias que se considere oportuno apresentar aos órgãos ou tribunais competentes.

Artigo 8. Avaliação e acompanhamento

8.1 A Consultoria Especializada manterá um registo das denúncias apresentadas e da resolução dos expedientes, no sentido de elaborar um relatório bienal de acompanhamento sobre a aplicação do presente Protocolo na Secretaria-Geral Ibero-Americana. Este relatório, que preservará a confidencialidade da identidade e dos dados pessoais das pessoas envolvidas, será apresentado à Controladoria para efeitos do artigo 12º da Regra do Regime Disciplinar da SEGIB.

8.2 Com base nos relatórios bienais, o/a Secretário/a-Geral poderá adotar as medidas necessárias para reforçar a política integrada da SEGIB em matéria de prevenção do assédio sexual e/ou em razão do sexo.

Artigo 9. Entrada em vigor

O presente Protocolo entrará em vigor, uma vez aprovado pelo Secretário-Geral Ibero-Americano, no dia útil seguinte ao da sua notificação ao pessoal da SEGIB.



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

Com o apoio de

