

MODELO DE:

PROTOCOLO CONTRA O ASSÉDIO SEXUAL E/OU EM RAZÃO DO SEXO NO ÂMBITO DO TRABALHO

Índice

1. INTRODUÇÃO	3
2. REGULAMENTAÇÕES DE REFERENCIA	4
3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	6
4. DEFINIÇÃO CONCEPTUAL	7
4.1. Assédio sexual	7
4.2. Assédio em razão do sexo	8
5. TIPIFICAÇÃO DE INFRAÇÕES, FALTAS E SANÇÕES	9
5.1. Infrações e faltas	9
5.2. Sanções e ações corretivas e complementares	11
6. PROCEDIMENTO DE GARANTIA	12
6.1. Apresentação de queixas e denúncias	12
6.2. Procedimento informal	13
6.3. Procedimento formal	15
6.4. Procedimento para empregados/as de empresas subcontratadas	18
7. INFORMAÇÃO À PESSOA DENUNCIANTE	19
8. DIVULGAÇÃO	19
9. FORMAÇÃO	20
10. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO	20
Bibliografia	21
Anexo 1: Extrato das “Políticas Institucionais para a Inclusão da Perspetiva de Género nos Organismos Ibero-Americanos” relativas ao protocolo	23
Anexo 2: Modelo de declaração de princípios	24

1. INTRODUÇÃO

O presente modelo de Protocolo enquadra-se no contexto dos esforços dos Organismos Ibero-Americanos que visam dar resposta ao mandato de transversalização de género no Sistema Ibero-Americano, reiterado a partir de 2005 em sucessivas Cúpulas Ibero- Americanas.

Neste sentido, o modelo responde a uma das ações propostas no documento “Políticas institucionais para a inclusão da perspectiva de género nos Organismos Ibero-Americanos”¹, elaborado pelo Comité Técnico de Género e colocado à disposição dos secretários e secretárias gerais de todos os Organismos Ibero-Americanos. As referidas políticas referem a importância de estabelecer um protocolo de atuação contra o assédio sexual e o assédio em razão do sexo como mostra do compromisso do Sistema Ibero-Americano para com a igualdade de género e a prevenção e erradicação do assédio sexual, sexista, por orientação sexual, identidade e expressão de género no âmbito dos seus organismos.

Deve clarificar-se que tanto a Organização Internacional do Trabalho (OIT) quanto a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), identificam uma relação entre a desigualdade de género e o assédio sexual e em razão do sexo no âmbito do trabalho. Ou seja, embora as pessoas ofensoras e/ou afetadas possam ser de qualquer sexo, as mulheres tendem a estar mais expostas, pois o assédio sexual no local de trabalho está enraizado numa cultura de discriminação e privilégio que resulta das dinâmicas desiguais de poder. Assim, o assédio sexual e em razão do sexo no âmbito profissional afeta principalmente as mulheres, em todos os níveis hierárquicos e tipos de trabalho, quer como resultado da sua situação de subordinação hierárquica profissional quer porque são sentidas como concorrentes pelo poder.

Portanto, a elaboração e divulgação deste modelo de Protocolo, não só é importante para respeitar a legislação em vigor contra o assédio sexual e em razão do sexo no âmbito do trabalho na região, mas também porque procura dar visibilidade e fortalecer a prevenção deste tema e contribuir para que a Comunidade Ibero-Americana seja um espaço mais igualitário e inclusivo, que garanta o direito de todas as pessoas a beneficiar de um ambiente de trabalho e de convivência isento de discriminações, assédio e violência.

O que é um Protocolo?

Um protocolo é uma ferramenta que padroniza procedimentos de atuação para uma situação específica num âmbito determinado. Por se tratar de um modelo de Protocolo contra o assédio sexual e em razão do sexo no âmbito do trabalho, o presente documento tem por objetivo servir como instrumento de suporte para a construção de espaços de trabalho seguros e livres de violência, assédio e discriminação.

Por sua vez, e para complementar o objetivo de ser uma medida preventiva e de sensibilização, a ferramenta terá por finalidade regulamentar um procedimento para identificar, investigar e sancionar administrativamente, caso se considere adequado, denúncias ou reclamações que possam ser constitutivas de assédio sexual e/ou em razão do sexo de instituições ou organismos na esfera ibero-americana.

Convém esclarecer que este modelo de Protocolo foi elaborado pela Secretaria-Geral Ibero- Americana (SEGIB), com contribuições técnicas dos Organismos Ibero-Americanos no quadro do Comité de Género. Como tal, e em resposta aos compromissos conjuntamente assumidos no Plano

¹ Ver Anexo 1.

de Trabalho do Comité de Género dos Organismos Ibero-Americanos de 2019, a SEGIB coloca o presente Modelo de Protocolo à disposição dos Organismos Ibero-Americanos e outras instituições para que estes considerem a sua adaptação e aplicação de acordo com os seus contextos, dinâmicas e regulamentações institucionais. Nesse sentido, este modelo de Protocolo deve ser entendido como uma ferramenta de orientação de carácter flexível e dinâmico, capaz de se adaptar aos desenvolvimentos institucionais de todos os Organismos Ibero-Americanos, bem como às evoluções jurídicas e teóricas que possam vir a ocorrer no futuro.

2. REGULAMENTAÇÕES DE REFERÊNCIA

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio jurídico universal, reconhecido em diversos textos internacionais sobre direitos humanos, entre os quais se destaca a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em dezembro de 1979 e ratificada por todos os países ibero-americanos. A CEDAW, na sigla em inglês, reconhece expressamente a discriminação das mulheres pelo facto de serem mulheres, identificando o assédio sexual no local de trabalho como uma manifestação dessa discriminação e uma forma de violência contra as mulheres.

Quadro 1: Recomendações da CEDAW

Artigo 11, número 17:

– “A igualdade no emprego pode ficar seriamente comprometida quando as mulheres são submetidas a uma violência concretamente a elas dirigida pela sua condição de mulheres, por exemplo, ao assédio sexual no local de trabalho”.

Artigo 11, número 18:

– “O assédio sexual inclui comportamentos de carácter sexual, tais como contactos físicos e insinuações, observações de tipo sexual, exibição de pornografia e exigências sexuais, quer verbais quer de facto, tornando o ambiente de trabalho hostil”.

Artigo 16, número 24:

“[Os Estados Partes] Incluirão nos seus relatórios informações sobre o assédio sexual e sobre as medidas adotadas para proteger as mulheres do assédio sexual e de outras formas de violência ou coação no local de trabalho”.

“[Os Estados Partes] Adotarão as medidas jurídicas e de qualquer outra natureza, necessárias para conceder uma proteção eficaz às mulheres contra a violência a elas dirigida”.

[Os Estados Partes] Tomarão medidas jurídicas eficazes, inclusive sanções penais, recursos civis e disposições de indemnização para proteger as mulheres contra qualquer tipo de violência, incluindo violência e maus tratos na família, ataques sexuais e assédio sexual no local de trabalho.

De igual forma, os organismos supervisores competentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) concluíram que o assédio sexual deve ser entendido como uma forma de discriminação e uma violação dos direitos fundamentais das pessoas trabalhadoras. Assim, a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) da OIT condenou o assédio sexual no quadro da Convenção número 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Neste sentido, é de

salientar que em junho de 2019, na 108ª reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, se aprovou a Convenção Internacional do Trabalho número 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Esta Convenção reconhece que a violência e o assédio no âmbito laboral “podem constituir um incumprimento ou uma não observância dos direitos humanos... e pôr em risco a igualdade de oportunidades, e que estes são inaceitáveis para se conseguir um trabalho digno, e incompatíveis com este”. O documento, que recorda aos Estados Membros que têm a responsabilidade de promover um “contexto geral de tolerância zero” relativamente à violência e ao assédio sexual no trabalho, teve como precursoras duas resoluções nas quais se enquadra o assédio sexual no ambiente de trabalho:

- Resolução relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os homens e as mulheres no emprego (1985);
- Resolução relativa à ação dos governos, que solicita a intervenção do Diretor Geral a favor das mulheres trabalhadoras, procurando divulgar ensinamentos, formação e material informativo acerca do assédio sexual no mundo do trabalho (1991).

A igualdade também é um princípio fundamental na União Europeia. A partir da entrada em vigor do Tratado de Amesterdão, no dia 1 de maio de 1999, a igualdade entre mulheres e homens e a eliminação das desigualdades entre elas e eles é um objetivo que se deve integrar em todas as políticas e ações da União e dos seus membros. Esta organização internacional aborda o tema da discriminação em razão do sexo em geral e do assédio sexual em particular em múltiplos instrumentos,² entre os quais se encontra a última Resolução do Parlamento Europeu a esse respeito, com data de 11/9/2018, relativa às medidas para prevenir e combater o assédio sexual no local de trabalho, nos espaços públicos e na vida política.

É também de mencionar a Convenção Interamericana sobre prevenção, sanção e eliminação da violência contra as mulheres “Convenção de Belém do Pará”, que se refere explicitamente ao assédio sexual como uma forma de violência contra as mulheres no local de trabalho.

Por último, e tendo em conta que as sedes das Secretarias-Gerais de todos os Organismos Ibero-Americanos se encontram em Madrid, convém citar a Constituição Espanhola que, no seu artigo 35.1, reconhece o direito à não discriminação em razão do sexo no âmbito das relações de trabalho, bem como a Lei Orgânica 3/2007, relativa à igualdade efetiva das mulheres e homens de Espanha, que estabelece a obrigação das empresas e administrações públicas de promoverem condições de trabalho que evitem o assédio sexual e o assédio em razão do sexo e procedimentos específicos para a sua prevenção e para darem seguimento às denúncias ou reclamações que possam ser formuladas por quem tenha sido objeto dos mesmos.

² Diretivas 2004/113/OE e 2006/56/OE e Resoluções de 26/11/2009; 20/09/2011; 1512/2011 e 26/10/2017.

Quadro 2: Lei Orgânica 3/2007 relativa à igualdade efetiva entre mulheres e homens de Espanha

Artigo 48. Medidas específicas para prevenir o assédio sexual e o assédio em razão do sexo no trabalho

1. As empresas deverão promover condições de trabalho que evitem o assédio sexual e o assédio em razão do sexo e estabelecer procedimentos específicos para sua prevenção e para dar seguimento às denúncias ou reclamações que possam ser formuladas por quem tenha sido objeto do mesmo. Para esse efeito, poderão estabelecer-se medidas que deverão ser negociadas com os representantes dos trabalhadores, tais como a elaboração e divulgação de códigos de boas práticas, realização de campanhas informativas e ações de formação.

2. Os representantes dos trabalhadores deverão contribuir para prevenir o assédio sexual e o assédio em razão do sexo no trabalho através da sensibilização dos trabalhadores e trabalhadoras quanto ao mesmo e da informação à direção da empresa das condutas ou comportamentos de que tenham conhecimento e que os possam favorecer.

Artigo 62. Protocolo de atuação para o assédio sexual e o assédio em razão do sexo

Para a prevenção do assédio sexual e do assédio em razão do sexo, as Administrações públicas negociarão com a representação legal das trabalhadoras e trabalhadores um protocolo que, no mínimo, deverá abranger os seguintes princípios:

- a) O compromisso da Administração Geral do Estado e dos organismos públicos a ela ligados ou dependentes de prevenir e não tolerar o assédio sexual e o assédio em razão do sexo.
- b) A instrução a todo o pessoal do dever de respeitar a dignidade das pessoas e o seu direito à intimidade, bem como a igualdade de tratamento entre mulheres e homens.
- c) O tratamento reservado das denúncias de factos que possam ser constitutivos de assédio sexual ou de assédio em razão do sexo, sem prejuízo do estabelecido na regulamentação do regime disciplinar.
- d) A identificação das pessoas responsáveis por atenderem todos os que apresentem uma queixa ou denúncia.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Tendo em conta que os Organismos Ibero-Americanos (OIB) assumem a obrigação de garantir a segurança e a saúde no trabalho a todas as pessoas que prestem serviços nas instalações onde exercem o seu poder de direção, é importante e necessário assegurar a existência de ambientes de trabalho isentos de riscos para a integridade física e psíquica.

Por conseguinte, este Protocolo será aplicado a qualquer pessoa que preste serviços no [*inserir o nome do Organismo Ibero-Americano*], incluindo os funcionários do quadro orgânico de pessoal; de projeto,

de obra ou serviço; eventuais; em regime de destacamento; pessoal não funcionário contratado pelo [inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]; bem como os alunos/as e bolseiros/as que realizem estágios de formação no [inserir o nome do Organismo Ibero-Americano].

Além disso, o presente Protocolo também contempla medidas a aplicar nos casos em que a denúncia de assédio sexual e/ou em razão do sexo envolva pessoal de diferentes empregadores, tal como no caso das empresas subcontratadas que prestem serviços na sede do [inserir o nome do Organismo Ibero-Americano].

4. DEFINIÇÃO CONCEPTUAL

4.1. Assédio sexual

Entende-se por assédio sexual, qualquer comportamento de natureza sexual, física ou verbal, que tenha por objetivo ou produza o efeito de atentar contra a dignidade de uma pessoa, em particular quando provoca um ambiente profissional intimidatório, degradante ou ofensivo.³

A modo de exemplo, e sem que se possa considerar uma lista exclusiva ou limitadora, enumeram-se alguns comportamentos que, de forma direta ou combinados com outros, são suscetíveis de constituir assédio sexual:

- a) Observações sugestivas e/ou desagradáveis, comentários sobre a aparência, aspeto ou condição sexual da pessoa trabalhadora e abusos verbais deliberados de conteúdo libidinoso;
- b) Formas de negridoras ou obscenas desedirigira uma pessoa;
- c) Piadas sexuais;
- d) Perguntas, descrições ou comentários sobre fantasias, preferências e habilidades/capacidades sexuais;
- e) Gestos obscenos, assobios ou olhares impudicos;
- f) Encurrular ou tentar deliberadamente ficar a sós com a pessoa de forma desnecessária;
- g) Contacto físico não solicitado e deliberado, ou aproximação física desnecessária com conotações sexuais;
- h) Convites persistentes para a participação em atividades sociais ou lúdicas, embora a pessoa objeto destes tenha deixado claro que são indesejados ou inoportunos;
- i) Convites ou pressão para combinar encontros ou encontros sexuais;
- j) Exigências ou pedidos de favores sexuais, de forma direta ou indireta e relacionados ou não com a carreira profissional, com a melhoria das condições de trabalho e com a conservação do posto de trabalho;

³ Art. 7.1 da Lei Orgânica 3/2007 de 22 de março, relativa à Igualdade efetiva entre mulheres e homens.

- k) Comunicações ou envio de mensagens de carácter sexual e ofensivo;
- l) Usar e/ou mostrar imagens, gráficos, vinhetas, fotografias ou desenhos de conteúdo sexualmente explícito ou sugestivo;
- m) Divulgação de rumores sobre a vida sexual das pessoas;
- n) Perguntas sobre histórias, fantasias ou preferências sexuais ou sobre a vida sexual;
- o) Manifestar preferências indevidas com base no interesse sexual por uma pessoa;
- p) Obrigar à realização de atividades que não são da competência das suas funções ou a outras medidas disciplinares por rejeitar propostas de carácter sexual;
- q) Agressões físicas de carácter sexual.

4.2. Assédio em razão do sexo

Entende-se por assédio em razão do sexo ou assédio sexista, qualquer comportamento realizado em função do sexo de uma pessoa, que tenha por objetivo atentar contra a sua dignidade e criar um ambiente intimidativo, degradante ou ofensivo.⁴ Representa um tipo de situação profissional discriminatória muito mais vasta, sem ter de existir intencionalidade sexual por parte da pessoa agressora.

A modo de exemplo, e sem que se possa considerar uma lista excludiva ou limitadora, enumeram-se alguns comportamentos que, de forma direta ou combinados com outros, são suscetíveis de constituir assédio em razão do sexo:

- a) Ataques públicos e reiterados sobre a pessoa e o seu trabalho, baseados em estereótipos de género;
- b) Uso de formas denegridoras ou ofensivas para se dirigir às pessoas de um determinado sexo;
- c) Comentários contínuos e vexatórios sobre o aspeto físico, a identidade ou a opção sexual;
- d) Utilizar humorsexista;
- e) Dar ordens vexatórias ou contraditórias em função do sexo ou da orientação sexual da pessoa;
- f) Avaliar o trabalho das pessoas com desprezo, de forma injusta ou de forma distorcida, em função do seu sexo ou orientação sexual;
- g) Atribuir tarefas ou trabalhos abaixo das capacidades profissionais ou das competências da pessoa em função do seu sexo ou orientação sexual;
- h) Impedir deliberadamente uma pessoa de ter acesso aos meios adequados para realizar o seu trabalho (informações, documentos, equipamento, etc....) em função do seu sexo ou orientação sexual;
- i) Tratamento desfavorável em razão de gravidez, maternidade ou paternidade;

⁴ Art. 7.2 da Lei Orgânica 3/2007 de 22 de março, relativa à Igualdade efetiva entre mulheres e homens.

- j) Negar as autorizações ou licenças a que uma pessoa tem direito devido ao seu sexo ou orientação sexual;
- k) Atitudes que envolvam vigilância extrema e contínua a uma pessoa em função do seu sexo ou orientação sexual;
- l) Isolar e manter uma pessoa incomunicável em função do seu sexo ou orientação sexual;
- m) Obrigar uma pessoa a realizar atividades que não são da competência das funções próprias do cargo que exerce, baseadas em preconceitos sexistas;
- n) Agressão física a uma pessoa em razão do sexo ou orientação sexual;
- o) Comportamentos explícitos ou implícitos dirigidos a tomar decisões restritivas ou limitativas sobre o acesso da pessoa ao emprego ou à sua continuidade neste, formação profissional, remuneração ou a qualquer outra questão relacionada com as condições de trabalho em função do sexo ou orientação sexual.

5. TIPIFICAÇÃO DE INFRAÇÕES, FALTAS E SANÇÕES⁵

5.1. Infrações e faltas

Serão consideradas MUITO GRAVES as seguintes FALTAS:

- a) A chantagem sexual, isto é, 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 conteúdo sexual, mesmo que a ameaça explícita ou implícita desse condicionamento não se chegue a cumprir de forma efetiva;
- b) O assédio ambiental e o assédio sexista, ou seja, a criação de um ambiente de trabalho intimidatório, hostil ou humilhante de conteúdo sexual ou de conteúdo sexista;
- c) A adoção de represálias contra as pessoas que denunciem, atestem, ajudem ou participem em investigações de assédio;
- d) A eliminação de provas ou de evidências do assédio e qualquer outra forma de obstrução do procedimento de investigação do referido assédio;
- e) Os factos constitutivos de infração depois de se ditar decisão judicial condenatória da pessoa denunciada;
- f) A agressão física de carácter sexual ou em razão do sexo.

Serão consideradas GRAVES as seguintes FALTAS:

- a) Convites impudicos ou comprometedores, sempre que a pessoa objeto desses convites tenha deixado claro que não são desejados ou oportunos;

⁵ Entende-se que estas medidas deverão ser contempladas e tomadas em consideração no regulamento do pessoal do **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]**.

- b) Gestos obscenos dirigidos a colegas;
- c) Contacto físico desnecessário e roçamentos com conotações sexuais;
- d) Observações clandestinas sobre pessoas, em locais reservados, tais como nas casas de banho;
- e) Realização de ataques públicos e reiterados sobre a pessoa e o seu trabalho em função do seu sexo ou orientação sexual;
- f) Comentários contínuos e vexatórios sobre o aspeto físico, a identidade ou a orientação sexual;
- g) Dar ordens vexatórias ou contraditórias e, portanto, impossíveis de cumprir em virtude do sexo ou da orientação sexual;
- h) Atitudes que envolvam vigilância extrema e contínua em função do sexo ou da orientação sexual;
- i) Ordem para isolar e manter uma pessoa incomunicável em função do sexo ou da orientação sexual;
- j) Dar preferências indevidas baseadas no interesse sexual por uma pessoa;
- k) Obrigar uma pessoa a realizar atividades que não competem às suas funções devido a discriminação em razão do sexo ou como represália por esta rejeitar propostas de carácter sexual
- l) Qualquer outra ação com o mesmo grau de gravidade, relacionada com o âmbito de aplicação deste Protocolo.

Serão consideradas LEVES as seguintes SITUAÇÕES:

- a) Observações sugestivas e desagradáveis;
- b) Piadas ou comentários sobre a aparência ou aspeto;
- c) Abusos verbais deliberados de conteúdo libidinoso;
- d) Convites persistentes para participar em atividades sociais ou lúdicas fora do âmbito do trabalho, sempre que a pessoa objeto desses convites tenha deixado claro que são indesejados ou inoportunos;
- e) Perguntas sobre histórias, fantasias ou preferências sexuais ou sobre a sua vida sexual.

Quadro 3: Circunstâncias agravantes e atenuantes

Em todo o caso, serão consideradas condições agravantes:

- O abuso de uma situação de superioridade hierárquica.
- A reiteração dos comportamentos ofensivos relativamente à pessoa denunciante ou a outra.
- Existência de duas ou mais pessoas afetadas, particularmente em casos graves e muito graves.
- A utilização de meios, modos ou formas que diretamente tendam a assegurar a impunidade da pessoa denunciada.
- Qualquer outra ação do mesmo nível de gravidade.

Serão circunstâncias atenuantes:

- Não ter anotada no seu expediente qualquer sanção relacionada com este Protocolo.
- Ter procedido, por impulso de arrependimento espontâneo, a reparar ou a diminuir os efeitos da falta, através de ações que satisfaçam a pessoa ofendida ou a confessar o facto.

5.2. Sanções e ações corretivas e complementares

As SANÇÕES E AÇÕES CORRETIVAS E COMPLEMENTARES em causa, de acordo com o princípio de proporcionalidade, serão:⁶

Infrações leves:

Advertência verbal, advertência por escrito e suspensão de emprego e de salário até dois (2) dias.

Faltas graves:

- Transferência de um a três meses e suspensão de emprego e/ou de salário de três (3) a dezasseis (16) dias.

Faltas muito graves:

- Suspensão de emprego e de salário de dezasseis (16) a sessenta (60) dias; perda de categoria de seis (6) meses e um (1) dia a definitiva; e transferência de três meses a um ano ou rescisão do contrato.

A perda temporária ou definitiva de categoria efetuar-se-á baixando a pessoa trabalhadora sancionada um máximo de dois níveis salariais e, caso esta perda envolva alterar as suas tarefas e funções, deverá realizar todas as funções do novo posto de trabalho.

Se a perda de categoria não for definitiva, uma vez cancelada a anotação no seu expediente pessoal a pessoa poderá voltar a apresentar-se a concursos de promoção para voltar a obter o posto anterior.

As chamadas de atenção resultantes do desconhecimento do Protocolo, da perceção errada da situação provocada, etc., poderão ser complementadas por jornadas de formação fora do horário de trabalho, sempre que esta medida seja considerada adequada pelo/a Secretário/a Geral para evitar a repetição das infrações em causa.

⁶ Entende-se que as sanções relativas às transferências e perdas de categoria não se aplicam a todas as instâncias/organismos, pelo que se propõem como alternativa apenas para os casos em que essas sanções se considerem viáveis e oportunas.

A utilização deste procedimento em nada prejudicará a parte denunciante de usar, na altura em que o considere conveniente, o procedimento judicial correspondente com base no direito fundamental de “proteção jurisdicional efetiva”.

6. PROCEDIMENTO DE GARANTIA

Todos os indivíduos incluídos no âmbito de aplicação do presente Protocolo deverão respeitar a dignidade das pessoas, evitando ter comportamentos constitutivos de assédio sexual ou assédio em razão do sexo. Qualquer trabalhador ou trabalhadora poderá realizar uma queixa escrita ou verbal relativa ao assédio sexual ou sexista nos termos do procedimento que a seguir se regulamenta.

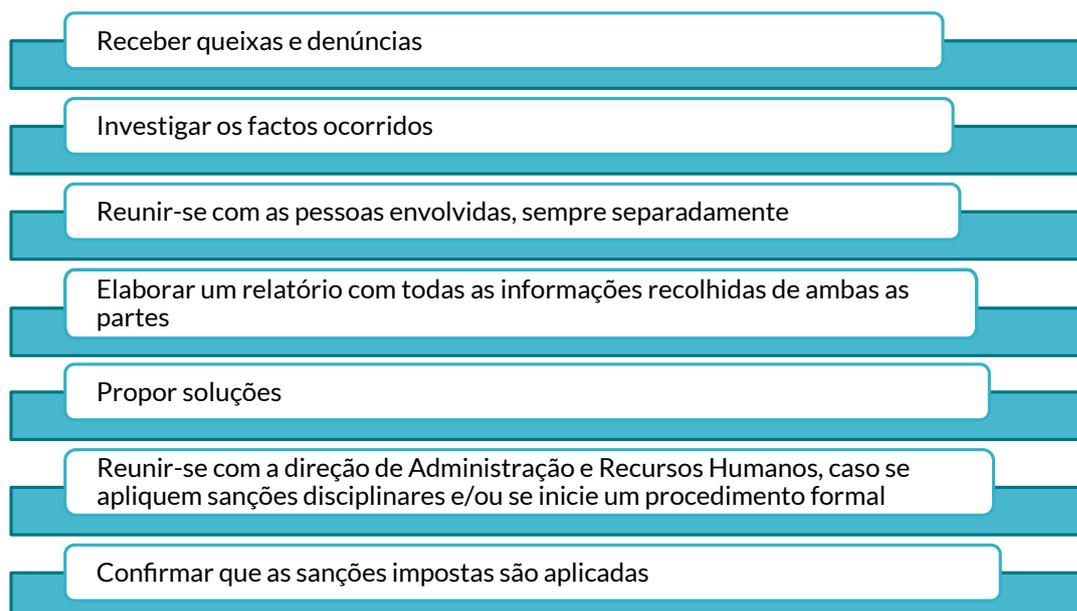
6.1. Apresentação de queixas e denúncias

Qualquer pessoa trabalhadora que se considere vítima de assédio sexual ou de assédio em razão do sexo, poderá apresentar uma denúncia verbal ou por escrito à Assessoria Confidencial.

Por sua vez, qualquer trabalhador ou trabalhadora que tenha conhecimento de algum comportamento que possa ser constitutivo de assédio sexual e/ou em razão do sexo no âmbito de trabalho poderá realizar uma queixa à Assessoria Confidencial, a qual entrará em contacto com a pessoa alegadamente afetada no prazo de quarenta e oito (48) horas de expediente a fim de disponibilizar o presente Protocolo.

A Assessoria Confidencial será composta por duas pessoas. Uma delas será o/a Coordenador/a de Género do *[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]*⁷ e a outra o/a representante do mesmo no Comité de Direção Estratégica dos Organismos Ibero- Americanos. Ambos os nome serão dados a conhecer a todo o pessoal do *[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]*, bem como a forma como se poderá contactar com elas. Qualquer pessoa poderá apresentar a denúncia a uma das duas pessoas. Além disso, será colocado à disposição de todo o pessoal um endereço de correio eletrónico específico para a receção de consultas e denúncias.

Diagrama 1: Funções da Assessoria Confidencial



⁷ Na falta deste, a pessoa que participar no Comité de Género dos Organismos Ibero-Americanos.

Na medida do possível, procurar-se-á que as pessoas designadas tenham formação e/ou experiência prévia em matéria de género. Caso contrário, ser-lhes-ão proporcionados meios ou instrumentos, bem como tempo dentro do horário de trabalho para receberem formação sobre assédio sexual. Se alguma das pessoas que constituem a Assessoria Confidencial deixar de trabalhar no [inserir o nome do Organismo Ibero-Americano], deverá designar-se um substituto no prazo máximo de um mês e informar adequadamente todo o quadro de pessoal do [inserir o nome do Organismo Ibero-Americano].

Quadro 4: Ações da Assessoria Confidencial

Para entrar em contacto com as partes envolvidas, as pessoas que integram a Assessoria Confidencial deverão:

- a) Criar confiança nas pessoas que exponham 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 tranquilidade e projetar segurança.
- e) Manter um equilíbrio entre distância e proximidade emocional.
- f) Transmitir mensagens claras com uma linguagem acessível, clara e simples.
- g) Comunicar à pessoa denunciante com precisão e clareza os prazos e as ações contempladas no presente Protocolo.
- h) Expressar adequadamente a dimensão das suas funções e o acompanhamento que pode realizar.

Se a pessoa denunciada ou denunciante se tratar de pessoal envolvido nalgum dos procedimentos estabelecidos no presente Protocolo, proceder-se-á da seguinte maneira:

- Caso uma das pessoas envolvidas faça parte da Assessoria Confidencial, a denúncia deverá ser tratada pelo/a outro/a integrante.
- Caso uma das pessoas envolvidas seja a pessoa responsável pela Direção de Administração e Recursos Humanos, esta será substituída nas suas funções durante este procedimento pelo/a Chefe/a de Gabinete ou figura similar.
- Caso o/a Secretário/a Geral esteja envolvido no procedimento atrás mencionado, e para garantir a imparcialidade do mesmo, o seu lugar deverá ser ocupado pelo/a Secretário/a Adjunto/a e, na falta deste, pela pessoa logo a seguir na hierarquia.

6.2. Ações prévias ao início do processo disciplinar

Estas ações serão iniciadas quando qualquer pessoa da Assessoria Confidencial tenha conhecimento da situação de possível assédio.

No pressuposto de que as ações de assédio possam ser indiciariamente qualificáveis como infrações leves, a Assessoria Confidencial registará a denúncia por escrito e convocará uma reunião no prazo máximo de dois (2) dias para nomear uma pessoa encarregada da instrução do expediente, denominada “Assessor/a Principal”, que será com quem, uma vez iniciado o procedimento e se assim o desejar, a alegada pessoa denunciante tratará unicamente.

A pessoa encarregada da instrução do expediente iniciará um procedimento confidencial e rápido de confirmação da veracidade da denúncia, podendo para isso aceder a qualquer local do [*inserir o nome do Organismo Ibero-Americano*] e a qualquer hora por forma a recolher as declarações de quem considere necessário sem qualquer tipo de restrições.

Uma vez comprovada a existência de indícios que atribuam veracidade à denúncia apresentada, a pessoa encarregada da instrução do expediente entrará em contacto de forma confidencial com a pessoa denunciada, sozinha ou na companhia da pessoa denunciante, à escolha desta, para lhe manifestar a existência de uma queixa sobre o seu comportamento. Neste procedimento informal de solução, a pessoa encarregada do expediente exporá à pessoa denunciada que o seu comportamento não é apropriado e que infringe este Protocolo. Por sua vez, a pessoa denunciada poderá oferecer as explicações e desculpas que considere convenientes.

O objectivo das acções prévias é resolver o problema de uma forma acelerada e proporcional, já que por vezes o facto de se manifestar à pessoa denunciada as consequências ofensivas e intimidatórias que o seu comportamento provoca é suficiente para que a situação se resolva.

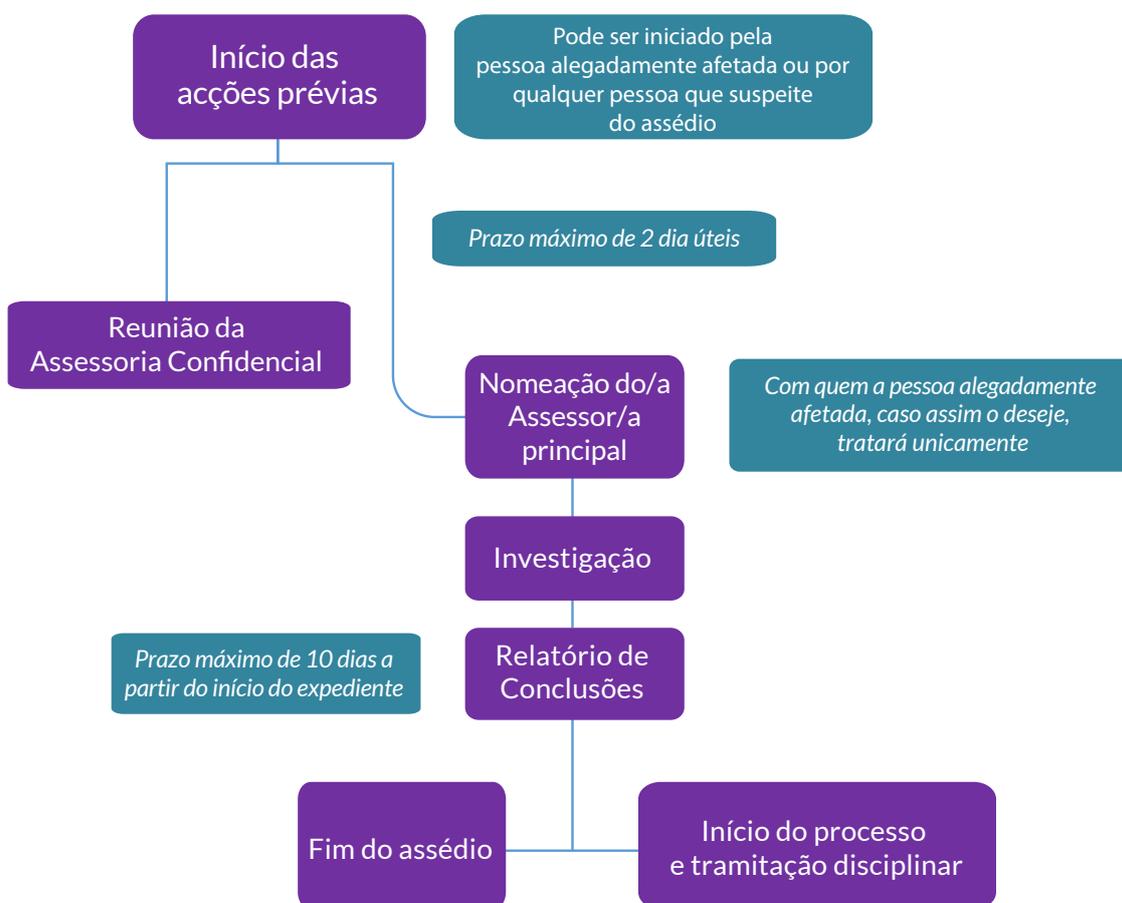
O procedimento será realizado no prazo máximo de dez (10) dias úteis. Apenas em casos excepcionais e de imperiosa necessidade este prazo poderá ser alargado cinco (5) dias. Em princípio, a Assessoria Confidencial deverá partir da credibilidade da pessoa denunciante e terá de proteger a confidencialidade do procedimento e a dignidade de todas as pessoas envolvidas.

Além disso, deverá procurar a proteção suficiente da pessoa denunciante quanto à sua segurança e saúde, intervindo para impedir a continuidade das alegadas situações de assédio e propondo para esse efeito as medidas cautelares necessárias, tendo em conta as possíveis consequências físicas e psicológicas que resultem desta situação, atendendo especialmente às circunstâncias profissionais que rodeiem a pessoa denunciante.

É necessário que a Assessoria Confidencial tenha avaliado a consistência da denúncia, indicando a concretização ou a finalidade das acções prévias e, eventualmente, propondo as intervenções que se considerem convenientes, incluindo a abertura de um processo formal caso a solução proposta não seja admitida por alguma das partes.

A Assessoria Confidencial dará conhecimento imediato e por escrito do resultado das acções prévias à Direção de Administração e Recursos Humanos e à autoridade máxima do [*inserir o nome do Organismo Ibero-Americano*].

Diagrama 2: Acções prévias ao início do processo disciplinar



6.3. Início do processo e tramitação disciplinar

Início do procedimento: denúncia, avaliação prévia e adoção de medidas cautelares.

Quando as ações denunciadas puderem ser indiciariamente consideradas como assédio grave ou muito grave por parte da Assessoria Confidencial, ou caso a pessoa denunciante não se considere satisfeita com a solução alcançada nas ações prévias, bem por entender desadequada a solução oferecida, bem por se produzir a reiteração das condutas denunciadas, e sem prejuízo do seu direito a recorrer em qualquer momento à via jurisdicional para exercer o seu direito à tutela jurisdicional efetiva, poderá realizar uma denúncia formal para determinar iniciar um processo disciplinar.

A denúncia, que deverá ser apresentada por escrito, realizar-se-á através da Assessoria Confidencial. Caso se queira iniciar um procedimento formal, depois de seguido as ações prévias, a denúncia que dará início ao processo e tramitação disciplinar, também deverá ser formalizada por escrito.

Após a avaliação da natureza e pertinência da referida denúncia e partindo de indícios suficientes, a Assessoria Confidencial enviará, no prazo máximo de dois (2) dias úteis, a denúncia, juntamente com outras informações conceptuais que considere pertinentes à pessoa que estiver à frente da Direção de Administração e Recursos Humanos, que será o/a responsável por realizar a investigação da situação denunciada.

Nessa mesma altura, a Assessoria Confidencial comunicará a situação à/ao Secretária/o Geral do **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]** para que, se for caso disso, esta/e adote medidas cautelares, tais como, se possível, o afastamento imediato da pessoa denunciante da pessoa denunciada do assédio por forma a impedir que a alegada situação prejudicial para a saúde e integridade da pessoa denunciante se continue a verificar. Sempre que possível, poderá determinar-se uma mudança de local de trabalho ou de posto de trabalho, dando-se prioridade à pessoa denunciante nessa escolha. Caso se investiguem factos considerados muito graves no presente Protocolo, estas poderão ser suspensas com pagamento a ambas as partes até que o procedimento termine. Estas medidas, ou outras que se possam abordar, em nenhum caso poderão representar para a pessoa denunciante um prejuízo ou perda das condições de trabalho, nem a sua modificação substancial.

O pessoal envolvido no procedimento deverá garantir o máximo rigor e confidencialidade de todas as denúncias, bem como a sua celeridade, a fim de manter os prazos estabelecidos, estando sujeito a sanções caso não se respeitem estes princípios, a determinar pelo/a secretário/a geral.

Procedimento.

A Direção de Administração e Recursos Humanos utilizará os procedimentos de investigação que considere convenientes para esclarecer os factos denunciados, respeitando em qualquer caso os direitos fundamentais das pessoa envolvidas, sobretudo o direito à intimidade e dignidade.

Deverá notificar a apresentação da denúncia o mais rapidamente possível à pessoa denunciada. Além disso, também deverá ativar uma fase de instrução, na qual se realizarão tantas diligências, provas e intervenções quantas se considerem convenientes, concedendo audiências a todas as partes, testemunhas e outras pessoas que se considere devam prestar informações. A pessoa que investiga, deverá manter permanentemente ao corrente a Assessoria Confidencial, a qual também poderá sugerir elementos de prova ou testemunhos.

Tentar-se-á reunir todas as informações com uma única explicação dos factos por parte da pessoa denunciante (salvo que seja imprescindível estabelecer posteriores entrevistas para resolver o caso), garantindo a confidencialidade e a eficácia do procedimento.

Conclusão do processo. Aplicação de medidas disciplinares.

A Direção de Administração e Recursos Humanos elaborará um relatório sobre o alegado caso de assédio investigado, onde apresentará as conclusões alcançadas, as circunstâncias agravantes ou atenuantes observadas e, se for caso disso, as medidas disciplinares oportunas. O relatório, que deverá necessariamente contar com a aprovação oficial da/o Secretária/o Geral, também será partilhado com a Assessoria Confidencial. Este procedimento será realizado no prazo máximo de quinze (15) dias úteis a contar da apresentação da denúncia e, apenas em casos excepcionais e de necessidade imperiosa, poderá ser alargado em mais cinco (5) dias. Nas seguintes 24 horas de expediente, a Direção de Administração e Recursos Humanos comunicará o resultado tanto à pessoa denunciante quanto à denunciada.

Se alguma das partes envolvidas no procedimento não estiver de acordo com o resultado, poderá recorrer da decisão por escrito, dirigindo-se à/ao Secretária/o Geral do Organismo Ibero-Americano, a/o qual voltará a analisar os factos em conjunto com a Assessoria Confidencial e o/a Diretor/a de Administração e Recursos Humanos. Durante esta nova avaliação, serão realizadas quantas diligências,

provas e intervenções se considerem convenientes para esclarecer os factos denunciados, ouvindo todas as partes, testemunhas e outras pessoas que se considerem relevantes e pertinentes para chegar a uma resolução conjunta no prazo máximo de dez (10) dias.

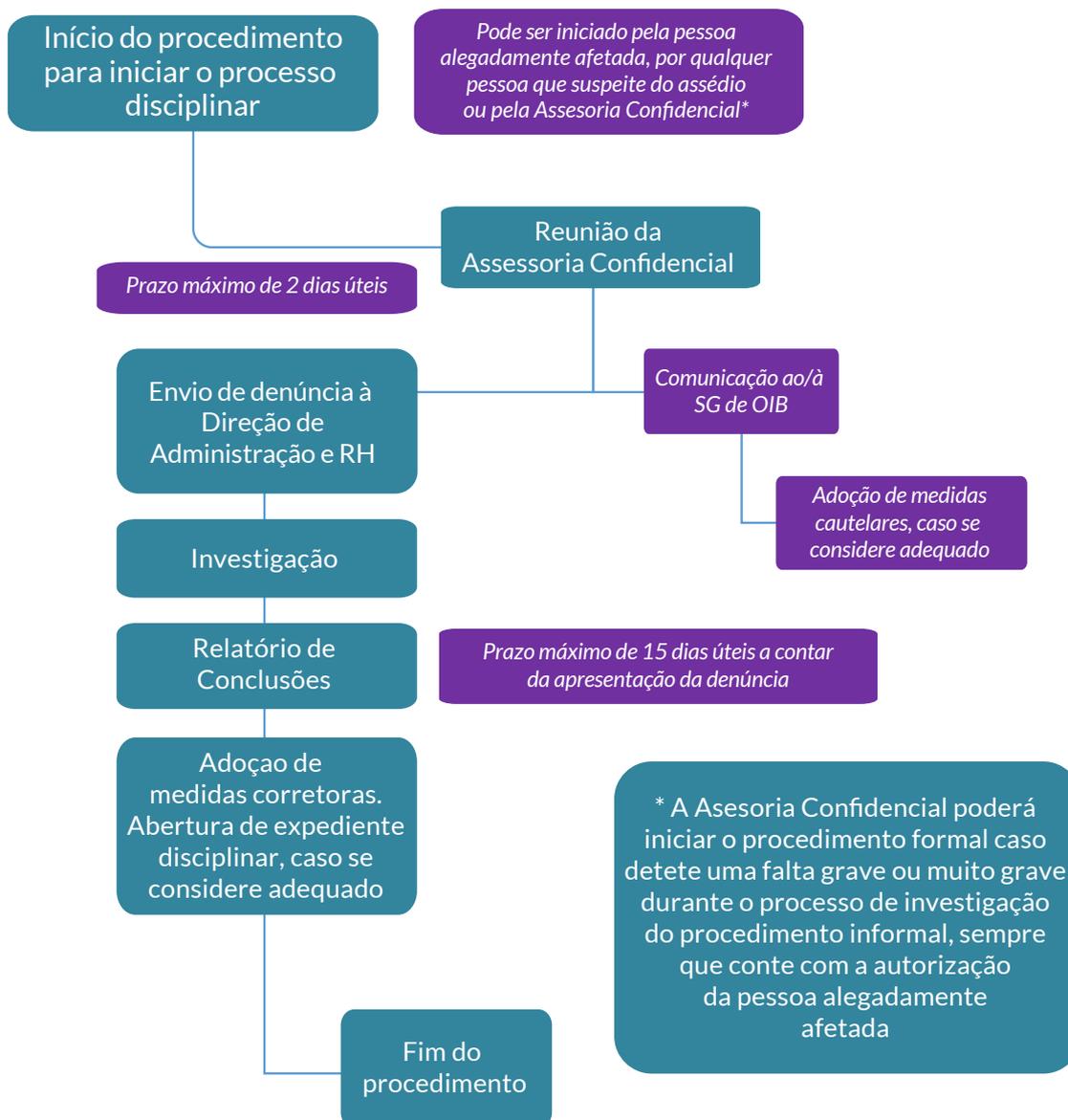
Em última instância, se alguma das pessoas envolvidas não estiver de acordo com a resolução, será convocada uma arbitragem externa que deverá tomar uma decisão no prazo máximo de duas (2) semanas. Para esse efeito, a Direção de Administração e Recursos Humanos deverá ter identificado, no prazo de sessenta (60) dias a partir da aprovação do presente Protocolo, um serviço especializado de Mediação, Arbitragem e Conciliação com experiência em casos de assédio sexual e em razão do sexo que possa oferecer este serviço.

Deve assegurar-se de que não se produzem represálias contra as pessoas que denunciem, atestem, ajudem ou participem em investigações de assédio. A adoção de medidas que pressuponham um tratamento desfavorável a qualquer pessoa envolvida no procedimento (pessoa denunciante, testemunhas ou coadjuvantes) serão sancionadas de forma proporcional à falta que se denuncie. Caso de verifiquem represálias ou preconceitos para com a pessoa denunciante durante o assédio, esta será reposicionada nas condições em que se encontrava antes desse facto.

Não obstante o que precede, as denúncias, alegações ou declarações que se demonstrem deliberadamente fraudulentas, dolosas e realizadas com o objetivo de provocar um prejuízo injustificado à pessoa denunciada, serão sancionadas, independentemente das restantes ações que possam corresponder em direito. As respetivas sanções serão determinadas com base e na proporção da alegada falta denunciada.

Se o resultado do procedimento concluir que os factos são constitutivos de conduta qualificada de assédio sexual ou em razão do sexo, serão impostas medidas disciplinares em função da gravidade da conduta impropriedade. Além disso, nos casos em que não haja elementos de prova suficientes que permitam punir ou desculpar a pessoa denunciada, quem denuncia poderá pedir à Direção de Administração e Recursos Humanos para mudar de posto de trabalho e/ou de funções, por forma a evitar ter contacto com a pessoa denunciada, o que o **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]** será obrigado a facilitar.

Diagrama 3: Procedimento para iniciar e tramitar o processo disciplinar



6.4. Procedimento para empregados/as de empresas subcontratadas

Quando a denúncia de assédio sexual e/ou em razão do sexo for realizada contra uma pessoa empregada por uma empresa subcontratada, ou seja, contra alguém não contemplado no âmbito de aplicação deste Protocolo, o [inserir o nome do Organismo Ibero-Americano] informará formalmente a empresa subcontratada, a fim de que esta aplique o seu próprio Protocolo para dar seguimento às denúncias ou reclamações que possam ser constitutivas de assédio sexual e/ou em razão do sexo no âmbito do trabalho⁸. O [inserir o nome do Organismo Ibero-Americano] procurará proteger a pessoa denunciante quanto à sua segurança e saúde, intervindo para impedir a continuidade das alegadas situações de assédio e propondo para esse efeito as medidas cautelares necessárias. Além disso, a pessoa denunciante contará com uma licença para estar disponível sempre que o procedimento de

⁸ Se recomienda que todas las empresas de más de 50 personas contratadas por el Organismo Iberoamericano cumplan con la Ley Orgánica 3/2007 y cuenten con un protocolo contra el acoso sexual y en razón de sexo para lo que se sugiere incluir un criterio al respecto en los procesos de licitación y selección.

investigação o exija, podendo ser acompanhada, sempre que assim o decida, por um/a representante do organismo ibero-americano.

Caso a empresa não tenha um Protocolo contra o assédio sexual e em razão do sexo no âmbito do trabalho, deverá ser encontrada uma solução conjunta entre o organismo ibero-americano e esta, respeitando os princípios de celeridade e confidencialidade.

Nos casos em que a denúncia de assédio sexual e/ou em razão do sexo seja realizada contra uma pessoa contemplada no âmbito de intervenção do presente Protocolo, este será aplicado.

Sempre que ocorra uma situação em que ambas as pessoas sejam empregadas de uma empresa subcontratada, o organismo ibero-americano informará formalmente a empresa dessa situação, respeitando assim o compromisso de criar ambientes de trabalho saudáveis.

7. INFORMAÇÃO À PESSOA DENUNCIANTE

A Assessoria Confidencial informará sempre a pessoa denunciante sobre os serviços públicos disponíveis no país sede para garantir a sua adequada proteção e recuperação.

No caso de Espanha, será dada a seguinte informação do Instituto da Mulher e para a Igualdade de Oportunidades, que, entre outras, tem por tarefa receber e canalizar, na ordem administrativa, denúncias de discriminação em razão do sexo.

- Endereço: Calle Condesa de Venadito nº 34
- Correio eletrónico: juridico@inmujer.es
- Telefone gratuito: 900 191 010
- Telefone gratuito (DTS para personas surdas): 900 152 152
- Horário: 9:00 a 23:00 horas de segunda a sexta-feira.

Além disso, será fornecido o número do serviço telefónico gratuito de informações e assessoramento jurídico em matéria de violência de género **016**. Horário: Atendimento 24 horas por dia e 365 dias por ano.

8. DIVULGAÇÃO

É absolutamente necessário garantir que este Protocolo é do conhecimento de todo o pessoal do *[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]*. No documento de divulgação, deverá indicar-se o nome e endereço de contacto das pessoas que constituem a Assessoria Confidencial.

Os instrumentos de divulgação serão, entre outros considerados apropriados, o envio de uma circular com o Protocolo a todas as pessoas trabalhadoras do Organismo Ibero-Americano e a sua publicação na intranet e na página web do Organismo. Além disso, a área de Administração e Recursos Humanos entregará a todo o pessoal que inicie funções na instituição uma cópia do Protocolo em vigor logo que comecem a prestar serviços no organismo. Deverá ficar registado por escrito no expediente de cada trabalhador/a o envio e receção da referida informação.

Também serão realizadas campanhas periódicas de sensibilização e difusão do Protocolo, incidindo-se particularmente em datas-chave, tais como no Dia Internacional da Mulher (8 de março) e no Dia Internacional da Eliminação da Violência contra a Mulher (25 de novembro). Entre outras medidas, na folha de vencimento dos meses de março e dezembro, deverá ser incluída a legenda “*Caso considere que está a ser alvo de assédio sexual ou sexista no trabalho, entre em contacto com a Assessoria Confidencial*”, com os correspondentes contactos de correio.

9. FORMAÇÃO

Para garantir a maior eficácia deste Protocolo, sugere-se a implementação de uma política de formação em matéria de igualdade de género dirigida a todo o pessoal do **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]**, incidindo em questões relacionadas com a violência de género e, de forma particular, com o assédio sexual e em razão do sexo.

A referida política de formação traduzir-se-á em, pelo menos, uma formação por ano, com um mínimo de duas horas de duração e será obrigatória para todo o pessoal, à exceção daqueles que se encontrem a gozar uma licença, em viagem de missão ou que possuam uma autorização escrita do/a seu/sua supervisor/a imediato/a que informará a autoridade máxima do organismo. A falta de comparência injustificada a esta formação repercutir-se-á como uma falta leve e o seu incumprimento reiterado poderá acarretar maiores sanções.

Convém reiterar que todas as pessoas envolvidas no processo de aplicação do presente Protocolo, quer como partes da Assessoria Confidencial quer do Departamento de Administração e Recursos Humanos, se deverão habilitar em assédio sexual e em razão do sexo, particularmente no que respeita à receção e processamento de denúncias deste tipo.

10. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

A Assessoria Confidencial realizará o controlo das denúncias apresentadas e da resolução dos expedientes a fim de poder elaborar anualmente um relatório de acompanhamento sobre a aplicação do presente Protocolo no **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]**. Este relatório, que preservará a confidencialidade da identidade e das informações pessoais das pessoas envolvidas em qualquer processo de queixa ou denúncia, será apresentado ao/à Secretário/a Geral.

O relatório anual também será apresentado ao Comité de Género dos Organismos Ibero- Americanos para que esse órgão possa realizar um relatório geral.

Com base nos relatórios anuais, as/os Secretárias/os Gerais poderão modificar o Protocolo por forma a melhorar o seu funcionamento. Além disso, as pessoas que constituem a Assessoria Confidencial poderão atualizar o ponto “Informações à pessoa denunciante” a qualquer momento, devendo informar todas as pessoas envolvidas no processo do presente Protocolo.

BIBLIOGRAFIA

Agintzari, Cooperativa de Iniciativa Social (2013), Protocolo contra o assédio sexual e sexista no trabalho.

Centro de Supercomputação da Galiza (2016), Protocolo de prevenção e intervenção contra o assédio sexual e em razão do sexo.

Emakunde, Instituto Basco da Mulher (2016), Protocolo contra o assédio sexual e sexista no trabalho.

Ernst & Young Serviços Corporativos, S.L.U. (2016), Código de boas práticas para a prevenção do assédio sexual, assédio em razão do sexo e assédio no trabalho.

Governo de Espanha (2010), Assédio sexual e em razão do sexo. Conheça os seus direitos.

Governo de Espanha (2015), Manual de referência para a elaboração de procedimentos de intervenção e prevenção do assédio sexual e em razão do sexo no trabalho.

Governo de Espanha, Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação (2011), Declaração de princípios sobre a prevenção do assédio sexual e em razão do sexo.

Governo do México (2018), Protocolo para a prevenção, atendimento e sanção da perseguição e assédio sexual.

Instituto Nacional da Mulher da Argentina (2018), Guia para a prevenção e intervenção em situações de violência contra as mulheres nas organizações.

Instituto Nacional das Mulheres do México (2019), Tolerância Zero contra a Perseguição e Assédio Sexual.

Organização Internacional do Trabalho (2013), Assédio Sexual no trabalho e masculinidade. América Central e República Dominicana.

Organização Internacional do Trabalho (2013), A perseguição ou assédio sexual. Dinheiro, saúde e segurança no trabalho.

Organização Internacional do Trabalho (2019), Convenção Internacional do Trabalho No 190.

Renault Consulting (2013), Declaração de princípios. Protocolo de atuação para a prevenção do assédio sexual e em razão do sexo.

Secretaria-Geral Ibero-Americana (2019), Regulamento do pessoal.

UN Chief Executives Board for Coordination (2018), Addressing sexual harassment within the organizations of UN System.

Universidade de Valência (sem data), Género, formação e trabalho.

UN Women (2018), Policy for addressing non - compliance with UN standards of conduct.

UN Women (2018), Towards an end to sexual harassment: the urgency and nature of change in the era of MeToo.

ANEXO 1: EXTRATO DAS “POLÍTICAS INSTITUCIONAIS PARA A INCLUSÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NOS ORGANISMOS IBERO-AMERICANOS” RELATIVAS AO PROTOCOLO

4. PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E DO ASSÉDIO EM RAZÃO DO SEXO NO ÂMBITO PROFISSIONAL

Para a concretização efetiva dos direitos inerentes à pessoa e para a devida obtenção dos objetivos de igualdade de género, pede-se aos Organismos Ibero-Americanos que se comprometam com a prevenção e erradicação do assédio sexual e em razão do sexo no âmbito das suas estruturas.

Tudo isto, não só é importante para cumprir os quadros regulamentares internacionais e a legislação nacional contra o assédio sexual no mundo do trabalho, mas também representa um compromisso comum para dar visibilidade e reforçar a prevenção neste domínio e assim contribuir para que a comunidade ibero-americana seja um espaço mais igualitário e inclusivo que garanta o direito de todas as pessoas a usufruírem de um ambiente de trabalho e convivência isento de discriminações.

Para esse efeito, instam-se os Organismos Ibero-Americanos a adotarem um protocolo formal de intervenção, público e por escrito, que posteriormente possa ser divulgado a todo o pessoal, inclusive por meio de workshops de sensibilização e baseado no modelo elaborado pelo Comité de Género dos Organismos Ibero-Americanos.

ANEXO 2: MODELO DE DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS

A presente declaração de princípios enquadra-se nos esforços do **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]** para dar resposta ao mandato de transversalização da perspetiva de género no sistema ibero-americano, reiterado a partir de 2005 em sucessivas Cúpulas Ibero-Americanas.

Nesse sentido, o **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]**, torna público o seu compromisso de prossecução do objetivo de promover e manter um ambiente de trabalho seguro e respeitador da liberdade individual e dos direitos fundamentais de todas as pessoas que integram a organização, bem como de fomentar eventos livres de assédio ou discriminação para todas as pessoas participantes, independentemente do seu género, identidade e expressão de género.

De acordo com este compromisso, o **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]** declara que as atitudes de assédio sexual e em razão do sexo de qualquer tipo e modalidade representam um atentado grave contra a dignidade das pessoas e dos seus direitos fundamentais. Por isso, o **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]** não permitirá nem tolerará qualquer expressão ou forma de assédio sexual ou em razão do sexo contra as pessoas participantes ou organizadoras de eventos oferecidos pelo **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]**. Isto inclui, mas não se limita a: agressões físicas, assédio verbal, intimidação, contacto físico ou aproximação não desejada.

Quaisquer situações de incomodidade, assédio sexual ou discriminação em razão do sexo observadas pelas pessoas organizadoras do evento ou denunciadas pelas pessoas participantes poderá resultar numa chamada de atenção e, em casos graves ou muito graves, na expulsão imediata e irrevogável da pessoa denunciada, sem prejuízo do direito dessa pessoa afetada a recorrer jurisdicionalmente a qualquer altura.

Caso seja testemunha ou vítima de um ato de assédio, se aperceba de que alguém está a ser assediado/a ou queira fazer algum comentário relacionado com a segurança e comodidade das pessoas participantes, por favor comunique-o imediatamente a uma pessoa organizadora do evento.

Andorra Bolívia Colômbia Cuba R. Dominicana El Salvador Guatemala México Peru Panamá Uruguai
Argentina Brasil Costa Rica Chile Equador Espanha Honduras Nicarágua Portugal Paraguai Venezuela

