

SEMINÁRIO INTERNACIONAL ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

LISBOA, 3 DE JUNHO DE 2015

ISCSP – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

O assédio sexual e moral no local de trabalho, mais precisamente no que concerne à construção de uma cultura de prevenção e intervenção contra o assédio sexual, é uma das temáticas desenvolvidas pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CiG), enquanto entidade coordenadora do instrumento de políticas públicas de combate à violência doméstica e de género, o V PLANO NACIONAL DE PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO 2014-2017 (V PNPCVDG), que inclui o III PROGRAMA DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E ELIMINAÇÃO DA MUTILAÇÃO GENITAL FEMININA 2014-2017 (III PAPEMGF), designadamente mediante a implementação das seguintes medidas:

NÚMERO 1. Realizar campanhas nacionais contra todas as formas de violência abrangidas pela Convenção de Istambul,

NÚMERO 2. Realizar seminários e /ou conferências sobre a temática da violência doméstica e de género, incluindo o assédio sexual e moral, o casamento forçado e as novas formas de violência, designadamente o stalking e a violência praticada através de novas tecnologias,

NÚMERO 3. Intensificar o papel dos municípios na prevenção e combate à violência doméstica e de género, com enfoque no papel das redes locais e regionais,

NÚMERO 4. Realizar ações de sensibilização e de informação particularmente dirigidas à comunidade educativa, sobre a violência doméstica e de género, abordando em especial os temas do bullying, da violência exercida através de novas tecnologias e da violência no namoro, e,

NÚMERO 9. Realizar ações de sensibilização sobre violência doméstica e de género dirigidas a imigrantes e à comunidade cigana,

Medidas, estas, da ÁREA ESTRATÉGICA 1 – PREVENIR, SENSIBILIZAR E EDUCAR, a qual integra 18 medidas dirigidas a grupos específicos e estratégicos, assentando num esforço conjunto e em rede, que envolve a Administração Pública Central e Local, as organizações não-governamentais e as empresas, com os seguintes objetivos estratégicos:

- Prevenir a violência doméstica e de género;
- Aumentar o nível de sensibilização e conhecimento sobre a violência doméstica e de género;
- Dinamizar o trabalho em rede, promovendo a descentralização territorial das ações, e;
- Promover a eliminação de práticas tradicionais nocivas, em particular da mutilação genital feminina.

A audição da CIG, na qualidade de entidade coordenadora do V PNPCVDG 2014-2017, no Grupo de Trabalho, constituído, no âmbito da 1.^a Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, para as implicações legislativas da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), entrada em vigor em 1 de Agosto de 2014, e que Portugal foi o primeiro Estado-Membro da UE a ratificar (em 5

de fevereiro de 2013), não poderia deixar de ser referida, designadamente porque houve pronúncia no que concretamente respeita ao assédio sexual (artigo 40º da Convenção de Istambul).

Nela, foram enunciadas algumas interrogações respeitantes ao seu alcance – além do local de trabalho ou da relação laboral, sua sede no direito interno, no essencial – e sobre a (in) suficiência do nível de sancionamento existente – contraordenacional, no geral, sendo formas particularmente graves de assédio sexual punidas, sob violação, nos termos do número 2 do artigo 164.º do Código Penal – face ao pretendido pela Convenção, na sua fórmula disjuntiva e, conseqüentemente, lata, por assim dizer, de sujeição de “... *qualquer tipo de comportamento indesejado de natureza sexual, sob a forma verbal, não-verbal ou física, com o intuito ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo ...*” a sanções penais ou outras sanções legais.

Fazendo o circuito de cenários em que o assédio e o assédio sexual, qualificados como discriminação, são puníveis, a título de contraordenação, verifica-se que, neste momento, vão além do local de trabalho ou da relação laboral, abarcando o acesso e exercício do trabalho independente e o acesso a bens e serviços e seu fornecimento, afigurando-se-me, todavia, que se nota uma ausência: a do espaço público, em que toda a gente circula e se cruza entre si, não se estabelecendo relações contratuais de qualquer espécie, que suportem, à semelhança do que acontece com o local de trabalho e mesmo do trabalho independente ou do fornecimento de bens e serviços, a qualificação de discriminação de uma situação de assédio ou de assédio sexual. Esta, aliás, poderá ser uma problemática a estudar no futuro, e, quem sabe, vir a ser

objeto de financiamento do próximo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (EEA Grants).

De sublinhar, ainda, que no atual Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009-2014 (EEA Grants), a CIG foi designada como Operadora de Programa da Área Programática PT07 INTEGRAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E A PROMOÇÃO DO EQUILÍBRIO ENTRE O TRABALHO E A VIDA PRIVADA, tendo o contrato de programa sido assinado em novembro de 2013, disponibilizando um montante total de financiamento de 2.500.000€, a que acresceu o valor de 441.176,47€ de contrapartida nacional.

O enfoque principal do Programa consiste na promoção da igualdade de género e da conciliação entre o trabalho e a vida privada, através de três projetos pré-definidos, previamente identificados no Programme Agreement, por dois anúncios públicos de convite à apresentação de candidaturas (1ª e 2ª Open-Call) e por um regime de apoios reduzidos (Small Grant Scheme).

Os resultados do inquérito hoje aqui apresentado integram-se numa das atividades previstas no projeto designado “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho”, cuja entidade promotora é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a qual tem como parceiros uma entidade norueguesa, a Norwegian Association of Local and Regional Authorities-KS, e, como parceiros nacionais, o Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), o Centro de Estudos Judiciários (CEJ), a Ordem dos Advogados (AO), a Câmara Municipal de Lisboa (CML) e a GRAFE Publicidade.

Este projeto tem como principal objetivo fazer o diagnóstico e a caracterização do assédio moral e sexual no local de trabalho em Portugal, aumentar a sensibilização para esta temática e trocar experiências e boas práticas entre Portugal e a Noruega, um dos Estados Doadores

Com a aprovação deste projeto pretende-se atualizar de uma forma objetiva a informação existente sobre o fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal, que suporte a ação das autoridades públicas, mas, também, a das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as e seus/suas representantes, na prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.

Concluindo, e voltando ao projeto apresentado hoje, sendo esta uma área em que a evolução não se tem processado com a celeridade desejada, apesar de a igualdade entre homens e mulheres constar da agenda nacional, graças a um quadro político-legal que continua a evoluir significativamente, é crucial continuar a trabalhar nestas áreas, o que não pode fazer-se sem financiamento.

Felicitó, assim, a CITE, na pessoa da sua Presidente Dr.^a Joana Gíria, enquanto organizadora deste Seminário Internacional dedicado ao “ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO”, estando certa de que os resultados aqui hoje apresentados, não só contribuirão para o cumprimento dos objetivos do PT07, mas, acima de tudo, para realizar mais um passo em direção a um futuro digno, de promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, onde o assédio, seja sexual ou moral, não tenha um lugar reservado.