POLÍTICA DO FÓRUM SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

Data de entrada em vigor: 1 de Outubro de 2019

1.0 Declaração de Política

1.1 O Fórum Parlamentar da SADC (doravante «Fórum») está empenhado em tornar o local de trabalho num ambiente seguro para todos os seus funcionários e livre de discriminação baseada em qualquer motivo e livre de assédio (sexual e não só). O Fórum aplicará uma política de tolerância zero para todo o tipo de assédio sexual no local de trabalho, tratará como sérios todos os incidentes e investigará prontamente todas as alegações de assédio sexual.

1.2 Tal como refere o Plano Estratégico do Fórum para 2019-2023, o respeito pelos direitos humanos configura Princípio Orientador do Fórum, podendo o assédio sexual constituir violação de vários direitos humanos, incluindo o direito à privacidade e o direito à integridade física da pessoa. O assédio sexual também constitui crime nos termos da lei da Namíbia.

1.3 A todo o autor de assédio sexual se tomarão medidas disciplinares, incluindo despedimento.

1.4 Considerar-se-á séria toda a queixa de assédio sexual, tratando-se a vítima com respeito e confiança. Ninguém sofrerá represálias por apresentar uma queixa de tal natureza.

2.0 Definição de Assédio Sexual

Esta secção define o assédio sexual. Importa notar a não-exaustividade da lista infra e a possibilidade de o assédio sexual incluir qualquer conduta de natureza sexual que seja de todo indesejada pela vítima.

2.1 O assédio sexual consiste em conduta indesejada de natureza sexual que faça a pessoa sentir-se ofendida, humilhada e/ou intimidada, e inclui situações em que se solicita alguém a envolver-se em actividade sexual como condição para o seu emprego, e situações criadoras de um ambiente hostil, intimidante ou humilhante para a vítima.

2.2 O assédio sexual comporta um ou mais incidentes, podendo as acções que o constituem ser físicas, verbais e não-verbais. Seguem-se alguns exemplos de condutas ou comportamentos que constituem assédio sexual:

2.2.1 Conduta física

- contacto físico indesejado, incluindo apalpadelas, beliscões, afagos, beijos, abraços, carícias ou toques inapropriados
- violência física, incluindo agressão sexual
- contacto físico, por ex., tocar, beliscar
- uso de ameaças ou recompensas relacionadas com o trabalho para solicitar favores sexuais

2.2.2 Conduta verbal

- comentários sobre a aparência, idade, vida privada, etc., de um trabalhador
- comentários, histórias e piadas sexuais
- avanços sexuais
- convites sociais repetidos e indesejados para encontros ou intimidades físicas
- insultos baseados no sexo do trabalhador
- observações condescendentes ou paternalistas
- envio de mensagens telefónicas sexualmente explícitas

2.2.3 Conduta não-verbal

- exibição de material sexualmente explícito ou sugestivo
- gestos sexualmente sugestivos
- assobios
- olhar de esguelha
- *cyberbullying* (incluindo perseguição cibernética e outras formas de assédio *online* através de *e-mail* ou redes sociais)

3.0 Vítimas de Assédio Sexual

3.1 Qualquer pessoa pode sofrer assédio sexual, independentemente da sua raça, género, sexo ou orientação sexual. Na mesma óptica, qualquer pessoa pode assediar sexualmente outrem independentemente da sua raça, género, sexo ou orientação sexual.

3.2 O Fórum reconhece que o assédio sexual também pode ocorrer entre pessoas do mesmo sexo; o que importa é que a conduta sexual seja de todo indesejada pela pessoa visada.

4.0 Membros do Fórum (Presidentes e Deputados) e Funcionários dos Parlamentos Membros

4.1 O Fórum reconhece que o assédio sexual configura manifestação de relações de poder e muitas vezes ocorre dentro de relações desiguais no

local e ambiente de trabalho. O assédio sexual pode, portanto, ocorrer entre funcionários e Membros do Fórum (Presidentes e Deputados).

4.2 Toda a pessoa (Membro ou funcionário de Parlamento Nacional) que assediar sexualmente um funcionário do Fórum, ou vice-versa, será repreendido nos termos da presente política interna.

5.0 Local de assédio sexual

5.1 Todo assédio sexual é proibido, quer ocorra dentro ou fora das instalações do Fórum, incluindo em eventos sociais, viagens de trabalho, sessões de formação ou reuniões/conferências do Fórum, dentro ou fora da Namíbia.

6. Procedimentos de queixa

6.1 Toda a pessoa sujeita a assédio sexual deve, se possível, informar ao suposto assediador a indesejabilidade da sua conduta. O Fórum reconhece, contudo, a possibilidade de o assédio sexual ocorrer em relações de poder desiguais (i.e., entre um superior e o seu subordinado) e aventa a impossibilidade de a suposta vítima informar ao suposto assediador.

6.2 Se uma suposta vítima não puder contactar directamente o suposto assediador, ela pode contactar um dos funcionários designados responsáveis por receber queixas de assédio sexual. Esta pessoa pode ser outro superior, um elemento do departamento de recursos humanos, etc.

6.3 Depois de receber a queixa de assédio sexual, a pessoa designada deverá:

i. registar, de imediato, as datas, horas e factos do(s) incidente(s);
ii. determinar a opinião da vítima quanto ao resultado que pretende obter;
iii. assegurar que a vítima compreenda os procedimentos do Fórum destinados ao tratamento de queixas;
iv. discutir e concordar sobre os passos subsequentes – queixa informal ou formal – pressupondo-se que a opção pela resolução informal do assunto não impede a vítima de instaurar uma queixa formal em caso da sua insatisfação com o resultado;
v. manter um registo confidencial de todas as interacções;
vi. respeitar a escolha da vítima;
vii. assegurar que a vítima saiba da possibilidade de instaurar queixa fora do Fórum no quadro jurídico-legal do país em causa.

6.4 Se o suposto assediador for também a pessoa designada, ou se a pessoa designada estiver de folga, ou se a suposta vítima preferir apresentar-se a uma mulher em vez de um homem ou a um homem em vez de uma mulher e a pessoa designada for, respectivamente, um homem ou uma

mulher, a suposta vítima poderá livremente apresentar a denúncia à pessoa com quem se sente mais confortável.

7.0 Serviços de Aconselhamento e Licença Adicional por Doença

7.1 No decurso do processo da queixa, a vítima tem direito a assessoria de um conselheiro.

7.2 O Fórum disponibilizará um conselheiro para auxiliar as vítimas de assédio sexual. O aconselhamento inicial por trauma, quando necessário, deve realizar-se poucos dias após o incidente. Pode disponibilizar-se aconselhamento de acompanhamento por período mais longo, quando necessário.

7,3. O Fórum reconhece que como o assédio sexual ocorre frequentemente em relações de poder desiguais no local de trabalho, as vítimas muitas vezes sentem que se não podem manifestar. O Fórum considera, portanto, necessário apoiar as vítimas a instaurar queixas e a lidar com a situação.

7,4. Pode ser necessária uma licença, podendo ser concedida mediante podido. Caso o direito do autor da queixa a licença por doença se tenham esgote, pode conceder-se uma licença por doença adicional.

8.0 Mecanismo de queixas informal

Se a suposta vítima desejar tratar do assunto de modo informal, a pessoa designada deverá:

i. conceder ao suposto assediador uma oportunidade para replicar à queixa;
ii. assegurar que o suposto assediador compreenda o mecanismo de queixas;
iii. facilitar a discussão entre ambas as partes para uma resolução informal aceitável para o autor da queixa, ou encaminhar o assunto a um mediador designado no Fórum para resolver o assunto;
iv. assegurar a manutenção de um registo confidencial dos acontecimentos;
v. dar seguimento, após desfecho, ao mecanismo de queixas para se certificar de que o comportamento parou;
vi. assegurar que o acima exposto se realize com celeridade e em 7 a 14 dias após a apresentação da queixa.

9.0 Mecanismo de queixas formal

9.1 Se a suposta vítima quiser apresentar uma queixa formal ou se o mecanismo de queixas informal não tiver ocasionado um resultado

satisfatório para a vítima, deve usar-se o mecanismo de queixa formal para resolver o assunto.

9.2 A pessoa designada, que inicialmente recebeu a queixa, encaminhará o assunto ao Secretário-geral desencadear uma investigação formal. O Secretário-geral pode, a título próprio, tratar do assunto ou encaminhar o assunto para um investigador interno ou à Comissão Executiva, nos termos da presente política.

9.3 A pessoa que realizar a investigação deverá:

i. entrevistar, em separado, a suposta vítima e o suposto assediador;
ii. entrevistar, em separado, terceiros relevantes;
iii. decidir se o(s) incidente(s) de assédio sexual ocorreu(ram) ou não;
iv. produzir um relatório detalhando as investigações, conclusões e quaisquer recomendações;
v. decidir, em caso de ocorrência de assédio, qual a medida correctiva adequada, após consultar a vítima (i.e., um pedido de desculpas, uma mudança na organização do trabalho, em caso de despromoção da vítima como resultado do assédio; formação, disciplina, suspensão, despedimento do assediador);
vi. acompanhar a execução das recomendações, a cessação do comportamento e a satisfação da vítima com o resultado;
vii. formular recomendações, mesmo se não puder determinar que o assédio teve lugar, para assegurar um bom andamento das actividades no local de trabalho;
viii. manter um registo de todas as medidas tomadas;
ix. assegurar a manutenção de confidencialidade de todos os registos relativos ao assunto;
x. assegurar a conclusão do processo com a maior brevidade possível e, em todo o caso, no prazo de 30 dias após a apresentação da queixa;

10.0 Tratamento da Vítima após o Resultado da Investigação

10.1 É vital incorporar os desejos e necessidades da vítima no resultado do processo da queixa.

10.2 Verificando-se efectivo assédio da suposta vítima por um colega e que eles trabalham juntos diariamente, determinar-se-á a opinião da vítima antes de se tomar uma decisão de reorganizar o local de trabalho. A título de exemplo, a vítima pode não querer transferência para um outro departamento e, como vítima, deve ter o direito de decidir e não voltar a sofrer por ser obrigada a transferir-se dentro do Fórum.

11.0 Mecanismos de queixa externos

11.1 A pessoa que tenha sofrido assédio sexual também pode instaurar uma queixa fora da instituição.

11.2 As queixas de assédio sexual podem encaminhar-se através do Tribunal do Trabalho ou de outros Tribunais Judiciais.

11.3 O Fórum reconhece o possível sentimento de desconforto de alguns funcionários em apresentar queixa através das medidas disciplinares do local de trabalho, sendo por esta via informados do seu direito de obter reparação noutro local. A política interna da instituição não pode impedir um funcionário de utilizar também os mecanismos nacionais à sua disposição.

12.0 Sanções e medidas disciplinares

12.1 Sem prejuízo das disposições do Código Disciplinar, todo o funcionário do Fórum declarado culpado de assédio sexual a outro funcionário do Fórum nos termos da presente política estará sujeito a qualquer das seguintes sanções:

- advertência verbal ou escrita
- avaliação do desempenho negativa
- redução de salário
- despromoção
- suspensão
- despedimento

12.2 Todo o funcionário de um Parlamento-Membro declarado culpado de assédio sexual de um funcionário do Fórum nos termos da presente política estará sujeito a acção disciplinar no seu respectivo Parlamento.

12.3 Todo o Membro do Fórum (Presente ou Deputado) declarado culpado de assédio sexual de um funcionário do Fórum nos termos da presente política está sujeito a acção disciplinar nos termos das disposições do instrumento do respectivo Parlamento que rege a conduta de Presidentes ou Deputados.

12.4 A natureza das sanções dependerá da gravidade e extensão do assédio. Aplicar-se-ão sanções dissuasoras adequadas para garantir a não-banalização de incidentes de assédio sexual. Certos casos graves, incluindo violência fisica, resultarão na demissão imediata do autor.

13.0 Aplicação da Política

13.1 O Fórum assegurará a ampla divulgação da presente política a todas as pessoas relevantes, devendo constituir parte integrante das Regras e Regulamentos Administrativos do Fórum.

13.2 Todo o funcionário deve beneficiar de formação sobre o conteúdo da presente política no quadro da sua ambientação no Fórum.

13.3 Cada ano, o Fórum exigirá de todo o funcionário a frequência de um curso de reciclagem sobre o conteúdo da presente Política.

13.4 Compete ao Secretário-geral assegurar o conhecimento da política por parte de todo o funcionário.

14.0 Monitorização e Avaliação

14.1 O Fórum reconhece a importância da monitorização da Político sobre o Assédio Sexual e assegurará a recolha anónima de estatísticas e dados sobre os moldes da sua utilização e a sua eficácia.

14.2 Os superiores, a direcção e os responsáveis pelo tratamento de casos de assédio sexual prestarão relatórios do cumprimento desta política, incluindo o número de incidentes, a forma como foram tratados e quaisquer recomendações formuladas. Tal se realizará anualmente.

14.3 Como resultado destes relatórios, a instituição avaliará a eficácia desta política e efectuará toda a mudança que se impuser.

14.4 O Fórum reconhece que a monitorização e avaliação pode realizar-se por várias vias, incluindo questionários preenchidos pelos funcionários, *feedback* das vítimas ou daqueles que trabalham no processo de queixa. Tal assume importância na avaliação da eficácia da política e processo de queixa.

…….FIM…….