

Questões sobre o Assédio nas Instituições: Caso da Universidade do Minho

Rosa M. Vasconcelos

O Assédio nas Instituições: Caso da Universidade do Minho

O assédio compreende um conjunto de comportamentos (ativos ou omissivos) que lesem ou sejam adequados a colocar em perigo a integridade física e psíquica de outra pessoa ou grupo de pessoas, a sua liberdade de determinação, a liberdade sexual, a honra, a reserva da vida privada, a identidade cultural e a integridade pessoal ou a integridade económica.

A prevenção e a redução da incidência do assédio sexual, moral e laboral é um desafio acutilante para todas as organizações e instituições e que incorporam na sua missão a defesa e a promoção da dignidade humana, da igualdade e da não discriminação. Entendido como uma forma de violência, o assédio provoca graves impactos e acarreta elevados custos (individuais, sociais, organizacionais, económicos), privando ou limitando seriamente os direitos fundamentais das vítimas.

A missão institucional da Universidade do Minho assume como valores essenciais na sua matriz os princípios da igualdade e da não discriminação, plasmados no Código de Conduta Ética e no Plano para a Igualdade de Género.

Nesse contexto, e face a eventos recentes relacionados com esta problemática, a Reitoria da Universidade do Minho constatou que os instrumentos de que a Instituição dispõe não se revelavam suficientes para prevenir e acorrer às situações de assédio identificadas. Designou, nesse contexto, um Grupo de Missão no sentido de se delinear uma proposta de Orientações para a Prevenção do Assédio em todos os domínios da vida académica e de intervenção da Universidade do Minho. Estas orientações visam apoiar na tomada de decisão e ter reflexo nas ações da Universidade em diversos eixos de atuação.

As dimensões do assédio:

- ❖ ofensas à integridade física e psíquica (a integridade física tutela o corpo e a saúde da vítima)
- ❖ ofensas à integridade psíquica praticadas através de meios eletrónicos (redes sociais)
- ❖ o comportamento de assédio pode ter lugar através da ameaça, da coação ou da perseguição
- ❖ pode manifestar-se na importunação sexual e, nos casos mais graves, na coação sexual ou na violação de outra pessoa
- ❖ Relativamente à honra, o assédio pode compreender comportamentos difamatórios, injuriosos ou caluniosos.

- ❖ Poderá igualmente compreender comportamentos que contendem com a reserva da vida privada, nomeadamente a devassa da vida privada ou a violação de correspondência
- ❖ Apresenta-se igualmente suscetível de afetar a identidade cultural e a integridade pessoal, nomeadamente através de comportamentos que provoquem desconforto e/ou desvantagem séria em resultado de discriminação em função do sexo e identidade de género, estatuto social, etnia, raça, nacionalidade, crenças, idade, ocupação, características físicas e/ou de carácter geral.
- ❖ O assédio compreende igualmente consequências para a integridade económica da vítima, no que respeita ao acesso e à utilização de recursos económicos ou patrimoniais.
- ❖ Nas suas diversas dimensões, o assédio constitui sempre uma forma de discriminação e violência, na medida em que ameaça princípios definidores da dignidade humana e da igualdade entre pessoas

Tipo de comportamentos de assédio:

- ❖ **Assédio Sexual:**
 - Insinuações sexuais:
 - Observações, piadas ou comentários sobre a aparência física;
 - Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.
 - Atenção sexual não desejada:
 - Convites para encontros indesejados e não correspondidos;
 - Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual
 - Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail
 - SMS ou através de sites e redes sociais
 - Telefonemas, cartas, SMS, e-mail ou imagens de carácter sexual ofensivos
 - Olhares sexuais insinuantes
 - Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada
 - Gestos, toques e olhares sexuais indesejados
 - Pressão para encontros sexuais ou para conversas sobre a vida sexual
 - Contacto físico e agressão sexual
 - Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar)
 - Agressão ou tentativa de agressão sexual
 - Aliciamento sexual:

- Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de oportunidades, de emprego, de notas/classificações mais altas, de progressão profissional ou melhoria das condições de trabalho
- Assédio de género:
 - Insultos, atitudes hostis e degradantes relacionadas com a identidade e expressão de género e orientação sexual

❖ **Assédio Laboral e Académico**

- Abuso de poder:
 - Estabelecer metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
 - Sonegar informação relevante para o exercício profissional e/ou de aprendizagem;
 - Atribuir funções desadequadas à categoria profissional ou exigir desempenho desadequado ao nível de aprendizagem do estudante;
 - Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
 - Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas
- Isolamento:
 - Promover isolamento ou falta de contacto em relação a colegas de trabalho e/ou por via de falta de contacto com chefias.
- Desvalorização:
 - Desvalorização sistemática do trabalho com vista a humilhar e ridicularizar;
 - Realização de críticas do trabalho e/ou desempenho académico sem apresentação de alternativas de melhoria

❖ **Assédio Moral:**

- Ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante visando diminuir a autoestima da vítima;
- Ridicularizar, com conteúdo ofensivo, características referentes a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc.;
- Espalhar rumores e comentar a vida pessoal de outrem;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de modo a provocar no destinatário da conduta o seu descontrolo.

“A Traição Institucional” - As consequências e o Impacto do Assédio nas Instituições

Ser alvo de assédio pode traduzir consequências dramáticas para as vítimas, a nível individual e não só.

Associado a efeitos negativos substanciais ao nível da saúde física e psicológica, a uma diminuição da satisfação e desempenho académico e/ou profissional, pode, naturalmente, também traduzir-se em custos económicos para a vítima (ex: ao nível da saúde com as baixas médicas...ao nível da justiça e da educação). O assédio pode também ter impacto prejudicial naqueles que assistiram ou testemunharam os episódios em causa.

A “Traição Institucional” reflete a ausência de mecanismos de notificação e resolução de casos identificados de assédio. O dano institucional associado às falhas na prevenção do assédio pode ser entendido como um ato de “traição institucional” cometido por uma instituição contra indivíduos dependentes da mesma, incluindo a falha em prevenir ou responder de forma favorável a atos ilícitos de indivíduos cometidos no contexto da instituição.

Orientações para a prevenção do assédio

➤ Prevenção Primária

1. Os órgãos de governo e os seus representantes devem garantir a ação institucional
 - 1.1. Constituir uma Comissão para definir a Estratégia para a Prevenção do Assédio na Uminho
 - 1.2. Formar Grupos de Trabalho associados à elaboração da Estratégia para a Prevenção do Assédio
2. As políticas, as normas e os procedimentos devem ser abrangentes, claros e focados no bem-estar e na segurança de toda a Comunidade Académica
 - 2.1. Elaborar o Código institucional de Conduta para a Prevenção do Assédio na Uminho
 - 2.2. Rever o Regulamento Disciplinar do Estudante da Uminho
 - 2.3. Envolver os representantes dos órgãos ou os grupos de trabalho na revisão e atualização das políticas e procedimentos
3. Toda a comunidade deve ser envolvida na prevenção do assédio, nomeadamente através da informação, sensibilização e formação para melhor reconhecer, prevenir e responder ao fenómeno

- 3.1. Desenvolver uma estratégia de comunicação e de divulgação
- 3.2. Promover formações, tertúlias e workshops
- 3.3. Abranger o assédio nas políticas de recrutamento, a seleção e o acolhimento institucional de docentes, investigadores e trabalhadores técnicos, administrativos e de gestão
- 4. A segurança nos Campi e na zona envolvente aos mesmos deve ser reforçada
 - 4.1. Cuidar das condições físico-espaciais
 - 4.2. Aumentar os recursos associados à vigilância humana
 - 4.3. Promover a segurança digital Prevenção Secundária

Orientações para a prevenção do assédio

➤ Prevenção Secundária

5. Os instrumentos de mensuração e de reporte de situações de assédio e as respetivas respostas devem ser claros, de fácil compreensão, institucionais, céleres e eficazes

5.1. Estabelecer os mecanismos de reporte de situações de assédio identificados, bem como os procedimentos de resposta

5.2. Desenvolver estudos de caracterização, monitorização e mensuração do fenómeno
Prevenção Terciária

➤ Prevenção Terciária

6. As medidas de apoio e intervenção devem ser acessíveis, oportunas e justas para todas as partes envolvidas

6.1. Apoiar a vítima

6.2. Apoiar o agressor

6.3. Apoiar a Comunidade académica

Conclusões:

A prevalência do assédio em contexto universitário é considerada elevada, sendo mais vulneráveis nas mulheres, nas pessoas com contratos precários, nas minorias sexuais, étnicas e raciais, nas pessoas com deficiências e outros grupos mais comumente sujeitos a processos de estigmatização, discriminação e vulnerabilidade.

A Universidade do UMinho assumiu desde logo uma posição pública de repúdio de práticas de assédio reforçando que este não será tolerado. O assédio tornou-se numa questão institucional relevante para a Universidade do Minho. Nesse contexto, elaborou um documento que teve como objetivo refletir e sistematizar aquelas que podem ser orientações para as políticas, os procedimentos e as medidas para se abordar o fenómeno do assédio e para responder às vítimas e à comunidade académica. Procurou ainda destacar as consequências em que incorrem aqueles que manifestam condutas de assédio e os profundos impactos negativos sobre as vítimas.

A Universidade do Minho apresentou um conjunto de propostas que visam mobilizar os órgãos de governo e os seus responsáveis em torno de um conjunto de orientações e iniciativas transversais, bem como sensibilizar os membros da comunidade académica para as vantagens de se prevenir o assédio, nomeadamente:

- ✓ Orientações como ponto de partida para uma verdadeira Estratégia de Prevenção do Assédio (a ser redigida no futuro, através de uma comissão alargada e representativa da diversidade académica);
- ✓ Uma estratégia de Prevenção a fundar-se numa abordagem conhecedora do fenómeno e promotora de uma cultura de não-tolerância à violência;
- ✓ Orientações que permitam ajudar as vítimas a reconhecer o assédio quando dele são alvo; encorajar as vítimas a revelar as suas experiências e a denunciá-las, garantindo-lhes anonimato, privacidade e sigilo; e potenciar um maior envolvimento de observadores/testemunhas.

É crucial o envolvimento de toda a comunidade universitária para uma bem-sucedida operacionalização destas orientações e para se incrementar uma cultura de consciencialização pública sobre o fenómeno do assédio que permita lidar com a diversidade de formas de assédio patentes na comunidade académica.

Em conjunto e de modo colaborativo, a Reitoria e a comunidade académica devem trabalhar preventiva e proactivamente para fazer face ao problema.

Rio de Janeiro

22 de setembro de 2023