



Fortalecimento da política institucional contra o assédio laboral e sexual

XVII. Fortalecimento da política institucional contra assédio moral no trabalho e assédio sexual

A Corte Interamericana de Direitos Humanos tem um firme e claro compromisso de prevenir e, caso seja necessário, não tolerar nenhum tipo de assédio como prática contrária à dignidade de qualquer pessoa, razão pela qual envida constantes esforços por levar a cabo todas as ações indispensáveis para gerar e consolidar um ambiente de trabalho cordial, sadio e respeitoso, livre de ofensas e de qualquer forma de discriminação.

Como parte dessa política institucional, a Corte Interamericana adotou novas disposições sobre a matéria e aprovou um novo Regulamento interno sobre o Sistema de Resolução de Conflitos para a Prevenção e Eliminação de Todas as Formas de Assédio Sexual e Assédio Moral no Trabalho, que se encontra vigente desde 10 de julho de 2020. A finalidade desse Regulamento é prevenir, proibir e, caso seja pertinente, punir e adotar as medidas corretivas necessárias contra o assédio sexual e o assédio moral no trabalho.

O Regulamento prevê um sistema de resolução de conflitos, cujo objetivo é levar em consideração os interesses das partes em discórdia, promover o diálogo construtivo, conseguir melhor colaboração no ambiente de trabalho, administrar adequadamente os conflitos, apresentando alternativas para resolver problemas e agravos relacionados ao assédio sexual e ao assédio moral no trabalho e, em determinados casos, adotar as medidas corretivas cabíveis. Para isso, estabeleceu a figura da “Pessoa Conselheira”, à qual se delega o processo informal de resolução de conflitos. Além disso, instalou-se um Comitê de Assédio Sexual e de Assédio Moral no Trabalho (CASAL), encarregado de instruir as denúncias de assédio sexual e de assédio moral no trabalho, no âmbito do processo formal estabelecido no Regulamento.

Por outro lado, consciente de que a prevenção do assédio sexual e do assédio moral no trabalho é um componente essencial das medidas que a Corte IDH deve adotar, serão realizadas atividades regulares e obrigatórias de sensibilização e capacitação para todas as pessoas que sejam ou não membros do pessoal. O propósito dessas atividades é conscientizar sobre a tolerância zero em relação a qualquer tipo de assédio sexual e de assédio moral no trabalho na Corte, aumentar o entendimento sobre o que pode ou não constituir assédio no trabalho, oferecer orientação sobre o Regulamento e os respectivos processos, bem como promover a criação de um ambiente de trabalho aberto e harmonioso. Isso será implementado por meio do Comitê de Ambiente Laboral, o qual, entre outras funções, se encarregará de implementar, coordenar e acompanhar a colocação em prática das medidas preventivas e proativas estabelecidas no Regulamento.

As atividades de sensibilização e capacitação terão caráter obrigatório para todas as pessoas que sejam membros ou não do pessoal do Tribunal às quais o Regulamento se aplique, inclusive, desse modo, também os estagiários e visitantes profissionais, visitantes externos, tradutores(as), intérpretes, consultores e pessoal subcontratado, entre outros.

Informação sobre o Regulamento de Assédio Sexual e Assédio Moral no Trabalho

1. Capacitação geral para todo o pessoal do Tribunal

O pessoal da Corte IDH realizou um workshop de capacitação e sensibilização geral a respeito do Regulamento da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre o Sistema de Resolução de Conflitos para a Prevenção e Eliminação de Todas as Formas de Assédio Sexual e Assédio Moral no Trabalho.

Com o propósito de obter melhores resultados, o pessoal da Corte Interamericana foi dividido em três grupos de aproximadamente 25 pessoas, para facilitar uma melhor interação e participação nas oficinas e para que cada grupo recebesse, informação apropriada às suas funções e responsabilidades, além dos conhecimentos gerais. Cada grupo participou em três sessões de duas horas e meia a três horas de duração, por um total de oito horas de formação por grupo, que foram levadas a cabo entre 29 de junho e 15 de agosto de 2021.

2. Curso Autoformativo:

O curso autoformativo, que surge como resultado das atividades desenvolvidas em 2021, encontra-se disponível desde 20 de outubro de 2021 e atualmente funciona na plataforma Evol Campus da Corte IDH, que é usada para capacitar todas as pessoas que ingressam a trabalhar na Corte e que realizam o programa de visitas profissionais e estágios.

Entre novembro de 2021 e o ano de 2022, 55 pessoas completaram o curso autoformativo.

3. Comunicados internos e Boletins Informativos

Em virtude do compromisso contínuo do Comitê de Ambiente Laboral de promover na Corte IDH um ambiente livre de todo tipo de assédio e fortalecer o clima organizacional, durante os dois primeiros anos de vigência do novo Regulamento foram compartilhados correios eletrônicos mensais aos funcionários(as) com comunicados e boletins que oferecem informação e ferramentas para fortalecer o conhecimento do Regulamento, e facilitar interações e comunicação entre todos(as).

4. Oficina de Liderança

A partir das oficinas realizadas no âmbito da capacitação geral sobre o Regulamento para todo o pessoal da Corte Interamericana, recomendou-se ao Comitê de Ambiente Laboral aprofundar o tema com as/os líderes da organização com responsabilidade por outros funcionários. Por essa razão, em 2022 realizou-se uma oficina de formação a fim de desenvolver e fortalecer as competências e habilidades das pessoas que desempenham postos de direção e coordenação dentro da organização para administrar de forma eficiente as equipes de trabalho e as comunicações interpessoais através de um liderança positiva e dentro de um clima laboral harmonioso.