



RELATÓRIO

ASSÉDIO SEXUAL E

VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO

NO ENSINO SUPERIOR

EM TIMOR-LESTE

OUTUBRO 2024

Este relatório foi elaborado no âmbito do **Programa Juntos pela Igualdade** (Hamutuk ba Igualdade): Prevenir e Responder à Violência com Base no Género em Timor-Leste é implementado conjuntamente por quatro agências da ONU (IOM, PNUD, UNFPA e ONU Mulheres), em colaboração com a Secretaria de Estado para a Igualdade, através do generoso financiamento da Agência de Cooperação Internacional da Coreia (KOICA) em Timor-Leste. O programa de 4 anos, implementado de novembro de 2020 a novembro de 2024, tem como objetivos: (1) Promover a transformação de atitudes, comportamentos e normas sociais nos níveis individual e interpessoal para prevenir a violência baseada no género; (2) Melhorar o acesso a serviços públicos essenciais (saúde, justiça e serviços sociais) para mulheres e meninas, entre outros sobreviventes de violência, com base em respostas fundamentadas em evidências sobre violência de género; (3) Fortalecer o enquadramento legislativo e político para eliminar a violência contra mulheres e meninas e outras formas de discriminação de género, assegurando que essas políticas sejam postas em prática.

O Relatório Assédio Sexual e Violência Baseada no Género no Ensino Superior em Timor-Leste foi elaborado pela JU,S Jurídico Social (www.jus.tl).

Foto da capa: Dili Institute of Technology (DIT) - Dili, Timor-Leste

Todas as fotos neste relatório são somente para fins de ilustração. Nenhuma foto aqui contida representa vítimas ou infratores reais de assédio sexual ou violência baseada no género.



ABREVIATURAS

CEDAW	Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
CFP	Comissão da Função Pública
CRDTL	Constituição da República Democrática de Timor-Leste
EFP	Estatuto da Função Pública
ESS	Estabelecimento de Ensino Superior
LGBTQIA+	Lésbicas, gays, bissexuais, transgéneros, queer, intersexos, assexuais e outras identidades de género e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo
PAN 1325	Plano de Ação Nacional para implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 (2000) Mulheres, Paz e Segurança (2023-2027)
PAN-VBG	Plano de Ação Nacional Contra a Violência Baseada no Género (PAN-VBG) 2022-2032
PNTL	Polícia Nacional de Timor-Leste
UNTL	Universidade Nacional Timor-Leste
VBG	Violência Baseada no Género
ONU	Organização das Nações Unidas

ABREVIATURAS	3
SUMÁRIO EXECUTIVO	8
I. INTRODUÇÃO	12
Objetivo do Relatório	12
Metodologia	13
Conceitos.....	13
Impactos do Assédio Sexual no Ambiente Académico	16
Importância da Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Violência de Género no Ambiente Académico	17
II. VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO NO ENSINO SUPERIOR EM TIMOR-LESTE	21
Esforços para Combater o Assédio Sexual na Academia em Timor-Leste.....	23
III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO SEXUAL	26
Enquadramento Jurídico Relevante à Igualdade de Género e a Violência Baseada no Género	26
Enquadramento Jurídico Relevante aos Estabelecimentos de Ensino Superior e Comunidade Académica	27
Estabelecimentos de Ensino Superior	28
Funcionários ou Trabalhadores	30
Estudantes.....	30
Tipos de Responsabilidade por Assédio Sexual	31
Responsabilidade Disciplinar	33
Responsabilidade Criminal.....	36
Responsabilidade Civil	37

IV. ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E RESPOSTA AO ASSÉDIO SEXUAL	40
Padrão Básico 1: Política e Compromisso	
Institucional	44
Padrão Básico 2: Valores e Cultura Institucional e da Comunidade Académica	48
Padrão Básico 3: Sistema de Gestão e Recursos Humanos e Ingresso de Estudantes	49
Padrão Básico 4: Fortalecimento das Capacidades e Conhecimento.....	51
Padrão Básico 5: Medidas de Mitigação de Riscos.....	52
Padrão Básico 6: Mecanismos de Queixa ou Denúncia.....	54
Padrão Básico 7: Assistência e Encaminhamento	58
Padrão Básico 8: Processo de Responsabilização	59
Implementação da Estratégia para a Prevenção e Resposta ao Assédio Sexual e VBC nos EES	63
Bibliografia	67

PREÂMBULO

A violência de género, incluindo o assédio sexual, é uma das violações mais frequentes dos direitos das mulheres em todo o mundo, afetando diversos aspetos da vida, inclusive o ambiente académico. No ensino superior, o impacto do assédio sexual e da violência de género é extenso, prejudicando não apenas as vítimas, mas também a integridade das instituições de ensino e o bem-estar da comunidade académica em geral.

Infelizmente, casos de violência de género muitas vezes permanecem subnotificados, uma situação especialmente relevante no meio académico. Timor-Leste não é exceção. Relatos na imprensa, declarações em redes sociais, estudos e algumas queixas formais revelam a presença de assédio sexual nas instituições de ensino superior, envolvendo docentes, estudantes e funcionários.

Reconhecendo a responsabilidade do Estado em assegurar tratamento digno e igualitário a todos os cidadãos, independentemente do género, o Ministério do Ensino Superior, Ciência e Cultura de Timor-Leste, em 2024, levou a cabo uma iniciativa para apoiar as instituições de ensino superior na prevenção e resposta ao assédio sexual no ambiente académico.

Este relatório sobre assédio sexual e violência baseada no género no ensino superior em Timor-Leste faz parte desse esforço, tendo como objetivo fortalecer a capacidade institucional dos estabelecimentos de ensino superior para prevenir e lidar com assédio sexual e violência de género. Ele apresenta uma análise detalhada da situação no contexto académico de Timor-Leste, além de avaliar a capacidade das instituições em responder a esses desafios.

Com base nas experiências de outros países e em práticas internacionais de sucesso, o relatório oferece diretrizes para desenvolver estratégias eficazes de combate e prevenção



ao assédio sexual e à violência de género no ensino superior. São identificadas oito áreas de intervenção, incluindo o desenvolvimento de políticas institucionais, implementação de programas educativos, criação de canais de denúncia e mecanismos de responsabilização, com propostas de ações-chave para uma resposta efetiva.

Embora alguns estabelecimentos de ensino superior já tenham dado passos importantes, é fundamental reconhecer que estamos apenas no começo de uma longa jornada.

Esperamos que este relatório se torne uma ferramenta útil para aprofundar a compreensão dos desafios que enfrentamos. O sucesso deste trabalho dependerá do compromisso institucional e da participação ativa de toda a comunidade académica.

José Honório da Costa Pereira Jerónimo
Ministro do Ensino Superior, Ciência e Cultura

Outubro de 2024

PREFÁCIO

Este relatório oferece uma análise aprofundada do assédio sexual e da violência baseada no gênero nas instituições de ensino superior em Timor-Leste, com o objetivo de apoiar o nosso objetivo coletivo de promover ambientes acadêmicos mais seguros e mais inclusivos.

Desde 2021, UN Women tem apoiado a Iniciativa Campus Seguro, testada na Universidade Nacional de Timor-Leste (UNTL), estabelecendo princípios orientadores para abordar e prevenir a violência baseada no gênero no campus. Após um aumento no número de casos relatados e uma maior consciencialização pública em 2023, foi lançado um esforço de colaboração com o Ministério do Ensino Superior para explorar perspectivas globais e locais, avaliar o impacto do assédio sexual no sector do ensino superior de Timor-Leste e apresentar recomendações acionáveis para uma prevenção e resposta eficazes.

As oito áreas estratégicas delineadas no relatório – compromisso político, valores institucionais, práticas de gestão, reforço de capacidades, mitigação de riscos, mecanismos de reclamação, sistemas de apoio e referência e processos de responsabilização – alinham-se estreitamente com os princípios orientadores da Iniciativa Campus Seguro. Estas estratégias refletem um quadro abrangente que enfatiza uma abordagem sensível ao trauma e centrada na vítima para criar ambientes universitários mais seguros e de maior apoio

Este relatório é um passo importante na promoção do trabalho iniciado pelo Ministério do Ensino Superior, Ciência e Cultura, cuja liderança e compromisso para abordar a violência baseada no gênero no ensino superior têm sido fundamentais no desenvolvimento destas estratégias. A dedicação do Ministério em fazer avançar esta agenda garante que as recomendações contidas neste relatório não

são apenas relevantes, mas estão posicionadas para impulsionar mudanças significativas e de longo prazo em todas as instituições de ensino superior em Timor-Leste.

Estendemos a nossa mais profunda gratidão à KOICA, cujo financiamento tornou esta iniciativa possível, e à JU,S, que conduziu este estudo e relatório. UN Women valoriza a forte parceria com o Ministério e orgulha-se de apoiar este trabalho essencial ao lado da KOICA. Os nossos sinceros agradecimentos a todas as instituições participantes pelo seu compromisso com esta visão partilhada de promover uma cultura de respeito, segurança e responsabilização na comunidade académica de Timor-Leste.



Amy Nishtha Satyam

Representante

ONU Mulheres em Timor-Leste

Outubro de 2024

SUMÁRIO EXECUTIVO

Este relatório apresenta uma análise do assédio sexual e da violência baseada no género nos estabelecimentos de ensino superior em Timor-Leste. Ao examinar a questão através de lentes internacionais e nacional, o relatório aborda de forma abrangente o tópico. Considerando perspectivas globais sobre o assédio sexual e traçando paralelos com a situação em Timor-Leste, o relatório oferece uma visão geral sobre as instituições de ensino superior timorenses. Além disso, avalia-se criticamente o quadro jurídico nacional existente, incluindo informações sobre a forma como se aborda ou não a questão do assédio sexual no meio académico. Este duplo enfoque - global e local - estabelece as bases para o desenvolvimento de estratégias eficazes destinadas a prevenir e combater o assédio sexual e a violência baseada no género no sector do ensino superior de Timor-Leste.

Com base numa extensa análise da literatura, o relatório explora os conceitos relacionados com o assédio sexual, em particular em ambientes académicos. Aborda os impactos abrangentes desse assédio, não só em relação às vítimas, mas também aos próprios estabelecimentos e à comunidade académica em geral. O relatório sublinha as consequências psicológicas, emocionais e académicas significativas para as vítimas, bem como as preocupações relacionadas com a reputação das instituições de ensino superior. Além disso, destaca a importância crucial da prevenção proactiva e de respostas sólidas ao assédio sexual e à violência baseada no género, sublinhando como estas medidas são essenciais para manter um ambiente académico seguro, inclusivo e produtivo.

O relatório também identifica o quadro jurídico que rege o assédio sexual em Timor-Leste. Isto inclui uma ampla análise das leis e políticas públicas relevantes, abrangendo vários domínios jurídicos, tais como educação, trabalho, direito penal, civil, constitucional e administrativo. O relatório avalia a forma como estes instrumentos legais interagem e proporcionam proteção e recursos adequados às vítimas de assédio sexual no ensino superior.

Além da análise jurídica, o relatório apresenta uma visão geral dos dados existentes sobre a violência sexual no ensino superior em Timor-Leste. Estes dados são cruciais para compreender a escala e a natureza do problema e a eficácia dos atuais esforços para o combater. Ao fornecer uma imagem clara da situação atual, o relatório ajuda

a informar futuras estratégias e políticas destinadas a combater a violência sexual nas instituições académicas timorenses.

O presente relatório não constitui uma avaliação da capacidade institucional de cada EES para prevenir e responder ao assédio sexual, mas apresenta os resultados de um estudo geral sobre o tema.

As principais conclusões do relatório podem ser resumidas nos seguintes pontos:

- Existe uma maior compreensão, nos diferentes níveis e estruturas dos EES, da existência de uma prevalência substancial de assédio sexual no seio da comunidade académica;
- Timor-Leste dispõe de um quadro legal e político robusto que serve de base para garantir a adoção de medidas eficazes de prevenção e resposta ao assédio sexual e à VBG nos EES;
- A utilização não eficaz do quadro jurídico para garantir a responsabilização pelo assédio sexual baseia-se numa conceção errada das diferentes vias de responsabilização, na capacidade limitada de implementar um processo disciplinar completo e na falta de vontade de utilizar o seu poder disciplinar;
- É necessário reforçar a capacidade institucional dos EES para disporem de regras e regulamentos internos claros que estabeleçam os comportamentos aceitáveis e inaceitáveis dos membros da comunidade académica e os procedimentos para promover a responsabilização dos autores, que devem ser informados pelo trauma e centrados na vítima;
- É notória a resistência dos professores do sexo masculino em considerar a questão do assédio sexual e questionar as práticas atuais que representam riscos ou estereótipos de género;
- Os estudantes estão a aumentar as suas ações organizadas para questionar a violência de género nos EES e exigir responsabilização, ao mesmo tempo que assumem uma posição pública de apoio às vítimas.

Para abordar a questão do assédio sexual e da violência baseada no género, o relatório propõe oito estratégias específicas no âmbito da prevenção e proteção do assédio sexual nas instituições de ensino superior: (1) Política e Compromisso Institucional; (2) Valores e Cultura Institucional e da Comunidade Académica; (3) Sistema de Gestão e Recursos Humanos e Ingresso de Estudantes; (4) Fortalecimento das Capacidades e Conhecimento; (5) Medidas de Mitigação de Riscos; (6) Mecanismos de Queixa ou Denúncia; (7) Assistência e Encaminhamento; (8) Processo de Responsabilização.

Estas estratégias são desenvolvidas no presente relatório, e descrevem as principais ações e considerações que podem apoiar na sua implementação efetiva. Combinam políticas institucionais, programas educativos e envolvimento pessoal e coletivo para garantir uma resposta abrangente ao assédio sexual no ensino superior, refletindo uma abordagem multifacetada e para a qual contribuem todos os membros da comunidade académica, nomeadamente estudantes e docentes.

A implementação destas estratégias constitui uma ferramenta concebida não só para prevenir incidentes de assédio, mas também para garantir que as vítimas recebam o apoio de que necessitam e que os agressores sejam responsabilizados.

Tais estratégias propostas, desenvolvidas por meio de padrões acionáveis e mensuráveis, oferecem um roteiro claro para as instituições, para os decisores políticos e para os envolvidos trabalharem em conjunto para combater este grave problema e promover uma cultura de respeito e dignidade na comunidade académica.



Instituto Politécnico Betano (IPB) Manufahi, Timor-Leste



INTRODUÇÃO

I. INTRODUÇÃO

Objetivo do Relatório

O presente relatório tem como objetivo apoiar no fortalecimento da capacidade institucional dos estabelecimentos de ensino superior (EES) para **prevenir e responder ao assédio sexual e violência baseada no gênero cometidos no âmbito acadêmico**.

Ao reforçar a participação das mulheres na comunidade acadêmica, como medida para assegurar a efetiva igualdade de oportunidade, os EES têm a obrigação correspondente de mantê-las seguras e de garantir que estas poderão estudar e trabalhar num ambiente livre de violência¹. Os *campi* universitários oferecem um conjunto singular de riscos para as mulheres (e outras pessoas em posição de vulnerabilidade), incluindo a exposição e a experiência de violência, como a agressão sexual, perseguição, violência por parceiro íntimo/violência no namoro e assédio sexual.

O Estado tem o dever de assegurar que todos os indivíduos, independentemente do gênero, sejam tratados com dignidade e tenham igual acesso às mesmas oportunidades, recursos e proteções legais. Isso é estabelecido não apenas em normas internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), mas também em legislações domésticas de diversos países. Em Timor-Leste, ainda não há normas específicas sobre assédio sexual no âmbito acadêmico. No entanto, várias normas já preveem medidas que visam a combater a violência de gênero, como a Constituição da República Democrática de Timor-Leste (CRDTL), que reconhece os direitos das mulheres como direitos fundamentais e prevê a igualdade entre mulheres e homens², a Lei **contra Violência Doméstica**³ e a **Orientação da Comissão da Função Pública para a Prevenção e Combate ao Assédio Sexual na Função Pública**⁴.

O ensino superior é parte indispensável do desenvolvimento social e económico dos países, devendo pautar-se pelos princípios da igualdade e da não discriminação. Torna-se imprescindível, portanto, o fortalecimento de mecanismos e práticas institucionais de prevenção e resposta à violência baseada no gênero, incluindo o assédio sexual nos Estabelecimentos de Ensino Superior timorenses, com especial atenção ao apoio às vítimas.

1. Tânia Mara Campos de Almeida, 'Violências contra mulheres nos espaços universitários'. in: *Mulheres e violências: interseccionalidades*, ed. Stevens, C. et al. (Brasília: Technopolitik, 2017): 384-399.

2. Artigo 17.º da Constituição da República Democrática de Timor-Leste, "A mulher e o homem têm os mesmos direitos e obrigações em todos os domínios da vida familiar, cultural, social, económica e política".

3. A Lei contra a Violência Doméstica foi aprovada pela Lei n.º 7/2010, de 7 de julho.

4. Comissão da Função Pública, Orientação n.º 12/2017, de 9 de agosto (Prevenção e combate ao assédio sexual na Função Pública).



Metodologia

Este Relatório é o resultado de um estudo geral sobre a capacidade institucional dos EES para prevenir e combater o assédio sexual no setor do ensino superior.

As conclusões e observações do Relatório, no que diz respeito à prevenção e resposta ao assédio sexual por parte dos EES timorenses, basearam-se numa pesquisa conduzida pela JU, S Jurídico Social durante um período de 6 meses no primeiro semestre de 2024, que incluiu revisão documental das principais políticas, programas, legislação e relatórios relevantes para a VBG e o contexto nacional; análise dos regulamentos internos dos EES (foram recolhidos um total de 8 instrumentos internos); recolha e análise da cobertura mediática de casos de assédio sexual nos EES, com enfoque nas ações organizadas pelos estudantes; recolha e análise de materiais de comunicação previamente desenvolvidos por diferentes parceiros locais sobre o tema; reuniões individuais com a direção ou gestão dos EES, pessoal responsável pelo apoio aos estudantes e docentes (total de 10 reuniões relativas a 6 EES); reuniões com estudantes dos EES (total de 8 estudantes); entrevistas com vítimas de atos de assédio sexual (total de 4 vítimas).

As conclusões do relatório também se beneficiaram de conclusões preliminares resultantes do apoio técnico nesta matéria, incluindo 3 programas de formação, implementados com uma das universidades públicas.

A identificação das normas fundamentais de prevenção e resposta propostas baseou-se numa análise comparativa da literatura que identificou as ações levadas a cabo pelos EES noutros países.

No cerne das normas fundamentais propostas no presente relatório está um processo participativo consultivo com representantes de cerca de 70% dos EES acreditados, liderado pelo Diretor-Geral do Ensino Superior e Ciência durante os meses de agosto e setembro.

Conceitos

Violência baseada no Género

Violência baseada no género (ou violência com base no género) é **“qualquer ato de violência baseado no género do qual resulte, ou possa resultar, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para as mulheres, incluindo**

as ameaças de tais atos, a coação ou a privação arbitrária de liberdade, que ocorra, quer na vida pública, quer na vida privada”⁵. Em outras palavras, a VBG é a “violência que é dirigida contra uma mulher porque ela é uma mulher ou que afeta as mulheres de forma desproporcional”^{6/7}.

Embora as mulheres e meninas sofram desproporcionalmente com a VBG, homens e meninos também podem ser alvos. O termo VBG é também utilizado para descrever a violência direcionada contra as populações LGBTQIA+ em virtude da sua orientação sexual ou identidade de género, visto que na motivação da violência se encontra a perceção de normas de masculinidade/feminilidade e/ou normas sociais de género.

Exemplos de violência baseada no género⁸

- Violência física, sexual, psicológica e económica ocorrida no contexto familiar, onde se incluem os maus tratos, o abuso sexual das crianças do sexo feminino, a violência relacionada com o dote ou preço da noiva, a violação sexual conjugal, a mutilação genital feminina e outras práticas tradicionais nocivas para as mulheres, o limite da mulher ao uso ou propriedade do património familiar, os atos de violência praticados por outros membros da família e a violência relacionada com a exploração do seu trabalho e do seu corpo;
- Violência física, sexual e psicológica praticada na comunidade em geral, incluindo a violação, o abuso, o assédio e a intimidação sexuais em locais públicos e no local de trabalho, nas instituições educativas e em outros locais; o tráfico de mulheres e a prostituição forçada;
- Violência sexual e psicológica praticada através do abuso que ocorre on-line ou por outros meios eletrónicos e tecnologias de comunicação, como o *cyber bullying*, *sexting* (envio de mensagens eletrónicas com conteúdo sexual), pornografia de vingança, perseguição e ameaças, dentre outros.
- Violência física, sexual e psicológica praticada ou tolerada pelo Estado, onde quer que ocorra, como

5. ONU, *Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres*, Assembleia Geral das Nações Unidas, Resolução 48/104, de 20 dezembro de 1993, artigo 1.º.

6. Comité para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, *Recomendação Geral n.º 19*, 1992, para. 6, *Recomendação Geral n.º 35*, em atualização da *Recomendação Geral n.º 19*, 2017.

7. Tal como definido no PAN VBG 2022-2032, a VBG é “a violência que tem como alvo indivíduos e grupos com base no género. A violência com base no género inclui, nomeadamente, qualquer ação que aconteça na vida pública ou privada ou que é perpetrada ou tolerada pelo Estado e que resulta ou pode resultar em danos ou sofrimento físicos, sexuais, psicológicos, emocionais, psicossociais ou económicos a uma pessoa, com base na discriminação de género, expectativas sobre o papel de género e estereótipos de género” (Tradução livre).

8. ONU, *Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres*, Assembleia Geral das Nações Unidas, Resolução 48/104, de 20 dezembro de 1993, artigo 2.º, e Comité para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, *Recomendação Geral n.º 35*, em atualização da *Recomendação Geral n.º 19*, 2017.

por exemplo a esterilização forçada, incluindo como instrumento de guerra ou no contexto de conflito, a violência obstétrica, métodos de torturas ou tratamento desumano e degradante com um alvo especial nas questões de género, dentre outros.

Assédio Sexual

É assédio sexual toda a **ação de natureza sexual indesejada que afete a dignidade de mulheres e homens ou que seja considerado ofensivo, ou que crie um ambiente intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador à pessoa assediada.**

O assédio sexual tem por base a falta de consentimento da outra pessoa, ou ainda a impossibilidade desta em consentir por não ter a oportunidade para tal, e o impacto que este causa à pessoa visada ou ao ambiente de trabalho ou estudo. Assim, diferentemente dos ilícitos criminais, o assédio sexual não exige o dolo ou a intenção de realizar uma conduta que viola o direito de outras pessoas.

Exemplos de ações que podem ser consideradas Assédio Sexual

- Solicitar ou exigir qualquer ato sexual ou favor sexual;
- Ter relações sexuais com outra pessoa;
- Ter qualquer tipo de intimidade sexual com outra pessoa;
- Abraçar ou beijar outra pessoa, ou acariciar o cabelo ou o corpo de outra pessoa;
- Esfregar o corpo contra o corpo de outra pessoa;
- Forçar outra pessoa a tocar o corpo do perpetrador;
- Expor os genitais;
- Fazer gestos sexuais com as mãos ou através dos movimentos do corpo;
- Insistência em convidar para saírem juntos (para terem um encontro);
- Fazer sons de beijo ou o gesto de mandar beijos;

- Espalhar rumores sobre a vida sexual de uma pessoa;
- Fazer perguntas sobre a vida sexual de uma pessoa;
- Discutir a vida sexual de uma pessoa com outra;
- Perguntar sobre fantasias sexuais, preferências sexuais ou história sexual de outra pessoa;
- Discutir tópicos sexuais;
- Fazer comentários sexuais sobre as roupas, anatomia ou aparência de uma pessoa;
- Provoações sexuais ou contar anedotas de teor sexual;
- Fazer comentários sexuais ou insinuações sexuais ou usar linguagem com conotações sexuais.

Impactos do Assédio Sexual no Ambiente Acadêmico

A violência com base no gênero – na qual se inclui o assédio sexual – gera impactos negativos para todos os envolvidos. Além dos impactos individualmente sofridos pelas vítimas, esse tipo de violência gera efeitos negativos nas universidades e na comunidade acadêmica como um todo⁹.

Impacto na vítima:

Os efeitos negativos sobre a saúde física, mental e emocional da vítima de violência com base no gênero são amplamente conhecidos. Além da possibilidade de causar lesões físicas, há sempre a deterioração da saúde mental, sendo que esse tipo de violência pode levar ao abuso de drogas e álcool, transtornos alimentares e de sono, *stress* pós-traumático, baixa autoestima, automutilação e até ao suicídio¹⁰. Podem-se ainda identificar impactos negativos adicionais específicos do contexto universitário. As vítimas podem enfrentar desafios relacionados com a convivência com os infratores, ao compartilharem aulas ou outros espaços com estes, e ainda ver o seu desempenho acadêmico reduzido, bem como depararem-se com a dificuldade de manter o seu anonimato após a apresentação da queixa¹¹, entre outros¹².

Impacto na instituição¹³:

Há também um número de impactos negativos que recaem no EES quando prevalece o assédio sexual na sua



9. UN Women, *Guidance note on campus violence prevention and response*, 2018, p.6.

10. World Health Organization, Pan American Health Organization, *Understanding and Addressing Violence Against Women*, 2012, p.6.

11. UN Women, *Guidance note on campus violence prevention and response*, 2018, p.6. Texto original: "Survivors may face challenges related to living in proximity to perpetrators, sharing classes or other spaces, diminished academic performance, the financial strains of having to take school leave, difficulty maintaining anonymity".

12. No Brasil, por exemplo, há registros de feminicídio cometido dentro de universidades e suicídios de estudantes em razão de assédio sexual praticado por professor e supervisor de estágio. Tânia Mara Campos de Almeida, 'Violências contra mulheres nos espaços universitários'. in: *Mulheres e violências: interseccionalidades*, ed. Stevens, C. et al. (Brasília: Technopolitik, 2017): 384-399, p. 392.

13. Ceia, Eleonora; Lima, Melina, 'Violência de gênero nas universidades: um panorama internacional do problema', in: *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas*, ed. Tânia Mara Campos de Almeida e Valeska Zanella (OAB, 2022): 3-28, p. 17.

comunidade acadêmica:

- Impacto negativo no bom nome da instituição, podendo resultar na diminuição da capacidade de atrair estudantes e docentes de qualidade e financiamentos para investigação e outros trabalhos acadêmicos;
- Perturbação da continuidade dos trabalhos de investigação realizados, principalmente quando a VBG envolva docentes e pesquisadores que integrem projetos de investigação;
- Diminuição da qualidade dos projetos de investigação: a violência de gênero tem um impacto negativo significativo na qualidade dos projetos de investigação, e é um dos fatores para a perda considerável de talentos nessas áreas¹⁴;
- Custos financeiros acrescidos para a instituição acadêmica associados aos processos disciplinares iniciados pela alegação da ocorrência de VBG e que poderiam, em certas situações, resultar ainda na responsabilização financeira da instituição.

Impacto na comunidade acadêmica¹⁵:

Considerando que a comunidade acadêmica é formada por um número de membros que convivem de forma colegial e regular num ambiente específico, a VBG traz também consequências negativas para além daquelas sentidas diretamente pela vítima:

- Quanto aos funcionários, a diminuição da produtividade no trabalho, e uma maior insatisfação com o seu trabalho, podendo resultar na partida de docentes de qualidade por consequência do impacto no bom nome da instituição ou até mesmo por não se sentirem seguros;
- Quanto aos estudantes, um maior absentismo nas aulas, um sentimento de insegurança, resultados mais baixos de aprendizagem, um maior abandono escolar e, ainda, insatisfação com a instituição.

14. The National Academy of Sciences, Engineering, and Medicine, *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, 2018.

15. UniSAFE, A. Lipinsky, C. Schredl, H. Baumann, A. Humbert, J. Tanwar, *Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey, 2022*, pp. 9-10.

Importância da Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Violência de Gênero no Ambiente Acadêmico

A violência baseada no gênero (VBG) representa a principal

violação dos direitos das mulheres e meninas em todas as sociedades, incluindo em Timor-Leste.



Brasil: Dentre as 209 ocorrências registradas, 183 eram de caráter sexual, sendo 85 de assédio sexual e 98 de outro tipo de violência sexual, incluindo a violação sexual consumada e tentativa. Os estudantes são os principais infratores (60), notando-se, todavia, uma quantidade expressiva de docentes e diretores (45) como autores da violência.



Colômbia: Entre os alegados infratores, 130 eram homens, 3 eram mulheres e 24 não foram identificados. Quanto à posição destes, 57 eram estudantes, 37 eram indivíduos externos à universidade, 31 eram docentes e 13 eram funcionários administrativos.



Índia: Quanto aos infratores de assédio sexual, 87,71% eram estudantes, 12,28% eram docentes e 0,52% eram funcionários administrativos¹⁶.

Os campi universitários oferecem um conjunto singular de riscos para as mulheres e outros em posição de vulnerabilidade, e incluem a exposição e a experiência de violência, como a agressão sexual, perseguição, violência por parceiro íntimo/violência no namoro e assédio sexual¹⁷. É de amplo conhecimento que, de uma forma geral, os casos de violência de gênero são subnotificados, independentemente das circunstâncias¹⁸. O mesmo acontece no âmbito universitário. Os alegados infratores não se limitam a docentes ou pessoas que possuem um nível hierárquico superior ao das vítimas. Todavia, é importante notar que, de forma geral, se percebe ser mais “fácil” denunciar um “par” do que alguém que esteja numa posição superior à da vítima.

O aumento expressivo da consciência sobre o problema, bem como a aprovação de políticas regulamentares, legislativas e/ou institucionais para combater a VBG, em especial o assédio sexual, gerou um aumento significativo de denúncias. Embora ainda haja subnotificação, seguindo as tendências gerais da violência de gênero, o cenário atual é mais promissor do que aquele existente há uma década.

16. Ceia, Eleonora; Lima, Melina, “Violência de gênero nas universidades: um panorama internacional do problema”. In: Almeida, TMC, Zanello, V, Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas, OAB, 2022, p. 14 (Brasil); p. 12 (Colômbia); p. 15 (Índia).

17. UN Women, *Guidance note on campus violence prevention and response*, 2018, p. 5. Texto original: “University campuses create a unique set of risks for women including exposure to, and experience of, violence such as sexual assault, stalking, intimate partner violence/dating violence, and sexual harassment”.

18. World Health Organization, *World Report on Violence and Health*, 2002.

Exemplos de Aumento da Denúncia de Assédio Sexual em Estabelecimentos de Ensino Superior



Brasil: “Apesar de a quantidade de denúncias ser reduzida e estar muito aquém dos números estimados de casos de violência, houve um aumento bastante expressivo de denúncias (...). Enquanto em 2008 houve apenas 4 denúncias, em 2014 foram 17; e em 2018 o número cresceu para 51 (INTERCEPT, 2019). A maior visibilidade dos movimentos feministas, o crescente engajamento de mulheres em torno de temas sensíveis em muitos países e notavelmente na América Latina, além do aumento, mesmo que incipiente, de universidades que contam com procedimentos e/ou órgãos para tratar dos casos contribuíram, provavelmente, para esse aumento das denúncias”¹⁹.



Índia: Entre 2014 e 2015, de 84 universidades que elaboraram relatórios específicos sobre o assunto, 75 relataram casos de assédio sexual. Já entre 2018 e 2019, 188 produziram relatórios, os quais revelaram 171 casos de assédio sexual²⁰.



Instituto Profissional de Canossa (IPDC) - Díli, Timor-Leste

19. Ceia, Eleonora; Lima, Melina, 'Violência de gênero nas universidades: um panorama internacional do problema', in: *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas*, ed. Tânia Mara Campos de Almeida e Valeska Zanella (OAB, 2022): 3-28, p. 14.

20. *Ibidem*, p. 16.



**Kampus Seguru
ba Ema hotuhotu**
ZERO TOLERANSIA BA

VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO NO ENSINO SUPERIOR EM TIMOR-LESTE

II. VIOLÊNCIA BASEADA NO GÊNERO NO ENSINO SUPERIOR EM TIMOR-LESTE

Os dados mais recentes sobre a VBG remontam ao Inquérito Demográfico de Saúde de Timor-Leste, de 2016, em que cerca de 34.2% de mulheres, com idades entre 15-49 anos, reportam terem sofrido de violência física, violência sexual ou ambas, com 1 em cada 5 jovens mulheres de 15 a 24 anos a afirmar já ter sofrido violência sexual²¹. Uma vasta maioria das mulheres vítimas de violência – 77% - nunca procuraram qualquer apoio ou relataram, a outra pessoa ou autoridade, a violência de que foram vítimas.

Outros inquéritos especificamente relacionados com a violência doméstica demonstram também a prevalência da violência contra as mulheres. O Programa Nabilan, vem também confirmar os números assustadores de violência contra mulher: 59% das mulheres que já tiveram parceiro íntimo experimentaram violência física e/ou sexual cometida pelo seu parceiro²².

DADOS DE VBG EM TIMOR-LESTE



34.2% de mulheres, com idades entre 15-49 anos, reportam terem sofrido de violência física, violência sexual ou ambas

1 em 5 jovens mulheres de 15 a 24 anos sofreram violência sexual

77% das vítimas de VBG não procuram qualquer apoio ou relatam a violência



Queixas e Comunicações de Alegação de VBG e Assédio Sexual em Timor-Leste

Entre 2018 e 2023, foram recebidas 16 queixas de assédio sexual na função pública. Após a aprovação e a implementação de esforços de desenvolvimento de capacidades para a Comissão da Função Pública, o número de queixas triplicou, de 3 para 9 em 2018 e 2019, respetivamente²³. A tendência ascendente foi interrompida pela pandemia da COVID-19, mas em 2023 houve sinais de aumento das denúncias.

Refere-se que em toda a administração pública, composta por mais de 37.000 funcionários²⁴, apenas 16 casos de assédio sexual foram registados junto à Comissão da Função Pública desde 2018. Portanto, a denúncia de assédio sexual dentro do serviço público timorense representa menos de 4%, significativamente abaixo de todas as prevalências de VBG registadas em Timor-Leste.

Apesar da subnotificação, é notório que, após a aprovação de um regulamento específico sobre a matéria, houve um aumento acentuado das queixas de assédio sexual. Além disso, o serviço público passou a acompanhar mais de perto as denúncias de assédio sexual, o que lhe permite categorizá-las para análise da eficácia das diferentes ações.

21. General Directorate of Statistics, Ministry of Planning and Finance and Ministry of Health, *Timor-Leste Demographic and Health Survey*, Timor-Leste, 2016, pp. 301-302. Cfr. ainda Spotlight Initiative, *Mapping of Quantitative and Qualitative Data on Violence Against Women and Girls, Reporting Summary*.

22. The Asia Foundation, *Nabilan - Women and children in Timor-Leste enjoy gender equality and live free from violence*, 2023.

23. Registados: 2 casos em 2018; 9 casos em 2019; 1 caso em 2020; 0 casos em 2021; 3 casos em 2022 e 5 casos em 2023. Cfr. Comissão da Função Pública (CFP), 'Relatório Anual de Atividades – 2019', 'Relatório Anual de Atividades – 2020', 'Relatório Anual de Atividades – 2021', 'Relatório Anual de Atividades – 2022', 'Relatório Anual de Atividades – 2023'.

24. Os dados atualizados sobre o número de efetivos da administração pública timorense podem ser acedidos através da base de dados em tempo real, que se encontra em <https://bipublic.cfp.gov.tl/public/dashboard/c:0121995-9855-4190-98b3-ad463f38bf91>.

O assédio sexual nas instituições de ensino superior em Timor-Leste tem sido documentado através de estudos, queixas formais e cobertura mediática.

Já em 2018, os estudos de âmbito das Cidades Seguras, da ONU Mulheres Timor-Leste, registaram que os estudantes universitários tinham sido vítimas de várias formas de assédio sexual por parte dos seus professores²⁵. Os estudantes que participaram nesse estudo também relataram ter sido vítimas de assédio sexual cometido por colegas.

A partir de 2022, registou-se um aumento dos relatórios e do debate sobre esse tema.

Nomeadamente em 2023 e 2024, foram relatados dois casos envolvendo professores de uma universidade privada durante a supervisão da dissertação final, que levaram a ações disciplinares e investigações criminais²⁶. O Reitor reconheceu publicamente estes casos e delineou as medidas tomadas para os resolver, embora a universidade parecesse não compreender que os processos disciplinares e criminais são procedimentos autónomos²⁷.

Num incidente específico que se julga ter ocorrido em 2023 numa universidade privada, foi imposta uma ação disciplinar branda apesar da gravidade do assédio, acompanhada de uma “promessa pessoal” de não reincidência. Além disso, pelo menos cinco outros casos de assédio sexual em instituições de ensino superior privadas eram conhecidos, mas não foram oficialmente comunicados ou tratados.

O relatório também constatou que, numa instituição de ensino superior pública, embora algumas vítimas tenham recebido apoio psicossocial, as alegações não foram formalmente documentadas ou tratadas através de canais disciplinares. Esta falta de queixas formais deveu-se à relutância das vítimas em apresentar queixa, à insuficiência de diretrizes internas para a apresentação de queixas e à confiança na mediação informal em vez de procedimentos formais.

Os estudantes revelaram que os incidentes de assédio sexual são frequentemente conhecidos na comunidade académica e discutidos entre os estudantes. Estas discussões incluem muitas vezes estratégias de sobrevivência, tais como serem acompanhadas por familiares, amigos ou namorados do sexo masculino a encontros com agressores conhecidos e evitarem sair do



25. UN Women Timor-Leste, “Safe Cities Scoping Study”, dezembro de 2018, p. 28.

26. *Lafek News*, ‘Deskonfia Dosente Ida halo Asedu Seksual ho Nia Estudante Iha Kareta Iaran’, 29 Jul 2023 and *Independente*, ‘Estudante ida keixa dosente ne’ebé kaer nia ‘isin-lulik’, 30 Julu 2024.

27. *Timor Post*, *UNPAZ Iori ona Oknum Dosente ba Kazu Asediu Seksual Ba Tribunal*, 8 Agostu 2024.

campus depois de escurecer²⁸.

Além disso, uma instituição pública de ensino superior foi objeto de escrutínio pelos meios de comunicação social por promover um ambiente que permite o assédio moral e o abuso de poder entre os professores²⁹.

Importa sublinhar que a cobertura mediática de casos de assédio sexual, sem denúncia formal, pode também ser uma prova da falta de confiança das vítimas nos sistemas internos das instituições de ensino superior. Este facto pode ser uma resposta à incerteza das vítimas quanto à garantia de confidencialidade do processo e/ou à pouca confiança na instauração de um processo disciplinar formal e na obtenção de um resultado justo.

Em 2024, na sequência da cobertura mediática de casos de assédio sexual alegadamente cometidos por docentes, os estudantes fizeram declarações públicas e realizaram outras ações para repudiar estes atos nas instituições de ensino superior e manifestar apoio e solidariedade para com as vítimas³⁰.

A recente cobertura mediática dos casos de assédio sexual constitui um passo à frente positivo e reflete um empenho crescente em combater a violência de género e o assédio sexual. Embora estas reportagens jornalísticas não substituam os processos formais de queixa, sublinham a necessidade de fazer avançar os esforços em curso e de promover a abertura em relação a esta questão sensível.

Esforços para combater o assédio sexual na academia em Timor-Leste

É possível identificar alguns esforços para combater o assédio sexual promovido pelo EES acreditados.

Alguns EES aprovaram instrumentos internos prevendo a tolerância zero ao assédio sexual, possuem um serviço de aconselhamento aos estudantes que, progressivamente, está dando resposta a questões relativas à violência de género e realizaram atividades específicas sobre a prevenção do assédio sexual. Ainda é notável o facto de alguns EES reconhecerem publicamente a existência do assédio sexual e informarem sobre as medidas disciplinares tomadas, encorajando o relato de alegações de assédio sexual.

Algumas das atividades implementadas pela Universidade Nacional Timor Lorosa'e (UNTL) foram realizadas no



28. UN Women Timor-Leste, "Safe Cities Scoping Study", dezembro de 2018, p. 37.

29. *Diligente*, "Alunos da UNTL acusam professores de "abuso de poder e comportamentos intimidatórios", 31 de Março de 2023.

30. Exemplo, SAP News, Solidariza Fana, Estudante UNPAZ ! FAP Kondena Aktu Asédiu Iha Instituisaun Hotu, 11 August.

Ministério do Ensino Superior, Ciência e Cultura : Estratégia para a Prevenção e Resposta ao Assédio Sexual no Ensino Superior

De acordo com o Despacho Ministerial n.º 39/XI/MES-CC/2024, aprovado a 6 de Novembro de 2024, uma estratégia efetiva tem por base os seguintes 8 padrões:



Política e Compromisso Institucional



Valores e Cultura Institucional e da Comunidade Académica



Sistema de Gestão e Recursos Humanos e Ingresso de Estudantes



Fortalecimento das Capacidades e Conhecimento



Medidas de Mitigação e Riscos



Mecanismos de Queixa e Denúncia



Assistência e Encaminhamento



Processo de Responsabilização

âmbito de uma parceria desta com a ONU Mulheres, em 2019, como parte da iniciativa Campus Seguro. O objetivo da colaboração é a de reforçar a igualdade de género no *campus*, prevenindo e combatendo a violência contra as mulheres e promovendo a igualdade de género através da partilha de conhecimentos, da defesa de direitos e do desenvolvimento de capacidades em áreas relevantes³¹.

Os esforços realizados são ainda pontuais e de alcance limitado considerando a amplitude do problema. Muitos EES timorenses ainda não contam com normas nem procedimentos internos específicos para responder a denúncias de assédio sexual, e ainda usam mecanismos informais para responder às poucas alegações que recebem.

O Ministério do Ensino Superior, Ciência e Cultura, em Novembro de 2024, aprovou por Despacho Ministerial n.º 39/XI/MESCC/2024, aprovado a 6 de Novembro de 2024, Diretrizes para a Prevenção e Resposta ao Assédio Sexual na Comunidade Académica, no cumprimento das competências pertinentes do Ministério da tutela.

Estas diretrizes preveem um regulamento formal que pode ser adotado pelos Estabelecimentos de Ensino Superior, identificando ações práticas para o fortalecimento da capacidade institucional dos EES para prevenir e responder ao assédio sexual. Considerando que até a data, os EES não tinham qualquer orientação em como efetivar os deveres relevantes no âmbito das ações de prevenção e resposta ao assédio sexual, estas diretrizes têm o potencial de servir como orientação essencial para dar passos concretos.

As Diretrizes aprovadas ainda se encontram em linha com os padrões regionais promovidos pela SEAMEO (*Southeast Asian Ministers of Education Organization*) e ainda as melhores práticas internacionais.

31. ONU Mulheres e UNTL, *Memorando de Entendimento entre a ONU Mulheres e a UNTL*, 2021, p.2. Texto original: "Improving gender equality in campus by addressing, preventing and ending violence against women and all the broader promotion of gender equality through knowledge sharing, advocacy and capacity development in areas".



**KAMPUS SEGURU
BA EMA HOTU HOTU
ZERO TOLERÁNSIA
BA ASÉDIU SEKSUÁL**

ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO SEXUAL

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO SEXUAL

Enquadramento Jurídico relevante à Igualdade de Género e a Violência baseada no Género

A obrigação dos Estados de promover e respeitar os direitos humanos, incluindo os direitos das mulheres, é um princípio fundamental para a construção de sociedades justas e equitativas. O Estado é responsável por garantir que todos os indivíduos, independentemente do género, sejam tratados com dignidade e tenham igual acesso às mesmas oportunidades, recursos e proteções legais. Isso está previsto não somente em normas internacionais, como as que constam na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres³² (CEDAW), mas também em leis nacionais dos mais diversos Estados.

O enquadramento legal e a existência de políticas públicas são respostas a uma prevalência acentuada de violência contra as mulheres e meninas em Timor-Leste, e tem por objetivo prover o Estado, com apoio da sociedade civil, da capacidade para prevenir e combater a VBG em todos os seus planos e espaços.

Timor-Leste reconhece os direitos das mulheres como direitos fundamentais, sendo a igualdade entre mulheres e homens um dos princípios consagrados na **Constituição da República Democrática de Timor-Leste (CRDTL)**, especificamente no seu artigo 17.^{o33}. A importância deste princípio no texto constitucional é asseverada pela criação do objetivo fundamental do Estado de criar, promover e garantir a efetiva igualdade de oportunidades entre a mulher e o homem [artigo 6.^o, alínea j)] e pela concretização deste princípio ao longo da Constituição em várias áreas essenciais da vida da comunidade, como a família (artigo 39.^o, n.^o 3³⁴), o trabalho (artigo 50.^o, n.^o 1³⁵) e a participação política (artigo 63.^{o36}).

Este princípio constitucional da igualdade de género impõe aos poderes públicos a sua concretização na legislação ordinária e na execução de políticas públicas³⁷. Tanto no plano legislativo, quanto no das políticas, diversas iniciativas já foram concretizadas, como a elaboração da **Lei contra Violência Doméstica**³⁸, o estabelecimento de quota de um terço para candidatas mulheres ao Parlamento³⁹, a preferência dada às mulheres em caso de igualdade de classificação nos recrutamentos no âmbito

32. Artigo 3.^o da CEDAW.

33. Artigo 17.^o da Constituição da República Democrática de Timor-Leste, "A mulher e o homem têm os mesmos direitos e obrigações em todos os domínios da vida familiar, cultural, social, económica e política".

34. Artigo 39.^o, n.^o 3, da Constituição da República Democrática de Timor-Leste, "O casamento assenta no livre consentimento das partes e na plena igualdade de direitos entre os cônjuges, nos termos da lei".

35. Artigo 50.^o, n.^o 1, da Constituição da República Democrática de Timor-Leste, "Todo o cidadão, independentemente do sexo, tem o direito e o dever de trabalhar e de escolher livremente a profissão".

36. Artigo 63.^o, da Constituição da República Democrática de Timor-Leste, "1. A participação directa e activa de mulheres e homens na vida política constitui condição e instrumento fundamental do sistema democrático. 2. A lei promove a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos".

37. O dever de aprovação de medidas de natureza diversa, nomeadamente de natureza legislativa e administrativa, encontra-se previsto no artigo 2.^o da CEDAW.

38. Lei n.^o 7/2010, de 7 de julho (Lei contra a Violência Doméstica).

39. Lei n.^o 6/2006, de 28 de dezembro (Lei Eleitoral para o Parlamento Nacional), com as alterações previstas na Lei n.^o 7/2011, de 22 de junho, na Lei n.^o 1/2012, de 13 de janeiro, e na Lei n.^o 9/2017 de 5 de maio.

da administração pública⁴⁰ e a **Orientação da Comissão da Função Pública para a Prevenção e Combate ao Assédio Sexual na Função Pública**⁴¹.

40. Artigo 36.º, n.º 2, Decreto-Lei n.º 34/2008, de 27 de agosto (Regime dos Concursos, recrutamento, seleção e promoção do pessoal para a administração pública), com as alterações previstas no Decreto-Lei n.º 22/2011, de 8 de junho.

41. Comissão da Função Pública, Orientação n.º 12/2017, de 9 de agosto (Prevenção e combate ao assédio sexual na Função Pública).

42. A Declaração de Maubisse é uma resposta coordenada e multissetorial dos diversos atores governamentais, com vista ao fortalecimento da capacidade das mulheres, ao melhoramento da sua capacidade produtiva e à eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres que vivem nas zonas rurais, de forma a incentivar a sua plena contribuição para o desenvolvimento económico do país. A Declaração de Maubisse foi adotada em 2015 e vigorou em duas fases: a primeira fase entre 2015 e 2018 e a segunda entre 2018 e 2023.

43. Aprovado pela Resolução do Governo n.º 31/2022, de 3 de novembro.

44. Aprovado pela Resolução do Governo n.º 5/2024, de 22 de janeiro, o PAN 1325 2023-2027 representa a segunda fase do compromisso nacional com a agenda das Mulheres, Paz e Segurança e, ainda, a contribuição nacional para a agenda global, nomeadamente para o quinto Objetivo de Desenvolvimento Sustentável que se refere à promoção da igualdade de género e o empoderamento de mulheres e meninas. O PAN 1325 pretende, fundamentalmente, promover a participação das mulheres nos lugares de tomada de decisão em todas as áreas consideradas fundamentais para o país, prevenir todos os tipos de conflitos violentos e todas as formas de violência, garantir a proteção das mulheres contra todas as formas de violência de género durante e após conflito e garantir a participação das mulheres na construção da paz e em todas as áreas de pós-conflito, planeamento, reconstrução económica e desenvolvimento (objetivos do PAN).

45. A Estratégia Nacional de Género da PNTL 2018-2022 nasce a partir do PAN 1325, do PAN-VBG e da Estratégia da PNTL, definindo uma série de objetivos a serem alcançados até 2022, com vista a oferecer oportunidades iguais para mulheres e homens de acordo com as suas necessidades e alcançar a paridade de género (impacto 1) e aumentar a segurança para mulheres, homens, meninas e rapazes em Timor-Leste, para que todas as pessoas vivam em paz (impacto 2).

46. Aprovada pela Resolução do Governo n.º 18/2017, de 12 de abril.

47. O Grupo das Mulheres Parlamentares Timorenses foi criado pela Resolução do Parlamento Nacional n.º 16/2007, de 24 de outubro.

48. Resolução do Governo n.º 35/2017, de 21 de junho.

Para dar efeito a estas previsões legais e no cumprimento dos compromissos decorrentes dos tratados internacionais, foi aprovada uma série de planos e estratégias, como a Declaração de Maubisse para a promoção dos Direitos das mulheres que vivem em zonas rurais⁴², o Plano de Ação Nacional Contra a Violência Baseada no Género (PAN-VBG) 2022-2032⁴³, o Plano de Ação Nacional para aplicação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (Mulheres, Paz e Segurança) (PAN 1325) de 2023-2027⁴⁴, a Estratégia Nacional de Género da PNTL 2018-2022⁴⁵, assim como a Política Nacional para uma Educação Inclusiva⁴⁶. Ainda, foram formadas algumas estruturas específicas com funções na área do género, como o Grupo das Mulheres Parlamentares Timorenses⁴⁷, o Grupo de Trabalho interministerial de Género, um Grupo de Trabalho Nacional de Género em cada Ministério e Secretaria de Estado e Grupos de Trabalho Municipal de Género em cada um dos doze municípios⁴⁸.

Enquadramento Jurídico relevante aos Estabelecimentos de Ensino Superior e Comunidade Académica

O enquadramento jurídico relevante tem por base os diplomas legislativos que regulam o ensino superior, os Estabelecimentos de Ensino Superior e ainda o regime jurídico relativo ao pessoal.

Principais Dispositivos Jurídicos Nacionais

- **Constituição da República Democrática de Timor-Leste (CRDTL):** Artigos 17.º, 39.º, n.º 3, 50.º, n.º 1 e 63.º - igualdade de oportunidades entre mulheres e homens

- **Lei de Bases do Ensino Superior (Lei n.º 6/2024), de 17 de julho)**

- **Regime Jurídico dos Estabelecimentos de Ensino Superior (Decreto-Lei n.º 68/2022, de 14 de setembro):** Artigo 9.º, n.º 3 e art. 48.º, n.º 3 e art. 53.º - autonomia para os EES criarem os seus próprios estatutos e exercerem competência em promover responsabilidade disciplinares dos membros da comunidade académica

- **Estatuto da Função Pública (aprovado pela Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, e alterado pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho)**

- **Orientação da Comissão da Função Pública para a Prevenção e Combate ao Assédio Sexual na Função Pública (Orientação n.º 12/2017, de 9 de agosto)**

- **Lei do Trabalho (Lei n.º 4/2012, de 21 de fevereiro):** Artigo 7.º, n.º 3 - proibição de assédio sexual

- **Código Penal (Decreto-Lei n.º 19/2009, de 8 de abril):** Artigos 157.º, 171.º, 172.º, 177.º, 178.º, 181.º, 183.º, 297.º - criminalização de ameaças, coação sexual, violação, abuso sexual de menores, actos sexuais com adolescentes, exibicionismo sexual, divulgação pública de informações sobre a vida sexual de alguém sem a sua autorização, e abuso de poder

- **Lei contra a Violência Doméstica (Lei n.º 7/2010, de 7 de julho)**

- **Código Civil (Lei n.º 10/2011, de 14 de setembro):** Artigo 417.º
- Responsabilidade civil por violação de direito ou garantia legalmente reconhecido



Para além do enquadramento legal nacional, os EES regem-se pelos seus próprios Estatutos e regulamentos internos. Determina o Regime Jurídico dos Estabelecimentos de Ensino Superior, no seu artigo 9.º, n.º 3 que uma das autonomias de que os estabelecimentos de ensino superior públicos gozam é a criação dos seus próprios estatutos, onde é enunciada a sua missão, objetivos pedagógicos e científicos, e estrutura orgânica⁴⁹. Da mesma forma, os estabelecimentos de ensino superior privados gozam de autonomia estatutária⁵⁰. De acordo com o Regime Jurídico dos Estabelecimentos de Ensino Superior, estes devem conter as normas basilares da sua organização interna e do seu funcionamento no âmbito dos planos científico, pedagógico, disciplinar, financeiro e administrativo⁵¹.

Estabelecimentos de Ensino Superior

Embora a relação entre os critérios de licenciamento e acreditação e a igualdade de género, prevenção e combate à VBG e ao assédio sexual não se encontre prevista de forma expressa, ou seja, evidente, considera-se que tal relação decorre de uma interpretação da legislação

49. Artigo 9.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 68/2022, de 14 de setembro (Regime Jurídico dos Estabelecimentos de Ensino Superior), prevê que “[c]ada estabelecimento de ensino superior tem estatutos próprios que, no respeito da lei, enunciam a sua missão e os seus objetivos pedagógicos e científicos, concretizam a sua autonomia e definem a sua estrutura orgânica.

50. *Ibidem*, Artigo 46.º, n.º 2.

51. *Ibidem*, Artigo 46.º, n.º 3.

conforme o princípio da igualdade e não discriminação.

Constitui critério de acreditação a existência de “instalações adequadas”⁵², incluindo “unidades sanitárias com condições de saneamento”⁵³. Entende-se que a adequação das instalações, nomeadamente das unidades sanitárias, incluirá, necessariamente, a segurança das mesmas, ou seja, a capacidade de as mesmas constituírem um espaço seguro para mulheres que as utilizem.

A promoção da igualdade de género no acesso encontra-se expressamente referida enquanto critério de licenciamento⁵⁴. Não foi possível ter acesso a relatórios do licenciamento de estabelecimentos de ensino para entender o âmbito deste critério. Entende-se que este critério se refere não só a um balanço de género no número de estudantes que frequentam a instituição, mas também à adoção de outras medidas que visam promover essa igualdade, incluindo medidas de prevenção e combate à VBG e ao assédio sexual entre estudantes.

É prevista, em Lei, a obrigação de os Estatutos dos EES contemplarem a criação de uma estrutura com competência para receber queixas dos estudantes e promover a articulação entre as associações de estudantes e a orgânica dos estabelecimentos, como um Provedor do Estudante⁵⁵.

É o membro do Governo responsável pela área do ensino superior que exerce o poder de tutela relativamente aos estabelecimentos de ensino superior, “tendo em vista fundamentalmente o cumprimento da lei e a defesa do interesse público”⁵⁶. Ressalta-se que o poder de tutela é exercido tanto sobre EES públicos, quanto privados.

De entre os poderes do Governo, encontra-se o de recomendar a adoção de medidas ou de programas às instituições de ensino superior ou de procurar consenso sobre matérias relacionadas com o ensino superior. Para dar efeito a este, foi criado o Conselho de Reitores, enquanto órgão de consulta para os assuntos relativos ao ensino superior. Como o seu nome o diz, o Conselho de Reitores é composto pelos dirigentes máximos das instituições de ensino superior, públicas ou privadas, acreditadas e pelo Ministro do Ensino Superior, Ciência e Cultura, que o preside⁵⁷. De entre as suas competências, destaca-se a de “recomendar a adoção de medidas de promoção da igualdade de género e do acesso equitativo a uma educação inclusiva de qualidade”⁵⁸, o que pode

52. Artigo 18.º, n.º 1, al. g) e n.º 2, al. g) do Decreto-Lei n.º 26/2017, de 26 de julho (Regime de Avaliação e Acreditação das Instituições do Ensino Superior e dos Ciclos de Estudo) e o artigo 26.º, n.º 2, al. b) do Decreto-Lei n.º 68/2022, de 14 de setembro (Regime Jurídico dos Estabelecimentos de Ensino Superior).

53. Ponto 6.3 (Recursos de Aprendizagem) do Caderno Padrão para o Licenciamento de Instituições de Ensino Superior aprovado pelo Despacho Ministerial n.º 090/GM/MESCC/II/2020, de 11 de fevereiro.

54. Ponto 10.3 (Promover a Igualdade de Género) do Caderno Padrão para o Licenciamento de Instituições de Ensino Superior aprovado pelo Despacho Ministerial n.º 090/GM/MESCC/II/2020, de 11 de fevereiro.

55. Artigo 16.º do Regime Jurídico dos Estabelecimentos de Ensino Superior: “1. Os estabelecimentos de ensino superior devem obrigatoriamente garantir nos seus estatutos a existência de um provedor de estudante, cuja denominação cabe, no âmbito da sua autonomia, ao próprio estabelecimento de ensino superior. 2. O titular do cargo com competência para assumir as tarefas de provedor de estudante deve procurar promover uma clara articulação com as associações de estudantes e com os órgãos e serviços do estabelecimento de ensino superior, bem como com a reitoria e as unidades internas.”

56. Artigo 58.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 68/2022, de 14 de setembro (Regime Jurídico dos Estabelecimentos de Ensino Superior).

57. Artigo 5.º, n.º 2, al. a) e b) do Decreto-Lei n.º 56/2023, de 6 de setembro (Orgânica do Ministério do Ensino Superior, Ciência e Cultura).

58. Artigo 5.º, n.º 4, al. c) da Orgânica do Ministério do Ensino Superior, Ciência e Cultura.

incluir a recomendação para que as instituições do ensino superior adotem medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e VBG.

No que respeita à resposta dos estabelecimentos de ensino superior ao assédio sexual e à VBG, é, assim, de admitir que a inação sistemática do EES perante situações desta natureza possa originar uma inspeção por parte do Ministério da tutela, tendo em vista a verificação da legalidade de atuação, incidindo especialmente na capacidade do EES de prevenir e de dar resposta às alegações.

Funcionários ou Trabalhadores

O enquadramento jurídico nacional já proíbe o assédio sexual por parte de todos os **funcionários ou trabalhadores** dos Estabelecimentos de Ensino Superior:

- Nos EES públicos, o assédio sexual é expressamente proibido com base na Orientação n.º 12/2017, de 9 de agosto (Prevenção e combate ao assédio sexual na Função Pública), da Comissão da Função Pública;
- Nos EES privados, o assédio sexual é expressamente proibido com base no artigo 7.º, n.º 3 da Lei do Trabalho⁵⁹.

Do mesmo modo, as competências dos docentes não se encontram limitadas às competências pedagógica ou científica, incluindo também as competências sociais que são fator, aliás, da avaliação do desempenho dos docentes universitários⁶⁰ e, juntamente com a personalidade, um dos tipos de competências que devem ser avaliadas para que um docente possa adquirir certificação⁶¹. Assim, poderá considerar-se que os mecanismos que garantam a competência dos docentes devem incidir na sua capacidade em responder a padrões mínimos de comportamento, como seja, o de não cometer assédio sexual ou outras formas de violência baseada no género.

Os EES nos seus Estatutos e regulamentos internos devem assegurar o cumprimento deste enquadramento jurídico no que diz respeito ao vínculo com os seus funcionários ou trabalhadores.

Estudantes

No que diz respeito aos **estudantes**, entende-se que embora o regime jurídico específico dos estabelecimentos



59. Artigo 7.º, n.º 3 da Lei do Trabalho (Lei n.º 4/2012, de 21 de fevereiro).

60. Artigo 38.º-A, n.º 3, al. d) do Estatuto da Carreira Docente Universitária (Decreto-Lei n.º 7/2012, de 15 de fevereiro, com as alterações previstas no Decreto-Lei n.º 2/2018, de 24 de Janeiro).

61. Diploma Ministerial n.º 44/2022, de 3 de novembro (Manual de Certificação do Docente Universitário).



de ensino superior não preveja regras específicas sobre a proibição do assédio sexual e da violência com base no género, é possível retirar deste regime jurídico e da Lei de Bases do Ensino Superior critérios, requisitos e orientações importantes que podem ser interpretados como uma proibição do assédio sexual por parte dos estudantes.

De acordo a Lei de Bases do Ensino Superior, são objetivos do ensino superior “[p]romover a diminuição progressiva das desigualdades sociais, financeiras e económicas no acesso, ingresso e frequência no ensino superior”, “[p]romover ativamente (...) o espírito humanista da sociedade” e “[e]stimular o conhecimento dos problemas do mundo”⁶². Apesar de não existir uma expressa referência às questões de género, pode-se afirmar que a prevenção e resposta à violência de género, em geral, na comunidade académica, e ao assédio sexual em particular, devem ser considerados como fazendo parte dos objetivos do Ensino Superior, uma vez que a discriminação baseada no género é uma das mais marcantes causas da desigualdade social em Timor-Leste, e no mundo, representando uma discriminação com base no género, e que impacta, profundamente, os direitos e garantias legalmente reconhecidos das suas vítimas.

Assim, entende-se que, dentre os comportamentos esperados dos estudantes, deve estar incluído a não violência e o respeito pelo outro, e assim a proibição do assédio sexual como um tipo de violência baseada no género.

TIPOS DE RESPONSABILIDADE POR ASSÉDIO SEXUAL

Em Timor-Leste, **o assédio sexual é especificamente definido como uma conduta proibida** nas leis que regulam as relações de trabalho: Lei do Trabalho (Lei n.º 4/2012, de 21 de fevereiro) e a Comissão da Função Pública n.º 12/2017, de 9 de agosto.

Certos comportamentos que constituem assédio sexual podem configurar crime e ser puníveis ao abrigo da lei penal timorense. Isto significa que, apesar de a lei penal não conter um artigo específico que criminalize o assédio sexual como tal, na realidade, alguns dos comportamentos que constituem assédio sexual podem também constituir um crime.

O assédio sexual pode também ser considerado uma forma de violação dos direitos de personalidade consagrados no Código Civil.

62. Artigo 5.º, al. d), b) e i) da Lei n.º 6/2024, de 17 de julho (Lei de Bases do Ensino Superior).

No que respeita ao assédio sexual, existem vários tipos de responsabilidade, regulados por diferentes ramos do direito:

	Responsabilidade Disciplinar	Responsabilidade Criminal	Responsabilidade Civil
Objetivo	Garantir a ordem e disciplina no local de trabalho e estudo Cumprimento de deveres profissionais e éticos Garantir um ambiente saudável	Prevenir e punir comportamentos que são graves e prejudiciais para outros ou para a sociedade e que violam a lei penal	Reparação de danos, ou seja, compensação da vítima pelos prejuízos sofridos, restaurando a situação anterior ao ato violador tanto quanto possível
Quem aplica	A Estrutura que tenha o poder disciplinar na instituição onde o alegado infrator trabalha ou estuda (Reitor, Conselho Disciplinar ou CFP)	Sistema de justiça criminal (polícia, Ministério Público e Tribunais)	Procedimentos de resolução de conflitos informais (ex. mediação e conciliação) e Tribunais civis, normalmente através de uma ação judicial movida pela vítima
Consequências	Sanções de natureza educativa e punitiva: Advertências, suspensões, inatividade, despedimento por justa causa, etc.	Castigo: Multa, prisão, trabalho em favor da comunidade, ou outras penas previstas na lei	Reparação: Pagamento de indemnizações à vítima para reparar os danos causados, pedidos de desculpas e outra ação relevante

Os **vários tipos de responsabilidade podem ocorrer ao mesmo tempo pelo mesmo facto**. Assim, quem comete assédio sexual pode estar sujeito a um procedimento disciplinar, a um procedimento criminal pelo mesmo comportamento e ainda a um processo cível.

Os processos de diversas naturezas podem ter ligações entre eles.

- O procedimento criminal é independente do procedimento disciplinar e civil;
- Mesmo que a conduta possa constituir simultaneamente uma violação de um dever



disciplinar e um crime, o procedimento disciplinar não deve ser suspenso, ou seja, devem correr ao mesmo tempo;

- Quando o ato de assédio sexual também constitui um crime, é, por regra, um dever da autoridade disciplinar, quando esta for autoridade pública ou quando o caso envolver menores de idade, submeter a questão ao Ministério Público para possível ação judicial penal⁶³;
- Não é essencial que uma condenação penal antecipe uma decisão disciplinar;
- É possível, juridicamente, que uma pessoa seja considerada culpada de infração disciplinar, mas não seja acusado de ilícito criminal (considerando que os requisitos são diferentes, sendo aplicáveis aos processos disciplinar e penal normas diferentes, com elementos distintos);
- Se o comportamento que é a base para a ação civil também constituir um crime, a responsabilidade civil, na forma de reparação a ser atribuída à vítima, pode ser decidida dentro do procedimento criminal.

Responsabilidade disciplinar

O regime disciplinar tem por propósito assegurar a responsabilização dos membros da comunidade académica aquando da violação dos seus deveres específicos, enquanto docentes, funcionários ou estudantes. No âmbito do assédio sexual e da VBG, o regime disciplinar é o procedimento utilizado para assegurar a responsabilização pela violação dos deveres inerentes no âmbito das suas funções ou posições no âmbito da comunidade académica.

O assédio sexual **é sempre uma infração ou falta disciplinar**, por violar os deveres ético-profissionais ou ético-académicos e por tal deve sempre corresponder a uma responsabilidade de natureza disciplinar.

É de notar que, especificamente no âmbito do assédio sexual, como referido, este pode ser cometido por funcionários e docentes contra estes, contra os estudantes e ainda contra pessoas externas ao estabelecimento. Em relação aos estudantes, o assédio sexual pode ser cometido entre estes, e, em raras situações, entre estes e os docentes.

63. Comissão da Função Pública, *Roteiro de Instauração do Processo Administrativo Disciplinar e Recursos*, Novembro de 2016.

Assédio Sexual Cometido por Docente ou outro Trabalhador ou Funcionário

A **Lei do Trabalho**, sendo a lei que regula o vínculo formal de trabalho nos EES privados, proíbe o assédio no trabalho no seu artigo 7.º.

De acordo com essa norma, o empregador deve tomar todas as medidas necessárias para prevenir casos de assédio, incluindo o assédio sexual, no local de trabalho.

Sanção e Procedimento no âmbito da Função Pública

- Sendo o comportamento de assédio sexual uma infração disciplinar, **deve ser aplicada uma sanção disciplinar** ao autor do assédio sexual.
- As sanções disciplinares incluem a suspensão do trabalhador e a rescisão do seu contrato por justa causa.
- A aplicação dessas sanções requer a implementação de um procedimento disciplinar, que inclui a notificação do trabalhador sobre as alegações contra ele, a oportunidade de exercer o seu direito de defesa e uma decisão final pelo empregador ou seu representante autorizado.

O **Estatuto da Função Pública**, aprovado pela Lei n.º 8/2004, de 16 de junho, e alterado pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho (EFP) é sempre de aplicação aos docentes do regime de carreira especial e funcionários do regime de carreira geral, mesmo que de forma subsidiária.

No âmbito do assédio sexual, a Comissão da Função Pública já aprovou a Orientação da Comissão da Função Pública para a Prevenção e Combate ao Assédio Sexual na Função Pública (Orientação sobre o Assédio Sexual da CFP)⁶⁴.

Tratando-se de funcionários públicos, quer de regime geral ou especial, as competências da Comissão da Função Pública relativas ao procedimento disciplinar são sempre pertinentes, tais como previstas na Lei n.º 7/2009, de 15 de julho (Cria a Comissão da Função Pública).

Sem prejuízo das competências próprias da Comissão da Função Pública quanto aos EES públicos, o Regime Jurídico dos Estabelecimentos de Ensino Superior confere autonomia disciplinar aos estabelecimentos de ensino superior público, integrando esta autonomia, o



Instituto Ciência Saúde (ICS) - Dili, Timor-Leste

64. Comissão da Função Pública, Orientação n.º 12/2017, de 9 de agosto (Prevenção e combate ao assédio sexual na Função Pública).

poder de punir ou de promover a punição, nos termos da lei e dos estatutos dos estabelecimentos, das infrações disciplinares praticadas por docentes, investigadores e demais funcionários e agentes⁶⁵. Assim, a competência para a disciplina dos docentes e funcionários nos EES públicos pode ser do próprio EES ou subsidiariamente da Comissão da Função Pública.

Sanção e Procedimento no âmbito da Função Pública

- O assédio sexual constitui uma violação de vários dos deveres consagrados no Estatuto da Função Pública pelo constitui uma **infração disciplinar** no âmbito da legislação da Função Pública, que se aplica a funcionários públicos sob o regime geral de carreiras, agentes da administração pública (geralmente chamados de “pessoal contratado”), bem como para carreiras especiais.
- As sanções disciplinares potencialmente aplicáveis incluem a suspensão, inatividade ou despedimento.

Assédio Sexual Cometido por Estudante

A relação do estudante com o EES tem por base o seu ingresso para fins de estudos em programas por este oferecido. Numa perspetiva jurídica, esta relação é uma relação de natureza contratual.

Normalmente, um estudante no momento do ingresso ao EES assina um documento concordando em ser regulado pelas regras do EES e cumpri-las, incluindo regras relativas ao seu comportamento. Tais regras, que formam a conduta dos estudantes, estão, normalmente, previstas em regulamento interno, muitas das vezes na forma de Código de Conduta.

Cada EES aprova o seu instrumento regulamentar o qual deve cumprir com regras básicas processuais de Direito, bem como respeitar os direitos fundamentais e outras garantias previstas no Código Civil e no Procedimento Administrativo (nas EES públicas).

O regime interno disciplinar dos estudantes pode ser o mesmo dos docentes e funcionários, ou pode ser um regime distinto, com estruturas distintas. É a autonomia estatutária e disciplinar do EES, prevista no Regime Jurídico dos Estabelecimentos de Ensino Superior, que

65. Artigo 53.º do Decreto-Lei n.º 68/2022, de 14 de setembro (Regime Jurídico dos Estabelecimentos de Ensino Superior).

permite este poder de escolha⁶⁶.

No Código de Conduta dos estudantes ou regime interno disciplinar, o assédio sexual é, por vezes, expressamente incluído como conduta proibida, ou é assim interpretado no âmbito de outras condutas identificadas como inadequadas e violadoras das regras internas. As respetivas sanções disciplinares dos estudantes estão previstas nos mesmos regulamentos e, normalmente, incluem advertência, atividades educativas, perda de benefícios, suspensão e expulsão.

Responsabilidade Criminal

O assédio sexual **pode ou não** constituir conduta criminal.

Para corresponder a um ilícito criminal deve a conduta representar um comportamento definido como crime em lei penal. Comportamentos que constituem assédio sexual e que podem ser considerados crimes incluem coação sexual (artigo 171.º do Código Penal), violação (artigo 172.º do Código Penal), exibicionismo sexual (artigo 181.º do Código Penal), devassa [divulgação pública de informações sobre a vida sexual de alguém sem a sua autorização (artigo 183.º do Código Penal)], ameaças (artigo 157.º do Código Penal) ou até mesmo abuso de poder (artigo 297.º do Código Penal). O Código Penal também criminaliza vários comportamentos envolvendo menores, como abuso sexual de menores [idade inferior a 14 anos (artigo 177.º do Código Penal)] e atos sexuais com adolescentes (artigo 178.º do Código Penal)⁶⁷.

Responsabilidade Criminal por Assédio Sexual

O assédio sexual é criminalizado em certas circunstâncias. No entanto, **só será punível quando refletir um crime específico**. Nessas situações, é preciso verificar se o comportamento constitui o crime específico, pelo que a responsabilização criminal ocorrerá apenas quando os elementos ou critérios do crime específico forem atendidos. Por exemplo, podem ser considerados crimes:

- O assédio sexual que equivale a agressão física, onde o corpo de alguém é tocado ou há um beijo forçado ou algo similar (representando o crime de coação sexual);
- A ameaça de ser reprovado de uma matéria caso não

66. Decreto-Lei n.º 68/2022, de 14 de setembro (Regime Jurídico dos Estabelecimentos de Ensino Superior), artigo 9.º, n.º 3 e artigo 46.º.

67. Enquanto alguns dos crimes que constituem assédio sexual são de natureza pública (como coação sexual ou violação), outros são semipúblicos (como exibicionismo sexual ou intrusão). Se um crime é um crime público, o procedimento não depende de uma queixa formal da vítima. Portanto, o procedimento criminal começará quando a polícia ou as autoridades tiverem informações sobre o crime (mesmo que fornecidas por outras autoridades ou qualquer outra pessoa). Os crimes semipúblicos podem dar início a processo-crime apenas se uma queixa formal tiver sido apresentada, ou seja, somente se a vítima tiver demonstrado a sua vontade de que um processo criminal seja iniciado. Se a vítima decidir retirar a queixa, o processo cessa.

“namore” com um docente é um crime de coação sexual, sendo ainda a tentativa criminalizada;

- O crime de devassa – publicação da vida sexual privada sem autorização – também é um crime que reflete comportamentos comuns de assédio sexual.

O assédio sexual na forma de piropos, envio de textos escritos, fazer comentários privados sobre a vida sexual de alguém e fazer elogios de natureza sexual, por regra, não encontram uma correspondente infração penal, a menos que acompanhados de ameaças ou em situações onde o infrator for um agente público e abuse do seu poder público para cometer a infração⁶⁸.

Responsabilidade Civil

A responsabilidade civil por um comportamento existe quando uma ação (ou inação) específica causa danos ou lesões pessoais.

O assédio sexual pode representar um ilícito civil, visto que este vem, normalmente, violar o direito da personalidade de um indivíduo ou a sua dignidade.

A responsabilidade civil é regulada pelos artigos 417.º e seguintes do Código Civil. A responsabilidade civil depende da verificação dos seguintes critérios: o comportamento (ação ou omissão), a ilegalidade (violação de um direito de uma pessoa), culpa (com intenção ou de forma negligente), dano e o nexo causal entre o comportamento e o dano. Normalmente, o reclamante tem o ónus de provar os elementos da responsabilidade civil.

A responsabilidade civil pode resultar em uma ordem para pôr fim à violação, restituir o direito violado ou uma indemnização financeira.

Portanto, se o assédio sexual resultar em danos ou prejuízo pessoal para a vítima, incluindo impacto psicológico ou ofensa à dignidade pessoal, a vítima pode iniciar uma ação cível num tribunal. Uma ação cível em relação ao assédio sexual seria iniciada pela vítima contra o seu agressor.

Nota-se que não é comum encontrar ações judiciais nos tribunais de Timor-Leste relacionadas a este tipo de

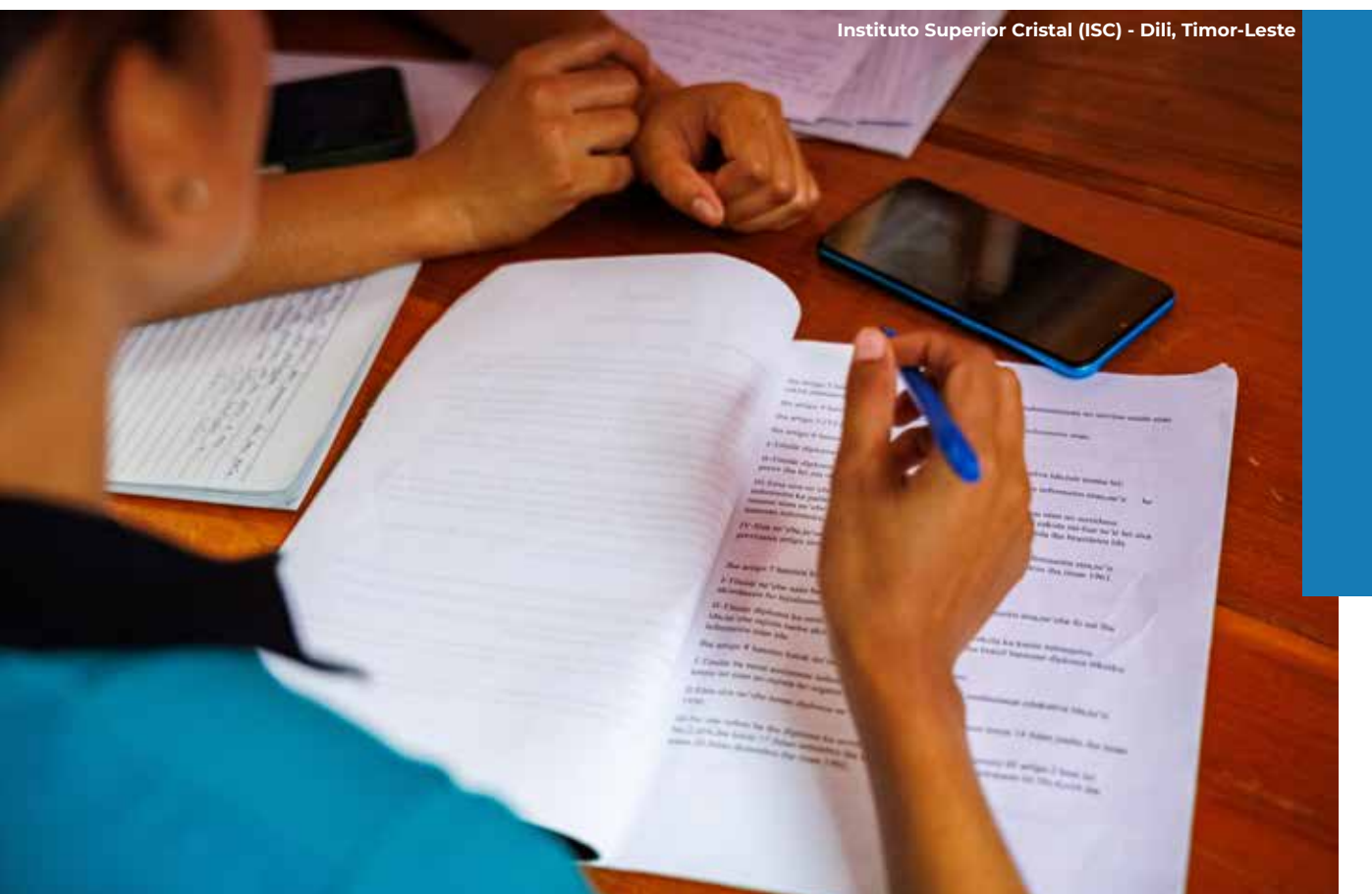
68. Para referências adicionais da relação entre assédio sexual e crime ver UN Women, *Tabela Hahalok Asédiu Seksuál* (publicado em https://www.just.tl/files/ugd/d7071b_130586cd7dc14861ad92921badb814b0.pdf).

infração.

Se o comportamento que é a base para a ação cível também constituir um crime, a responsabilidade civil, na forma de indemnização financeira a ser atribuída à vítima, pode ser decidida como parte do procedimento criminal. Este é outro exemplo da relação entre procedimentos de diferentes naturezas para apoiar processos mais eficazes, levando em consideração tanto os interesses do Estado, quanto os da vítima.

É também possível fazer uso de **mecanismos alternativos de disputa**, como a mediação ou conciliação, para resolver questões de responsabilidade civil.

A responsabilidade civil, incluindo a resolução através de meios alternativos de disputa, não extingue a responsabilidade disciplinar do infrator. Recorde-se que a responsabilidade civil se relaciona com a relação horizontal entre o infrator e a sua vítima, enquanto a responsabilidade disciplinar resulta do poder-dever do empregador/entidade de ensino em assegurar o cumprimento dos deveres pelos seus membros e um ambiente respeitador dos direitos dos outros, tendo um impacto no vínculo formal, de trabalho ou de ensino, entre a entidade e o indivíduo infrator.





ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E RESPOSTA AO ASSÉDIO SEXUAL

IV. ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E RESPOSTA AO ASSÉDIO SEXUAL

As estratégias de prevenção e resposta ao assédio sexual são fundamentais para criar um ambiente académico seguro, inclusivo e respeitador. A implementação de padrões básicos é crucial para um ambiente académico sadio onde todos se sintam seguros e respeitados. Cada padrão contribui de forma única para a prevenção e resposta ao assédio sexual, promovendo uma cultura de zero tolerância ao assédio e proporcionando um sistema de apoio para as vítimas.

Os padrões que se seguem foram desenvolvidos com base nas boas práticas internacionais, nomeadamente nas ações identificadas no âmbito dos esforços desenvolvidos pela ONU Mulheres e pelo projeto UniSAFE.



ONU Mulheres

A ONU Mulheres identificou 10 ações principais a serem implementadas de forma a darem resposta à violência nos *campi* universitários⁶⁹:

- Ação 1: Avaliar a situação;
- Ação 2: Estabelecer uma política;
- Ação 3: Designar uma estrutura ou unidade competente ou dedicada à VBG;
- Ação 4: Estabelecer normas e regras para os procedimentos de responsabilização;
- Ação 5: Prever medidas cautelares e medidas de proteção e apoio às vítimas;
- Ação 6: Criar mecanismos de monitorização e avaliação;
- Ação 7: Dispor de um orçamento específico;
- Ação 8: Prestar (ou encaminhar para) serviços especializados para a vítima;
- Ação 9: Implementar programas de sensibilização e de apoio;
- Ação 10: Promover relações de respeito e combater as atitudes discriminatórias de género.

69. UN Women, *Guidance note on campus violence prevention and response*, 2018, pp. 15-ss.

UniSAFE

Também de forma abordar e combater a violência de gênero nos *campi*, o projeto UniSAFE assenta no modelo 7P⁷⁰:

- *Prevalence* (Prevalência da VBG, um dos aspetos centrais da estratégia e que permite compreender o papel do EES e das respetivas unidades de investigação, no âmbito dos outros “P”s);
- *Prevention* (Prevenção);
- *Protection* (Proteção);
- *Prosecution* (Acusação/responsabilização dos infratores);
- *Provision of Services* (Prestação de serviços de apoio);
- *Partnerships* (Parcerias);
- *Policies* (Políticas, Diretrizes, Estratégias, etc)

Estes padrões internacionais têm sido reforçados pelas iniciativas bem sucedidas levadas a cabo por organizações públicas e privadas em Timor-Leste para melhorar a capacidade institucional no que diz respeito à prevenção e combate ao assédio sexual nas universidades.

Foram, assim, identificados 8 Padrões Básicos para o reforço institucional na prevenção e resposta ao assédio sexual e violência baseada no gênero nos estabelecimentos de ensino superior (EES). Os 8 padrões interrelacionam-se uns com os outros para apresentar um enquadramento prático e acionável para os EES. Por razões de sistematização estes são divididos em padrões de base ou fundacional (Padrão 1), os padrões relativos à prevenção do assédio sexual (Padrão 2 a 5) e os padrões relativos à proteção ou resposta (Padrão 6 a 8).

Os padrões de prevenção têm por objetivo principal prevenir que o assédio sexual aconteça no âmbito da comunidade académica, assim promovendo mudanças institucionais, de organização, de conhecimento e de comportamentos para que os membros da comunidade académica não cometam assédio sexual ou outra forma de VBG.

Os padrões de proteção ou resposta referem-se às questões que devem ser abordadas quando há alguma

70. UniSAFE, Örebro University, *D3.1 Theoretical and conceptual framework*, Suécia, 2022, pp. 16 e ss. O UniSAFE é um projeto Horizonte 2020, financiado no âmbito da chamada SwafS-25-2020: Violência de gênero, incluindo assédio sexual, em unidades de investigação e universidades. Tem dois objetivos: produzir conhecimento sólido sobre a violência de gênero em universidades e organizações de pesquisa, e traduzir esse conhecimento em ferramentas operacionais e recomendações para universidades, organizações de pesquisa e formuladores de políticas, a fim de reduzir a violência de gênero.

alegação de assédio sexual relativo aos EES. Por maior esforço que se faça para prevenir a ocorrência de situações de assédio sexual é impossível assegurar que este nunca irá acontecer e o EES possui um dever legal de ter a capacidade institucional de responder às alegações através de mecanismos formais de responsabilização e de proteção às vítimas .



Padrão 1

Prevenção e Resposta ao Assédio Sexual e Violência Baseada no Gênero nos Estabelecimentos de Ensino Superior

Estes padrões propostos foram identificados pela JU,S Jurídico Social como parte de uma ferramenta de avaliação da capacidade institucional para a prevenção e resposta ao assédio sexual em entidades públicas e privadas timorenses. Estas normas baseiam-se nas ações e modelos internacionais acima apresentados. As normas e as suas ações estratégicas específicas foram especialmente concebidas para os EES timorenses e foram desenvolvidas com base nas conclusões incluídas no presente relatório, bem como na discussão participativa com representantes dos EES.

PADRÕES BÁSICOS

BASE

Padrão Básico 1

Política e Compromisso Institucional: O EES possui enquadramento institucional sobre Assédio Sexual e Violência Baseada no Género, onde se determina a sua proibição, as ações essenciais de prevenção e os mecanismos para o seu tratamento de forma séria e eficaz. São, ainda, designadas as estruturas com a responsabilidade de promover a implementação de tais mecanismos.

PREVENÇÃO

Padrão Básico 2

Valores e Cultura Institucional e da Comunidade Académica: O EES promove uma cultura aberta e transparente, um compromisso real de prevenir e combater práticas discriminatórias com base no género, garantindo uma representação equilibrada de género e considerando a igualdade de género nas suas decisões.

Padrão Básico 3

Sistema de Gestão e Recursos Humanos e Ingresso de Estudantes: O sistema de gestão e recursos humanos dos EES e o regime de ingresso e de receção de estudantes consideram questões de assédio sexual e violência baseada no género no âmbito dos seus procedimentos diversos.

Padrão Básico 4

Fortalecimento das Capacidades e Conhecimento: A comunidade académica possui um conhecimento básico sobre a igualdade de género o assédio sexual e a violência baseada no género e podem atuar de forma ativa e consciente para contribuir para a igualdade de género.

Padrão Básico 5

Medidas de Mitigação de Riscos: O EES identifica de forma participativa os riscos associados à violência de género no *campus* e atividades académicas, e implementa ações concretas para a sua redução fomentando um ambiente seguro e protegido para todos os membros da comunidade académica.

PROTEÇÃO

Padrão Básico 6

Mecanismos de Queixa e Denúncia: O EES estabelece canais e mecanismos acessíveis e eficazes que permitam a estudantes, docentes, funcionários e membros da comunidade em geral, denunciar alegações de assédio sexual, ou outro tipo de violência de gênero, sem receio de verem os seus direitos violados.

Padrão Básico 7

Assistência e Encaminhamento: O EES assegura o acesso, aos sobreviventes/vítimas de assédio sexual e de outros tipos de violência de gênero, à assistência imediata e ao encaminhamento adequado para os serviços especializados relevantes no âmbito de apoio a curto e longo prazo.

Padrão Básico 8

Processo de Responsabilização: O EES possui processos formais e eficazes para responder às queixas e denúncias de assédio sexual e violência com base no gênero, através de procedimentos disciplinares imparciais que garantam a confidencialidade e possam culminar em sanções adequadas à gravidade da violação.

Como reflexo de boas práticas, é essencial que o processo de fortalecimento institucional dos EES tenham por base um processo de análise ou avaliação consultivo, e ainda a inclusão destes esforços como parte dos seus programas e do seu orçamento.



Padrão Básico 1: Política e Compromisso Institucional

O EES possui enquadramento institucional sobre Assédio Sexual e Violência Baseada no Gênero, onde se determina a sua proibição, as ações essenciais de prevenção e os mecanismos para o seu tratamento de forma séria e eficaz. São, ainda, designadas as estruturas com a responsabilidade de promover a implementação de tais mecanismos.

Para a implementação deste padrão de forma efetiva e com qualidade, o EES:

- Determina formalmente a tolerância zero ao assédio sexual e demonstra o compromisso da instituição em combater o assédio sexual em todos os níveis e

por todos os membros da comunidade académica, devendo tal estar previsto em documentos programáticos, políticas internas e instrumentos normativos;

- Estabelece definições claras do que constitui assédio sexual e determina os comportamentos inaceitáveis e quando os deveres são violados;
- Estabelece procedimentos formais e acessíveis para apresentação e receção de denúncias, e processos de responsabilização alinhados com a legislação nacional;
- Garante o acesso e o conhecimento dos instrumentos e políticas sobre o assédio sexual a todos os membros da comunidade educativa.

Regulamentos dos Estabelecimentos de Ensino Superior timorenses

Tendo em vista que a lei exige que os EES tenham estatutos e regulamentos internos⁷¹, independentemente da sua natureza pública ou privada, os EES acreditados já possuem tais documentos.

Os estatutos e regulamentos são essenciais para determinar regras, instituir órgãos e regulamentar o seu funcionamento. Assim, os estatutos e regulamentos também têm um papel fundamental no âmbito do tratamento institucional conferido às alegações de assédio sexual nos EES.

Como a abordagem deste tema no âmbito académico ainda é bastante incipiente, a maior parte dos estatutos e regulamentos das universidades timorenses carecem de regras e/ou órgãos específicos que tornem efetivo o combate ao assédio sexual no ensino superior.



⁷¹. Artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 68/2022, de 14 de setembro (Regime Jurídico dos Estabelecimentos de Ensino Superior).

Documentos-Chaves Institucionais e o Assédio Sexual nos EES de Timor-Leste

Pontos positivos:

- Proibição expressa do assédio sexual e de outras formas de assédio e violência;
- Proibição de relacionamento íntimo entre docente e estudante ou restrição a este tipo de relacionamento;
- Previsão de mecanismos diversos para a submissão de reclamação, o que permite à pessoa/vítima escolher o canal mais adequado à sua situação;
- Determinação de que a violação dos deveres, incluindo a proibição de assédio sexual, corresponde a uma infração disciplinar, originando processo disciplinar e podendo consubstanciar uma infração grave;
- Dever de utilizar os meios de informação tecnológica (computadores, plataformas de comunicação online usadas para reuniões e aulas, aplicativos de mensagens) com base em regras internas que previnam o seu mau uso ou o uso que viole os direitos de outras pessoas (privacidade, incluindo a intimidade).

Pontos negativos:

- Inexistência de sistema interno específico que regule questões relacionadas com o assédio sexual;
- Previsão de que as ações que ponham em causa o bom nome ou a reputação do EES podem constituir uma violação de deveres. Tal previsão resulta na inibição de apresentação de denúncias de assédio sexual ou pode levar à não responsabilização formal dos alegados infratores, uma vez que tal pode prejudicar a reputação do EES. Idealmente não é necessário prever qualquer regra que regule a expressão de sentimentos de insatisfação com os serviços prestados pelo EES, visto que se estima que o EES já possui uma estrutura capaz de responder às críticas proferidas de forma pública. No entanto, caso o EES considere necessária uma proibição deste teor, esta deve ser acompanhada de regras excepcionais, salvaguardando que o uso de mecanismos legalmente previstos ou internos de queixa e reclamação não pode constituir uma violação de qualquer dever nem coloca em causa o bom nome ou reputação do estabelecimento.
- Previsão de regras de vestuário recorrendo a linguagem que pode fomentar ou enraizar perspetivas discriminatórias contra as mulheres, ou a culpabilização das vítimas de violência sexual por usarem um determinado vestuário.
- Uso de linguagem ligada à “moral” ou “educação” (“la étiku ka la moral” ou “mal edukadu”) aquando da proibição de comportamentos. Termos e conceitos subjetivos devem ser evitados, pois tendem a prejudicar especialmente as mulheres, que são mais facilmente acusadas de não cumprirem com o esperado padrão de comportamento. No contexto do assédio sexual, isso pode levar ao aumento da subnotificação dos casos e a resultados injustos de processos disciplinares.
- Inexistência de qualquer referência expressa de proibição ou restrição de relacionamento íntimo entre docente e estudante, ou entre docentes/funcionários com relação hierárquica.

- Inexistência de sanções/consequências para os docentes e funcionários quando da violação das proibições, podendo violações graves serem resolvidas através de mediação.
- Falta de garantias de confidencialidade no âmbito do tratamento de reclamações ou queixas.
- Falta de previsão de qualquer mecanismo formal para responder às queixas e reclamações, incluindo alegações de assédio sexual.
- Falta de previsão de medidas para mitigar os riscos de assédio sexual, em casos como, por exemplo, a avaliação do estudante e o processo de supervisão de monografia.
- Falta de previsão de regras específicas sobre o uso de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), nas instalações do EES, e a proibição de assédio de qualquer natureza através de meios de tecnologia de informática.



Institute of Business (IOB) - Díli, Tímor-Leste



Padrão Básico 2: Valores e Cultura Institucional e da Comunidade Académica

O EES promove uma cultura aberta e transparente, um compromisso real de prevenir e combater práticas discriminatórias com base no género, garantindo uma representação equilibrada de género e considerando a igualdade de género nas suas decisões.

Para a implementação deste padrão de forma efetiva e com qualidade, o EES:

- Fomenta uma cultura de respeito e igualdade entre todos membros da comunidade académica, promovendo formação em liderança inclusiva, reduzindo a permissividade de comportamentos inaceitáveis e tratando as ocorrências de discriminação com seriedade;
- Realiza esforços para assegurar a representatividade de género em todos os níveis, inclusive nas posições de gestão, senioridade e órgãos colegiais;
- Cria um ambiente transparente, seguro e participativo para a discussão sobre a problemática na comunidade académica;
- Elabora relatórios sobre a prevalência da violência de género, incluindo dados não personalizados sobre alegações de assédio sexual e os resultados obtidos, publicando-os de forma acessível à comunidade académica;
- Aumenta a consciencialização sobre os impactos do assédio sexual na comunidade académica e em toda a instituição.

Este padrão, apesar de estar incluído no âmbito da estratégia para a prevenção e resposta à violência baseada no género nos EES, transcende esta área, tendo o potencial de resultar em impactos positivos em ações além da prevenção e resposta da violência de género.

Este padrão, com as suas características, representa, na realidade, um padrão essencial para assegurar uma comunidade académica mais inclusiva.

Padrão Básico 3: Sistema de Gestão e Recursos Humanos e Ingresso de Estudantes



O sistema de gestão e recursos humanos dos EES e o regime de ingresso e de receção de estudantes consideram questões de assédio sexual e violência baseada no género, no âmbito dos seus procedimentos diversos.

Para a implementação deste padrão de forma efetiva e com qualidade, o EES:

- Integra componentes de prevenção ao assédio sexual nos processos de recrutamento, seleção e nomeação de funcionários, incluindo docentes, bem como na avaliação de desempenho e promoção, incluindo na tomada de ações para inquirir sobre o histórico de um candidato a emprego;
- Forma júri e seleção com uma representação equilibrada de género e realiza formação obrigatória sobre diversidade, inclusão e vieses inconscientes para todos os envolvidos no processo de recrutamento, seleção, nomeação, avaliação de desempenho e promoção;
- Exige, já na etapa do ingresso de novo estudante, medidas para prevenir a VBG através do compromisso pessoal do estudante e da declaração de histórico relevante no âmbito de processo criminal.

Um dos objetivos principais deste padrão é o de minimizar o ingresso nos quadros do EES de pessoas que possam anteriormente ter cometido assédio sexual. Para tal, devem reforçar-se os procedimentos de recrutamento e seleção para que, no âmbito destes, mais facilmente se consigam identificar estas pessoas.

Porém, por vezes acontece que a pessoa demitida por justa causa com base em assédio sexual esconda a razão da sua demissão. Do mesmo modo, registam-se casos em que uma pessoa pede demissão para evitar ser alvo de procedimento disciplinar por assédio sexual⁷². E esta capacidade em mudar de trabalho, sem ser possível perceber o real motivo, é um dos principais desafios para a prevenção do assédio sexual, pois permite a ocultação do problema e acentua a ineficácia dos processos de responsabilização.

72. Republic of South Africa, *Report of the Ministerial Task Team Appointed to Advise the Minister of Higher Education, Science and Innovation on Matters of Sexual Harassment and Gender-Based Violence and Harm in South African Universities*, 17 May 2024, pp. 13 e 18.



É recomendável que o EES solicite, aos candidatos a uma vaga de emprego, o seu registo criminal. E, do mesmo modo, é recomendável que os EES tornem prática regular a assinatura de uma declaração de honra de que nunca foi alvo de processo disciplinar por assédio sexual. Assim, caso o EES venha a ter conhecimento posterior do ocorrido, terá sempre justificação para pôr termo à relação laboral com base na prestação de informação falsa, não sendo necessário haver uma denúncia formal de assédio sexual contra o docente ou funcionário enquanto trabalhador do novo EES.

A prática de divulgação do nome da pessoa que foi sancionada em virtude de processo disciplinar por assédio sexual pelo EES, no seio da comunidade académica, pode contribuir para minimizar o ingresso nos quadros do EES aqueles que tenham um histórico de assédio sexual⁷³. Os visados pela divulgação do seu nome podem ser docentes, funcionários ou estudantes.

Nota-se que a Comissão da Função Pública publica sempre a decisão de sanção disciplinar no Jornal da República, sendo assim esta já reflete uma prática existente para os EES públicos. Realça-se a relevância de que, caso seja essa uma das práticas a serem adotadas pelo EES privado, os regulamentos internos, e ainda os contratos de trabalho e códigos de conduta, prevejam de forma expressa a regra de publicação dos infratores de assédio sexual.

Do ponto de vista dos estudantes, é reconhecido estarmos perante um desafio particular para impedir o ingresso de pessoas que possam representar risco aos outros estudantes. Recorde-se que um EES é também um local de ensino, e como tal deve apoiar o fortalecimento e desenvolvimento do caráter dos jovens, incluindo contribuir para a reabilitação daqueles que tenham uma condenação criminal anterior.

Uma opção escolhida por vários EES no estrangeiro é a de solicitar aos candidatos que no momento do ingresso preencham uma declaração identificando se ainda se encontram no período de execução de pena criminal por crimes de violência de género (quer seja no prazo da pena suspensa, realizando trabalho a favor da comunidade, ou beneficiando de liberdade condicional). Esta declaração deve ser realizada em separado do processo de registo ao ingresso e serve unicamente como instrumento de monitorização e de identificação de potenciais riscos futuros, não podendo constituir um fator de exclusão de

73. A divulgação dos nomes daqueles que cometem violência baseada no género ou assédio sexual nas universidades tem sido incentivado por alguns governos, como o da África do Sul. Várias são as vantagens identificadas em tal divulgação: fomentar de um espaço seguro para que outras vítimas do mesmo infrator que foi identificado se manifestem; reduzir as possibilidades de reincidência, levantando este véu de secretismo e silêncio; fortalecer uma cultura comunitária de responsabilidade e transparência entre os diversos estabelecimentos de ensino superior; dissuadir potenciais infratores da comissão do assédio sexual, visto que tal poderá prejudicar o seu percurso académico em razão da divulgação pública da sua identidade. Republic of South Africa, *Report of the Ministerial Task Team Appointed to Advise the Minister of Higher Education, Science and Innovation on Matters of Sexual Harassment and Gender-Based Violence and Harm in South Africa Universities*, 17 May 2024, pp. 143 e ss.

um estudante candidato⁷⁴.

Outra ação viável seria a assinatura de um contrato que contemple alguma cláusula expressa sobre a proibição de violência e incluindo o assédio sexual⁷⁵. Assim, desde o início o novo estudante está ciente dos padrões aplicáveis na comunidade acadêmica.

Padrão Básico 4: Fortalecimento das Capacidades e Conhecimento



A comunidade acadêmica possui um conhecimento básico sobre a igualdade de gênero, o assédio sexual e a violência baseada no gênero, e podem atuar de forma ativa e consciente para contribuir para a igualdade de gênero.

Para a implementação deste padrão de forma efetiva e com qualidade, o EES:

- Capacita estudantes, docentes e funcionários no reconhecimento, resposta e prevenção do assédio sexual no âmbito de um programa de formação contínua;
- Desenvolve materiais informativos capazes de apoiar a mudança de comportamentos dos membros da comunidade acadêmica;
- Promove o diálogo construtivo e de aprendizagem entre os diversos membros da comunidade acadêmica, através de atividades diversas para a promoção de masculinidades saudáveis e educação para o consentimento, além de desconstruir normas sociais discriminatórias de gênero, promovendo uma cultura de igualdade;
- Integra a igualdade de gênero de forma transversal nos diversos *currícula*;
- Mantém a instituição atualizada sobre as melhores práticas na área.

O fortalecimento das capacidades e do conhecimento pode ser realizado através de diversas estratégias, incluindo sessões de sensibilização, formação obrigatória, e regular e atividades de partilha de conhecimentos, tais como concursos e atividades recreativas.

74. O sistema de admissões da UCAS exige, para a maior parte dos estudantes candidatos ao ingresso a declaração sobre a existência de registo criminal. Ver: UCAS Providers, *Criminal Convictions Good Practice Guide*, 2018. As universidades da Escócia também se juntaram numa iniciativa sem precedentes para usarem dados de alunos relacionados à comissão de crimes com o intuito de combater a violência de gênero. Ver também: *Universities Scotland*, 'Scotland's universities collaborate on unprecedented approach to student data as part of ongoing commitment to tackle gender-based violence', 24 de Novembro de 2023.

75. Por exemplo, a Universidade de Stellenbosch na África do Sul, onde os candidatos a estudantes assinam um contrato que expressamente refere à proibição de qualquer forma de violência aquando da aceitação da oferta resultante do processo de acesso ao ensino superior.

É importante que sessões de treino/ações de formação aos docentes e funcionários sejam realizadas no âmbito do programa de formação contínua, e, como tal, sejam reconhecidas como atividades de reforço da capacidade destes e devidamente reconhecidas no âmbito do sistema de gestão de recursos humanos, incluindo para efeitos da sua promoção profissional.



Padrão Básico 5: Medidas de Mitigação de Riscos

O EES identifica, de forma participativa, os riscos associados à violência de género no *campus* e atividades académicas, e implementa ações concretas para a sua redução, fomentando um ambiente seguro protegido para todos os membros da comunidade académica.

Para a implementação deste padrão de forma efetiva e com qualidade, o EES:

- Identifica áreas e situações de risco de assédio sexual no ambiente e nas atividades académicas através de um mecanismo participativo e transparente;
- Implementa medidas para reduzir ou eliminar os riscos identificados, assegurando a realização de ações concretas relativas às instalações, diversos aspetos e comportamentos de riscos, integrando uma perspetiva de igualdade efetiva entre mulheres e homens e a tomada de medidas especiais temporárias.



Situações de Potencial Risco de Assédio Sexual nos EES

Considerando a realidade nacional, foram identificadas as seguintes situações que podem constituir um risco acrescido de assédio sexual:

- 1. Atendimentos individuais:** Situações em que os estudantes se encontrem sozinhos com professores ou funcionários administrativos, como sessões de mentoria, projetos académicos específicos, esclarecimento de dúvidas, etc.
- 2. Orientação de monografias/dissertações teses:** As orientações académicas pressupõem sempre contacto individualizado entre estudantes e professores, o que pode dar ensejo a episódios de assédio sexual.

3. Situações de avaliação que envolvem a atribuição de notas/aprovação em matérias:

A inexistência de regras transparentes e pré-determinadas para a avaliação dos estudantes vulnerabiliza-os quando têm notas baixas ou reprovações frequentes, tornam-nos mais suscetíveis a assédio sexual como “moeda de troca” para aprovações ou aumento de notas, ou a sofrerem coação por parte dos professores para receberem um resultado positivo;

4. Avaliação de desempenho: a falta de critérios objetivos e de fácil análise resultam no risco de assédio sexual durante o processo de avaliação de desempenho dos professores, principalmente pelo facto de ainda existir um número maior de homens que de mulheres em cargos de supervisão e gestão;

5. Processos de recrutamento em geral: Bolsas de iniciação científica, monitorias e estágios são processos que resultam em riscos acrescidos, pelo facto de a pessoa em posição de poder se fazer valer da hierarquia para praticar assédio sexual contra os candidatos à vaga.

6. Viagens/Trabalhos académicos fora do campus: Todas as atividades que envolvam transportes, viagens e pernoitar durante atividades académicas potencializam casos de assédio sexual. Esta hipótese dá-se tanto em relações marcadas por hierarquia, como docente-estudante, como entre pares (estudante-estudante).

7. Dormitórios: Não são incomuns casos de assédio sexual em dormitórios universitários, sobretudo entre estudantes;

8. Conferências e eventos universitários: Como toda situação que envolve a convivência de pessoas, os eventos académicos também podem propiciar a ocorrência de assédio sexual, principalmente quando tais eventos misturam atividades académicas com eventos sociais;

9. Eventos sociais e festas: São ambientes propícios à ocorrência de assédio sexual, especialmente quando há consumo de álcool e dança. Nestes casos, a incidência de assédio sexual tende a ser maior entre estudantes;

10. Trabalhos em grupo: Projetos em grupo pressupõem interação mais próxima entre estudantes, o que pode dar ensejo a casos de assédio sexual;

11. Mídias Sociais e interações online: O ambiente online também é bastante propício à ocorrência de assédio sexual. O aumento de atividades académicas online também aumenta a probabilidade de casos de assédio sexual no ambiente virtual. Tanto professores quanto funcionários e estudantes podem envolver-se em casos de assédio sexual online. O uso amplo de redes sociais para a comunicação entre docente e estudante acaba por permitir um acesso desregulado e não supervisionado do docente ao estudante e à vida privada do estudante;

12. Dificuldades económicas: os desafios económicos e a possibilidade de um docente emprestar dinheiro aos seus estudantes criam oportunidades de dependência e de troca de favores;

13. Falta de segurança nas casas de banho: quando as condições das casas de banho não garantem a privacidade, como mecanismos para trancar a porta ou fechar as janelas, e somente há casas de banho conjuntas para homens e mulheres, as pessoas que as utilizam, principalmente as mulheres, ficam mais expostas ao assédio sexual;

14. Iluminação não adequada: nos EES que oferecem cursos académicos durante a noite ou em situações em que funcionários e estudantes precisam realizar tarefas depois do horário normal de trabalho, a falta de iluminação pode deixar as pessoas mais vulneráveis ao assédio ou outras formas de violência.

Os EES precisam realizar ações em diversas frentes, incluindo as que dizem respeito às instalações do estabelecimento, nomeadamente as relativas à iluminação, vigilância e privacidade das instalações físicas. O reforço da segurança tem um impacto maior nas mulheres, visto estas serem as principais vítimas de violência.

Considera-se ainda muito relevante a elaboração de regras específicas no âmbito dos atendimentos individuais dos estudantes, da avaliação dos estudantes, docentes e funcionários e ainda das atividades de estudo, prática e de aprendizagem dentro e fora das instalações académicas. As elaborações de regras devem ser sempre efetuadas numa perspetiva de transformação para a igualdade de género, de forma a assegurar que estas não limitem a liberdade das mulheres nem diminuam as suas oportunidades.



Padrão Básico 6: Mecanismos de queixa ou denúncia

O EES estabelece canais e mecanismos acessíveis e eficazes que permitam a estudantes, docentes, funcionários e membros da comunidade em geral, denunciar alegações de assédio sexual, ou outro tipo de violência de género, sem receio de verem os seus direitos violados.

Para a implementação deste padrão de forma efetiva e com qualidade, o EES:

- Estabelece mecanismos acessíveis, adequados e confidenciais para a submissão de queixas e denúncias por parte dos membros da comunidade académica assegurando uma abordagem centrada na vítima;
- Prevê medidas cautelares contra o alegado infrator e medidas de proteção para a alegada vítima;
- Garante a não perseguição e intimidação da alegada vítima e potenciais testemunhas;
- Promove o amplo acesso à informação sobre os diversos canais e mecanismos de denúncias;
- Recolhe e analisa o uso dos diversos canais e mecanismos de denúncia e identifica os obstáculos

à denúncia.

Dentre os **canais ou mecanismos** para a submissão de queixas e denúncias é importante prever a existência de diversos pontos de entrada, todos com o rigoroso respeito pela confidencialidade. Nos mecanismos positivos para o recebimento de queixas incluem-se plataformas online seguras, linhas telefônicas de atendimento e caixas de denúncias⁷⁶.

Um dos canais importantes para a submissão de queixas e denúncias é a existência de locais específicos no *campus* com profissionais capacitados para receber e registrar denúncias pessoalmente, como a Provedoria de Estudantes. O funcionamento da Provedoria de Estudantes deve, idealmente, encontrar-se prevista na estrutura orgânica do EES e deve ser regido por regulamento interno claro em como assegurar o registo formal e o tratamento das queixas e denúncias, assim evitando que estas sejam arquivadas sem seguir o procedimento estabelecido e, em consequência disso, não chegarem a ser alvo de processos de responsabilização.

Não é necessário que sejam criados canais exclusivos para o registo de queixas e denúncias de assédio sexual, podendo ser usados canais gerais de queixa e reclamação. No entanto, é essencial que estas alegações sejam devidamente registadas e, quando sejam recebidas em pessoa, que tal pessoa tenha uma capacidade e formação mínimas para a receção de denúncias de assédio sexual.

A determinação de Pontos Focais dentre os estudantes é também uma estratégia que pode ser positiva, pois fomenta a denúncia com base em sentimento de solidariedade entre os estudantes, criando mecanismos entre pares.

O EES deve adotar práticas rigorosas para limitar o acesso às informações contidas nas queixas/denúncias, assegurando a **confidencialidade** através da definição de quem pode ter acesso às informações, nomeadamente os indivíduos diretamente responsáveis pela investigação e resolução das denúncias, e a tomada de ações concretas para a proteção de dados, inclusive no âmbito de políticas de segurança de dados para a destruição ou ocultação de dados pessoais após a conclusão dos processos.

Os instrumentos internos devem prever **medidas cautelares aplicáveis ao alegado infrator**, de forma a permitir a integridade do processo e a proteger a



⁷⁶. Um exemplo existente em Timor-Leste é o *chatbot* Rosa da Comissão da Função Pública. Outros exemplos incluem a Nigéria que também possui uma plataforma online “Break the Silence”, o Quênia, onde existe a plataforma “Speak Up”, e o Uganda onde existe a “U-Report”. Ver: *AUDA-NEPAD*, ‘Combating School-related Gender-Based Violence in Africa Using Digital Technology’, 29 de Maio de 2023.

integridade física e psicológica da alegada vítima e testemunhas. Dentre as medidas cautelares utilizadas encontram-se a suspensão preventiva, a alteração do horário das aulas/disciplinas e a transferência temporária do alegado infrator⁷⁷.

Por vezes, pode ser necessário ainda prever **medidas de proteção da vítima**, e que têm como propósito apoiar a vítima para que esta possa dar continuidade ao seu trabalho ou aos seus estudos, sem que a denúncia e o respetivo procedimento tenham impacto negativo na sua vida. Exemplos de medidas de proteção da vítima incluem ajustes no ambiente académico ou no trabalho da vítima (como por exemplo a troca de supervisor, a realização de módulos de estudo à distância, a avaliação do seu desempenho por outro profissional, entre outros)⁷⁸. A aplicação de qualquer medida de proteção deve ser explicada à vítima e ter sempre por base o seu consentimento.

É de observar que nunca deve ser dada preferência às medidas de proteção à vítima em detrimento da imposição de medidas cautelares ao infrator, visto que esta ideia acaba por resultar na revitimização da vítima.

Abordagem Centrada na Vítima

Uma abordagem centrada na vítima garante que os desejos, a segurança e o bem-estar das vítimas são priorizados e moldam quaisquer ações que sejam tomadas em seu nome⁷⁹. Esta abordagem capacita as vítimas-sobreviventes e garante a existência de serviços jurídicos, médicos e psicossociais prestados por peritos. Quando corretamente compreendida e aplicada, uma abordagem centrada na vítima pode encorajar as vítimas-sobreviventes a utilizar os sistemas institucionais de denúncia.

Elementos fundamentais de uma abordagem centrada na vítima no âmbito da denúncia e queixa de alegações de assédio sexual⁸⁰:

- Dar controlo à vítima, permitindo que esta decida sobre como e onde fazer a queixa, decidir pelas medidas de proteção a serem aplicadas e como participar no processo;
- Perguntar e ouvir, sem julgar e sem fazer uso de estereótipos de género que podem resultar em

77. Algumas dessas iniciativas estão previstas em documentos de universidades ou associações de universidades da Irlanda, Reino Unido e África do Sul, por exemplo. Ver: IUA, *Guidance for Universities How to Respond to Alleged Staff or Student or University Related Sexual Misconduct*; Eversheds Sutherland, *Legal Briefing, Staff to Student sexual misconduct*; e University of Johannesburg, *Policy on Prevention and Management of Student Sexual Harassment and Rape*.

78. Essas medidas podem ser encontradas, por exemplo, na política sobre má conduta sexual da University of Touro (Estados Unidos). Ver: Touro University, 'Touro University System Sexual Misconduct Policy for New York Campuses'.

79. UN Women, *Bridging the gap: sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH)*, 2020, p.11.

80. *Ibidem*, p.12.

culpabilização da vítima ou aumentar o seu trauma;

- Esclarecer questões de privacidade e confidencialidade, e implementar medidas concretas para assegurar a estrita confidencialidade;
- Promover a proteção ou garantir a segurança da vítima, aplicando as medidas de proteção cabíveis;
- Manter a vítima-sobrevivente informada ao longo de todo o processo e antes de qualquer ação, incluindo sobre o registo formal da denúncia e ainda a decisão sobre a abertura de um processo disciplinar contra o alegado infrator.

Os EES devem prever, de forma inequívoca, a possibilidade de serem promovidos procedimentos de responsabilização aquando de denúncias anónimas. É reconhecido que denúncias anónimas podem trazer desafios para a recolha de informação (ou investigação), no entanto é sabido que, em inúmeros casos, a violência sexual pode resultar em responsabilização mesmo quando as denúncias são apresentadas por terceiros. Assim, não há razões que legitimem a proibição de denúncias anónimas.





Padrão Básico 7: Assistência e Encaminhamento

O EES assegura o acesso aos sobreviventes/vítimas de assédio sexual e outros tipos de violência de gênero, à assistência imediata e ao encaminhamento adequado para os serviços especializados relevantes no âmbito de apoio a curto e longo prazo.

Para a implementação deste padrão de forma efetiva e com qualidade, o EES:

- Garante que as vítimas recebem apoio psicológico e médico urgente, quando necessário;
- Disponibiliza ou facilita o acesso a serviços de aconselhamento psicossocial, cuidados médicos e psicoterapêuticos para as vítimas.

É dever do EES assegurar o acesso imediato a serviços de emergência, incluindo de assistência médica e psicológica, às vítimas/sobreviventes de assédio sexual e de outros tipos de violência de gênero.

Em muitos casos, em Timor-Leste, é oferecido apoio de aconselhamento aos estudantes na forma de apoio religioso. É um facto positivo o envolvimento de religiosos nestes serviços, atendendo o papel importante da religião na sociedade. No entanto, é importante considerar a importância do reforço da capacidade destes serviços para prestarem apoio na área de violência sexual, prestando especial atenção para a necessidade de abertura ao diálogo sobre o assunto, para a necessidade de receber estudantes que confessem outras religiões e para a necessidade de não culpabilizar a vítima.

Estratégias de criar e formar mecanismos de primeira resposta, com a participação de docentes, funcionários e estudantes, é uma prática positiva. Apesar de os docentes, funcionários e estudantes não serem profissionais no assunto, a criação de tais mecanismos, juntamente com a implementação de ações de formação específicas, permite criar um ambiente académico de apoio a todos⁸¹.

Reconhece-se que nem todos os EES terão, dentro das suas instalações, acessos especializados de apoio às vítimas de VBG. Timor-Leste conta já com uma rede de serviços de apoio às mulheres e outras vítimas de violência de gênero através do estabelecimento e funcionamento da *rede referral*. Assim, é necessário que

81. Em Timor-Leste no ano de 2024, a UNTL criou um Grupo de Apoio para o Campus Seguro com a participação de docentes, funcionários e estudantes, tendo sido disponibilizada, a estes, formação base para auxiliar na sua atuação no âmbito do referido Grupo. Outros exemplos de iniciativa de natureza semelhante podem ser identificados em universidades como a *University of Queensland* (Austrália), *University of New South Wales* (UNSW) (Austrália), *Trinity College Dublin* (Irlanda) e *University of Western Cape* (UCT) (África do Sul). Ver: *The University of Queensland*, 'First Responder Network'; *UNSW Sydney*, 'Find First Responders'; *Trinity College Dublin*, 'Trinity Consent, First Responder'; *UWC*, *Sexual Violence Policy*, 2018.

os EES tenham a capacidade de encaminhar as vítimas aos serviços relevantes existentes no país, representando tal capacidade um padrão mínimo no âmbito das ações de resposta dos EES quando recebam alegações de assédio sexual. Por essa razão, o EES deve manter uma lista atualizada de serviços de assistência locais. O contacto dos serviços encontra-se disponível através do aplicativo *Hamahon* (<https://hamahon.tl/#/>).

É ainda recomendável que o EES estabeleça um contato regular com mecanismos de coordenação dos serviços de VBG, nomeadamente os serviços relevantes do Ministério da Solidariedade Social e Inclusão e da Secretaria de Estado para Igualdade, para facilitar o encaminhamento e garantir a prestação de serviços adequados e a integração destes esforços no âmbito da implementação do Plano de Ação Nacional para o Combate à Violência Baseada no Género.

No âmbito da assistência, o EES deve assegurar que os serviços relevantes tenham conhecimento das medidas de proteção à vítima, e que, assim, possam recomendar a aplicação destas, quando necessário e quando exista o consentimento da vítima.

Idealmente o EES deve estabelecer um sistema de acompanhamento que monitorize o progresso das vítimas e a eficácia dos serviços prestados, garantindo que as necessidades daquelas continuem a ser atendidas.

Padrão Básico 8: Processo de Responsabilização



O EES possui processos formais e eficazes para responder às queixas e denúncias de assédio sexual e violência com base no género através de procedimentos disciplinares imparciais que garantam a confidencialidade e possam culminar em sanções adequadas à gravidade da violação.

Para a implementação deste padrão de forma efetiva e com qualidade, o EES:

- Assegura a implementação de processo de responsabilização disciplinar de forma séria e objetiva, sem fazer uso de estereótipos de género e através de procedimentos informados pelo trauma;





- Promove mecanismos regulares de comunicação com a vítima para assegurar o seu acesso à informação, prevenir a sua intimidação ou retaliação e determinar a necessidade de medidas cautelares ao infrator ou medidas protetoras à vítima no âmbito de uma abordagem centrada na vítima;
- Determina em regulamento interno a sanção adequada à severidade da conduta;
- Promove o encaminhamento do incidente, quando relevante, para autoridades externas;
- Relata, de forma regular, os esforços empreendidos para promover a responsabilização de alegados infratores.

O EES deve determinar regras destinadas a garantir a seriedade do processo de responsabilização, inclusive as regras relativas às ações de instrução (ou investigação), a independência do procedimento, os direitos e os papéis dos diversos intervenientes no processo disciplinar, bem como os prazos aplicáveis.

Deve ser assegurado, no regulamento interno do EES, que o processo disciplinar nunca deve ser suspenso à espera de um eventual processo criminal, considerando, tal como já explicado, que a responsabilização disciplinar e a criminal possuem objetivos diversos.

O EES deve ter ou contratar recursos humanos experientes, imparciais e com o conhecimento e habilidade para conduzir os processos de instruções disciplinares nos casos de assédio sexual. O EES pode sempre, quando não disponha de tais recursos internos, estabelecer parcerias com investigadores externos ou organizações especializadas para que estas providenciem apoio quando necessário.

A instrução é a fase de recolha de informação para sustentar ou não a alegada violação de dever por parte do alegado infrator. É através da instrução que se tem acesso às testemunhas e outros factos relevantes. Não é por que o infrator não admite a violação do seu dever e não há testemunha ocular, que não se pode concluir pela determinação da violação de dever. O EES deve assegurar que o instrutor tem pleno conhecimento de que os padrões de imparcialidade do processo requerem que o testemunho de uma vítima seja sujeito ao mesmo padrão de análise que o testemunho do alegado infrator.

O EES deve possuir sistemas de gestão de dados e informações seguros, possuindo a capacidade de armazenar dados sensíveis com toda a proteção, e realizar auditorias regulares de segurança.

Uma abordagem centrada na vítima exige que durante todo o processo disciplinar a vítima seja regularmente informada e consultada. Ainda, deve-se sempre promover a regular monitorização do processo para determinar a necessidade de aplicação de medidas cautelares adequadas ao alegado infrator e medidas de proteção à vítima (ver Padrão 6).

Do mesmo modo, deve a vítima ter a capacidade de inquirir, de forma confidencial, sobre o andamento do procedimento disciplinar instaurado, solicitando que o processo chegue até ao final.

Como qualquer violação de dever, o assédio sexual ou outro tipo de violência baseada no género pode ser grave o suficiente para resultar na rescisão do contrato de trabalho ou na expulsão do estudante. A sanção deve sempre ser proporcional à gravidade da infração, devendo, nos casos de assédio sexual, considerar-se de forma específica o impacto do assédio na vítima. Assim, o EES não deve prever, no seu regulamento interno e relativamente ao assédio sexual, a aplicação das chamadas “sanções progressivas” e que limitam a aplicação de sanções mais duras (como o despedimento ou a expulsão) apenas aos casos em que ao infrator tenha sido aplicada anteriormente uma outra sanção mais leve por ter cometido a mesma ou outra infração. Nos casos de assédio sexual, e se a infração for grave e o impacto na vítima elevado, o EES pode e deve aplicar as sanções mais duras previstas no seu regulamento.

Nunca pode o EES permitir que, na possibilidade de a instrução do caso concluir pela inexistência da alegada violação de dever, se venha responsabilizar a vítima ou exigir que esta venha ressarcir o bom nome do alegado infrator. A reparação do bom nome do alegado infrator acontece quando se conclua que este não violou o seu dever, e de que um sistema formal e de qualidade determinou a sua não responsabilização. Um processo disciplinar tem por âmbito recolher informação suficiente para determinar se houve ou não violação dos deveres relativos ao comportamento e ações de uma pessoa.

Todavia, por vezes, dificuldades de recolha de informação



podem resultar na impossibilidade de concluir se houve ou não violação do dever. Nestes casos, o denunciante (e a vítima) não podem automaticamente ser responsabilizados, uma vez que não eram responsáveis por liderar o processo disciplinar nem tinham a capacidade de assegurar a existência de informação suficiente para concluir pela violação. Somente nos casos excepcionais em que foram encontradas informações do uso indevido, com má fé, do sistema de queixas, é que pode o denunciante ser chamado a se responsabilizar pelo mau uso dos canais de denúncias.

Finalmente, considerando que alguns casos de assédio sexual podem também configurar um ilícito criminal, deve o EES ter um mecanismo para promover o encaminhamento, quando relevante, do incidente para autoridades externas, incluindo as autoridades policiais.

Procedimento Informado pelo Trauma

Os processos informados pelo trauma partem da premissa de que todas as pessoas envolvidas na fase de recolha de informação ou instrução - desde vítimas-sobreviventes às testemunhas, instrutores e a comunidade académica - podem ter sido afetadas por traumas. Por essa razão, a abordagem de todo o processo deve levar em conta esta realidade, sendo muitas vezes necessário adotar métodos de investigação que assegurem a não re-traumatização dos envolvidos. Assim, esta perspetiva exige a criação de condições que salvaguardam o bem-estar psicológico das testemunhas, assim facilitando um relato mais completo e coerente dessas experiências.

O conhecimento de um procedimento informado pelo trauma “ajuda os envolvidos na investigação a reconhecerem o impacto alargado e generalizado das violações na saúde mental, facilita uma investigação mais eficaz, e minimiza o potencial impacto deste trauma tanto no entrevistado como no entrevistador⁸²” .

Abordagem Centrada na Vítima

Elementos fundamentais de uma abordagem centrada na vítima no âmbito do tratamento de processos relativos às alegações de assédio sexual⁸³:

- Manter a vítima-sobrevivente informada ao longo de

82. U.N., *Trauma-Informed Investigations Field Guide*, 2021, p. 15. Texto original: “Knowledge of trauma psychology helps investigators recognize the broad and pervasive mental health impact of the crimes; facilitates a more effective investigation; and minimizes the potential impact of this trauma on interviewee and interviewer alike”.

83. *Ibidem*, p.12.

todo o processo e antes de qualquer ação, incluindo sobre a abertura de um processo disciplinar contra o alegado infrator e a conclusão do processo;

- Dispor de procedimentos que garantam pontualmente a comunicação regular com a vítima sobre o andamento do processo;
- Regulamentar e garantir a igualdade de tratamento da vítima e do alegado infrator durante todo o processo, incluindo no âmbito da investigação;
- Não presumir nem a culpa nem a inocência: partir da possibilidade de que o que a vítima está a relatar possa de facto ter acontecido.

Implementação da Estratégia para a Prevenção e Resposta ao Assédio Sexual e VBG nos EES

Uma estratégia de implementação eficaz para prevenir e responder ao assédio sexual no ensino superior requer uma abordagem abrangente que trate a questão através de objetivos a curto, médio e longo prazo.

Cada EES terá o seu próprio plano de implementação, que refletirá a sua estrutura e estratégias internas, tendo simultaneamente em conta as ações que possa já ter implementado para apoiar a prevenção e a proteção contra o assédio sexual.

A aplicação das normas fundamentais exigirá investimentos em termos de pessoal e de financiamento.

Enquanto instituição autónoma, é necessário que o EES “assegure a participação dos docentes, investigadores e estudantes no governo do estabelecimento” [alínea f) do n.º 2 do artigo 26.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior]. Assim, a implementação de ações-chave para a prevenção e proteção contra o assédio sexual requer um processo participativo, com esforços concertados para envolver todos os membros da comunidade académica, especialmente os estudantes, no desenvolvimento e na tomada de decisões sobre as ações relevantes.

Poderá também ser necessário financiamento para aplicar

eficazmente as ações de prevenção e proteção contra o assédio sexual. O financiamento pode incluir custos para o pagamento dos salários do pessoal relevante devido ao seu compromisso de tempo, bem como custos associados à implementação de atividades, tais como materiais de formação e comunicação.

Considerando as oito normas fundamentais apresentadas, o quadro seguinte apresenta uma proposta do tempo estimado das diferentes ações, refletindo a natureza da norma, bem como a capacidade progressiva do EES e a sustentabilidade do processo.

OBJETIVOS DE CURTO PRAZO

PADRÕES	PARTES INTERESSADAS
Política e Compromisso Institucional	Direção da universidade, consultores jurídicos, recursos humanos e decisores políticos
Mecanismos de Queixa ou Denúncia	Administração da universidade, recursos humanos, consultores jurídicos, departamento de TI (para sistemas de queixa online), representantes dos estudantes e dos funcionários/docentes
Assistência e Encaminhamento	Serviços de aconselhamento, serviços de saúde, ONG locais, consultores jurídicos, segurança do <i>campus</i>

OBJETIVOS DE MÉDIO PRAZO

PADRÕES	PARTES INTERESSADAS
Fortalecimento de Capacidades e Conhecimento	Docentes, estudantes, funcionários, formadores externos, peritos em inclusão e igualdade de género
Medidas de Mitigação de Riscos	Equipas de gestão de riscos, representantes dos estudantes e do corpo docente, segurança do <i>campus</i> , peritos em inclusão e igualdade de género
Sistema de Gestão e Recursos Humanos e Ingresso de Estudantes	Administração universitária, recursos humanos, gabinete de admissões, responsáveis pela diversidade e inclusão
Processo de Responsabilização	Direção da Universidade, consultores jurídicos, recursos humanos, representantes dos estudantes e dos funcionários/docentes

OBJETIVOS DE LONGO PRAZO

PADRÕES	PARTES INTERESSADAS
Valores e cultura institucional e da Comunidade Académica	Direção da universidade, professores, estudantes, parceiros externos, responsáveis pela diversidade e inclusão



BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

Almeida, Tânia Mara Campos de. “Violências contra mulheres nos espaços universitários”, *in: Mulheres e violências: interseccionalidades*, ed. Stevens, C. et al. Technopolitik, 2017.

Ceia, Eleonora; Lima, Melina. “Violência de gênero nas universidades: um panorama internacional do problema”, *in: Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas*, ed. Tânia Mara Campos de Almeida e Valeska Zanello. OAB, 2022.

Comissão da Função Pública. *Roteiro de Instauração do Processo Administrativo Disciplinar e Recursos*. Timor-Leste, 2016.

General Directorate of Statistics, Ministry of Planning and Finance and Ministry of Health. *Timor-Leste Demographic and Health Survey*. Timor-Leste, 2016.

Republic of South Africa. *Report of the Ministerial Task Team Appointed to Advise the Minister of Higher Education, Science and Innovation on Matters of Sexual Harassment and Gender-Based Violence and Harm in South Africa Universities*. Africa do Sul, 2024.

Spotlight Initiative. *Mapping of Quantitative and Qualitative Data on Violence Against Women and Girls, Reporting Summary*. [s.l., s.d.]. https://timor-leste.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/summary_data_mapping_report_2_pages_4_june_2021.english_0.pdf [acessado em 4/10/2024].

The National Academy of Sciences, Engineering, and Medicine. *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. [s.l.], 2018.

UCAS Providers. *Criminal Convictions Good Practice Guide*. [s.l.], 2018. <https://www.ucas.com/criminal-convictions-good-practice-he-providers> [acessado em 14/10/2024].

U.N. *Trauma-Informed Investigations Field Guide*. [s.l.], 2021. Disponível em: <https://www.unitad.un.org/content/trauma-informed-investigations-field-guide> [acessado em 4/10/2024].

UN Women. *Bridging the gap: sexual exploitation, abuse*

and harassment (SEAH), [s.l.], 2020. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Discussion-paper-Sexual-exploitation-abuse-and-harassment-SEAH-en.pdf> [acessado em 4/10/2024].

UN Women. *Guidance note on campus violence prevention and response*. [s.l.], 2018. <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/02/guidance-note-on-campus-violence-prevention-and-response> [acessado em 4/10/2024].

UN Women Timor-Leste. *Safe Cities Scoping Study*. [s.l.], 2018. <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/safe-cities-scoping-study> [acessado em 10/10/2024].

UniSAFE. *D3.1 Theoretical and conceptual Framework*. Suécia, 2022.

UniSAFE. *Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey*, [s.l.], 2022.

World Health Organization, Pan American Health Organization. *Understanding and Addressing Violence Against Women*. [s.l.], 2012. <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-RHR-12.35> [acessado em 10/10/2024].

World Health Organization. *World Report on Violence and Health*. [s.l.], 2002. <https://www.who.int/publications/i/item/9241545615> [acessado em 4/10/2024].

