cieg

CENTRO
INTERDISCIPLINAR
DE ESTUDOS DE
GÉNERO

Assédio moral e sexual no local de trabalho

Anália Torres | Dália Costa | Helena Sant'Ana | Bernardo Coelho | Isabel Sousa

01. Objectivos da pesquisa

02. Questões metodológicas

03. Enquadramento teórico

04. Caracterização da população inquirida

05. Resultados da pesquisa

Objectivos da pesquisa

1. Comparar e analisar a mudança

Assédio sexual sobre mulheres em 1989 e em 2015

2. Inovar e adequar

Objecto de estudo e enfoque analítico alargado:

- **Mulheres e homens**
- **Assédio sexual e assédio moral**

3. Conhecer

Descrever, interpretar e explicar o fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal

4. Informar para promover a acção

Disseminar
Transferir conhecimento
Produzir materiais de formação

cieg

02. Questões metodológicas

Princípios orientadores

- Garantir a comparabilidade de resultados com estudo anterior (1989) – assédio sexual sobre mulheres.
  - Especial cuidado na construção de indicadores.

- Inovar e adequar à realidade contemporânea:
  - Introduzir análise assédio moral.
  - Introduzir os homens como parte do objecto de estudo.

- Coerência, clareza e equilíbrio entre indicadores que medem assédio sexual e moral.

cieg

Triangulação metodológica

Conjugação de metodologias extensivas e intensivas.

Inquérito por questionário e entrevistas

Inquérito por questionário:

- Inquérito por questionário aplicado a uma amostra representativa da população activa de Portugal continental (excluindo sector primário).
- Responderam 1801 pessoas:
  - 558 homens
  - 1243 mulheres
- A amostra foi sobre representada para o sexo feminino.

Entrevistas

Semi-estruturadas em profundidade com pessoas alvo de assédio sexual e/ou moral no local de trabalho.

cieg

03. Enquadramento teórico

O rigor e a objectividade passam pela clara definição e explicitação do ponto de vista a partir do qual se observa, descreve, caracteriza, interpreta e explica um determinado fenómeno/objecto de estudo.

A definição do ponto de vista implica:

- **História das teorias dos conceitos.**
- **Delimitação conceptual** – identificação de fronteiras e/ou zona de conflito terminológico.
- **Compreender para explicar** - determinação de zonas cinzentas e elaboração de proposta de compreensão e explicação da realidade.

cieg

História, delimitação & terminologia | assédio sexual

O termo assédio sexual é relativamente recente, podendo dizer-se que começa a ser conhecido nos anos de 1970 do século XX.

Contudo… as experiências a que este se refere são bem mais antigas.

Experiências de abuso de mulheres trabalhadoras por parte de patrões, chefes, gerentes, em contexto fabril, foram objecto de preocupação por parte de sindicatos, patrões e instituições públicas na viragem do século XIX para o século XX nalguns países (Zippel, 2006: 11).

História, delimitação & terminologia | assédio sexual

Lin Farley nomeia essas experiências de **“assédio sexual”.** As situações descritas referiam-se a **“atenção sexual não desejada”**:

- Exigência explícita ou implícita por parte de patrões, chefes ou de gerentes das mulheres suas subordinadas se mostrarem sexualmente disponíveis.
- Sempre que esses avanços eram rejeitados criavam-se situações e ambientes hostis que frequentemente acabavam no afastamento das próprias trabalhadoras ou no seu despedimento.

Sexual shakedown: the sexual harassement of women in the working world, de Lin Farley (1978); *Sexual Harassement of working women: a case of sex discrimination* (1979) de Catharine MacKinnon.

cieg

Definição | assédio sexual

- O **assédio sexual** é um conjunto de comportamentos indesejados, percepcionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contracto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objectivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso da força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

cieg

História, delimitação & terminologia | assédio moral

O assédio moral no local de trabalho é um fenómeno social ainda com pouca visibilidade em Portugal, mas de grandes consequências negativas para a saúde física e psíquica das vítimas.

O assédio moral tem vindo a ser estudado a nível internacional, sobretudo a partir dos anos 1980, mas é nos anos 1990 que os debates e as pesquisas sobre o tema mais se intensificam e desenvolvem.

cieg

História, delimitação & terminologia | assédio moral

Nos EUA

- **Brodsky** definiu assédio moral como "tentativas repetidas e persistentes, por parte de um indivíduo, de atormentar, deitar abaixo, frustrar ou obter qualquer reação por parte de outro indivíduo.
- É um tratamento que, persistentemente, provoca, pressiona, amedronta ou, de alguma forma, provoca desconforto no alvo destes comportamentos" (Brodky, 1976).

cieg

História, delimitação & terminologia | assédio moral

Na Suécia

- Leyman assume a preferência pelo termo *mobbing* em detrimento de *bullying* (que supõe mais agressão física e ameaça).
- *Mobbing* pode ser caracterizado por "comportamentos mais sofisticados como, por exemplo, o isolamento da vítima" (Leyman, 1996: 167). Outros autores, como o norueguês Einarsen e colaboradores usam a mesma terminologia. Hirigoyen (psiquiatra francesa) usa o conceito de harcèlement morale.

cieg

História, delimitação & terminologia | assédio moral

Einärsen, Raknes & Matthiesen (1994: 383)

*"(…) situações no local de trabalho em que **o comportamento** de um indivíduo é percepcionado como estando sistematicamente **direccionado a frustrar ou atormentar outro indivíduo**, o qual tem dificuldades em defender-se ou escapar da situação"*

Einärsen e Skogstad *(1996: 187)*

*"(….) a situação em que um ou mais indivíduos, persistentemente, durante um período de tempo, tem a percepção de ser alvo de actos negativos**, por parte de um ou mais indivíduos**, sentindo dificuldade em defender-se dos referidos comportamentos; não consideramos um acto isolado uma situação de assédio moral"*

Hirigoyen (1999: 61)

"Q*ualquer **comportamento abusivo** (gesto, palavra, comportamento, atitude…) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, **pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho"*.**

cieg

Definição | assédio moral

- O **assédio moral** é um conjunto de comportamentos indesejados, percepcionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objectivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.

cieg

Compreender e explicar

Para compreender e explicar os fenómenos de assédio (sexual e moral) no local de trabalho é preciso ter em conta:

- **Relações de poder** – definição clássica de um tipo de exercício do poder: isto é, conduzir uma pessoa, contra a sua vontade explícita, a agir do modo que a primeira quer, tentando coagi-la de forma direta ou mais insidiosa, ameaçando-a ou mesmo punindo-a quando ela não adere.

- **Relações sociais de género –** longa tradição de subalternização das mulheres na esfera privada e pública, e em particular na esfera produtiva. Sobreposição de desigualdades: salariais de acesso aos cargos de responsabilidade, entre outros.

- **Contextos organizacionais** – condições de trabalho, precariedade, ambientes hostis; articulação entre os três níveis.

cieg

Compreender e explicar

Relações de poder/dimensões estruturais	Assédio - uma forma clássica de exercício do poder: conduzir uma pessoa, contra a sua vontade explícita, a agir do modo que a primeira quer, tentando coagi-la de forma direta ou mais insidiosa, ameaçando-a ou mesmo punindo-a quando ela não adere

cieg

Compreender e explicar

Relações sociais de género	**A interseccionalidade e a sobreposição de desigualdades.** Um homem, superior hierárquico ou colega (ou terceira parte), procura obter favores sexuais de uma mulher, ela demonstra que não está disponível, rejeita esses avanços, e ele insiste chegando mesmo a persegui-la ou hostilizá-la e, sobretudo no caso de ser seu chefe ou superior hierárquico, punindo-a por essas recusas desvalorizando sistematicamente o seu trabalho ou conduzindo-a ao despedimento.

Compreender e explicar

Contextos organizacionais	**O problema da tolerância ou da cultura de assédio como prática comum.** Situação e de assimetria de poder ocorre quando um empregador deseja despedir um/a trabalhador/a e cria um ambiente de trabalho hostil, intimida, ameaça ou persegue o trabalhador ou trabalhadora com o objectivo de fazer com que ele se despeça.

cieg

04.
Caraterização da população inquirida

Idade

44,1
anos
média de idade da população inquirida

44,6
anos
média de idades das mulheres inquiridas

43
anos
média de idades dos homens inquiridos

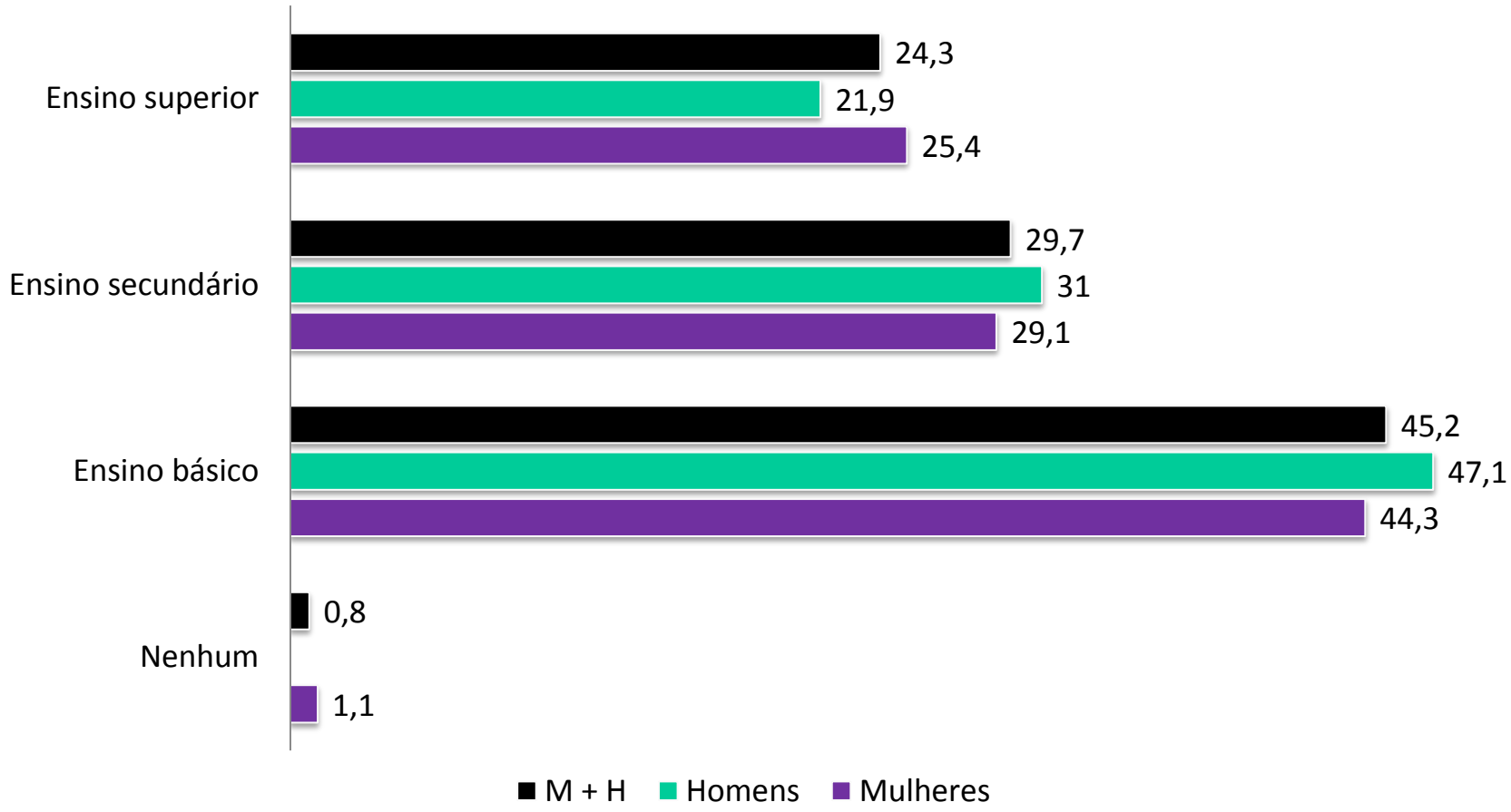
Idade mínima
18 anos

Idade máxima
90 anos

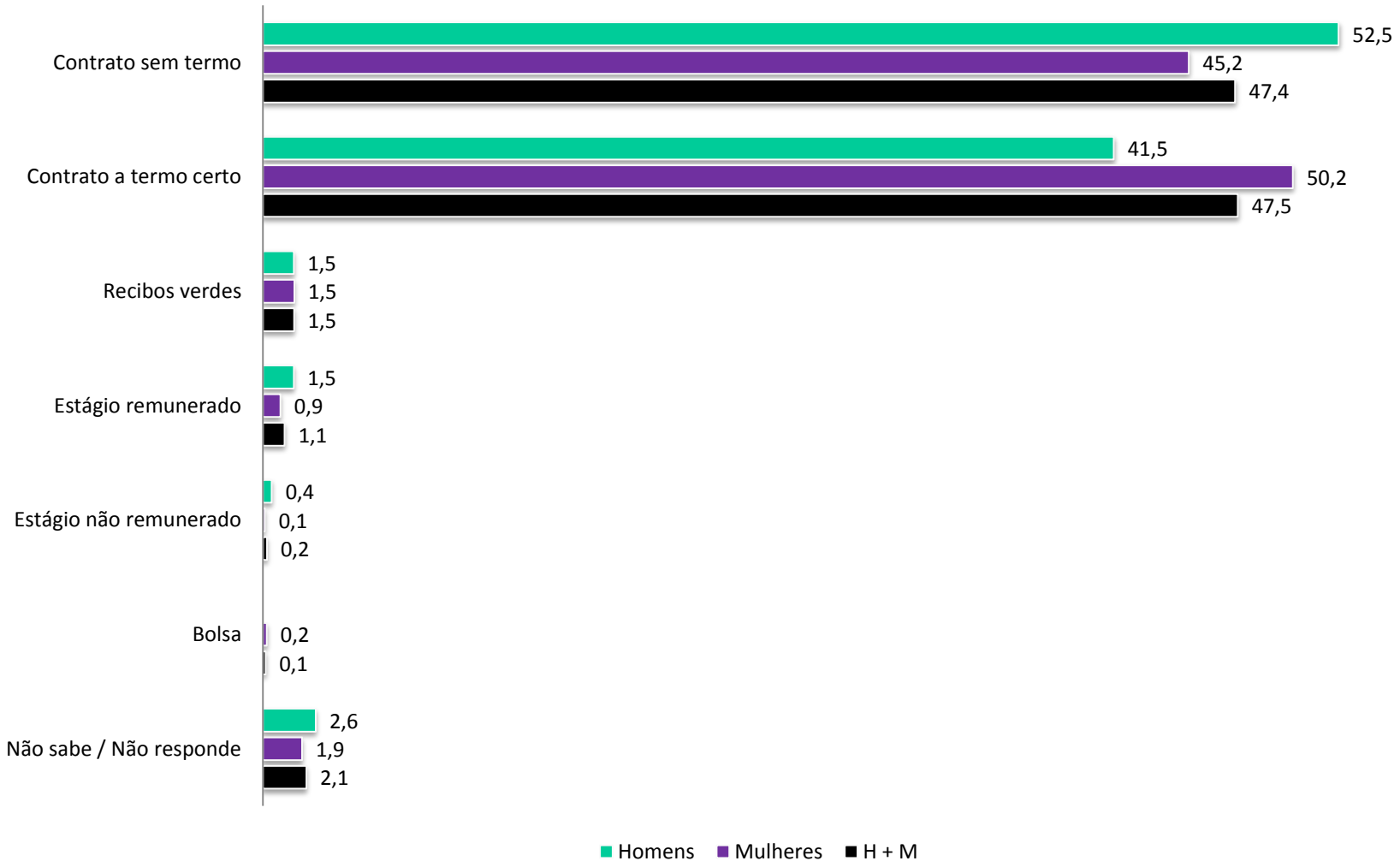
idade modal
44 anos

cieg

Nível de ensino concluído (%)



Vínculo laboral (%)



cieg

Sectores de atividade	Mulheres (%)	Homens (%)
Indústrias transformadoras, eletricidade, gás e água	**10,9**	**15,9**
Construção	0,6	**11,5**
Comércio por grosso e a retalho	**18,8**	**17,9**
Transportes e armazenagem	1,0	7,2
Alojamento, restauração e similares	**13,0**	8,6
Atividades de informação e de comunicação	1,7	3,4
Atividades financeiras, seguros e imobiliárias	2,7	2,9
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e organismos internacionais	5,5	6,6
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	9,9	5,2
Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	4,1	8,2
Educação	**9,3**	4,7
Atividades de saúde humana e apoio social	**13,1**	4,3
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,8	1,1
Outras atividades de serviço não qualificadas	8,7	2,5
Total	100	100

População inquirida por sectores de actividade (%)

cieg

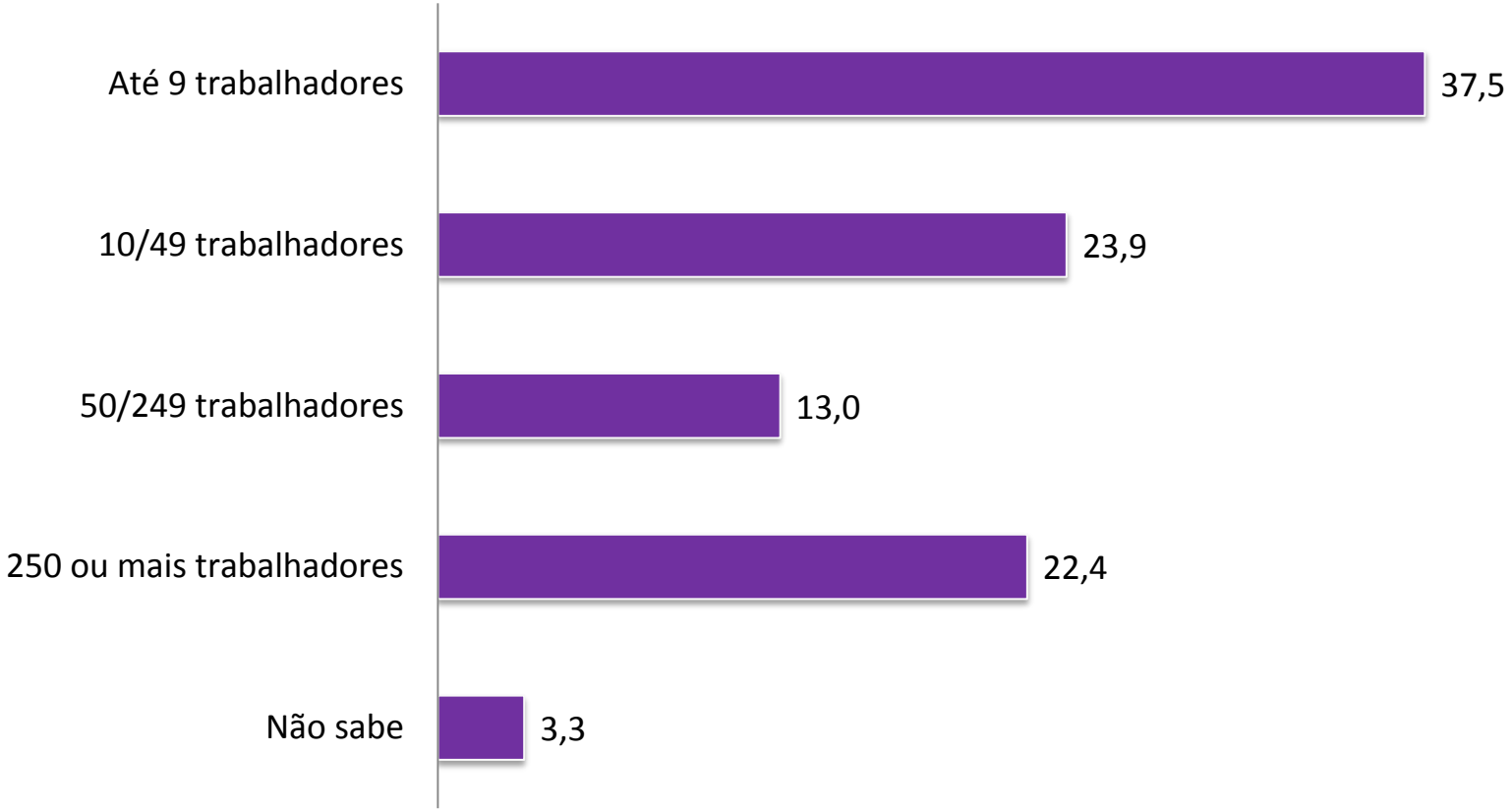
Sectores de actividade | Transformação social e do tecido económico 1989 – 2015

População inquirida, por sector de actividade e sexo, em 1989 e 2015 (%)

Sector de actividade	1989 Mulheres	2015 Mulheres	2015 Homens
Indústria transformadora	40	10,9	27,4
Comércio	9	18,8	17,9
Serviços (qualificados e indiferenciados)	51	69,7	54,7

cieg

População inquirida por dimensão da empresa (%)



05.
Resultados da pesquisa

Operacionalização dos conceitos

Insinuações Sexuais

- Piadas os comentários sobre o seu aspecto que o tenham ofendido.
- Piadas ou comentários ofensivos de sobre o seu corpo.
- Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.

Atenção sexual não desejada

- Olhares insinuantes.
- Propostas explicitas e indesejadas de natureza sexual.
- Convites para encontros indesejados.
- Propostas indesejadas de carácter sexual através de TIC.
- Telefonemas, sms, emails ou imagens de carácter ofensivo.
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da sua vida privada

ASSÉDIO SEXUAL

Contacto físico indesejado

- Tocar, mexer, apalpar, beijar, etc.
- Agressão ou tentativa de agressão sexual.

Aliciamento

- Pedidos de favores sexuais associados a promessas profissionais.

cieg

Isolamento social
Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas.

Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.

Perseguição profissional
Definição de objectivos impossíveis de atingir.

Desvalorização sistemática do trabalho.

Funções desadequadas.

ASSÉDIO MORAL

Intimidação
Ameaças sistemáticas de despedimento.

Ter sido alvo de situações de stress com o objectivo de provocar descontrolo.

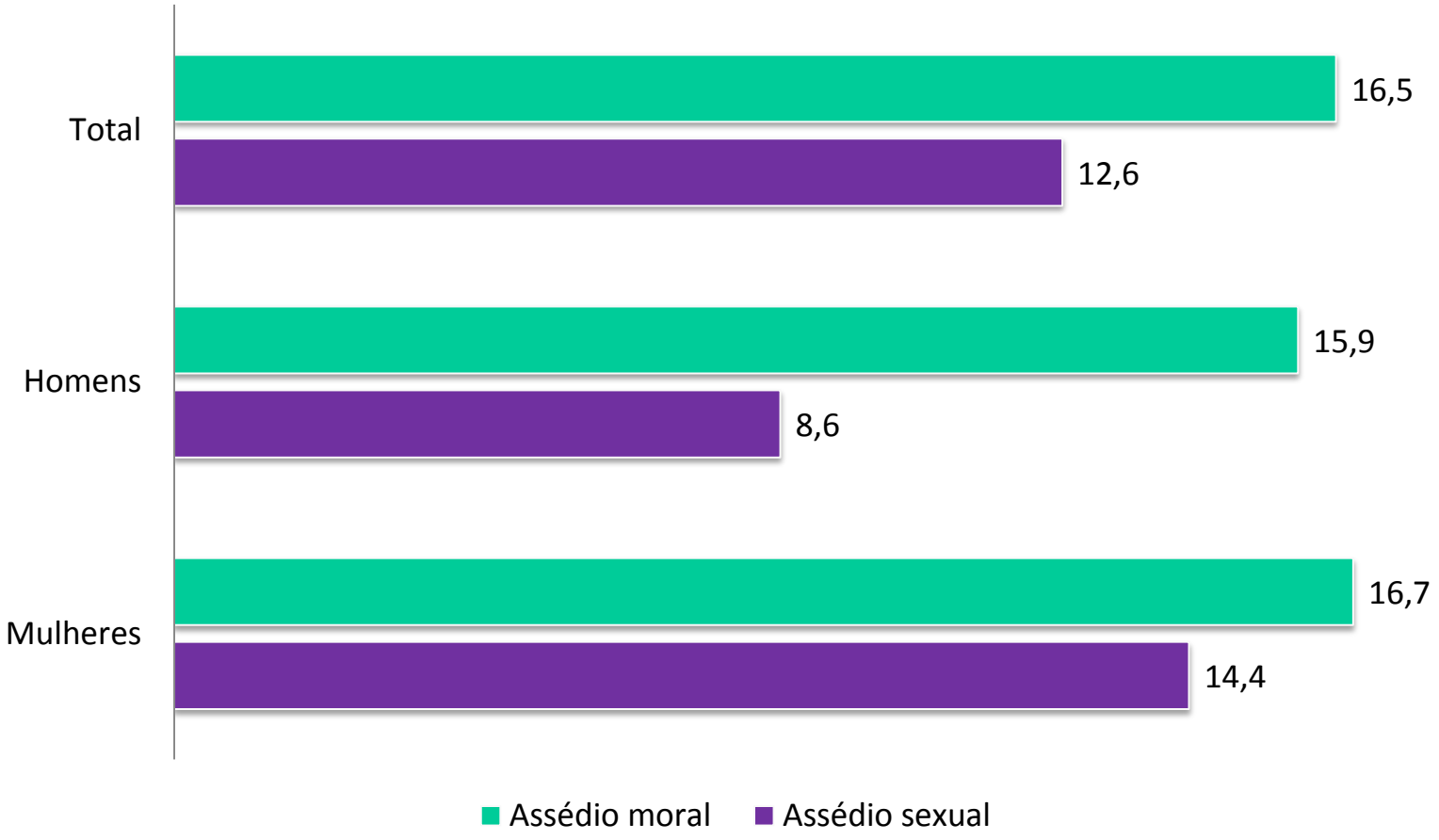
Humilhação pessoal
Ter sido humilhado devido a características físicas, psicológicas ou outras.

cieg

Assédio sexual e moral |Portugal | 2015

cieg

Frequência do assédio sexual e do assédio moral, Portugal, 2015 (%)



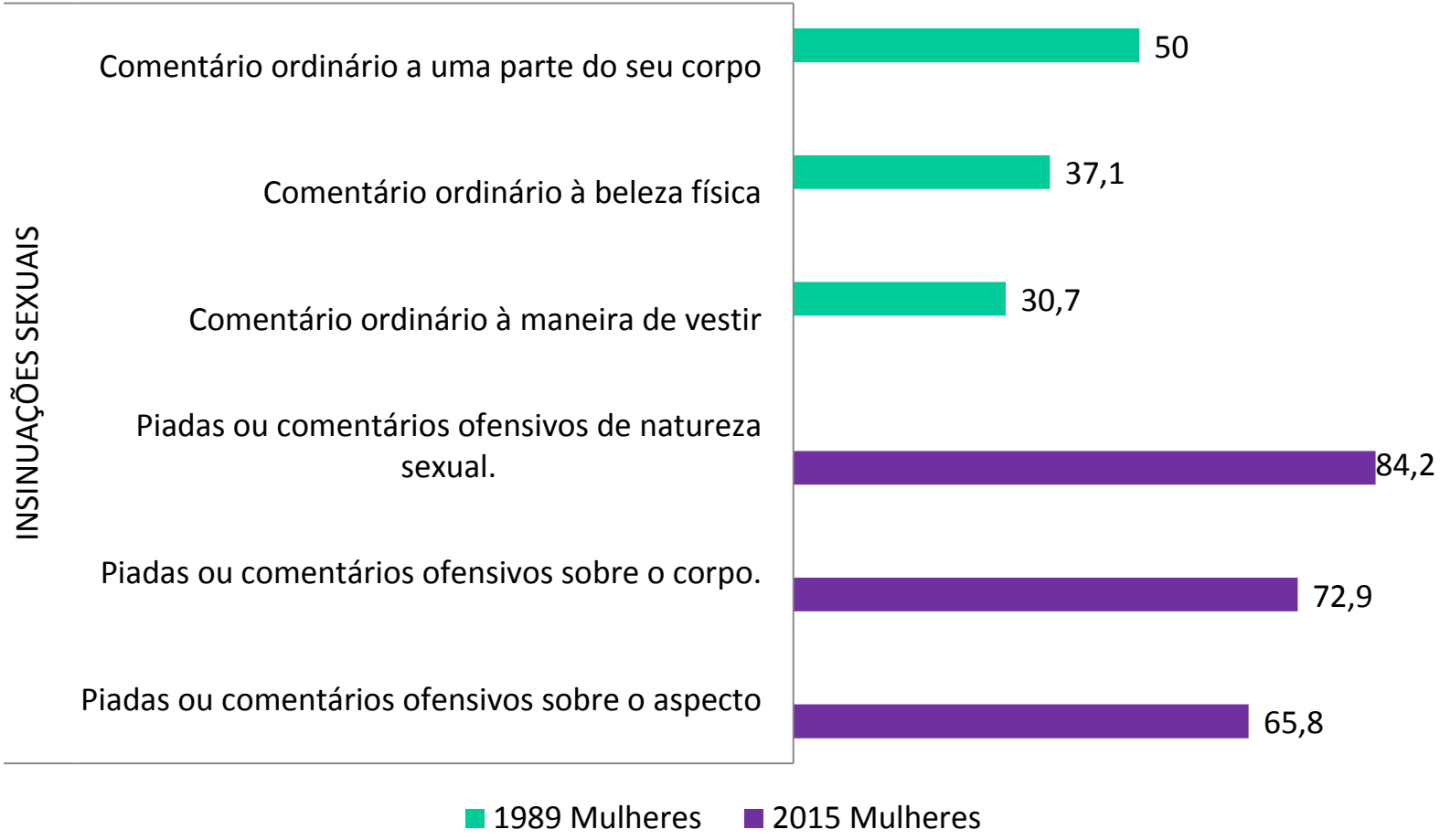
cieg

Assédio sexual no local de trabalho: as mulheres 25 anos depois

cieg

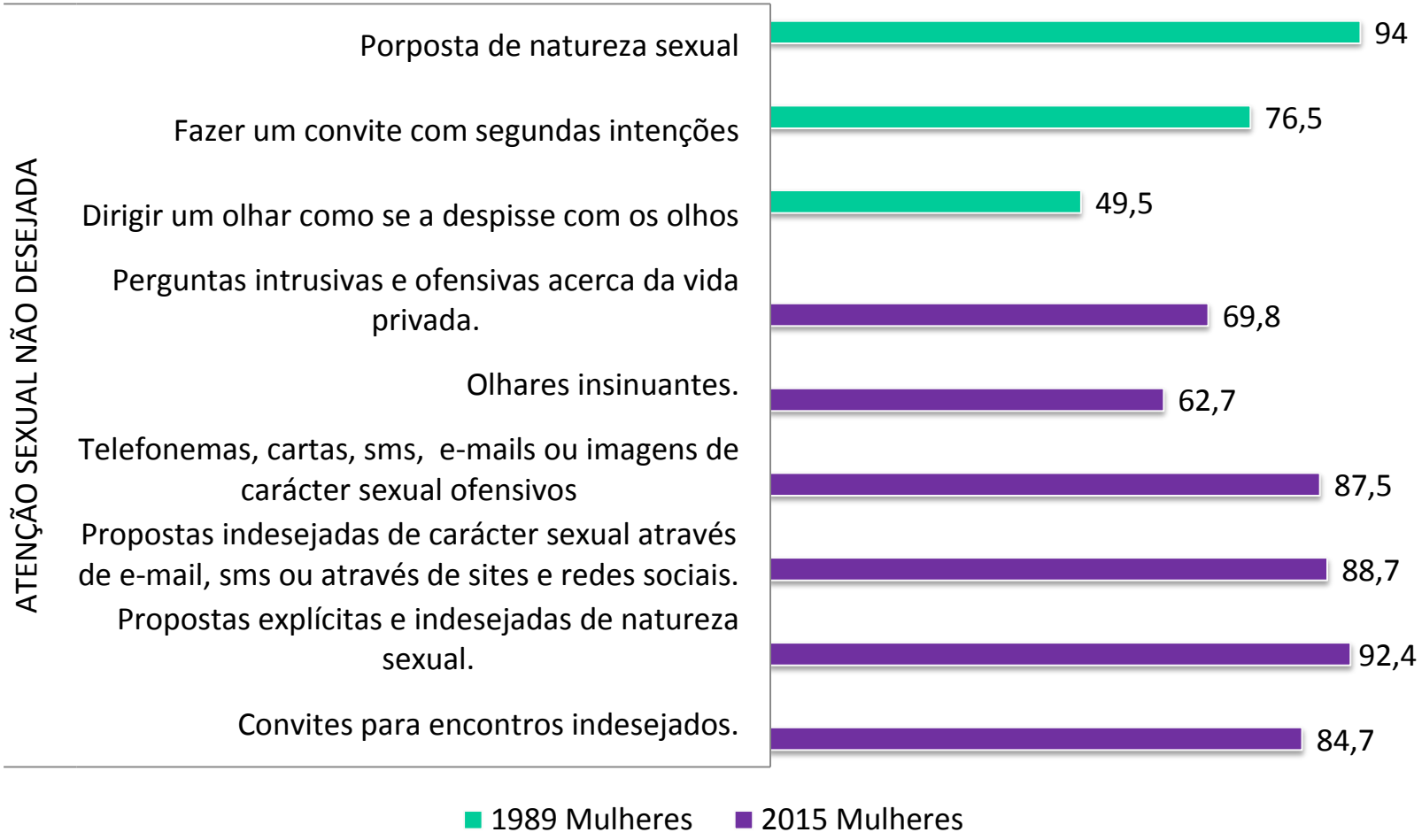
Representações

Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015 – insinuações sexuais (%)



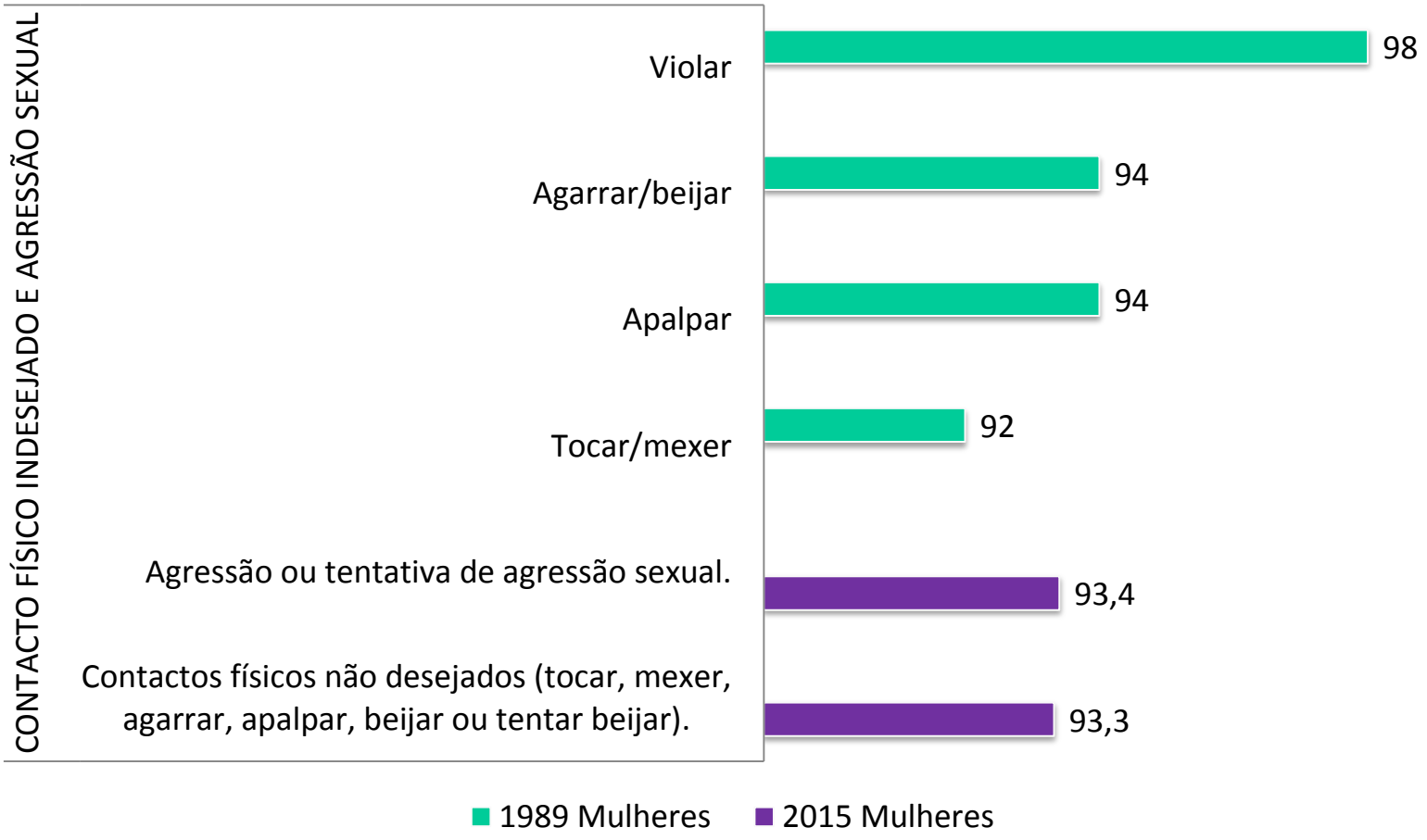
cieg

Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015 – atenção sexual não desejada (%)



cieg

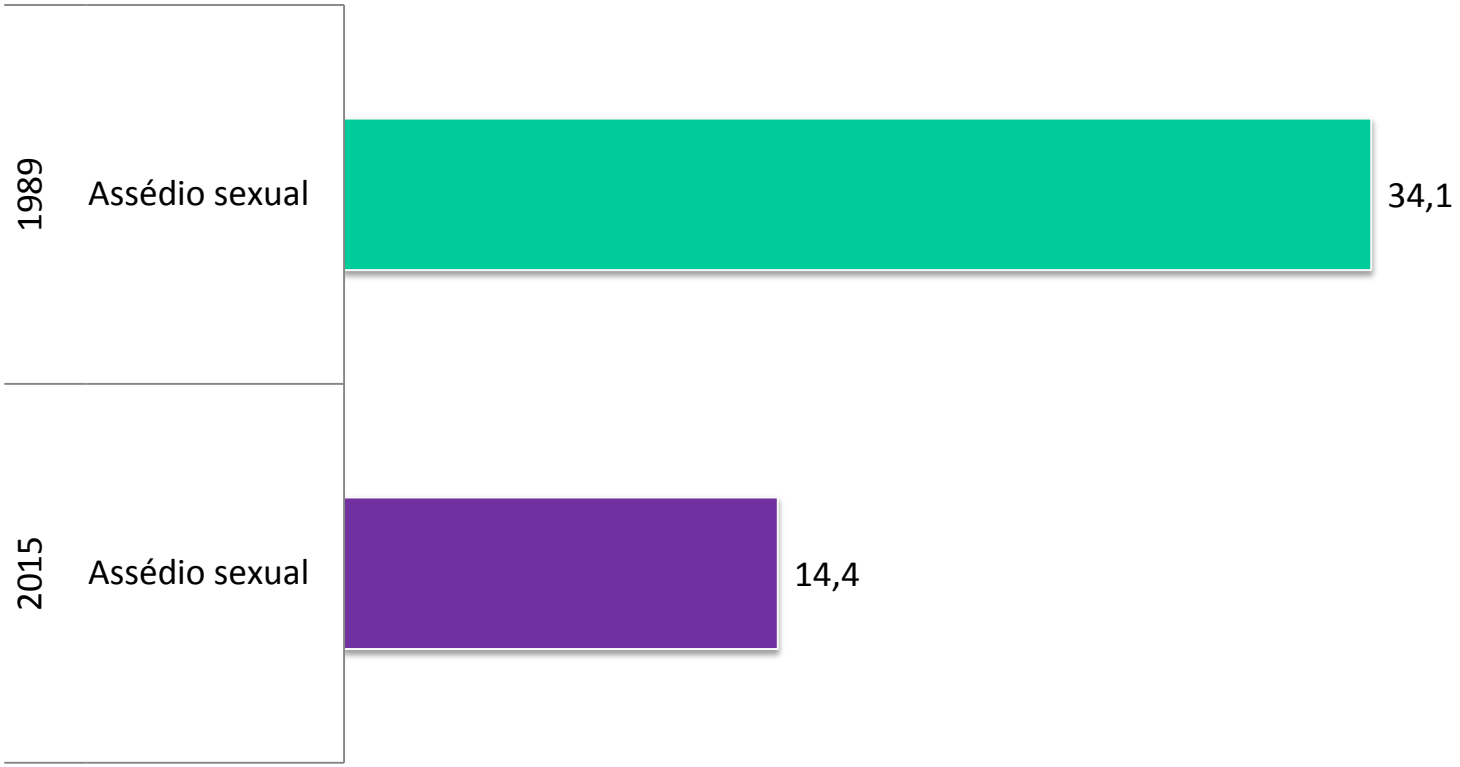
Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015 – contacto físico indesejado e agressão sexual (%)



Frequência do assédio sexual sobre mulheres (1989 – 2015)

cieg

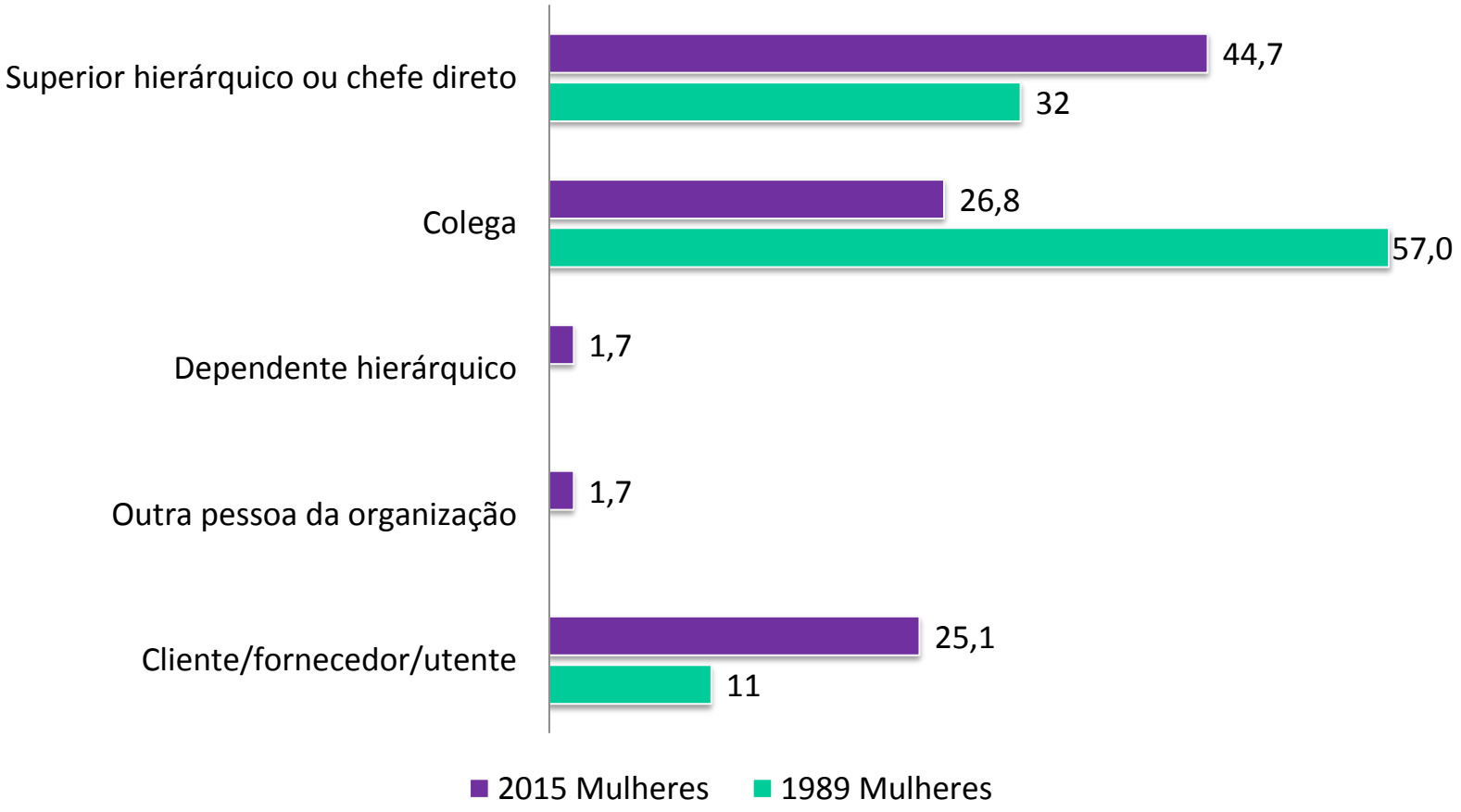
Assédio sexual sobre mulheres em Portugal, em 1989 e em 2015 (%)



Autores/as do assédio (1989 – 2015)

cieg

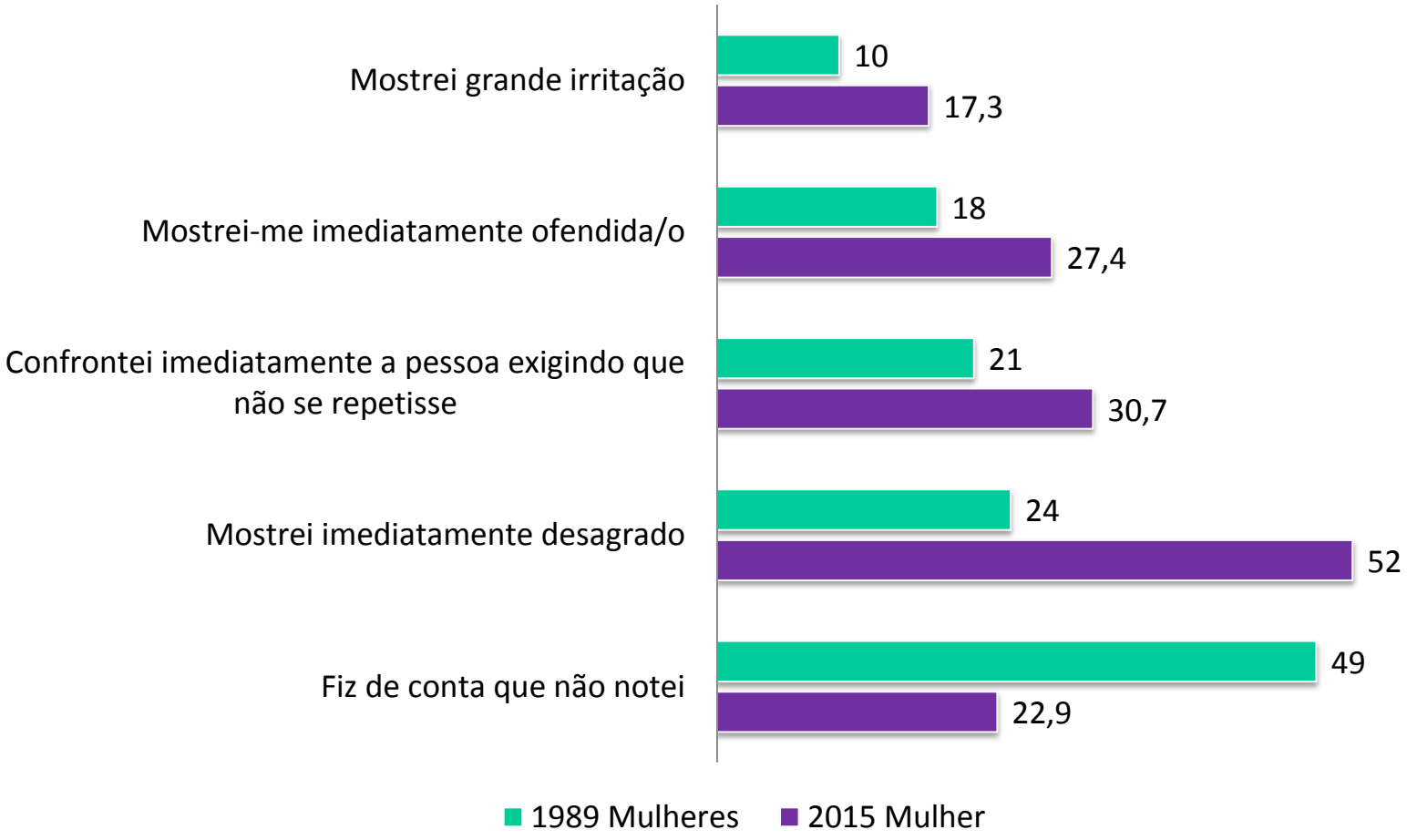
Autores/as do assédio sexual sobre mulheres em Portugal, em 1989 e em 2015 (%)



cieg

Reacções ao assédio sexual (1989 – 2015)

Reacções das mulheres ao assédio sexual, em 1989 e em 2015 (%)

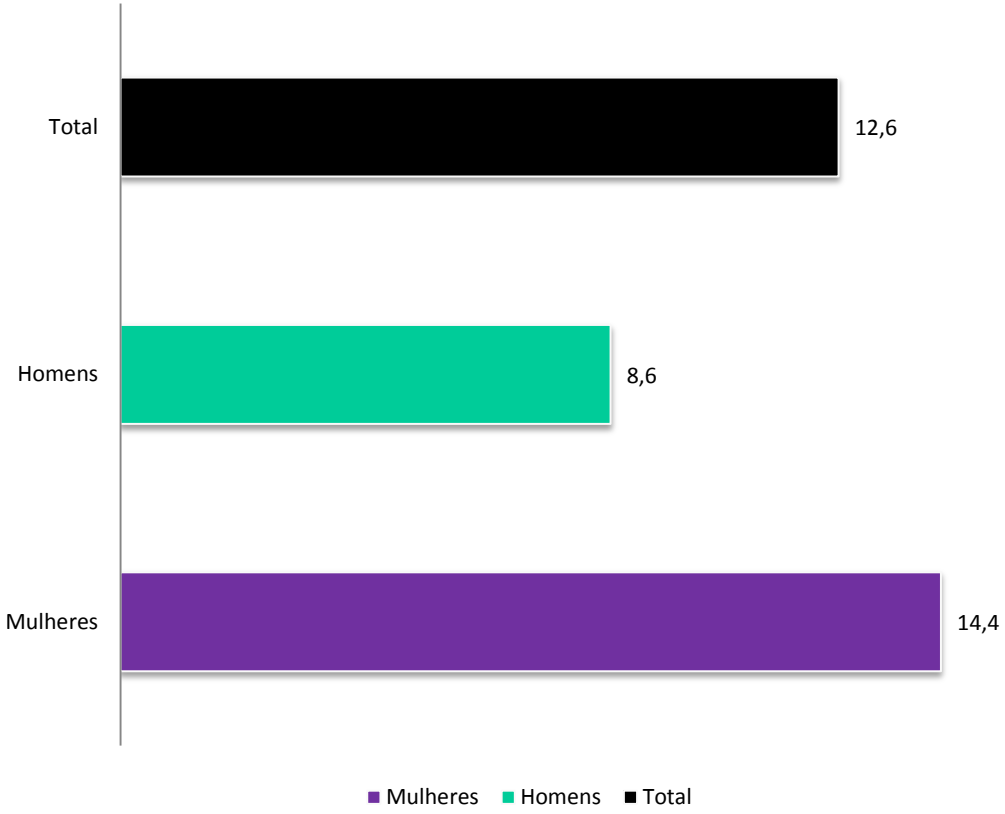


cieg

Assédio sexual no local de trabalho (2015)

cieg

Frequência assédio sexual por sexo (%)

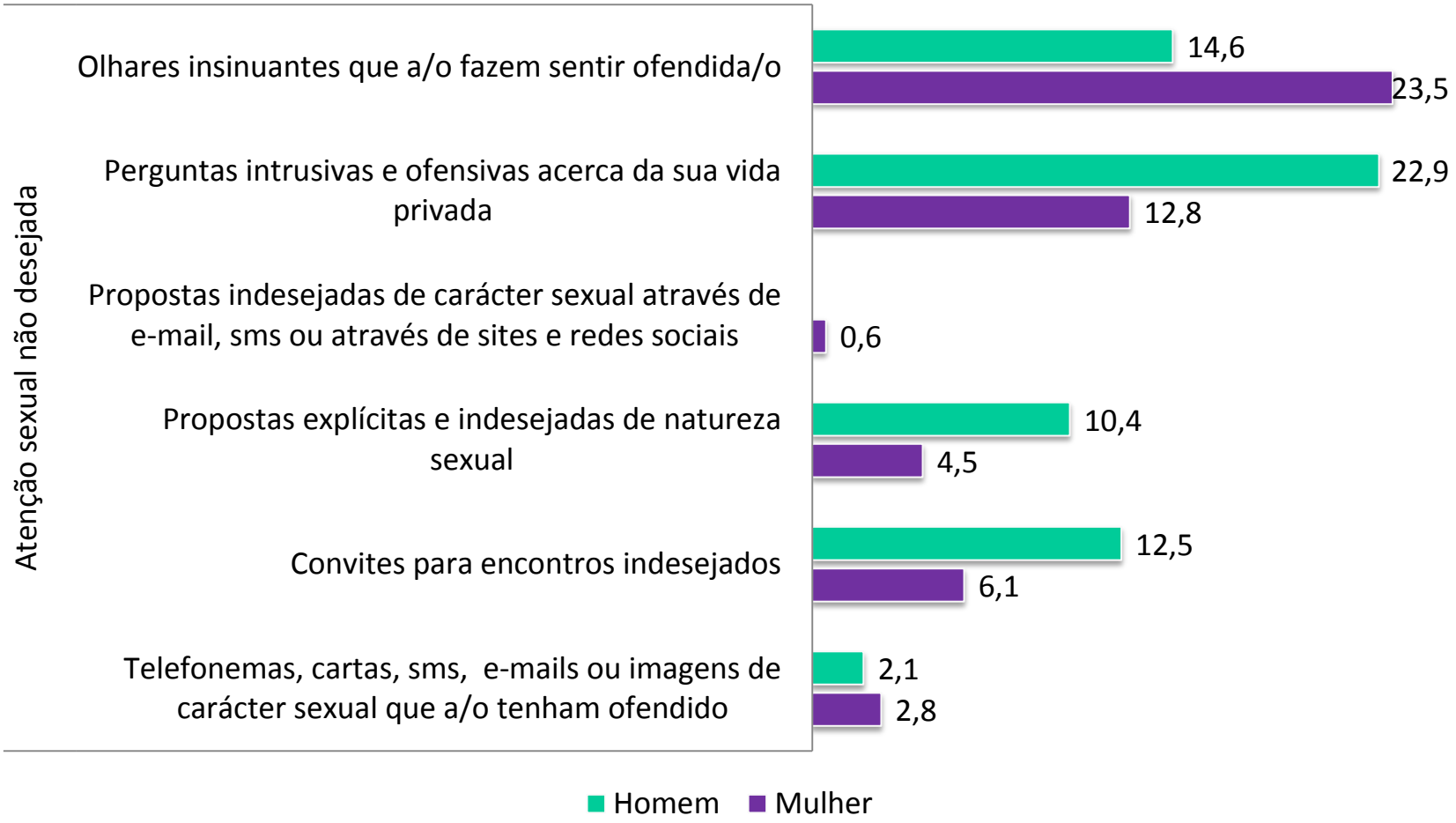


Tipo de assédio sexual no local de trabalho

Tendo em consideração as quatro **grandes dimensões** do conceito de assédio sexual…

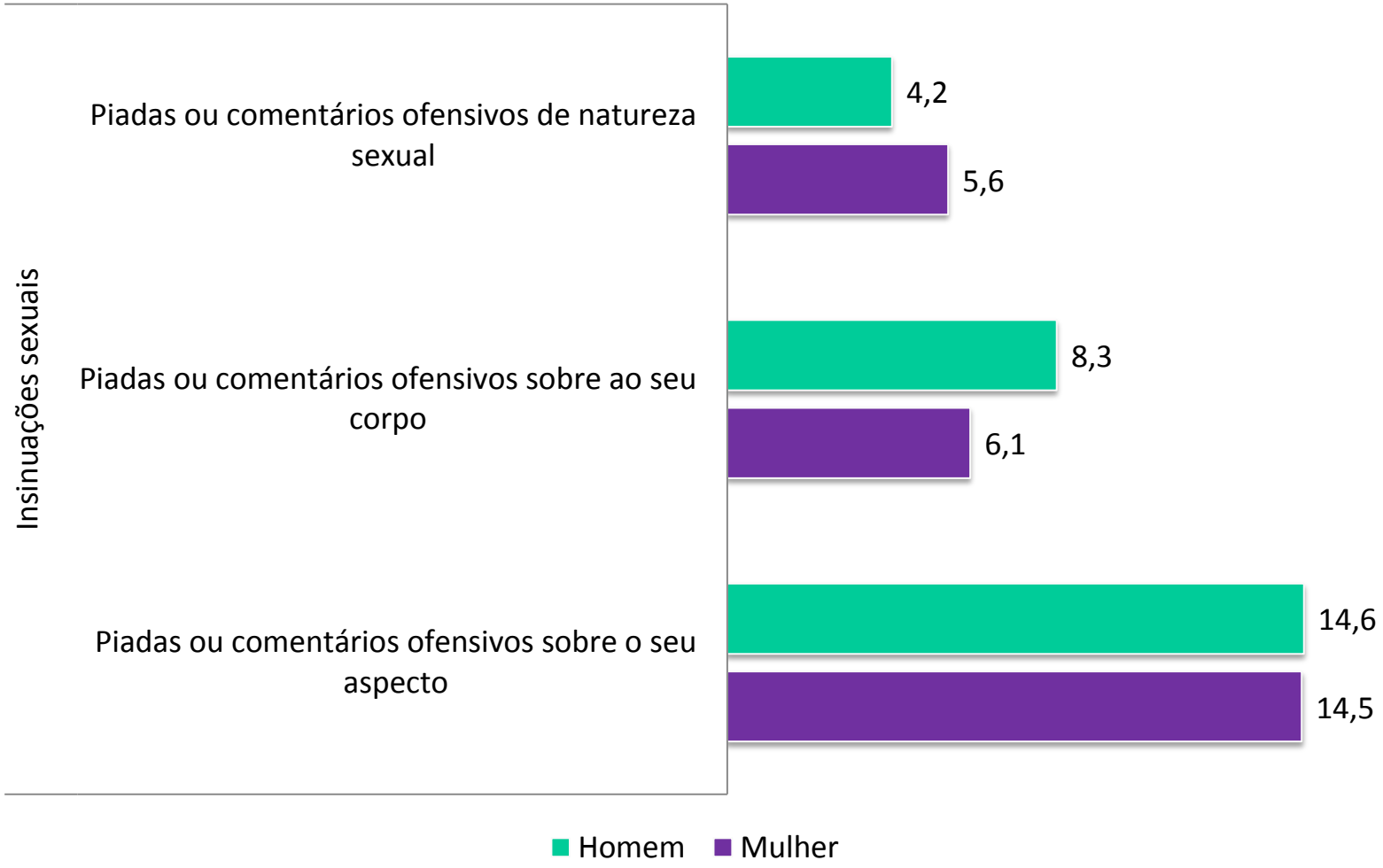
- Os tipos de assédio sexual **mais frequentes** no local de trabalho em Portugal:
  - Atenção sexual não desejada;
  - Insinuações sexuais;
  - Contato físico não desejado e agressão sexual;
  - Aliciamento apresenta valores residuais.

Frequência da atenção sexual não desejada, por sexo (%)



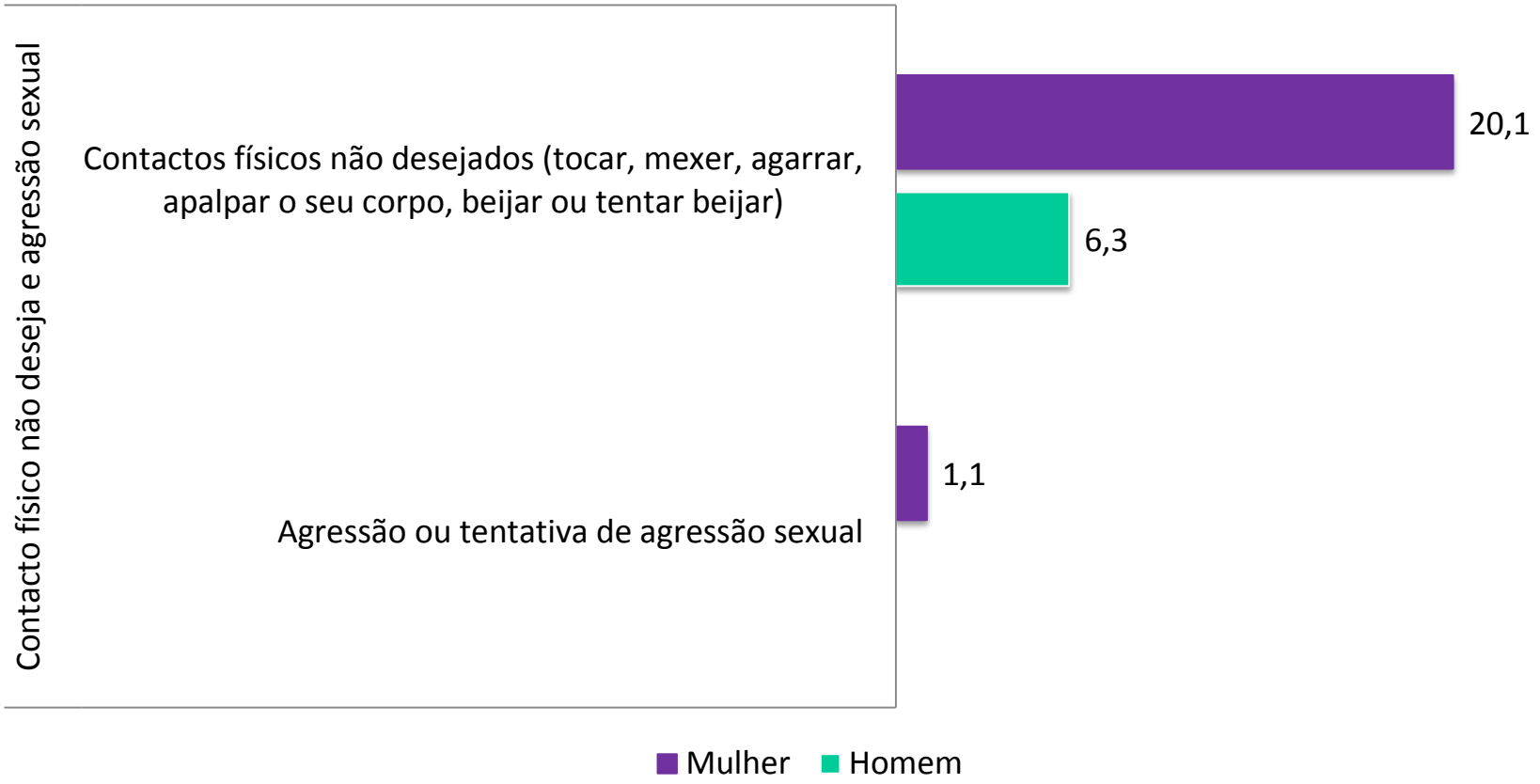
cieg

Frequência das insinuações sexuais, por sexo (%)



cieg

Frequência do contacto físico não desejado e agressão sexual, por sexo (%)



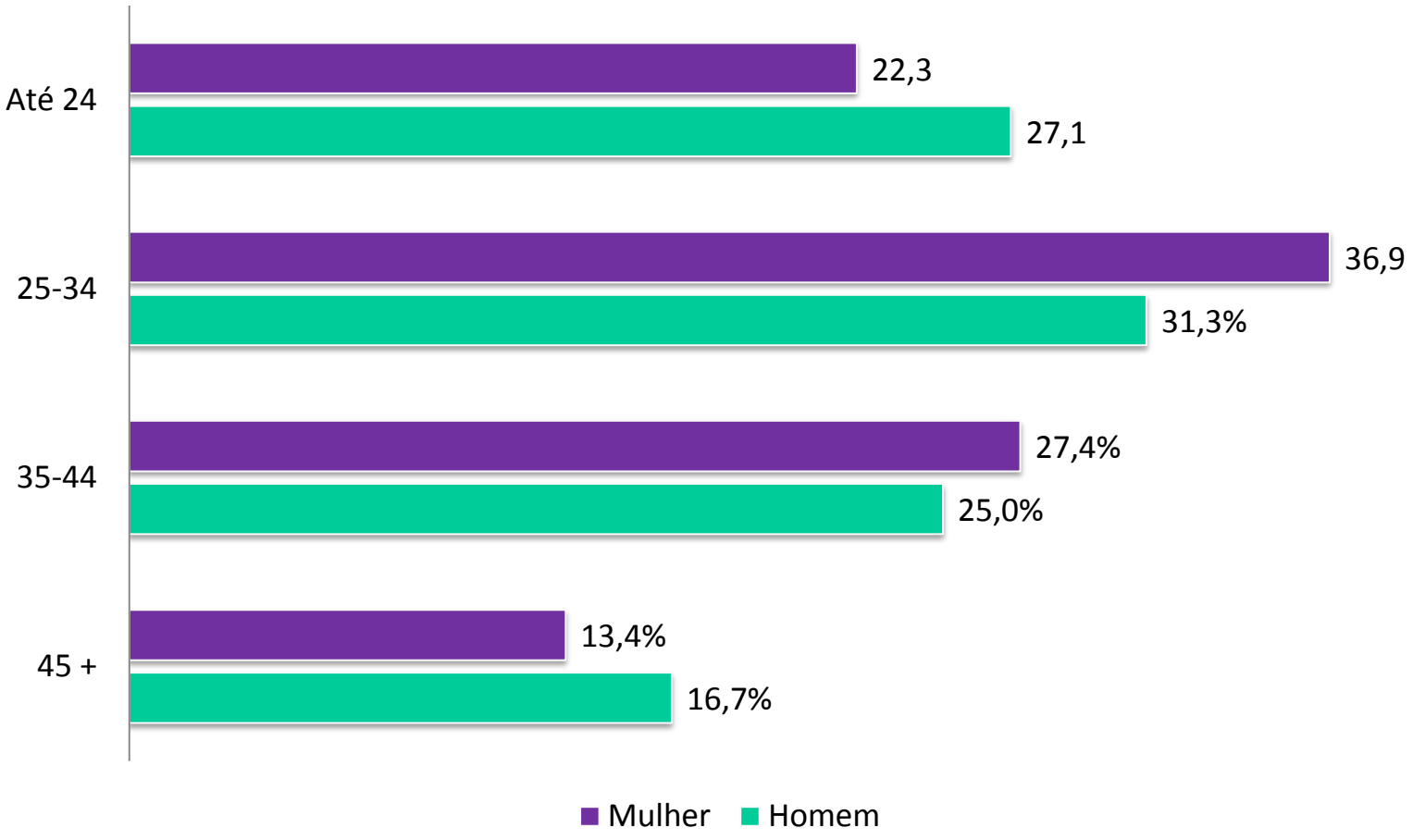
Idade

- O assédio sexual no local de trabalho é um fenómeno que afeta mais frequentemente mulheres e homens na sua juventude.

- A maioria das mulheres e dos homens alvo de assédio sexual experimentaram essa situação até aos 34 anos.

cieg

Frequência do assédio sexual, por grupo etário e sexo (%)



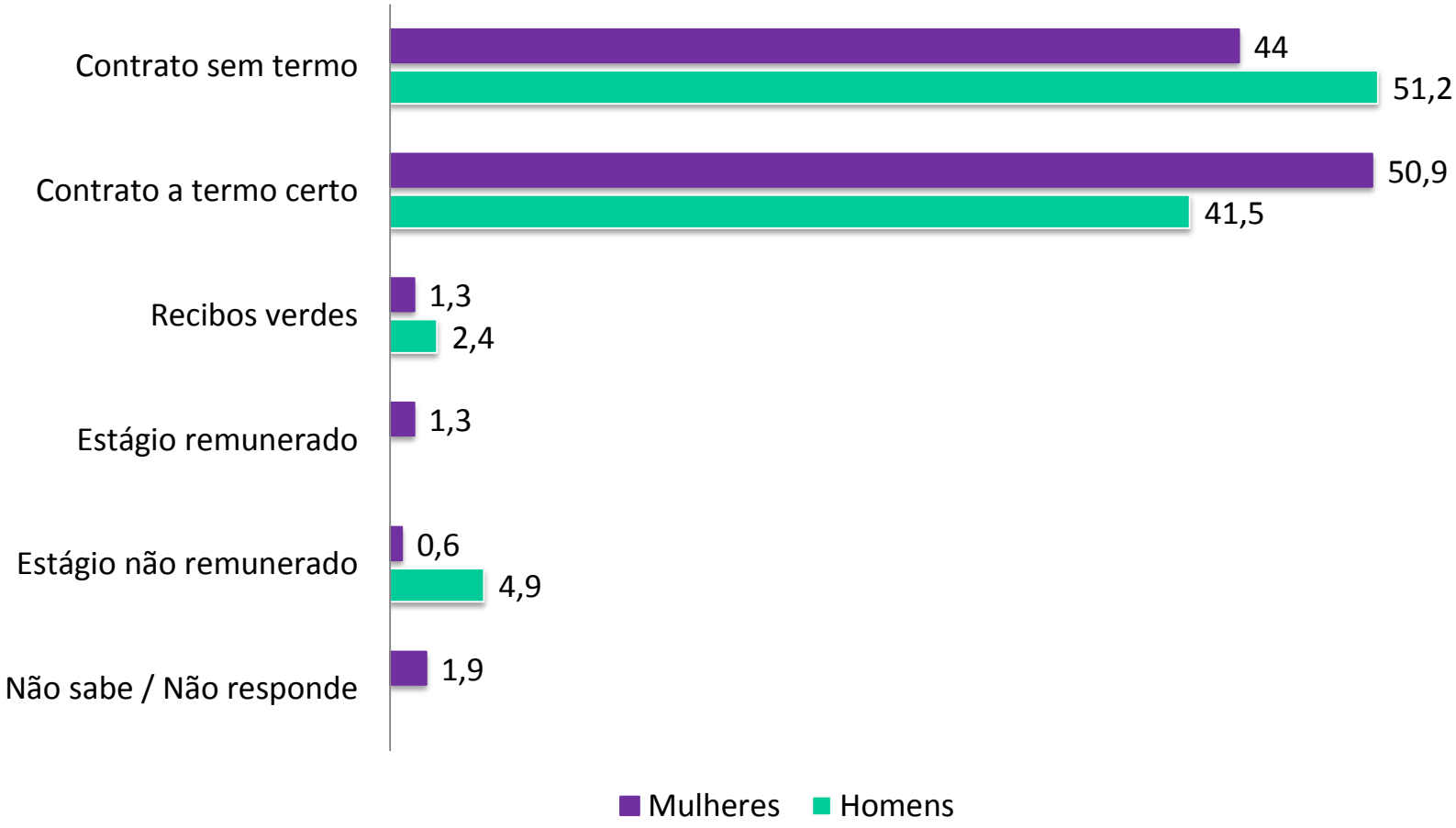
Assédio sexual e precariedade laboral

- Entre as mulheres e homens que foram alvo de assédio sexual no local de trabalho verifica-se uma cisão entre duas grandes modalidades de contratação:
  - Contratos sem termo;
  - Contratos a termo certo.

- Verifica-se que a maioria das mulheres e dos homens que já foram alvo de assédio sexual vivem em situações contratuais precárias (contratos a termo certo + recibos verdes + estágios).

cieg

Frequência do assédio sexual, por tipo de contrato e sexo (%)



Assédio sexual por sector de actividade

Sectores de maior frequência (mulheres)

- Comércio por grosso e retalho;
- Alojamento e restauração;
- Actividades de saúde e apoio social.

Sectores de maior frequência (homens)

- Alojamento e restauração;
- Construção.

Andreia, ficou desempregada quando a crise se instalou não conseguiu trabalho na sua área profissional, em último recurso aceitou ser empregada doméstica interna na casa de um idoso com mobilidade reduzida:

"Sim, fez, fez propostas de casar comigo, que eu podia ter tudo aquilo que quisesse, podia ter as pessoas que eu quisesse, portanto ele dava-me tudo o que eu quisesse e em troca (…) era ficar lá em casa e satisfazê-lo sexualmente. (…) desde que eu o satisfizesse ele a seguir dava-me tudo, e dizia-me olha vai comprar um vestidinho… e eu dizia: "Sr. X o que eu quero de si é mesmo o ordenado, (…) se eu quiser vestidos eu compro-os, o que eu quero de si é mesmo o ordenado."

Andreia Sousa, 46 anos, 12º ano e formação em secretariado

Empregada doméstica interna.

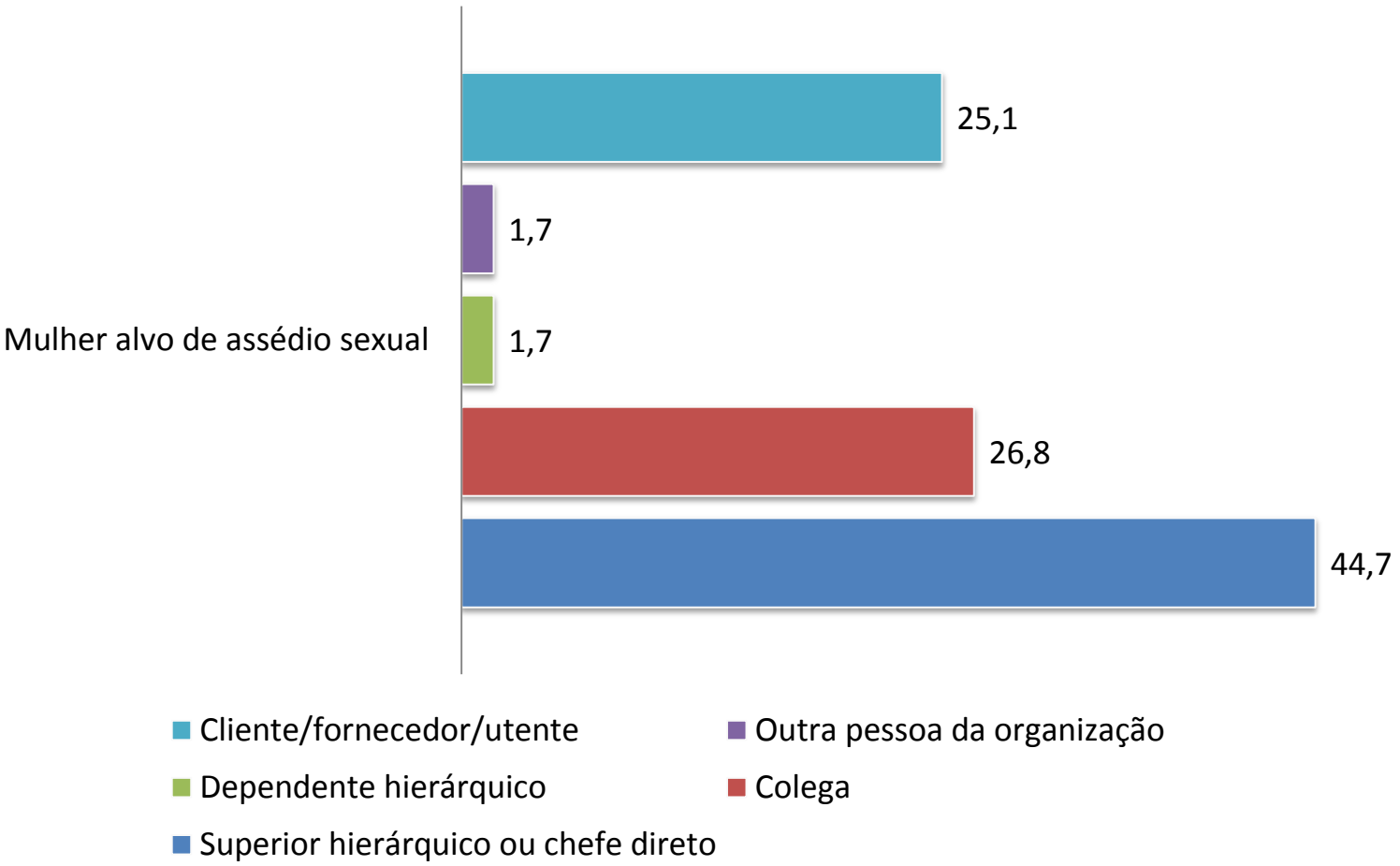
cieg

Autores/as de assédio sexual

- Assédio sexual com configuração vertical de sentido descendente é particularmente relevante:
  - Superiores hierárquicos/as ou as chefias diretas autores mais frequentes (mulheres e homens).
  - Importância de terceiras partes no assédio sexual no local de trabalho.
- Assédio sexual ascendente é mais frequente entre os homens – desigualdade na estruturação das organizações (tetos de vidro).
- 82,4% casos de assédio sexual têm como autores homens.
- O assédio sexual é heterosexual e homosexual:
  - 5% das mulheres são assediadas por outras mulheres.
  - 35,4% dos homens são assediados por outros homens.

cieg

Autores/as e mulheres alvo de assédio sexual (%)



Anabela trabalhou neste restaurante desde os 12 anos de idade, em troca do seu trabalho o patrão cedeu-lhe um alojamento num anexo ao restaurante, cresceu a brincar com os filhos do patrão:

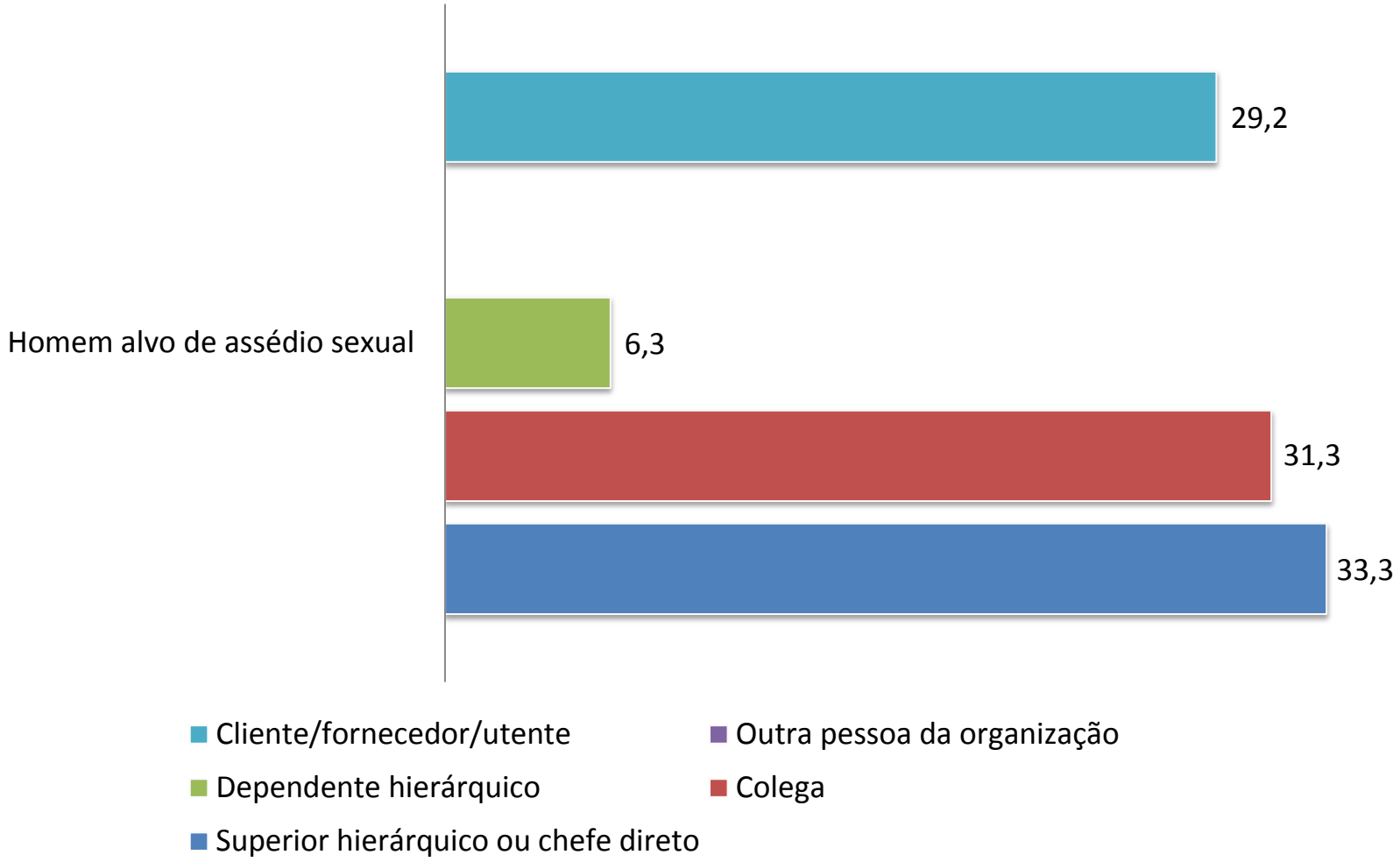
"O patrão, quando eu trabalhava no restaurante, estava sempre com observações ao meu corpo e com convites nada normais (…) e se nos encontrássemos, podíamos sair, a tua vida podia estar melhor, e pensa nisso, quando é que a gente vai aqui… e quando é que a gente vai ali… e a fulana, que era a esposa, não tinha de ficar a saber…"

Anabela Ferreira, 43 anos, 7º ano de escolaridade

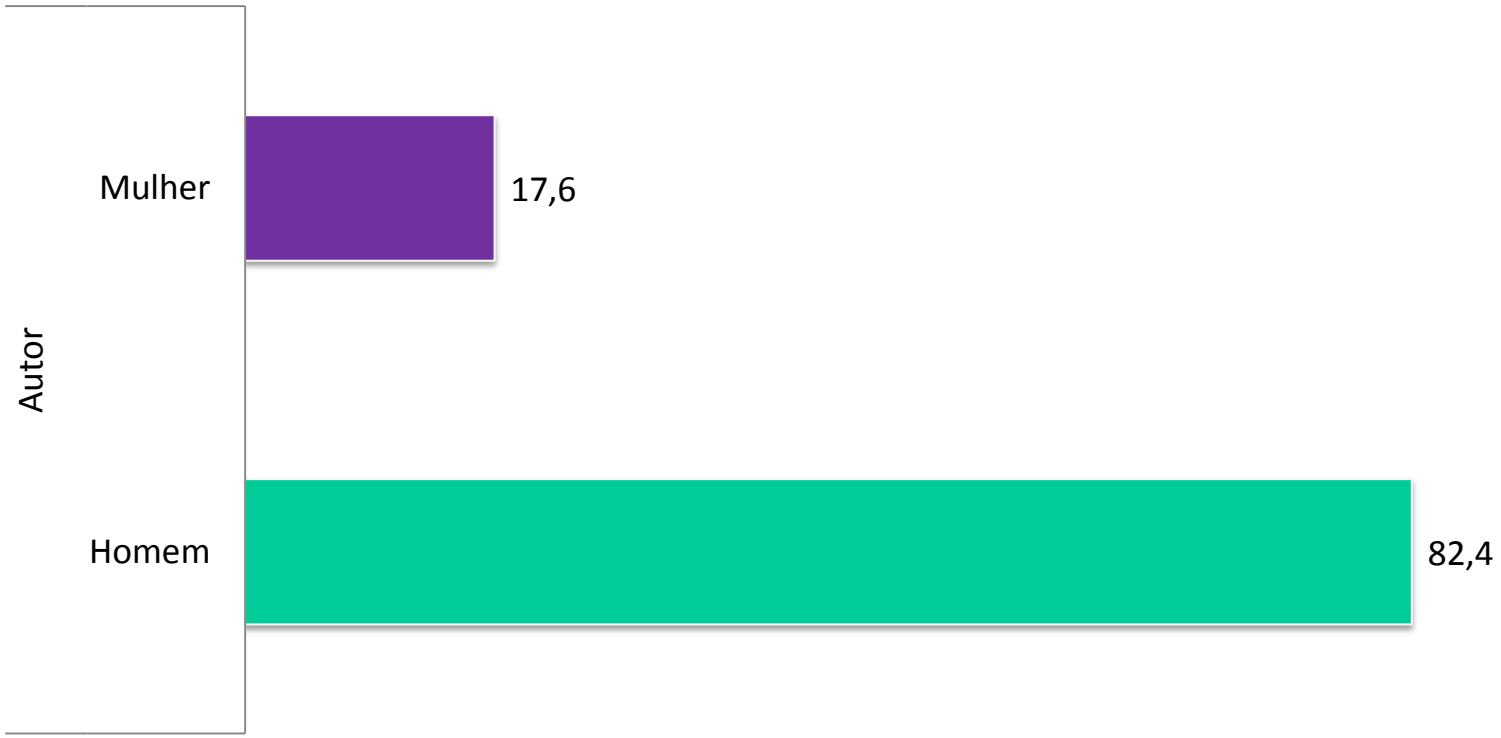
Empregada de mesa num restaurante

cieg

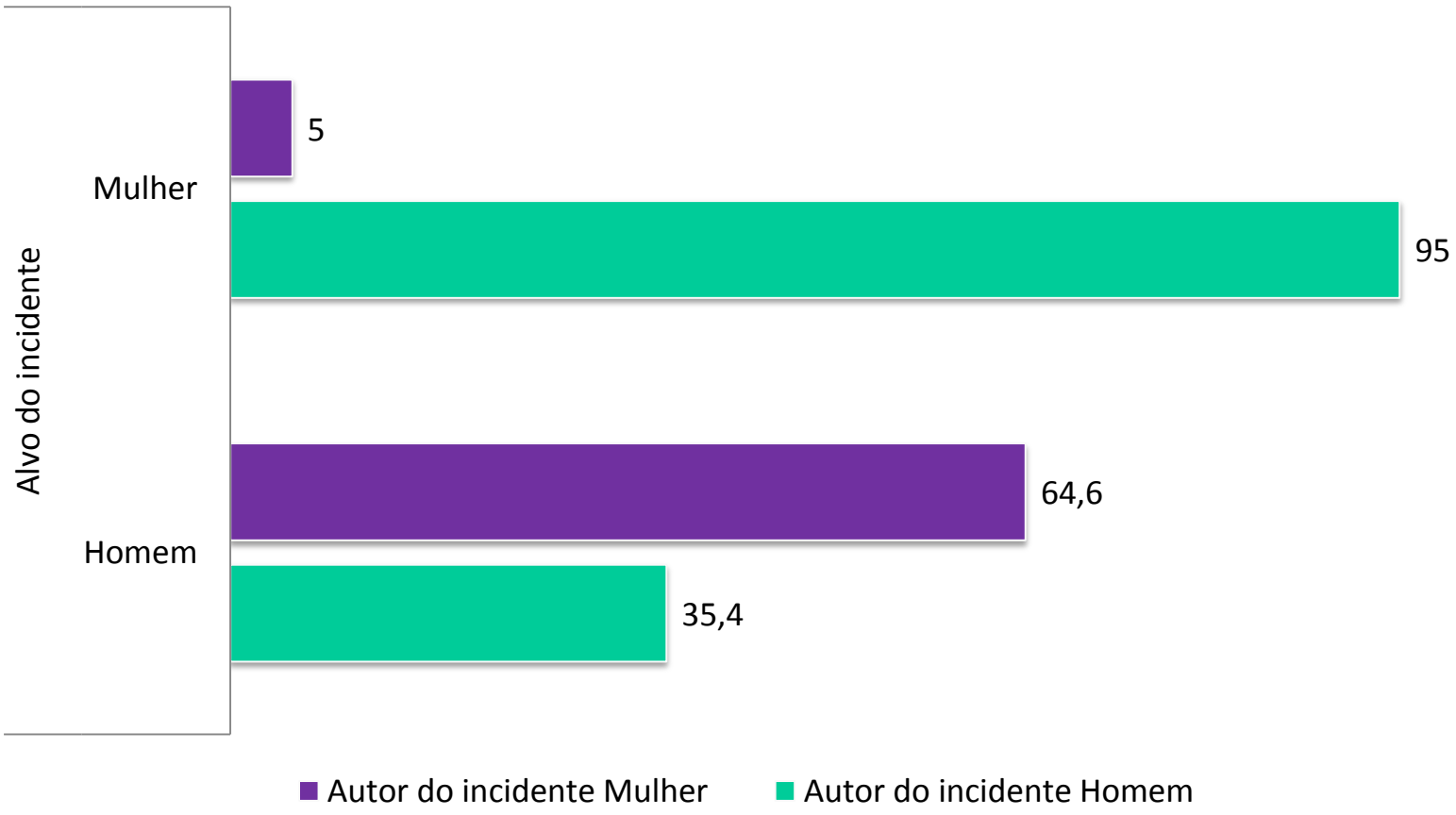
Autores/as e homens alvo de assédio sexual (%)



Autores/as de assédio sexual, por sexo (%)



Autores/as e pessoas alvo de assédio sexual, por sexo (%)



cieg

Reações às situações de assédio sexual

- Diferenças entre mulheres e homens na reação ao assédio:
  - Homens – fazer de conta que não notam.
  - Mulheres – mostrar imediatamente irritação.
- Atitude de maior expectativa nas formas de reação não imediata (esperar que a situação não se repita)
- A centralidade dos vínculos afectivos e da proximidade quotidiana na rede de suporte em caso de assédio sexual:
  - Os amigos/as e os/as colegas são as pessoas a quem as pessoas alvo mais recorrem.
  - Os colegas são importantes redes de solidariedade porque suportam no local de trabalho/local de assédio.

cieg

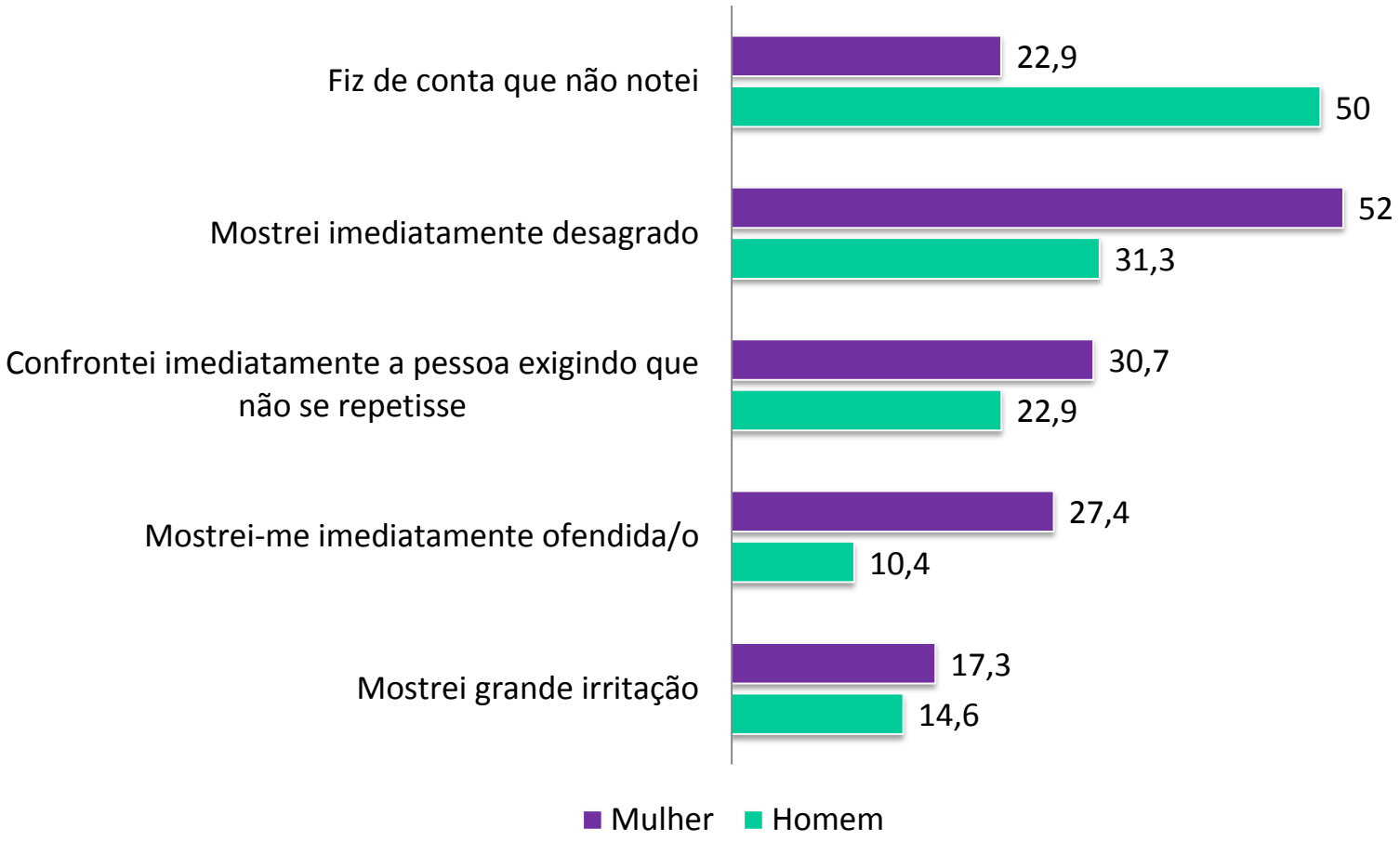
Alexandra é assediada sexualmente no bar onde trabalhava, por um cliente conhecido por tentar contatos físicos abusivos com as empregadas. Alexandra é incentivada e apoiada pelos colegas a reagir:

"(…) Xaninha, tu gritas ou impõe-te que a gente…, coiso." Como não era muito boa da cabeça encostei o homem à parede e agarrando na camisinha disse-lhe: "se me volta a tocar, eu dou cabo de ti" e o patrão agarrou nele e pô-lo fora."

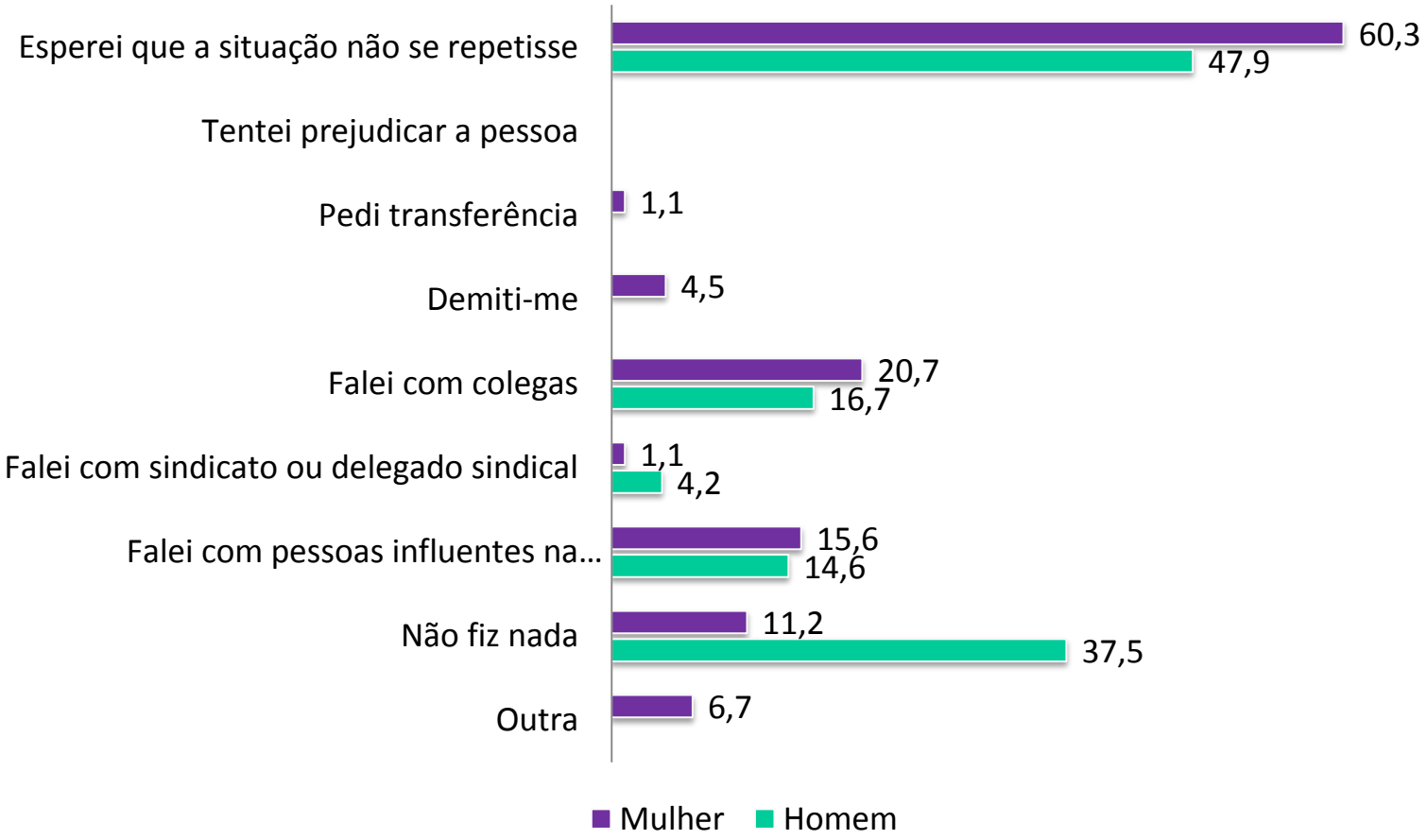
Alexandra Costa, 34 anos, 12º ano de escolaridade

Empregada de bar

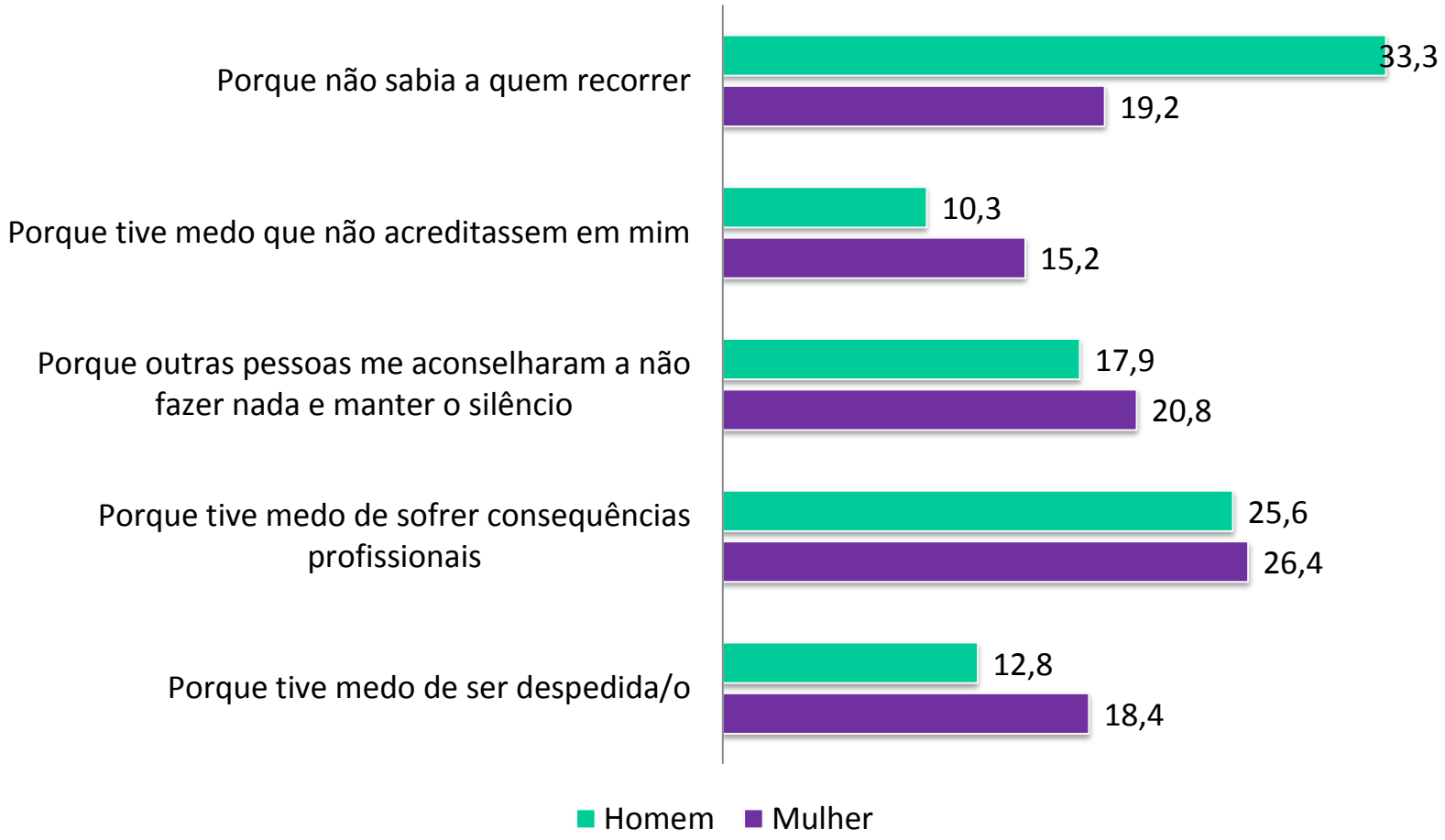
Reações ao assédio sexual no momento, por sexo (%)



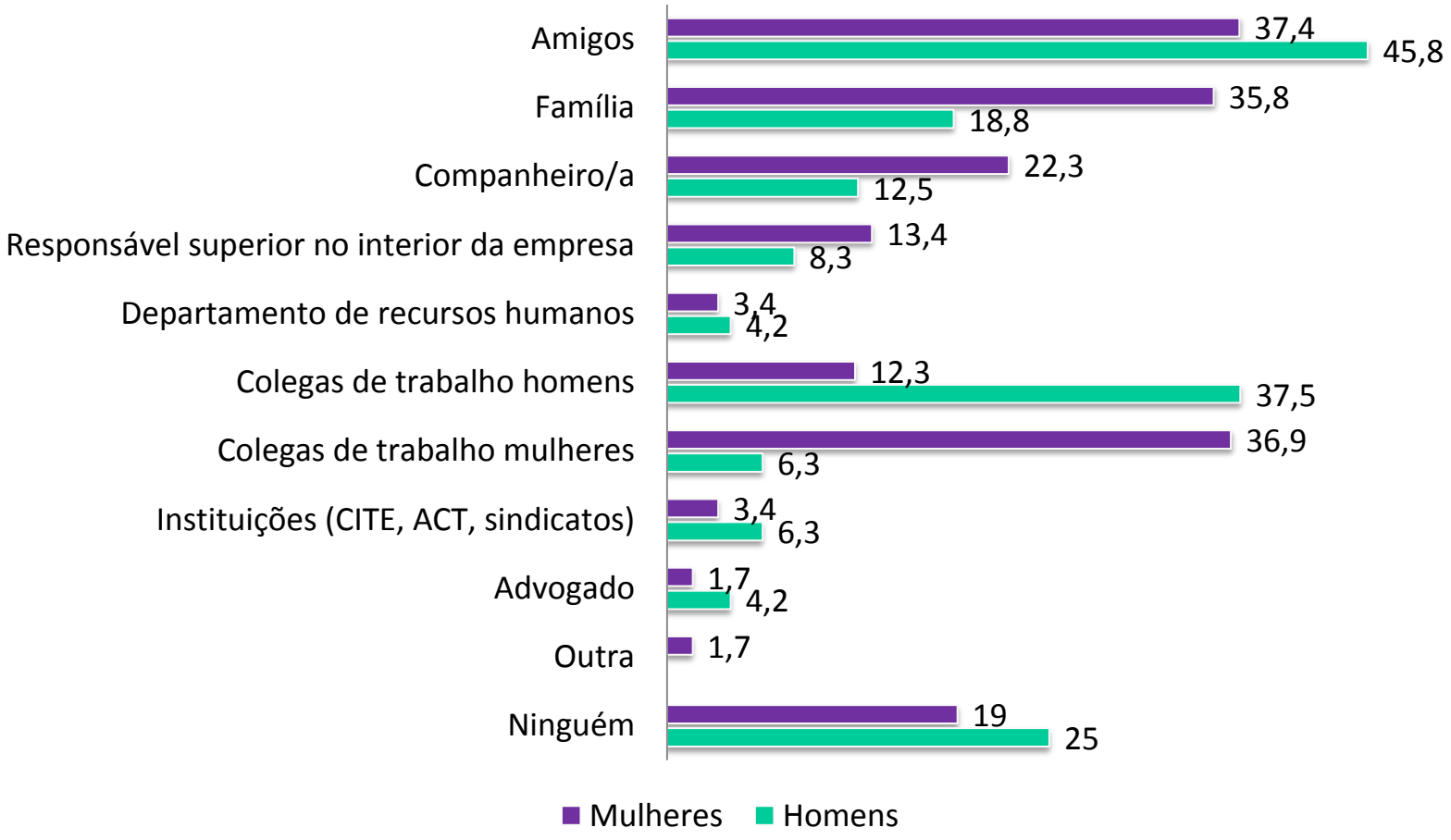
Ação perante a situação de assédio sexual, por sexo (%)



Razões para a reação à situação de assédio sexual, por sexo (%)



Pessoas com quem falou da situação de assédio sexual, por sexo (%)

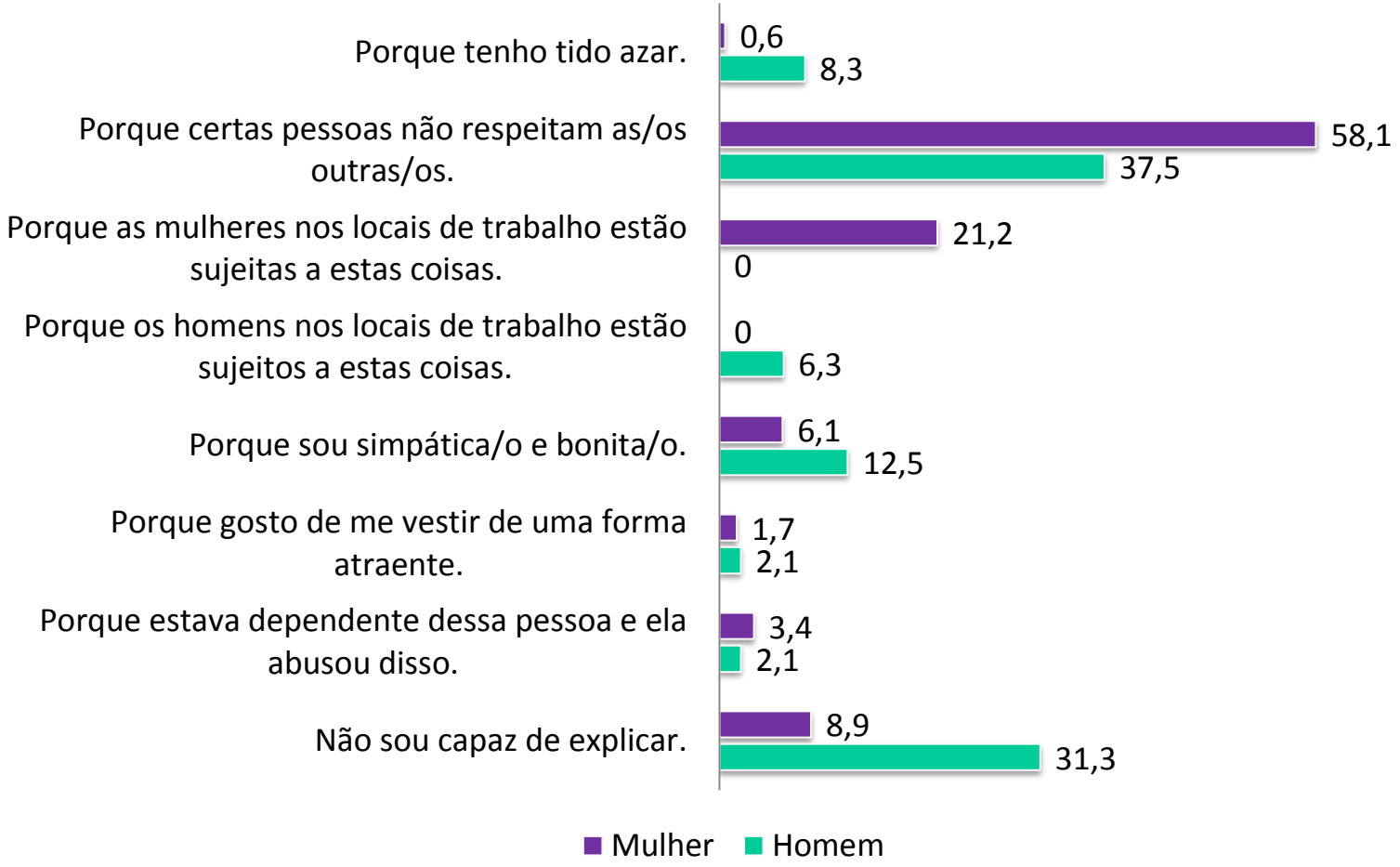


Racionalização do assédio sexual

As razões mais comummente evocadas:

- Falta de respeito pelos outros.
- Incapacidade de explicar a ocorrência do assédio sexual (entre os homens alvo).

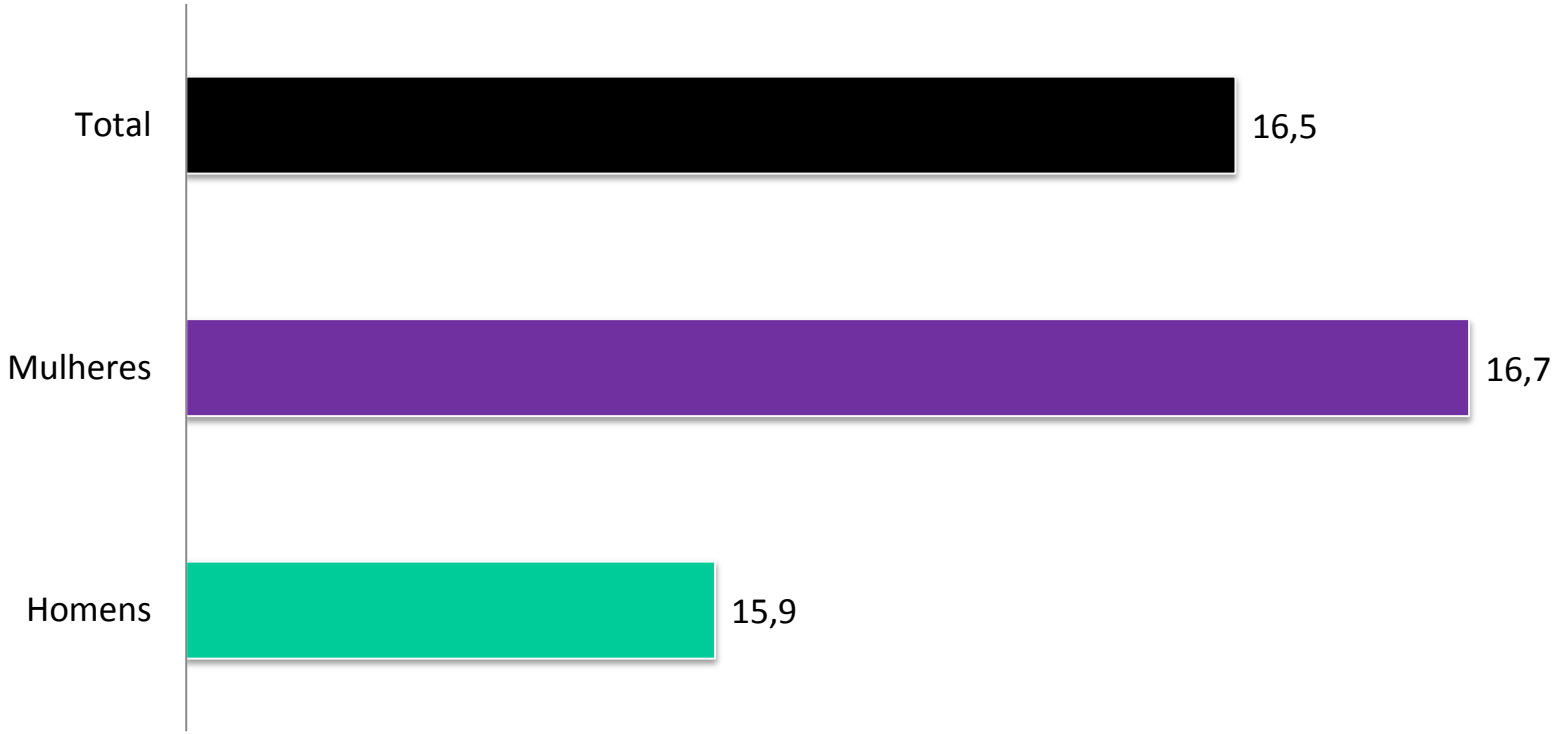
Razões que explicam a ocorrência da situação de assédio sexual, por sexo (%)



Assédio moral no local de trabalho (2015)

cieg

Frequência do assédio moral, por sexo (%)



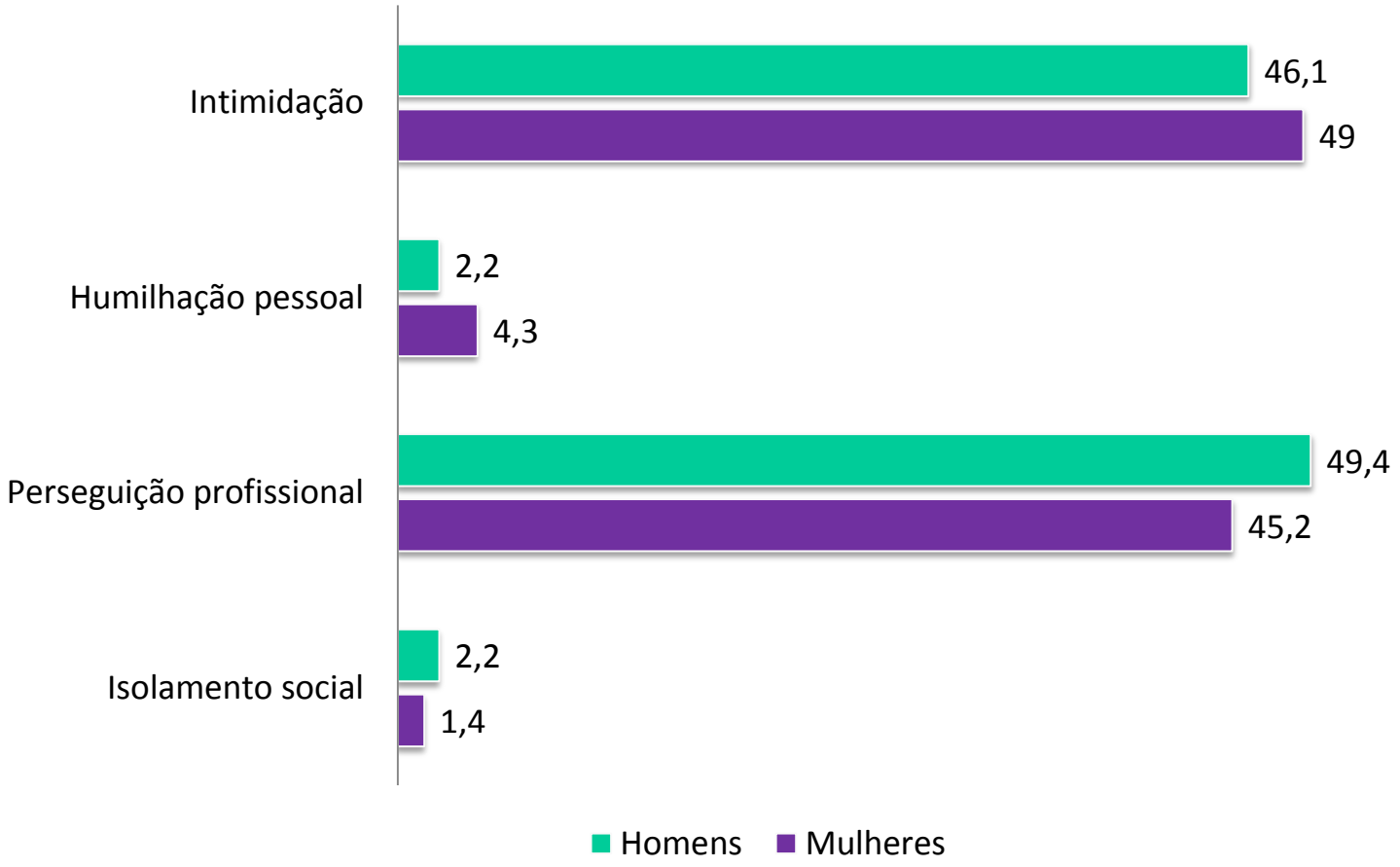
Tipos de assédio moral no local de trabalho

Tendo em consideração as grades dimensões constitutivas do assédio moral…

- As formas mais frequentes de assédio moral no local de trabalho:
  - Intimidação
  - Perseguição profissional

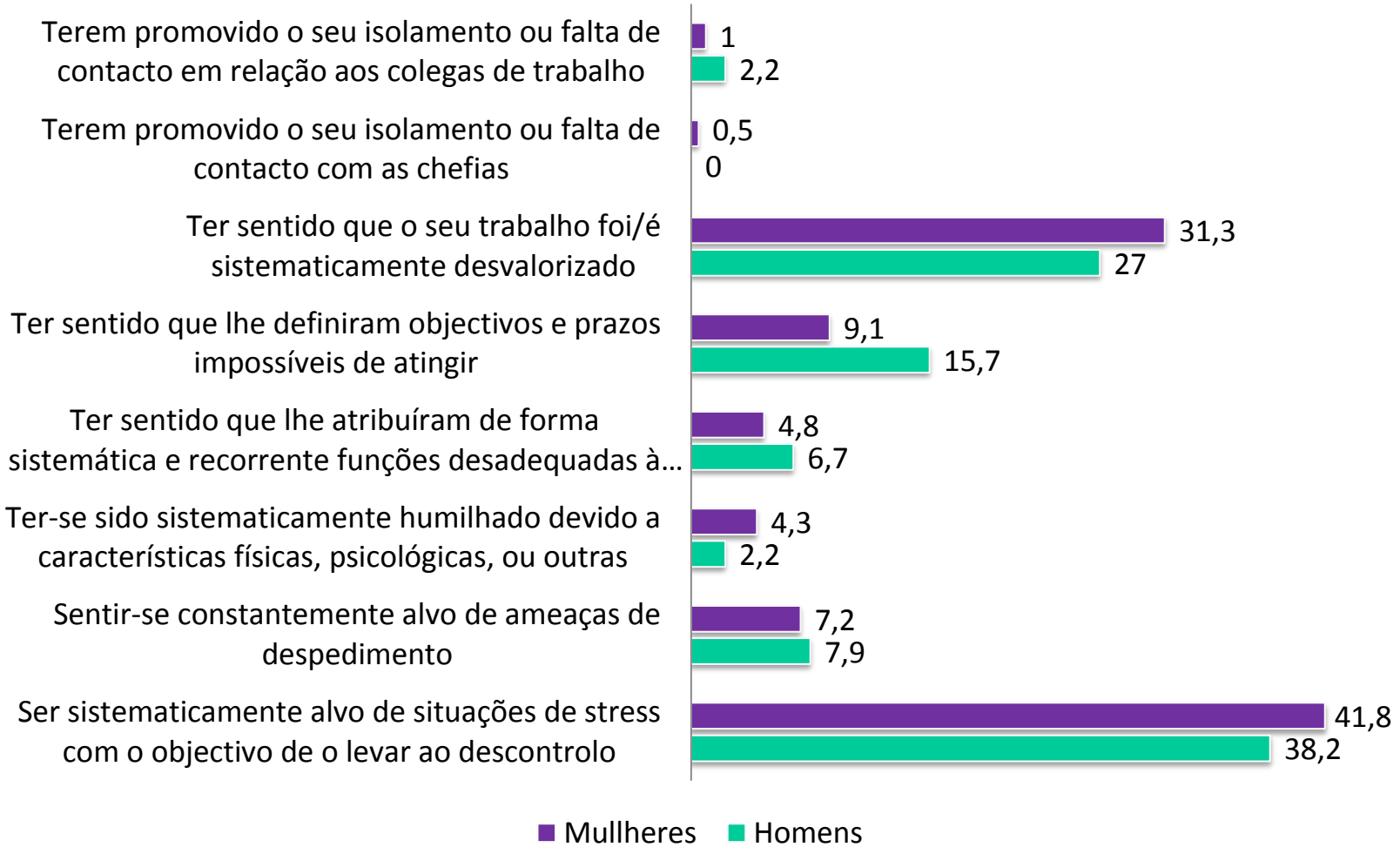
cieg

Tipos de assédio moral, por sexo (%)



cieg

Indicadores de assédio moral, por sexo (%)



Tatiana assediada moralmente por uma colega de trabalho (chefia intermédia):

"São os chefes, os diretores que gritam com as pessoas como se fossemos animais. (…) Ao princípio tive uma depressão enorme, estive a tratar-me, cheguei a pesar 37 kg, eu chorava quando ia para o trabalho, só depois que essa colega foi posta fora porque punha as pessoas todas a chorar, é que a partir daí eu fiquei bem e encaro isto com mais normalidade."

Tatiana Sagres, 35 anos

Funcionária de uma parafarmácia

cieg

Nuno após ter estado algum tempo desempregado, aceita trabalhar numa peixaria submetendo-se a um ambiente de trabalho hostil:

"Desde de "não vales nada, vai-te embora, c"… Olhe através dos gritos, dos insultos, provocações e maus-tratos psicológicos, sim por parte do patrão (…) é ele quem paga, e quem não está bem vai para a rua. Os objetivo dele é o controlo… uma pessoa quando está moral e psicologicamente afetada é mais dócil, uma pessoa quando pensa "se eu saio daqui para onde é que eu vou"… ele paga e é assim."*

Nuno Martins, 39 anos, 9º ano de escolaridade

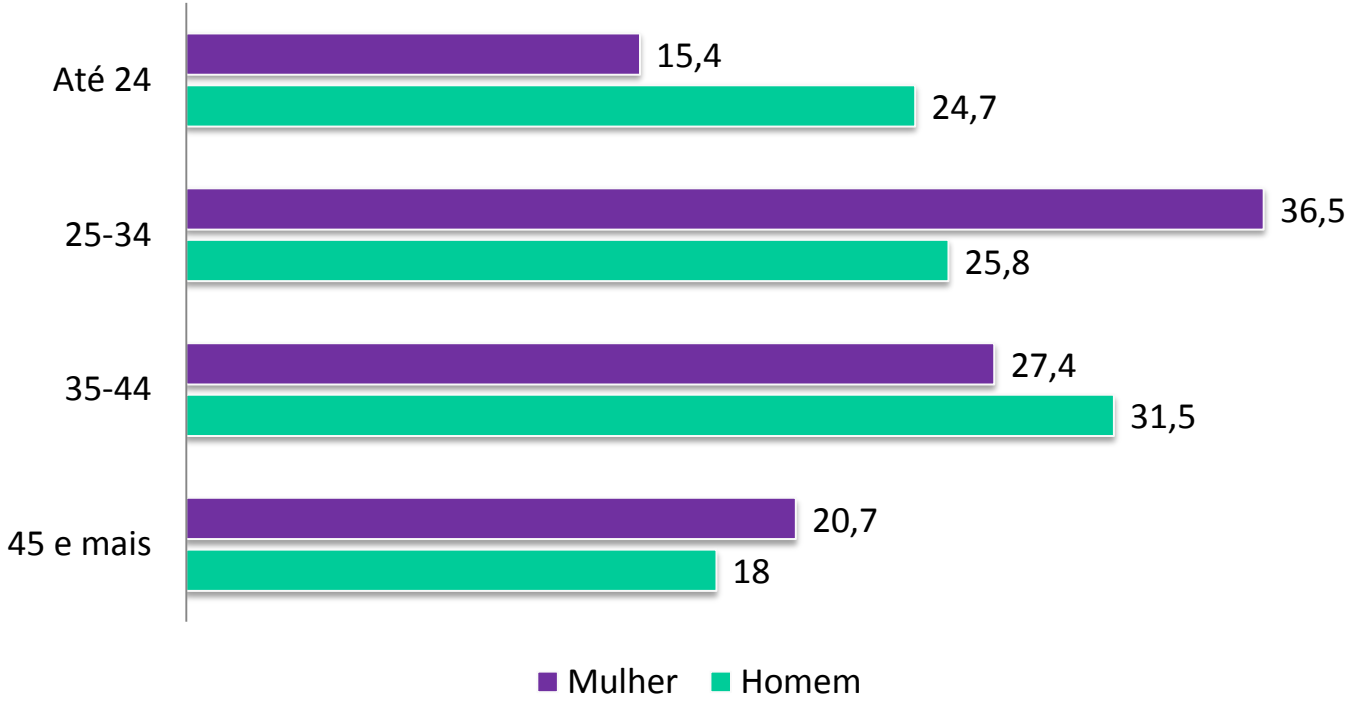
Peixeiro

cieg

Idade

- A maioria das mulheres e homens alvo de assédio moral tem até 34 anos.

Frequência do assédio moral, por sexo e grupo etário (%)

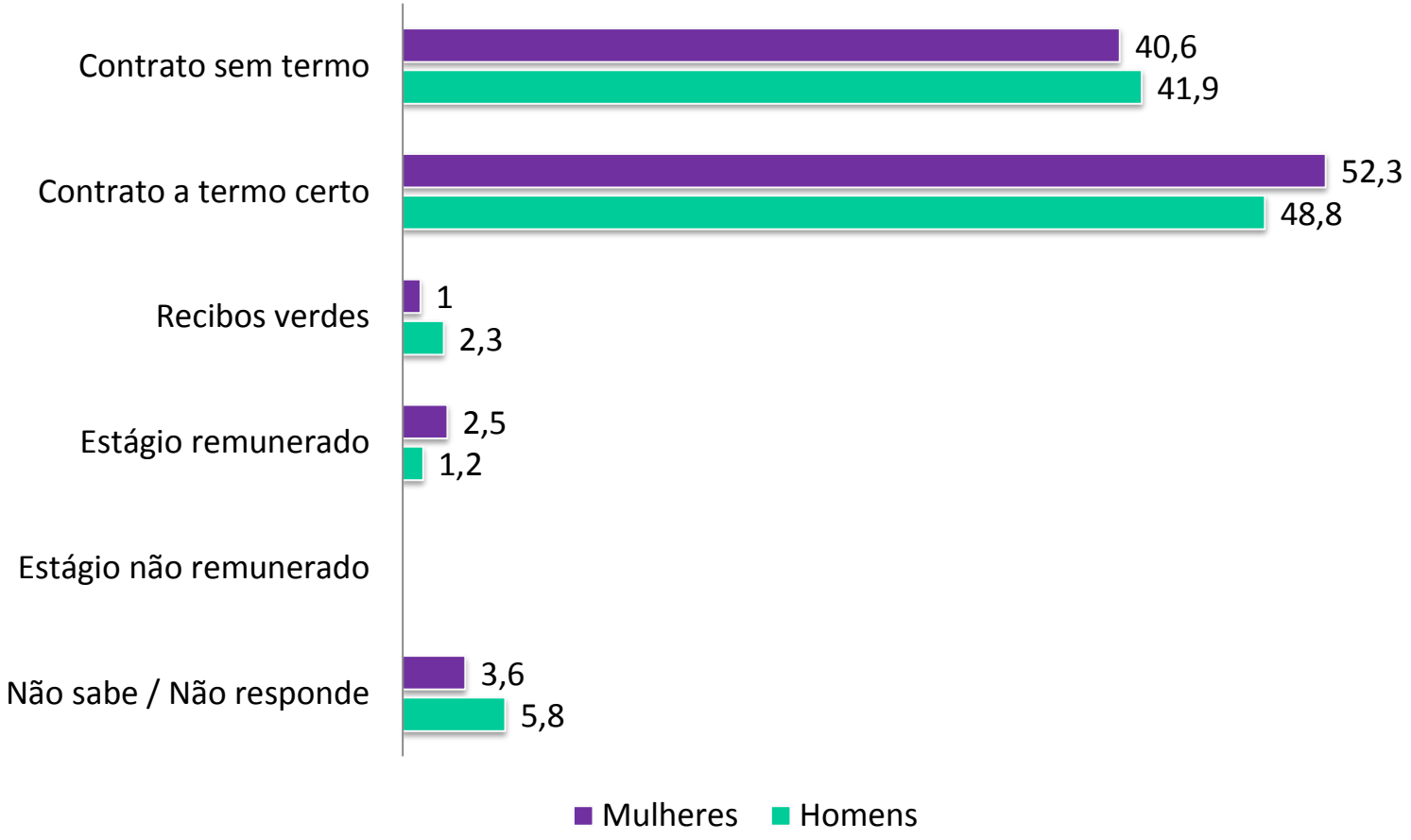


Assédio moral e precariedade laboral

- A maioria das mulheres e dos homens alvo de assédio no local de trabalho tem vínculos laborais marcados pela precariedade: contratos a termo certo + recibos verdes + estágios.

cieg

Frequência do assédio moral de acordo com vínculo laboral e sexo (%)



cieg

Assédio moral por sector de actividade

Sectores onde se regista maior frequência:

- Comércio por grosso e retalho;
- Alojamento e restauração.

Sectores mais penalizadores para os homens:

- Construção;
- Indústrias transformadoras.

Sectores mais penalizadores para as mulheres:

- Alojamento e restauração;
- Actividades administrativas e dos serviços de apoio;
- Educação;
- Actividades de saúde e apoio social

cieg

Autores/as de assédio moral

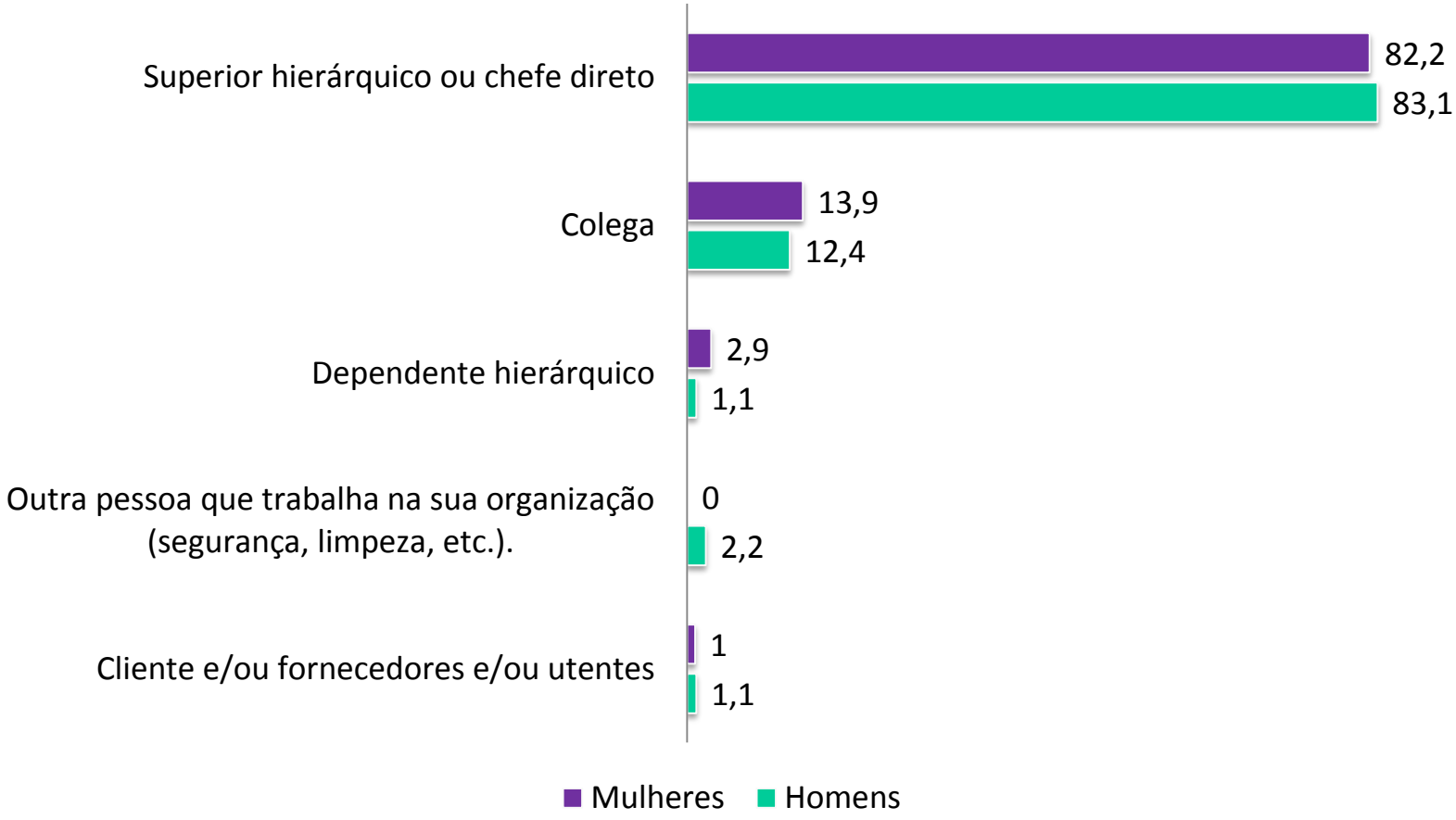
- A posição hierárquica dos autores de assédio moral revela que o assédio moral acentua desigualdades:
  - Os/as superiores/as hierárquicos/as ou chefias directas são os/as principais autores/as das situações de assédio moral.
  - Em seguida, surgem os/as colegas de trabalho.

- A maioria dos autores de assédio moral são do sexo masculino.

- Os autores (homens) e as autoras (mulheres) elegem as mulheres como alvo preferencial de assédio moral.

cieg

Autoria do assédio moral, por sexo da pessoa alvo (%)



Situação downsizing de recursos humanos na indústria de cerâmica.

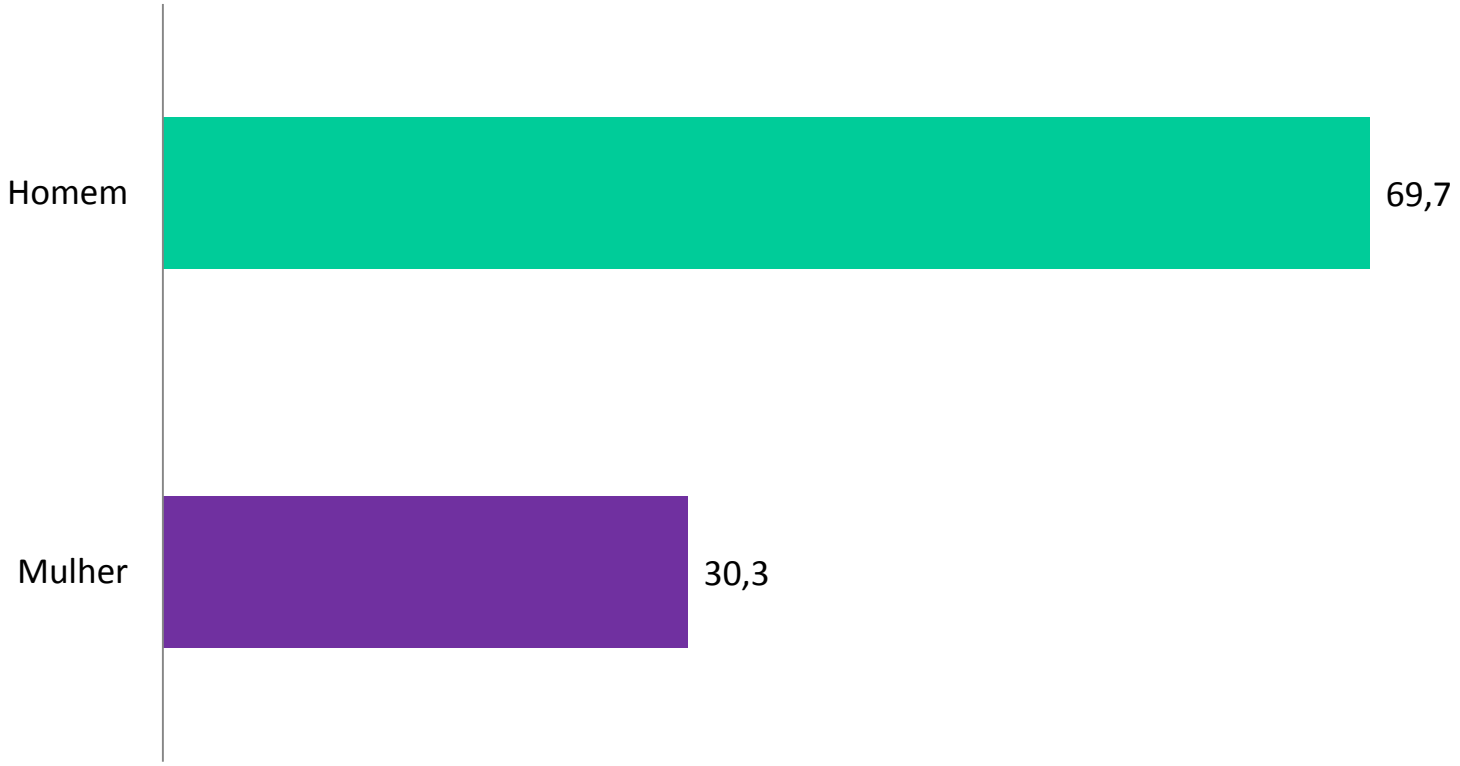
"Mas por exemplo tive uma colega minha que se suicidou, trabalhava lá à muito tempo, e iria receber uma boa indeminização, o marido não queria que ela se viesse embora, porque estava desempregado, entendia que ela se tinha de manter lá para receber o que tinha direito e ela não gostava de estar lá naquela situação e nós temos que respeitar… e depois um dia recebemos a notícia que ela tinha sido encontrada morta, suicidou-se."

Hélia Ramires, 53 anos, 12º ano de escolaridade

Operária de uma indústria de cerâmica

cieg

Autoria do assédio moral, por sexo dos autores e pessoas alvo (%)



Autoria e pessoas alvo de assédio moral, por sexo e pessoas alvo (%)

cieg

Ações perante assédio moral

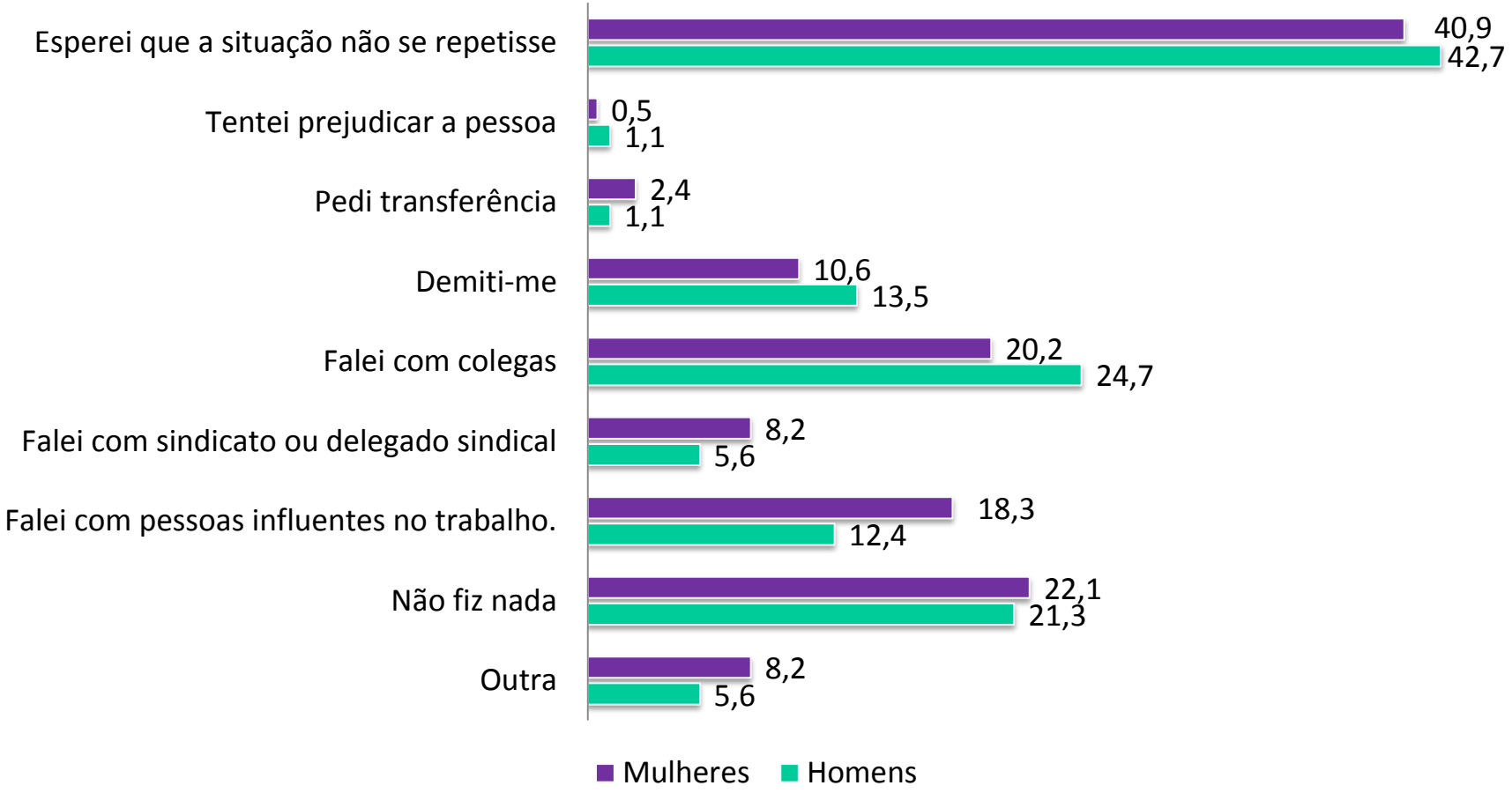
- Entre as mulheres e homens alvo de assédio moral a situação mais comum é ‘ficar à espera que a situação não repita’

- O medo de consequências profissionais constitui a justificação para a forma de reacção adoptada.

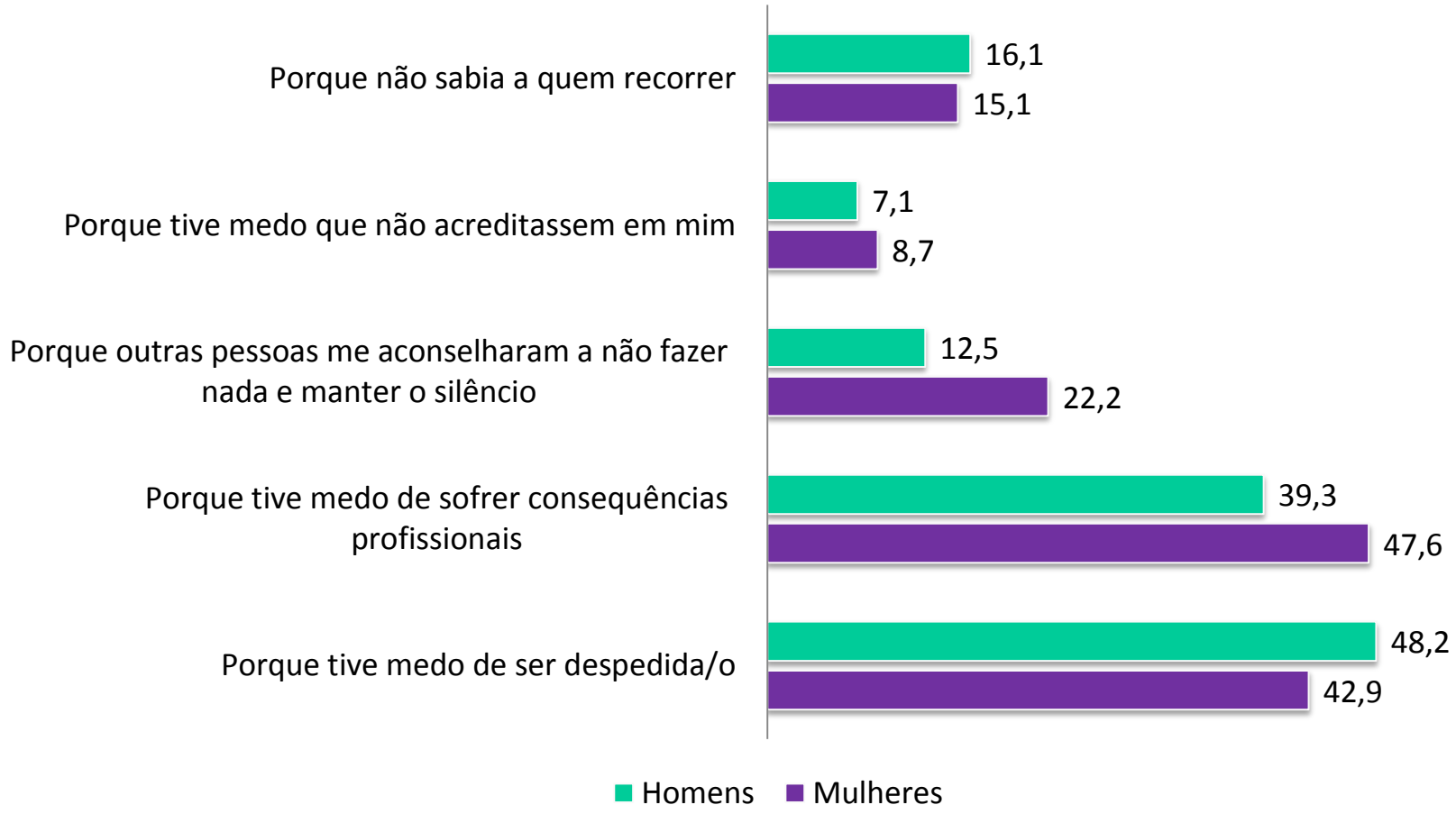
- Pessoas com quem falam sobre o assédio moral:
  - A importância dos vínculos afectivos ou da proximidade quotidiana.
  - Os homens procuram mais os amigos e os colegas (homens).
  - As mulheres alvo de assédio moral procuram a família e as pessoas com quem têm vínculos amorosos.

cieg

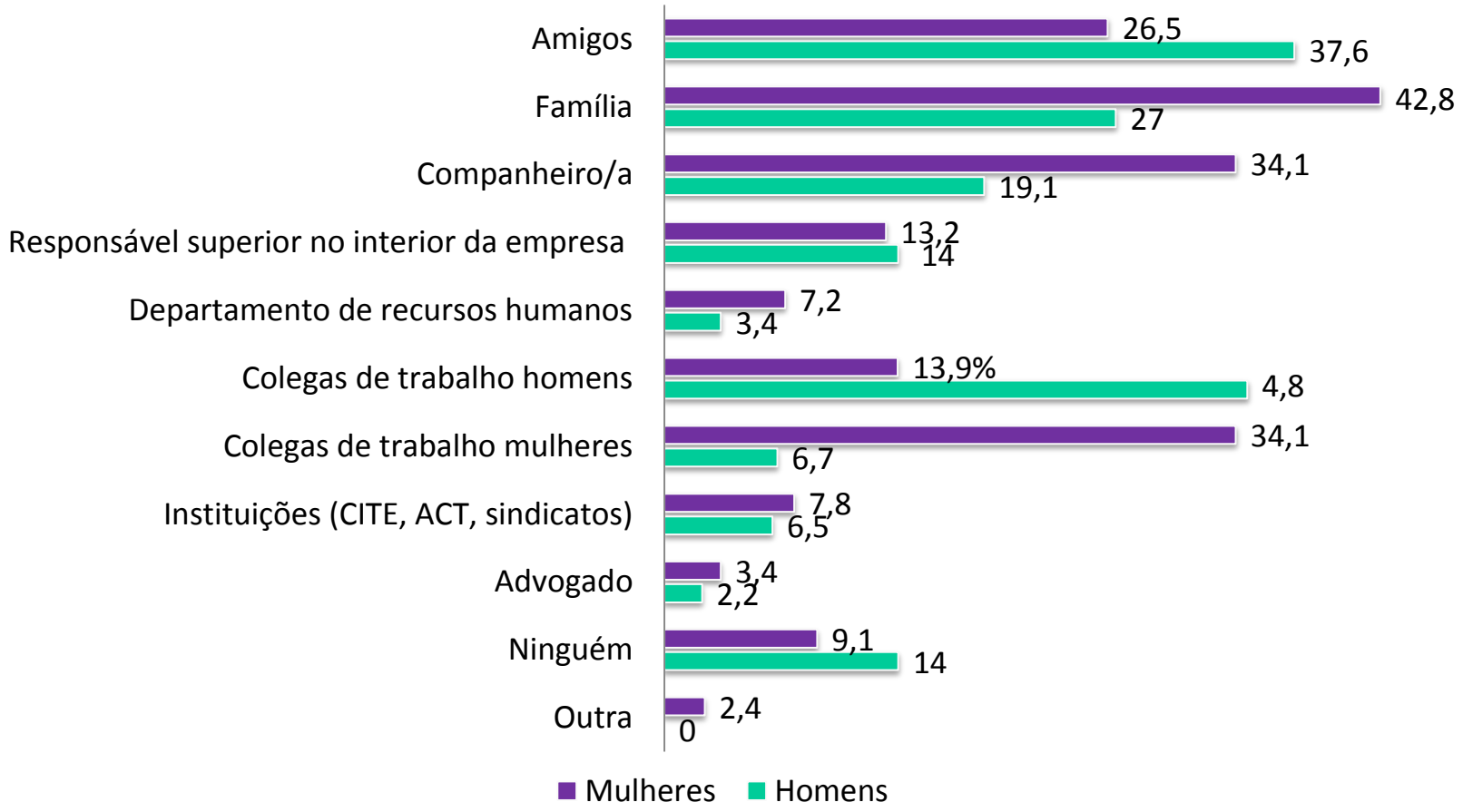
Ações perante a situação de assédio moral, por sexo (%)



Razões da reação perante a situação de assédio moral (%)



Com quem falou da situação de assédio moral, por sexo (%)



Síntese

Assédio sexual e moral em Portugal em perspectiva

Assédio sexual 12,6% (HM).

Os números do assédio sexual e moral em Portugal são superiores aos que se verificam na média dos países europeus.

Assédio moral 16,5% (HM).

Segundo dados do *European Working Conditions Survey* (Eurofound, 2015) o assédio moral apresenta valores de 4,1% para a média dos países europeus; no assédio sexual a média dos países europeus situa-se nos 2%

cieg

Mudanças 1989 - 2015

Assédio sexual sobre mulheres - Tendências de mudança (em 25 anos):

- Maior clareza na identificação de situações de assédio sexual por parte das mulheres.

- Diminuição da frequência do assédio sexual sobre as mulheres.

- Autoria do assédio sexual sobre as mulheres (dos colegas para os/as superiores e/ou chefias + importância dos clientes/fornecedores/utentes)

- Reação ao assédio sexual:

  Maior capacidade de reação por parte das mulheres alvo de assédio sexual (da inação para a demonstração imediata de desagrado).

cieg

Relações de poder & contexto organizacional

- O assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho, enquanto formas de atentar contra a dignidade das pessoas no trabalho, não podem ser desvinculados de formas mais genéricas de desigualdade de acesso a recursos, poderes e prestígio.

- Os/as superiores hierárquicos/as e as chefias diretas são os/as principais autores/as das situações de **assédio sexual e moral** no local de trabalho em Portugal

cieg

Relações sociais de género

- **O assédio, moral e sexual, é mais frequentemente da autoria de homens**
- **O assédio sexual afeta mais frequentemente as mulheres.**
  - 14,4% das mulheres inquiridas já foram alvo de assédio sexual.
  - 8,6% dos homens foram alvo de assédio sexual.
- **As diferenças entre homens e mulheres são menores no caso do assédio moral.**
  - 16,7 das mulheres inquiridas já foram alvo de assédio moral.
  - 15,9% dos homens inquiridos já foram alvo deste tipo de assédio.

cieg

Para atuar e combater os assédios

Cultural – censura social.

Organizacional – informação, promoção da concertação e do diálogo social.

Jurídico – informação e formação.

Político – fazer cumprir a constituição, promoção de ações como estas do lugar institucional.

cieg