

Política Anti-Assédio e Anti-Discriminação/Carta aos membros da LSA

Política Anti-Discriminação e Anti-Assédio da *Law & Society Association*

1. Compromisso da LSA com uma cultura livre de discriminação e assédio

A *Law & Society Association* (LSA) está empenhada em garantir um ambiente seguro, inclusivo e acolhedor para todas/os as/os participantes nas suas conferências, eventos e reuniões virtuais. A LSA, portanto, luta por uma cultura livre de discriminação e assédio, especialmente contra discriminação ou assédio com base no sexo, real ou suposto, identidade de género, raça, etnia, orientação sexual, deficiência, estatuto socioeconómico, idade, religião, nacionalidade, condição de cidadania, antecedentes criminais e militares, ou na interseção de algumas destas características. A discriminação ou assédio de colegas, estudantes ou outros/as participantes da conferência prejudica a efetividade das normas profissionais que promovem o intercâmbio académico e o desenvolvimento profissional. Essa discriminação ou assédio também prejudica a igualdade de acesso e aproveitamento das atividades académicas da LSA. "Participante", nesta política, refere-se a qualquer pessoa presente em reuniões ou eventos da LSA, incluindo funcionários, contratados, fornecedores, expositores, funcionários locais, membros da LSA e todas/os as/os outras/os participantes. A política da LSA é intencionalmente mais ampla do que está previsto na maioria das leis antidiscriminação e tem a finalidade de criar um ambiente propício ao intercâmbio académico.

Um dos postulados centrais dos estudos sobre direito e sociedade é que as políticas, por si mesmas, raramente garantem a mudança social. Portanto, associamos a nossa política antidiscriminação e anti assédio a um pedido para que todos/as os/as participantes da LSA ajudem proactivamente a estabelecer uma cultura de respeito e inclusão. Essa cultura não só ajudará a garantir que todas as pessoas se sintam bem-vindas, mas também proporcionará o melhor ambiente possível para o intercâmbio intelectual e o desenvolvimento profissional. Especificamente, solicitamos que todos/as os/as participantes tomem atenção às situações, ações ou linguagem que possam ter efeitos indesejados ou desrespeitadores, e tomem medidas necessárias quando tais situações ocorrerem. Incentivamos os/as participantes a refletirem sobre sua linguagem e a esforçarem-se para garantir que seus preconceitos, tanto os explícitos como os implícitos, não contribuam para um ambiente que possa ser percebido por alguns como hostil ao seu grupo.

A LSA dispõe de um gabinete onde qualquer participante se pode dirigir para pedir ajuda caso testemunhe ou sofra de assédio ou qualquer forma de discriminação. Nas seções abaixo, definimos discriminação e assédio, oferecemos sugestões para ajudar a criar uma cultura livre de discriminação e assédio, e apresentamos os procedimentos para entrar em contato com um/a dos/as provedores/as e para registar uma reclamação.

2. A política antidiscriminação e anti assédio da LSA

A LSA proíbe qualquer forma de discriminação ou assédio, incluindo, entre outros, discriminação ou assédio com base no sexo, real ou suposto, identidade de género, raça, etnia, orientação sexual, deficiência, estatuto socioeconómico, idade, religião, nacionalidade, condição de cidadania, antecedentes criminais e militares, ou na interseção de algumas destas características. Esta política não proíbe ações assertivas que em algumas situações possam ser

necessárias para evitar discriminação. A LSA incentiva qualquer pessoa que sofra assédio ou discriminação a usar uma das opções de reclamação descritas nesta política.

3. O que é discriminação?

A discriminação inclui tratamento desigual, ações ou comentários e/ou assédio (conforme definido abaixo) das/os participantes com base no sexo, real ou suposto, identidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficiência, estatuto socioeconômico, idade, religião, nacionalidade, condição de cidadania, antecedentes criminais e militares, ou na interseção de algumas destas características.

4. O que é assédio?

Assédio inclui todas as ações ou comentários que são experimentados e possam ser razoavelmente entendidos como intimidadores, assediadores, abusivos, depreciativos, humilhantes ou consistentemente marginalizantes. O assédio também inclui toques indesejados, fotografia ou gravação para fins de assédio, interrupção insidiosa de conversas ou outras interações sociais e a ameaça direta ou implícita de dano físico. O assédio é especialmente danoso quando as ações ou comentários se relacionam com o sexo, real ou suposto, identidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficiência, estatuto socioeconômico, idade, religião, nacionalidade, condição de cidadania, antecedentes criminais e militares, ou na interseção de algumas destas características. O assédio com base no gênero, que tem o efeito de fazer alguém sentir-se humilhado/a ou marcá-lo/a como negativamente diferente com base em seu gênero, pode constituir discriminação por causa do sexo e pode, embora não necessariamente, incluir o assédio sexual conforme definido abaixo.

5. O que é assédio sexual?

O assédio sexual é uma forma de assédio e inclui solicitação indesejada grave ou incidiosa de intimidade física ou emocional ou toque, bem como comentários graves ou incidiosos, e conduta não verbal de natureza sexual, independentemente do sexo do/a denunciante. Para ser assédio sexual, não precisa envolver desejo sexual.

6. Qual é o critério de avaliação de reclamações de discriminação ou assédio?

De acordo com esta política, a discriminação e o assédio são definidos não pela intenção do/a agressor/a, mas sim pela perspectiva razoável de uma pessoa na posição de denunciante, baseada em evidências.

7. O que fazer para ajudar a criar uma cultura livre de discriminação e assédio

Todos os participantes podem desempenhar um papel ativo na criação de um ambiente livre de assédio e discriminação, seguindo as normas de respeito profissional. Os/As participantes devem ser proativos quanto à mitigação de danos a outros/as participantes da conferência, especificamente: (1) reconhecendo que as diferenças de poder inerentes à academia e à sociedade em geral podem inibir pessoas menos poderosas, como estudantes e acadêmicos júniores, de expressar as suas objeções a comentários ou comportamentos ofensivos; (2) reconhecer que o assédio pode assumir formas subtis de conduta, incluindo conduta não intencional, que são prejudiciais a grupos que não têm poder social; (3) tomar medidas

assertivas para incluir outras pessoas nas conversas ou atividades da conferência; e (4) prestar um apoio ativo se observar dano potencial para outro/a participante.

8. O que fazer se sofrer discriminação ou assédio em qualquer evento da LSA

A LSA disponibiliza duas formas de apoio em situação de discriminação ou assédio. Em primeiro lugar, na figura dos/as Provedores/as da LSA que estão disponíveis para consultas informais confidenciais sobre uma ampla gama de preocupações, incluindo, entre outras, discriminação e assédio. Em segundo lugar, o Procedimento de Queixa de Discriminação ou Assédio que oferece uma opção para quem deseje uma resolução mais formal de incidentes de discriminação ou assédio. Cada opção é descrita separadamente nas próximas seções. A maneira mais rápida de relatar um incidente e obter ajuda, especialmente durante uma reunião da LSA, é entrar em contato com o Gabinete do Provedor, através do e-mail atintakeofficer@lawandsociety.org. No entanto, os/as participantes são livres para registrar uma reclamação sem entrar em contato com o referido Gabinete.

9. O papel do provedor

Os/as provedores/as não desempenham nenhum papel no procedimento formal de reclamação da LSA, mas podem oferecer orientação confidencial sobre o que constitui discriminação ou assédio. Os/as provedores/as também podem explicar as opções da LSA para reportar discriminação ou assédio e apresentar outros caminhos para concretizar a reclamação, como apresentando-a ao governo de estado ou à autarquia, a agências de direitos humanos ou à polícia. Se for o caso e se a/o reclamante assim o solicitar, as/os provedoras/es poderão tentar a arbitragem. Não é suposto darem aconselhamento jurídico, mas podem oferecer apoio e orientação mesmo que nenhuma outra ação seja levada a cabo.

A LSA recomenda que a/o reclamante primeiro consulte o/a provedora para esclarecimentos sobre toda a gama de opções. Esta consulta é confidencial, exceto se for exigido pela lei aplicável. Em todos os momentos, o papel do/a provedor/a é totalmente independente de qualquer reclamação que a/o queixosa/o decida avançar por meio do procedimento de reclamação da LSA. As/os provedoras/es não manterão registos escritos de reclamações ou consultas. O/a provedor/a pode ser contactado/a através do e-mail que será fornecido. Caso o/a provedor/a esteja envolvido/a ou tenha relacionamento com qualquer parte, esse/a provedor/a será recusado/a e será contactado outro/a provedor/a para tratar do assunto.

10. O procedimento de queixa de discriminação ou assédio

Qualquer participante da LSA pode registrar uma reclamação sobre um incidente ocorrido numa reunião anual ou qualquer outro evento da LSA nos últimos dois anos. Uma reclamação pode ser feita entrando em contato, por email, com a/o responsável do Comité de Queixas de Discriminação ou Assédio para admissionofficer@lawandsociety.org. Caso algum membro do Comité tenha um relacionamento anterior com qualquer uma das partes envolvidas na reclamação, a participação dessa pessoa no processo será recusada. É desejável que as reclamações sejam feitas por escrito, mas o/a reclamante pode fazê-lo oralmente.

A/o presidente do Comité de Reclamações conduzirá uma investigação apropriada, que incluirá entrevistar ambas as partes e quaisquer testemunhas do incidente identificadas por qualquer uma das partes. O Comité redigirá um breve relatório informando sobre as constatações, determinações e a base factual para a decisão. O Comité também permitirá que a/o respondente

e a/o reclamante respondam ao relatório por escrito. Se se concluir que houve a ocorrência de uma situação de assédio ou discriminação, a LSA não seguirá a jurisprudência federal dos EUA porque há estudos que indicam que a jurisprudência federal tende a indicar que são apenas os atos mais flagrantes que constituem assédio, ignorando evidências significativas para avaliar a discriminação. Em vez disso, o Comitê ponderará se a conduta discriminatória ou de assédio afeta negativamente a experiência ou experiências na LSA para a pessoa na posição de reclamante, usando os critérios de evidência. O Comitê determinará as sanções mais apropriadas ao caso, a saber:

1. Emitir um aviso para cessar o comportamento discriminatório ou de assédio e manter um registro desse aviso em caso de futuras violações;
2. Exigir que o/a respondente compareça perante o Comitê de Reclamações e o Presidente da LSA para conhecer as consequências de seu comportamento e as prováveis consequências de comportamento semelhante no futuro;
3. Notificar a instituição de origem da pessoa envolvida sobre a violação de que está a ser acusado/a;
4. Fim da participação na conferência da LSA e quaisquer responsabilidades ou compromissos assumidos pela LSA;
5. Impedir que a pessoa assuma quaisquer cargos futuros de governança dentro da LSA;
6. Impedir a pessoa de participar de futuras conferências ou eventos da LSA; e/ou
7. Revogação da condição de membro da LSA.

O/a Presidente do Comitê de Reclamações notificará ambas as partes da decisão. Caso qualquer uma das partes deseje apelar, o Comitê Executivo da LSA e a/o Presidente do Comitê de Reclamações ouvirão o recurso. Qualquer parte envolvida na disputa ou intimamente relacionada a uma parte envolvida na disputa será dispensada. As decisões do Comitê *ad-hoc* de recurso são finais.

11. Manutenção de registros

O/a Diretor Executivo da LSA preparará dois relatórios anuais. O primeiro relatório conterá informações gerais sobre o número e os tipos de reclamações recebidas, garantindo os princípios éticos da confidencialidade, anonimato e projeção de dados. O relatório será fornecido ao conselho da LSA e estará disponível mediante solicitação a qualquer membro da LSA.

O segundo relatório descreverá cada reclamação e ação tomada, com todos os nomes incluídos. Este relatório será mantido como um registro confidencial no escritório nacional da LSA e pode ser consultado apenas por membros do Comitê Executivo da LSA e membros do Comitê de Reclamações no exercício de suas funções oficiais, ou conforme exigido por lei.

12. Revisão da política

A LSA deve realizar inquéritos sobre o ambiente social entre membros e participantes da conferência bianual para determinar a prevalência de discriminação e assédio. A LSA analisará os dados destes estudos e dos registos de reclamações, a cada 2 anos, para identificar quaisquer pontos fracos na política e orientar as mudanças entendidas como necessárias para aproximar a LSA de um ambiente livre de discriminação e assédio.

Para mais informações, ver também o texto de apresentação desta política em inglês, no site oficial do *Lisbon Global Meeting on Law & Society*, seguido de uma carta de Lauren Edelman dirigida aos membros da LSA: <https://www.lawandsociety.org/anti-harassment-anti-discrimination-policy-letter-to-lsa-members/>

A provedora lusófona designada para o *Lisbon Global Meeting on Law & Society* é Sílvia Gomes, investigadora em sociologia do direito e em criminologia, na Nottingham Trent University (NTU); Universidade NOVA de Lisboa, CICS.NOVA FCSH.