ISAG – EUROPEAN BUSINESS SCHOOL

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO
& COMBATE AO ASSÉDIO LABORAL, MORAL E SEXUAL

isag
European Business School
INSTITUTO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO

ÍNDICE

INTRODUÇÃO 3

1. CONTEXTO 5

2. OBJETIVOS DO PLANO 7

3. ESTRATÉGIA 8

4. CONCEITOS E DIMENSÕES 9

4.1. Conceitos e dimensões da igualdade de género 9

4.2. Conceitos e dimensões do assédio 10

5. PLANO DE AÇÃO 13

5.1. Estrutura 13

5.2. Plano de implementação 15

6. AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO 18

INTRODUÇÃO

A Igualdade de Género manifestou-se com grande relevância, nas organizações, essencialmente devido às medidas decorrentes da legislação europeia, e a nível nacional, no que concerne à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e à não discriminação.

No âmbito das políticas de promoção da igualdade de género no trabalho, têm-se reforçado os seguintes aspetos:

- Os direitos de parentalidade;
- Igualdade e não discriminação, tais como o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, proibição de discriminação;
- Proibição de Assédio;
- Igualdade e não discriminação em função do sexo;
- Igualdade de condições de trabalho.

Quanto ao assédio moral, laboral e sexual, a prevenção e redução da sua incidência é um desafio para todas as organizações, e que se consubstancia na defesa e na promoção da dignidade humana, da igualdade e da não discriminação.

Entendido como uma forma de violência, o assédio provoca graves impactos e acarreta elevados custos (individuais, sociais, organizacionais, económicos), privando ou limitando seriamente a aplicação dos direitos fundamentais. Não obstante alguns progressos evidentes nos últimos anos no reconhecimento do problema do assédio, é imprescindível desenvolver práticas institucionais e organizacionais ágeis, de fácil acesso e implementação e, acima de tudo, eficazes. Sendo o assédio uma forma de violência e discriminação que tende a afetar mais as mulheres, importa considerar alguns elementos normativos e reguladores orientados para a proteção dos direitos humanos e da dignidade das pessoas que focam as desigualdades de género.

No plano europeu, a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 da Comissão Europeia, integra como princípio transversal a interseccionalidade, assumindo como objetivo central o fim da violência de género, incluindo o assédio, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural entre sexos, para que todos possam ter as mesmas oportunidades e participem de forma igualitária na sociedade.

No plano nacional, a Estratégia para a Igualdade e a Não-Discriminação - Portugal + Igual (Resolução Do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018) assume como preocupação central a eliminação dos estereótipos, sendo um dos seus objetivos estratégicos garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, propondo medidas para prevenir e combater o assédio sexual e moral no local de trabalho.

Atualmente, tal como todas as organizações, as instituições universitárias devem assumir o desafio contínuo de prevenir todas as formas de violência e de discriminação. Contudo, as

políticas para a ciência e o ensino superior em Portugal têm sido vagas ou omissas nas diretrizes e nas orientações sobre estas matérias. Por outro lado, são ainda muito escassos os estudos existentes sobre assédio em meio universitário, embora se admita que a prevalência deste tipo de violência seja elevada em Portugal.

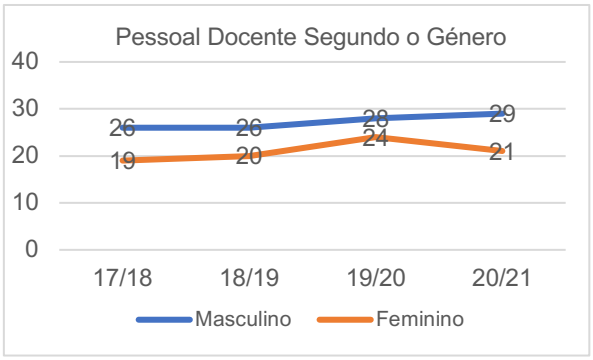
A missão institucional do ISAG assume como valores essenciais os princípios da igualdade e da não discriminação. Esses valores estão intrinsecamente articulados com o respeito pela dignidade de cada membro da comunidade académica (estudantes, docentes, investigadores, colaboradores não docentes e órgãos de gestão) e com o compromisso de promover um ambiente seguro e uma cultura organizacional civicamente responsável. Prevenir e combater o assédio constitui um elemento vital para potenciar a motivação e o desempenho académico, a produtividade científica e profissional e o usufruto de um ambiente baseado na confiança e na promoção do bem-estar geral.

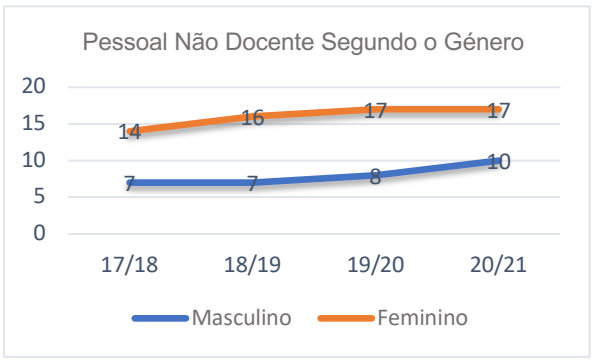
A adoção e implementação deste Plano reafirma, reforça e amplia o compromisso do ISAG em matéria de igualdade de género, diversidade e inclusão, e, ao mesmo tempo, convoca toda a comunidade académica para um envolvimento ativo na construção de uma sociedade mais justa, equitativa e coesa.

1. CONTEXTO

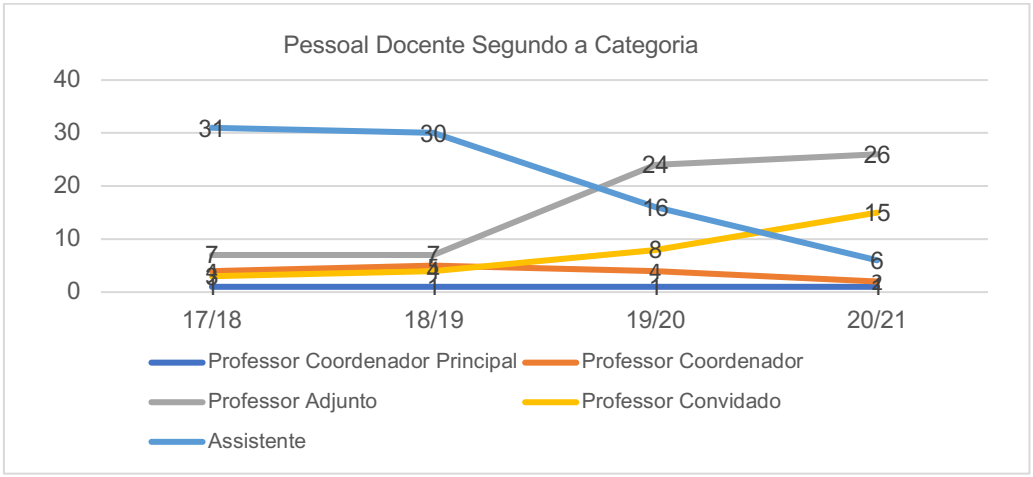
Abaixo, apresenta-se a caracterização do pessoal docente e não docente, desde 2017/2018 até 2020/2021, de acordo com o género, carreira, habilitações literárias e a relação entre género e habilitação literária.

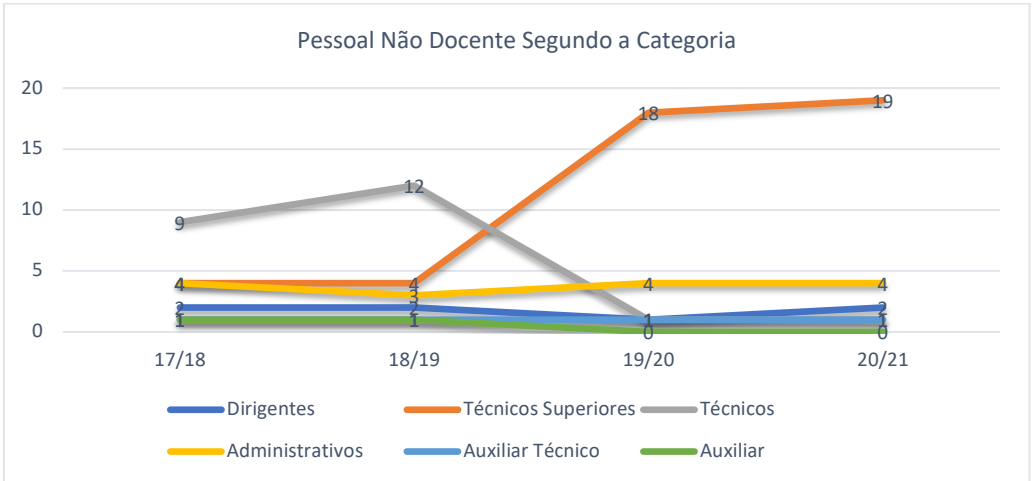
Distribuição por género



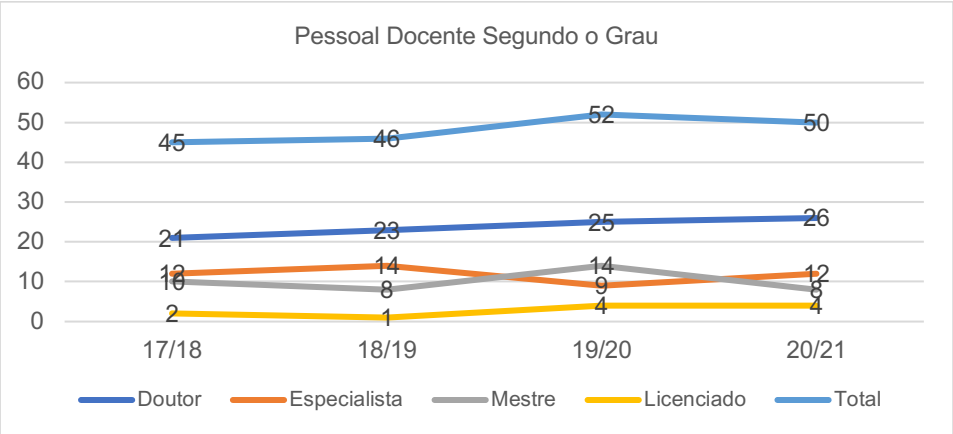


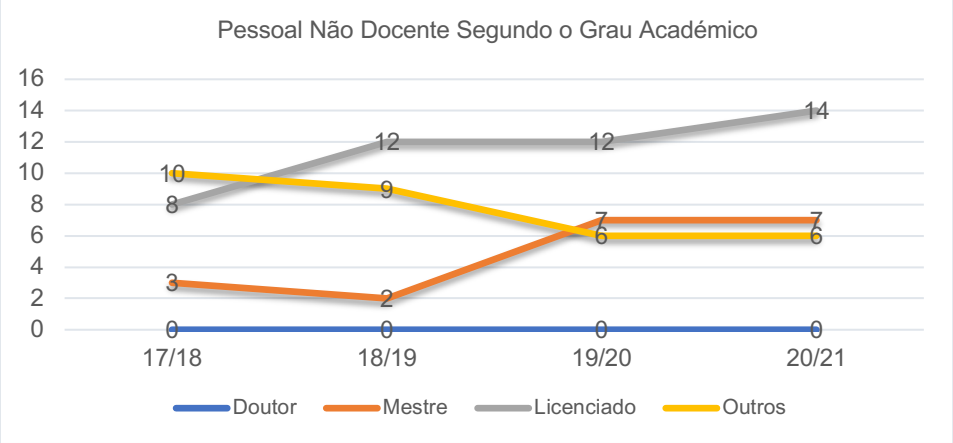
Distribuição por carreira



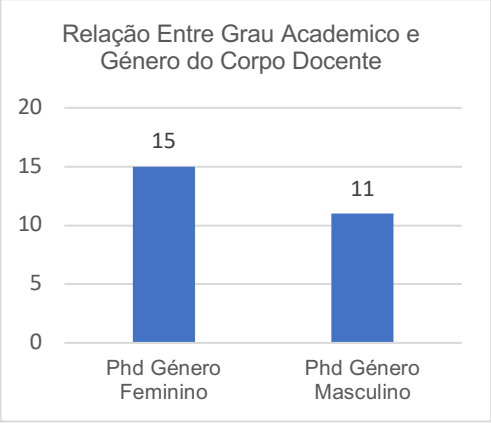


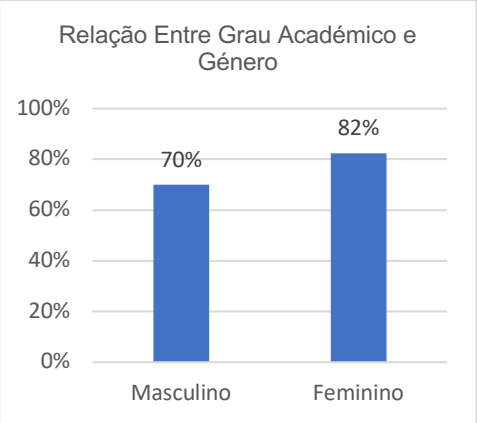
Distribuição por habilitação literária





Relação entre género e habilitação literária





2. OBJETIVOS DO PLANO

Com o presente Plano, o ISAG pretende:

1. Combater as desigualdades de género, o assédio moral, laboral e sexual, proporcionando as mesmas oportunidades, no acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
2. Opor-se a qualquer forma de discriminação com base no género, nacionalidade, etnia, religião, orientação sexual ou qualquer outra, tanto dos estudantes como dos colaboradores, nos processos de admissão, recrutamento e desenvolvimento pessoal e profissional no ISAG;
3. Adotar políticas e procedimentos internos para a promoção da igualdade de género, no sentido de promover a capacitação dos colaboradores e sensibilização dos estudantes, e combater qualquer forma de assédio.

3. ESTRATÉGIA

O ISAG definiu um conjunto de áreas fundamentais de intervenção, organizadas em eixos que deverão ser assegurados em matéria de Igualdade de Género e Combate ao Assédio. Para cada eixo foram identificados os objetivos principais e as respetivas medidas/ações a implementar.

Naturalmente, o desenvolvimento e implementação do presente Plano de Igualdade de Género e Combate ao Assédio conta com o apoio do Conselho de Direção do ISAG.

Além disso, foi assegurado o envolvimento de todos os níveis de Gestão (Diretores e Subdiretores) e de todos os responsáveis dos gabinetes/serviços do ISAG na criação e prossecução dos objetivos deste Plano.

Neste âmbito, o ISAG irá assegurar as seguintes ações:

- Divulgar a toda a comunidade ISAG os objetivos, medidas e ações aqui definidas;
- Assegurar o envolvimento do pessoal docente e não docente, e providenciar a formação necessária para que se atinjam os objetos definidos em termos de igualdade de género e prevenção de qualquer forma de assédio moral, laboral e sexual;
- Realizar sessões de esclarecimento e fóruns de discussão abertos a toda comunidade académica do ISAG, tendo em vista a sensibilização e consciencialização sobre matérias de Igualdade de Género e Assédio;
- Criar uma equipa para monitorizar o presente Plano.

4. CONCEITOS E DIMENSÕES

Considerando os objetivos do presente Plano, é importante definir e clarificar os conceitos que subjazem à implementação dos seus objetivos e princípios. Abaixo apresentam-se os principais conceitos e dimensões do assédio e da igualdade de género.

4.1. Conceitos e dimensões da igualdade de género

4.1.1. Género

Género refere-se aos papeis e responsabilidades das mulheres e dos homens, os quais são construídos nas nossas famílias, sociedades e culturas. O conceito de género inclui também as expectativas sobre as características, aptidões e comportamentos expectáveis de mulheres e homens (feminidade e masculinidade). Os papeis e expectativas de género são adquiridas. Eles podem mudar ao longo dos tempos e variam dentro e entre culturas. Os sistemas de diferenciação social, tais como o estatuto político, classe, etnia, deficiência física ou mental, idade e outros, modificam os papeis de género. O conceito de género é vital porque, quando aplicado à análise social, revela como a subordinação das mulheres (ou a dominação dos homens) é socialmente construída. Assim, esta subordinação pode ser alterada ou terminada porque não é biologicamente determinada nem fixada para sempre.

4.1.2. Identidade de género

Refere-se à experiência interna e individual de género de cada pessoa. Todas as pessoas têm uma identidade de género que faz parte da sua identidade pessoal/global. A identidade de género está geralmente alinhada com o sexo com o qual se nasce, mas pode não corresponder ao sexo identificado ao nascimento. Inclui o sentido pessoal atribuído ao corpo (o que pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência e/ou da função corporal, por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo a aparência, o discurso e os maneirismos.

4.1.3. Igualdade de género

Igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens e de raparigas e rapazes.

4.1.4. Estereótipos de género

Modelos sociais preconcebidos sobre uma série concreta e limitada de atributos, características e papéis que são ou deveriam ser possuídos ou desempenhados por mulheres e homens, em função do seu sexo. Os estereótipos de género são prejudiciais

pois constituem um obstáculo à igualdade e sustentam a discriminação em função do sexo. Limitam a possibilidade de mulheres e homens de desenvolver as suas capacidades naturais, as suas preferências e as suas experiências, educativas e profissionais, de fazer escolhas e de usufruir das oportunidades que a vida lhe ofereça.

4.1.5. Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Adoção de sistemas de licença parental e de assistência à família e de estruturas de cuidados a crianças e pessoas idosas, paralelamente ao desenvolvimento de um ambiente laboral e organizacional propício à conciliação da atividade profissional, família e vida privada para homens e mulheres.

4.1.6. Discriminação baseada no sexo e no género

Discriminação devida à interação entre o sexo (como as características biológicas das mulheres e dos homens) e as suas identidades, atributos e papeis socialmente construídos e o significado social e cultural da sociedade para as diferenças biológicas entre mulheres e homens. Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo ou no género que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício das mulheres ou dos homens nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio.

4.1.7. Violência de género

Violência dirigida contra uma pessoa em virtude do seu género, identidade de género ou expressão de género, ou que afeta desproporcionalmente indivíduos por causa do seu sexo.

4.1.8. Linguagem inclusiva de género

É a igualdade de género manifestada através da linguagem. A igualdade de género na linguagem é alcançada quando mulheres e homens – e aqueles que não estão em conformidade com o sistema binário de género – são tratados através da linguagem como pessoas de igual valor, dignidade, integridade e respeito.

4.2. Conceitos e dimensões do assédio

4.2.1. Definição de assédio

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

4.2.2. Dimensões do assédio

O fenómeno do assédio apresenta-se passível de se consubstanciar em condutas distintas, independentemente de possuírem ou não relevância contraordenacional ou criminal. Pode-se estar perante ofensas à integridade física e psíquica. A integridade física tutela o corpo e a saúde da vítima (Albuquerque, 2021, p. 601). Por sua vez, deve sublinhar-se a relevância das ofensas à integridade psíquica praticadas através de meios eletrónicos, nomeadamente as redes sociais, na medida em que constituem instrumentos que, devido à amplitude do seu alcance e divulgação, se apresentam passíveis de agravar a vitimação. De salientar que a violação das regras de segurança e higiene dos trabalhadores pode constituir, pela sua gravidade ou pela reiteração das condutas, uma forma de assédio atentatória da integridade física e psíquica da vítima e, deste modo, orientada para a sua diminuição ou humilhação. No que respeita à liberdade de determinação (liberdade de decidir e de agir de acordo com a decisão tomada), o comportamento de assédio pode ter lugar através da ameaça, da coação ou da perseguição. No que respeita à liberdade sexual (liberdade de decidir e de agir de acordo com uma concreta escolha sexual) pode o assédio manifestar-se na importunação sexual e, nos casos mais graves, na coação sexual ou na violação de outra pessoa. Relativamente à honra, o assédio pode compreender comportamentos difamatórios, injuriosos ou caluniosos. O assédio poderá igualmente compreender comportamentos que comprometem a privacidade da pessoa, nomeadamente a devassa da vida privada ou a violação de correspondência. O assédio apresenta-se igualmente suscetível de afetar a identidade cultural e a integridade pessoal, nomeadamente através de comportamentos que provoquem desconforto e/ou desvantagem séria em resultado de discriminação em função do sexo e identidade de género, estatuto social, etnia e raça, nacionalidade, crenças, idade, ocupação, características físicas e/ou de carácter geral. Por fim, sublinha-se que o assédio compreende igualmente consequências para a integridade económica da vítima, no que respeita ao acesso e à utilização de recursos económicos ou patrimoniais. Nas suas diversas dimensões, o assédio constitui sempre uma forma de discriminação e violência, na medida em que ameaça princípios definidores da dignidade humana e da igualdade entre pessoas.

4.2.3. Agentes e vítimas do assédio

No âmbito da comunidade do ISAG, podem praticar ou ser vítimas de assédio os professores e investigadores, o pessoal técnico, administrativo e de gestão, independentemente do vínculo profissional, bem como os estudantes. Compreende-se que o fenómeno do assédio possa possuir uma dimensão vertical e uma dimensão horizontal. Possuirá uma dimensão vertical quando se insira em estruturas de poder

hierárquicas ou hierarquizadas marcadas por relações de supra-infra ordenação. Por sua vez, quando o assédio for praticado entre estudantes, ou entre investigadores, docentes e pessoal técnico, administrativo e de gestão da mesma categoria hierárquica compreenderá uma dimensão horizontal. Resulta das dimensões vertical e horizontal do assédio que as pessoas em posição hierárquica inferior ou com vínculos laborais precários apresentam risco acrescido de se tornarem vítimas de comportamentos de assédio.

4.2.4. Tipo de comportamentos de assédio

Em contexto universitário, o assédio pode acontecer em diferentes formas, por via de comportamentos indesejados, abusivos, discriminatórios, intimidatórios que afetam a dignidade da pessoa humana. Não se pretendendo uma tipificação exaustiva das formas de assédio que podem ocorrer no ISAG, elencam-se as mais frequentes, sendo que os diferentes tipos de assédio se podem sobrepor e conjugar: (1) o assédio sexual, envolvendo comentários, atitudes, comportamentos e outras ações, sob a forma verbal, não verbal e/ou física, de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género; (2) o assédio académico e laboral, por meio de comportamentos, sob a forma verbal, não verbal ou física, que provoquem desconforto ou desvantagem séria em contexto de ensino e aprendizagem e/ou investigação, assim como em outros ambientes de trabalho; e (3) o assédio moral, envolvendo comportamentos e ações sob a forma verbal, não verbal ou física, de conteúdo ofensivo ou humilhante. O assédio pode ser exercido presencialmente e/ou incluir o recurso às novas tecnologias, perpetrado nas redes sociais, através do correio eletrónico e/ou do telemóvel. Os diferentes tipos de assédio podem ocorrer em diversos contextos, designadamente nas instituições universitárias. O assédio pode abranger a violência física e/ou psicológica e conduzir a uma deterioração grave de condições de ensino, de aprendizagem, de investigação e de ambientes de trabalho no ISAG.

5. PLANO DE AÇÃO

5.1. Estrutura

Com este Plano, o ISAG visa:

- Promover uma cultura inclusiva e baseada na igualdade de género;
- Prevenir e combater o assédio moral, laboral e sexual.

Neste contexto, o presente Plano assenta numa atuação em 3 áreas, organizadas em 8 eixos, conforme se apresenta abaixo.

Figura 1. Áreas de Intervenção do Plano

Fonte: elaboração própria

Eixo 1.1. Recrutamento: igualdade no acesso ao emprego

Este eixo reflete-se no Recrutamento e Seleção (R&S) de colaboradores (docentes e não docentes). Assim, o processo de R&S deve orientar-se pelo princípio da igualdade e não discriminação em função do género, valorizando de igual forma as competências, as necessidades e as responsabilidades de todas as identidades de género.

Eixo 1.2. Formação e desenvolvimento

Este eixo pretende dar as mesmas oportunidades de formação e desenvolvimento aos Colaboradores (docentes e não docentes), no seu percurso profissional dotando-os das mesmas capacidades e competências. Além disso, a formação permite consciencializar e prevenir as situações de assédio.

Eixo 1.3. Igualdade nas condições de trabalho

Este eixo pretende dar as mesmas condições de acesso à carreira profissional, sem qualquer discriminação em função do género, apenas assente em princípios de meritocracia.

Eixo 1.4. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Este eixo pretende organizar os tempos de trabalho dos Colaboradores docentes e não docentes como elemento regulador do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, assim como definir a existência de determinados benefícios de saúde e de bem-estar, que possam contribuir para esse equilíbrio.

Eixo 2.1. Integrar a dimensão de género e diversidade na investigação

Criar e promover recursos, bem como dinamizar ações para integrar a dimensão de género na investigação realizada.

Eixo 2.2. Integrar a dimensão de género e nas atividades de transferência de conhecimento

Combate às desigualdades de género nas publicações e participação em eventos científicos e outras ações de transferência de conhecimento científico.

Eixo 3.1. Promoção de uma cultura e comunicação inclusiva

Promover ambiente e cultura organizacional inclusiva através da utilização de linguagem e comunicação sensível ao género

Eixo 3.2. Prevenção da prática de assédio

Implementação de medidas e políticas que garantam a prevenção de práticas de ofensas à integridade física e moral dos Colaboradores docentes e não docentes e dos estudantes, assim como contra a sua honra e dignidade.

5.2. Plano de implementação

Neste contexto, o ISAG definiu para cada um dos eixos os objetivos, as medidas/ações a implementar ou já implementadas.

ÁREA 1. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	
Eixo 1.1. Recrutamento: igualdade no acesso ao emprego	
Objetivos	**Medidas/Ações**
1. Proporcionar um recrutamento mais justo e não seletivo 2. Combater os estereótipos de género nos processos de R&S	- Promover ações de sensibilização direcionadas para os responsáveis pelo recrutamento e seleção, no sentido da não discriminação em função do género, no processo de seleção e recrutamento, tentando manter o equilíbrio de 50% de seleção de homens e mulheres - Incentivar o recrutamento de homens e mulheres para funções onde as mulheres estejam sub-representadas - Elaborar programas dedicados à atração do género sub-representado, para determinadas funções
Eixo 1.2. Formação e desenvolvimento	
1. Promover a formação e sensibilização dos colaboradores em matéria de igualdade de género e assédio	- Fazer constar do Plano de Formação contínua, ações de formação sobre a temática da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres - Elaborar conteúdos programáticos sobre igualdade de género; - Dar formação ao longo do ano, que desmistifique o relacionamento das pessoas, em função da idade, género e raça - Promover formação para a participação equilibrada de homens e mulheres para o exercício de funções de gestão - Garantir o acesso de ambos os géneros ao número mínimo de horas de formação certificada
Eixo 1.3. Igualdade nas condições de trabalho	
1. Incentivar a participação equilibrada das mulheres e homens em posições de liderança 2. Proporcionar a igualdade de género na progressão e no desenvolvimento da carreira	- Definir Planos de Sucessão, e estabelecer regras que proporcionem a não discriminação de acesso às posições em aberto - Dar as mesmas oportunidades de intervenção em projetos internacionais e nacionais, quer a homens quer a mulheres, sem discriminação de género - Identificar o número de mulheres que ocupam posições de decisão de topo em comparação com o número de homens - Criar procedimentos que regulamentem a promoção das mulheres a posições de decisão de topo e em processos de sucessão

Eixo 1.4. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	
1. Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar dos Colaboradores (docentes e não docentes)	- Existência de horários flexíveis e outras modalidades de organização do trabalho - Promover algumas situações de teletrabalho, sempre que o mesmo seja possível - Estabelecer determinados benefícios como protocolos com entidades prestadoras de serviços (creches, lares, serviços de lazer, entre outros) onde se possam estabelecer preços mais acessíveis para os Colaboradores - Incentivar as videoconferências, como forma de redução da estadia presencial no ISAG, quando se considere possível - Assegurar um seguro de saúde a todos os Colaboradores - Criar e implementar procedimentos que regulem, de forma inequívoca, as medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

ÁREA 2. DIMENSÃO DE GÉNERO NA INVESTIGAÇÃO

Eixo 2.1. Integrar a dimensão de género e diversidade na investigação	
Objetivos	**Medidas/ações**
1. Promover representações equilibradas de género e igualdade de oportunidades nas equipas e estruturas de investigação	- Garantir uma maior representação igualitária de género em equipas de investigação - Produzir e divulgar materiais informativos relacionados com a incorporação da dimensão de diversidade e género nas metodologias e processos de investigação - Promoção do uso de linguagem inclusiva de género em trabalhos académicos
Eixo 2.2. Integrar a dimensão de género e nas atividades de transferência de conhecimento	
1. Integrar a dimensão de género nas atividades pedagógicas	- Incorporar na docência as dimensões da igualdade de género e diversidade - Adaptar os inquéritos pedagógicos para incluir a dimensão de género e diversidade na prática pedagógica - Transversalizar a integração das dimensões de género e diversidade nas atividades pedagógicas (e.g. linguagem inclusiva de género, conteúdos, referências bibliográficas, perspetiva de género nos currículos, entre outros) - Incorporar na formação semestral/anual de docentes dimensões da igualdade de género e diversidade

ÁREA 3. ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO, SEXISMO E ASSÉDIO

Eixo 3.1. Promoção de uma cultura e comunicação inclusiva	
Objetivos	**Medidas/ações**
1. Promover ambiente e cultura organizacional inclusiva através da utilização de linguagem e comunicação sensível ao género 2. Prevenir e combater discriminação, assédio e violências de género ou de outras características 3. Sensibilizar a comunidade do ISAG para as questões de discriminação, assédio e violências de género ou	- Adotar uma linguagem e comunicação inclusiva de género na comunicação institucional (interna e externa) do ISAG - Criar guidelines para que eventos científicos promovidos pelo ISAG apresentem uma linguagem e comunicação inclusiva de género - Criar *guidelines* para que oradores/as, comissões científicas e organizadoras de eventos científicos promovidos pelo ISAG sejam inclusivos e com representação igualitária de género e outras dimensões (e.g. nacionalidade, idade, diversidade funcional) - Divulgar documentos orientadores em igualdade de género, diversidade e não discriminação pela comunidade do ISAG - Capacitar docentes, investigadores/as e todos os colaboradores de gabinetes/serviços de atendimento, com competências para identificar e encaminhar situações de discriminação e assédio
Eixo 3.2. Prevenção da prática de assédio	
1. Prevenir e garantir o combate ao assédio no trabalho 2. Prevenir e combater outras ofensas à integridade física ou moral ou dignidade da comunidade ISAG	- Elaborar um Código de Ética e divulgá-lo com todos a comunidade ISAG - Constituir e designar a Comissão de Ética - Disponibilizar no website da ISAG e nas suas redes sociais contactos/recursos de apoio, em situações de discriminação, assédio e violência de género - Elaborar um relatório anual com as situações denunciadas - Monitorizar o reporte de situações de discriminação, assédio e violências de género e/ou outras características

6. AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Para efeitos de avaliação e acompanhamento do presente Plano, o ISAG decidiu constituir uma Comissão da qual fazem parte:

- Conselho de Direção
- Gabinete de Recursos Humanos
- Gabinete de Gestão da Qualidade e Avaliação

Esta Comissão tem como objetivo:

- Proceder à análise, anualmente, das medidas e dos indicadores definidos no Plano;
- Assegurar o cumprimento do Plano;
- Monitorizar o grau de concretização das ações previstas;
- Informar sobre a evolução do Plano;
- Propor outras ações que considere relevantes para o cumprimento da Igualdade de Género e prevenção do assédio.

ISAG – EUROPEAN BUSINESS SCHOOL

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO
& COMBATE AO ASSÉDIO LABORAL, MORAL E SEXUAL

isag
European Business School
INSTITUTO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO