

**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
E
CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE
AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL**

Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas
da Universidade de Lisboa

Lisboa, setembro de 2023

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

**IS
CS
P**

INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

cieg⁷

CENTRO
DE INVESTIGAÇÃO
DE GÉNERO

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	4
1.1 Contextualização nacional e internacional.....	4
1.2 Enquadramento do Plano para a Igualdade de Género	7
2. METODOLOGIA.....	10
3. A SITUAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO ISCSP A 31 DE DEZEMBRO DE 2021	12
3.1 Órgãos de gestão	12
3.2 Áreas Operacionais e Serviços	13
3.3 Investigação.....	13
3.4 Corpo Docente.....	15
3.5. Corpo Discente	16
4. ÁREAS DE INTERVENÇÃO E AÇÕES A DESENVOLVER	19
5. OPERACIONALIZAÇÃO DO PLANO	33
Anexo I - Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio sexual e moral	34

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1. Órgãos de gestão

Figura 2. Áreas operacionais e serviços

Figura 3. Investigadores/as contratados/as e docentes que fazem investigação

Figura 4. Bolsas de investigação

Figura 5. Coordenação de projetos de investigação

Figura 6. Corpo docente

Figura 7. Categoria profissional do corpo docente

Figura 8. Corpo discente

1. INTRODUÇÃO

O presente Plano para a Igualdade de Género enquadra-se na estratégia de promoção e implementação da Igualdade de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, respondendo às diretrizes nacionais e internacionais que têm vindo a estabelecer-se no decurso dos últimos anos relativamente a esta questão.

O principal objetivo deste documento visa a promoção e consolidação de um ambiente mais justo e inclusivo, tanto ao nível organizacional e de funcionamento dos serviços internos, como ao nível das atividades de ensino, aprendizagem e investigação do ISCSP-ULisboa.

Neste sentido, este objetivo assume uma tripla ordem de ação no âmbito do espaço, comunidade e funcionamento do ISCSP-ULisboa, nomeadamente através de: i) identificação e desconstrução de estereótipos baseados no sexo e/ou no género; ii) identificação e análise dos fatores que contribuem para uma possível persistência de formas de desigualdade de género; iii) produção e implementação de ferramentas e metodologias para integrar e promover a Igualdade de Género no Instituto, nos casos considerados necessários.

Importa também referir que à data da elaboração do presente Plano se encontra em processo o Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação da Universidade de Lisboa, o qual se aplica ao conjunto das suas Escolas e Serviços sem prejuízo de, no âmbito da sua autonomia, cada Instituição apresentar o seu próprio plano atentando às especificidades das suas condições e organização¹.

Por conseguinte, foi criada uma Comissão para a Igualdade de Género para o acompanhamento e monitorização do Plano para a Igualdade de Género do ISCSP-ULisboa, cuja estrutura se encontra detalhada adiante.

1.1 Contextualização nacional e Internacional

A dimensão genderizada da realidade e a sua influência nas desigualdades de género experienciadas nas esferas interpessoal, institucional, política, social, entre outras, tem vindo a ser analisada e disseminada através de estudos e investigações decorrentes de diversas áreas científicas, consolidando a sua necessidade, relevância e impacto tanto a nível científico como a nível organizacional e político-institucional.

Esta influência, por sua vez, pode ser reconhecida através de diferentes mecanismos mais ou menos visíveis consoante os contextos, como é o caso do viés inconsciente pelo

¹https://www.ulisboa.pt/sites/ulisboa.pt/files/documents/files/plano_igualdade_genero_inclusao_nao_discriminacao_ulisboa.pdf

qual se internalizam e perpetuam estereótipos e papéis de género que influenciam de modo significativo a construção de valores, crenças e/ou atitudes.

As disparidades entre a igualdade de género consagrada juridicamente e uma igualdade de género efetiva fundamentam-se, muitas das vezes, nesta influência do viés inconsciente, como é ainda o caso do contexto português (Amâncio e Santos, 2021). Além disso, é inquestionável que estas disparidades afetam desproporcionalmente as mulheres por relação aos homens (Torres *et al.*, 2018), incluindo-se também aí a organização e funcionamento das Instituições de Ensino Superior nos seus diversos níveis de ação.

Do ponto de vista internacional, a promoção e implementação de uma estratégia de integração da perspectiva de género (*mainstreaming* de género) nos diferentes domínios de atuação social e política, incluindo as áreas do ensino, investigação e produção de ciência, têm vindo a consolidar-se de modo marcante.

A *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*, aprovada em setembro de 2015, constitui-se como um marco particularmente relevante neste campo. Dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que a integram, o ODS 5 é integralmente dirigido à Igualdade de Género, visando, entre outros pontos, a “participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública”, a par da adoção e fortalecimento de “políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género”².

Ao nível europeu, a *Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*³ da Comissão Europeia, apresenta-se como um contributo para a concretização do objetivo de desenvolvimento sustentável acima referido, assumindo ainda a Igualdade de Género enquanto prioridade transversal de todos os restantes ODS.

No âmbito do presente Plano para a Igualdade de Género, importa também salientar que a Estratégia europeia aborda especificamente as áreas da investigação e inovação, nomeadamente através do programa *Horizonte Europa*, mecanismo de financiamento para a investigação científica que, à data, tem como requisito obrigatório de elegibilidade a existência de um Plano de Igualdade de Género nas Instituições a concurso.

Além disso, no que concerne a Igualdade de Género na investigação, importa ainda referir que esta se encontra já expressamente indicada, desde 2012, na estrutura do *Espaço Europeu de Investigação* sob o princípio da “Igualdade e integração de género na investigação”⁴, o qual se traduz em 3 objetivos principais: i) Igualdade de género nas

² <https://globalcompact.pt/index.php/pt/agenda-2030>

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

⁴ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-in-the-european-research-area-era

carreiras científicas, a todos os níveis; ii) Equilíbrio de género em órgãos e cargos de decisão; iii) Integração da dimensão de género no conteúdo da investigação e inovação.

Do ponto de vista nacional, Portugal apresenta uma Constituição da República que consagra expressamente a igualdade entre homens e mulheres, como pode constatar-se na formulação do artigo 13º relativo ao princípio de igualdade⁵. Embora uma igualdade plena e efetiva permaneça ainda por realizar, este princípio constitucional tem encontrado, ao longo dos anos, uma expressão crescente no campo das políticas públicas no contexto português, como é exemplo a implementação dos Planos Nacionais para a Igualdade que sucederam o *I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades* (1997)⁶.

Não obstante, só mais recentemente a Igualdade de Género tem vindo a ser assumida como uma prioridade estratégica no âmbito das Instituições científicas e das Instituições de Ensino Superior. O envolvimento formal destas instituições constitui-se de modo mais visível a partir de 2018, data da adoção da *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»*, cujo ponto 4 se reporta especificamente à promoção da igualdade entre mulheres e homens no Ensino Superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.

No que concerne a Investigação sobre os obstáculos na carreira e as razões para a persistência das desigualdades e discriminação de género na investigação e no ensino superior em Portugal, importa destacar algumas das investigações concluídas e em curso, nomeadamente:

2009 -2013	<i>UBIGUAL</i> (UBI)
2016-2019	<i>EQUAL-IST - Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology (IST) Research Institutions</i> (UMinho)
2016-2019	<i>SAGE - Systemic Action for Gender Equality</i> (ISCTE-IUL)
2016-2020	<i>PLOTINA - Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training</i> (ISEG-ULisboa)
2018-2022	<i>CHANGE - Challenging Gender (in)equality in Science and Research</i> (UAveiro)
2018-2022	<i>SUPERA - Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia</i> (UCoimbra)
2019-2022	<i>GEARING ROLES - Gender Equality Actions in Research Institutions to Transform Gender Roles</i> (IGOT-ULisboa)
2019-2023	<i>GE-HEI - Gender Equality in Higher Education Institutions</i> (CIEG/ISCSP-ULisboa)
2019-2023	<i>SPEAR - Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research</i> (UNL)

⁵ <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>

⁶ <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/08/13231326.pdf>

1.2 Enquadramento do Plano para a Igualdade de Género

No que concerne a organização e funcionamento, o ISCSP-ULisboa tem vindo a estabelecer e apoiar medidas de implementação e promoção de Igualdade de Género em diferentes áreas de intervenção.

Este processo é visível, por exemplo, na crescente utilização de linguagem inclusiva, tanto ao nível da comunicação interna como externa; no apoio a iniciativas de formação na área da Igualdade de Género, tanto em cursos conducentes a grau académico como em formações para públicos alvo; ou ainda na constituição de determinados órgãos de decisão, como são exemplos a constituição da equipa da Presidência (5 mulheres e 2 homens), o Conselho Científico (13 mulheres e 8 homens) ou o Conselho Pedagógico (10 mulheres e 8 homens).

Um dos marcos a referir no âmbito do compromisso institucional do ISCSP com a Igualdade de Género é a integração, na sua estrutura orgânica, do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), centro de investigação pioneiro e o único em Portugal inteiramente dedicado à área científica dos Estudos de Género.

Criado em 2012, o centro foi classificado como Excelente em 2015 e em 2019 por painéis de avaliadores/as internacionais da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), constituindo uma referência nacional e internacional nesta área científica, tanto no que concerne a produção de conhecimento e o seu impacto político-social no contexto português, como no que concerne a criação de cursos no âmbito da oferta de Ensino Superior em Portugal em Portugal.

Neste sentido, o CIEG constitui um fator distintivo e facilitador para a elaboração e implementação do presente Plano para a Igualdade de Género na estrutura do ISCSP. De entre as atividades e iniciativas resultantes da estreita cooperação entre o Instituto e o Centro, e que constituem um contributo decisivo para a estratégia de integração de uma perspetiva de género, salientam-se as seguintes diretamente reportadas às áreas do Ensino e Investigação:

Ensino – integração da dimensão de género na oferta curricular, nomeadamente através da criação de novos cursos a decorrer sob a coordenação científica do CIEG em estreita colaboração com os serviços do Instituto, concretamente com o IEPG e o IFOR:

- **II Ciclo de Estudos – Mestrado em Família e Género** (10 edições), sob coordenação de Anália Torres e Paula Campos Pinto, em funcionamento desde 2013. Constitui uma oferta de 2º ciclo única no país, reunindo no quadro da mesma oferta pedagógica investigadores/as e especialistas que se encontram em geral dispersos/as pelas suas diferentes áreas científicas;
- **III Ciclo de Estudos – DEG, Doutoramento em Estudos de Género** (5 edições), programa interuniversitário que resulta de um consórcio entre o Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP-

ULisboa), a Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (NOVA FCSH) e a Faculdade de Direito (FDUNL) da Universidade Nova de Lisboa. O programa tem por missão contribuir para a afirmação dos Estudos de Género como área científica autónoma de investigação e formação avançada, preparando investigadores/as neste domínio e profissionais, quadros superiores e dirigentes capazes de analisar, de forma crítica e reflexiva, temas relacionados com as questões de género e sobre elas intervir nos mais diferentes sectores e atividades sociais e políticas;

- **Cursos de Pós-Graduação em Igualdade de Género** (3 edições), em colaboração com o Instituto de Estudos Pós-Graduados (IEPG-ISCSP). Lançamento da 1ª edição em 2018/2019;
- **Cursos de Formação Especializada em Igualdade de Género** (3 edições), em colaboração com o Instituto de Formação e Consultoria (ISCSP-IFOR). Lançamento da 1ª edição em 2016/2017;
- **Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género na Marinha Portuguesa** (1 edição), em colaboração com o Instituto de Formação e Consultoria (ISCSP-IFOR). Realização da 1ª edição em 2019;
- **Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género na Defesa Nacional** (3 edições), em colaboração com o Instituto de Formação e Consultoria (ISCSP-IFOR). Realização da 1ª edição em 2020.

Investigação – apoios logístico-administrativo dos serviços do ISCSP, nomeadamente do Núcleo de Apoio à Investigação (NAI) e da Área Administrativa e Financeira, nas etapas de submissão a candidaturas e de gestão de projetos de investigação na área científica dos Estudos de Género, Feministas e sobre as Mulheres coordenados pelo CIEG/ISCSP-ULisboa ou nos quais o Centro é entidade parceira. No âmbito do presente Plano para a Igualdade de Género, são de salientar os seguintes projetos:

- **Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho (2014-2016)**, financiado pelo programa PT07 do EEA Grants, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e com coordenação científica do CIEG. Os resultados do estudo contribuíram de forma decisiva para o conhecimento das situações de assédio vividas nos locais de trabalho e para a mudança da Lei;
- **Projeto de Monitorização e Avaliação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual - e do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2018-2021)**. Realizado entre 2021 e 2022, o projeto visou acompanhar e aferir as condições, dificuldades e necessidades sentidas na implementação das políticas de igualdade entre mulheres e homens, de combate e prevenção da violência contra mulheres e violência doméstica, da discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, e de combate

e prevenção ao tráfico de seres humanos no período de quatro anos (2018 a 2021);

- **GE-HEI – Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (2019-2023)**, financiado pelo EEAGrants e promovido pela Direção-Geral do Ensino Superior (DGES). Tem como entidade operadora a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIEG), e como responsável científico o Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), em parceria com a A3ES - Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior e o RIKK – Institute for Gender, Equality and Difference, University of Iceland. Tem como principais objetivos identificar os fatores que explicam as desigualdades de género, bem como desenvolver novos conhecimentos, ferramentas e metodologias que possam apoiar a promoção da igualdade no sistema de ensino superior em Portugal.

Após este enquadramento inicial em torno da contextualização nacional e internacional do Plano para a Igualdade de Género do ISCSP, bem como do seu enquadramento no âmbito do Instituto, importa agora explicitar a metodologia de recolha e análise de dados adotada na elaboração do presente documento (Ponto 2), através da qual foi realizada uma descrição do ponto de situação da Igualdade de Género no ISCSP (Ponto 3) e, por fim, indicadas as áreas de intervenção e objetivos estratégicos prioritários (Ponto 4).

2. METODOLOGIA

No âmbito da contextualização e enquadramento acima enunciados, a elaboração do Plano para a Igualdade de Género do ISCSP-ULisboa teve a sua origem num primeiro conjunto de decisões tomadas em sede de reunião interna entre a Presidência e a Direção Executiva do ISCSP-ULisboa, e a Direção do CIEG/ISCSP-ULisboa, realizada em dezembro de 2021.

Foi então criada uma Comissão *ad hoc* constituída por Anália Torres (Diretora CIEG/ISCSP-ULisboa), Andreia Carvalho (Secretariado Científico CIEG/ISCSP-ULisboa), Bernardo Coelho (Investigador do CIEG/ISCSP-ULisboa), Diana Maciel (Investigadora do CIEG/ISCSP-ULisboa), Fernando Serra (Vice-Presidente ISCSP-ULisboa) e Joana Gaspar (Secretariado Área dos Assuntos Institucionais do ISCSP-ULisboa), com o objetivo de delinear as etapas do processo.

Tomando como referência base as diretrizes gerais do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação da ULisboa, bem como as orientações do *Horizonte Europa*⁷ e do *GEAR tool* (EIGE)⁸, as principais etapas identificadas para a elaboração do presente documento foram as seguintes:

1. *Benchmarking* de regulamentação em vigor, instrumentos metodológicos de apoio para a elaboração de planos de igualdade de género, bem como acesso e revisão de planos concluídos ou em curso, tanto a nível nacional como internacional;
2. Definição do processo de recolha de dados, nomeadamente identificação dos grupos e critérios de dados a recolher;
3. Análise documental geral e diagnóstico específico, resultante da análise estatística dos dados previamente recolhidos;
4. Definição do cronograma para a elaboração do plano e sua execução;
5. Definição de critérios para a constituição da Comissão para a Igualdade de Género do ISCSP.

No decurso das reuniões realizadas pela Comissão *ad hoc*, foi também decidido que o presente Plano para a Igualdade de Género integraria na sua elaboração a questão do assédio sexual e moral. Esta integração foi efetuada através da autonomização deste ponto, tendo em conta indicadores relativos à existência de canais formais de denúncia, etapas do processo de denúncia e resolução, bem como a elaboração de um código de conduta que se anexa ao presente documento.

No que concerne a etapa de diagnóstico da situação de mulheres e homens na comunidade do ISCSP-ULisboa, que a seguir se apresenta, salientamos o apoio dos

⁷ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

⁸ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

serviços do ISCSP no âmbito do processo de recolha dos dados desagregados de acordo com os critérios previamente definidos, nomeadamente o Núcleo de Recursos Humanos, Núcleo de Apoio à Investigação, Núcleo de Estudos Graduados e Núcleo de Estudos Pós-Graduados.

A análise dos dados foi efetuada a partir grupos abaixo indicados, todos reportados à data de 31 de dezembro de 2021, com exceção dos Órgãos de Gestão cujos dados se reportam à data de 31 de dezembro de 2022:

- Órgãos de Gestão
- Áreas Operacionais e Serviços
- Investigação
- Corpo Docente
- Corpo Discente

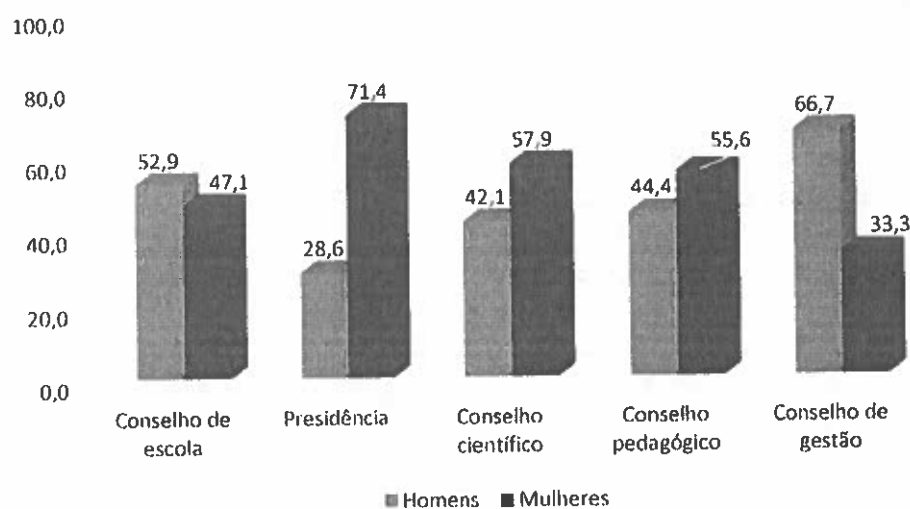
3. A SITUAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO ISCSP A 31 DE DEZEMBRO DE 2021

3.1 Órgãos de gestão

O ISCSP tem órgãos de gestão com tendência para a feminização, com exceção do Conselho de Gestão (dos três elementos constituintes, dois são homens) e do Conselho de Escola (dos dezassete elementos, nove são homens)⁹. Esta tendência pode ser explicada por ser um instituto de áreas científicas relacionadas com Ciências Sociais e Políticas. O órgão de gestão mais feminizado é a Presidência com 71,4% de mulheres (Figura 1).

No que diz respeito às idades, a Presidência e o Conselho Científico têm uma média de idade superior a 50 anos de idade e a maioria das pessoas docentes que constituem qualquer órgão de gestão não tem dependentes com idades inferiores a 12 anos a cargo. O órgão de gestão com a média de idades superior é o Conselho Científico com uma média de 54,2 anos. O Conselho Pedagógico e o Conselho de Escola por terem na sua constituição estudantes acabam por ter uma média de idades inferior, respetivamente 37,8 e 45,2. O Conselho de Gestão, talvez pela sua dimensão e média de idades (39,7 anos), é uma exceção em que todos os elementos têm dependentes a cargo.

Figura 1. Órgãos de gestão

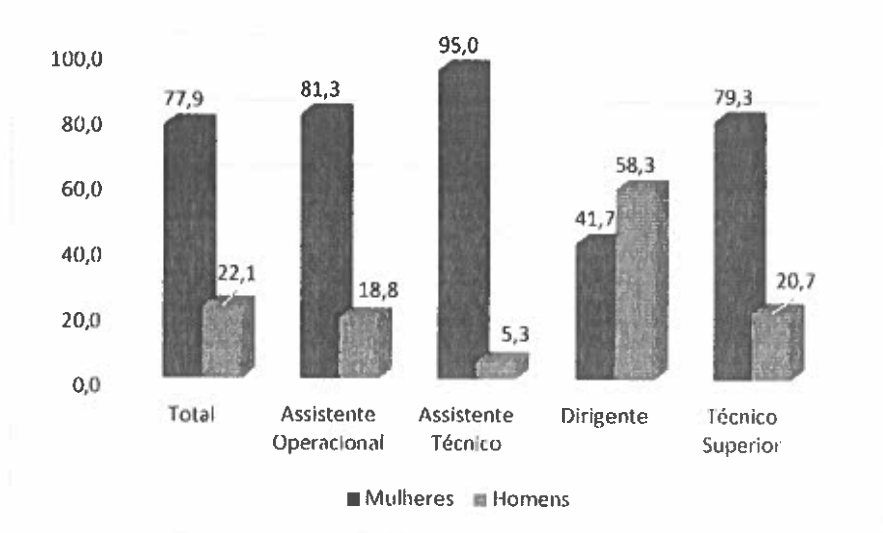


⁹ É de mencionar que todos os dados apresentados neste gráfico são apenas relativos aos membros efetivos e são datados de 31 de dezembro de 2022. O Conselho Científico, o Conselho de Escola e o Conselho Pedagógico têm membros suplentes. Respetivamente, 12 elementos (10 mulheres e 2 homens), 7 elementos (3 mulheres e 4 homens) e 14 elementos (10 mulheres e 4 homens), notando-se uma tendência para a feminização dos membros suplentes dos órgãos de gestão.

3.2 Áreas Operacionais e Serviços

Quando se analisa o conjunto de pessoas das Áreas Operacionais e Serviços, percebe-se que 77,9% são mulheres (Figura 2)¹⁰. No entanto, numa observação mais detalhada, é visível uma diferenciação por áreas e funções. A única área masculinizada é a das pessoas dirigentes, em que 58,3% são homens. Todas as restantes áreas são marcadas por uma feminização relevante: 79,3% de mulheres técnicas superiores, 81,3% de mulheres assistentes operacionais e 95,0% de mulheres assistentes técnicas. Mais de metade das pessoas das áreas operacionais e serviços do ISCSP têm licenciatura (45,5%) ou mestrado (11,7%) e têm uma média de idades mais jovem do que a dos órgãos de gestão (42,4 anos).

Figura 2. Áreas operacionais e serviços

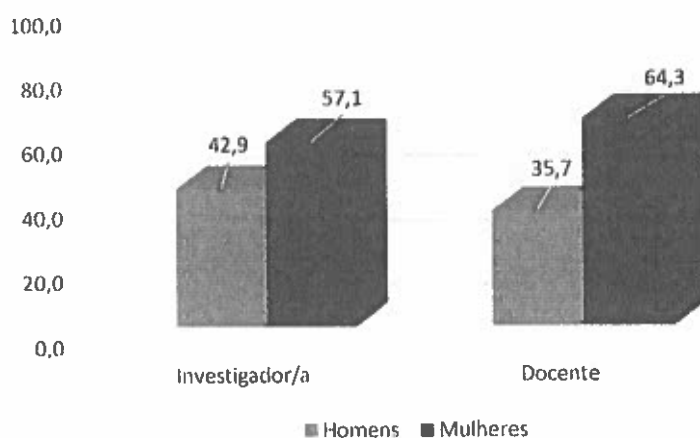


3.3 Investigação

A investigação no ISCSP é assegurada maioritariamente por docentes (112 face a 7 investigadores contratados). Ambas as realidades são feminizadas (64,3% das/os docentes que fazem investigação são mulheres e 57,1% das/os investigadoras/es) (Figura 3). A média de idades é, no entanto, superior, nas/os docentes com uma média de 50 anos face a uma média de 45 anos nas/os investigadoras/es.

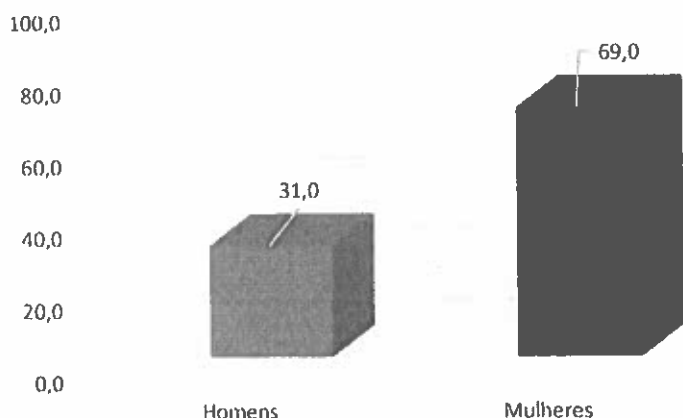
¹⁰ Salientamos que entre o período a que se reportam os dados analisados (dezembro de 2021) e a data de análise (2023), duas das Áreas Operacionais do ISCSP, nomeadamente a Área de Marketing e Comunicação e a Área dos Assuntos Institucionais, se encontram presentemente sob coordenação de duas mulheres.

Figura 3. Investigadores/as contratados/as e docentes que fazem investigação



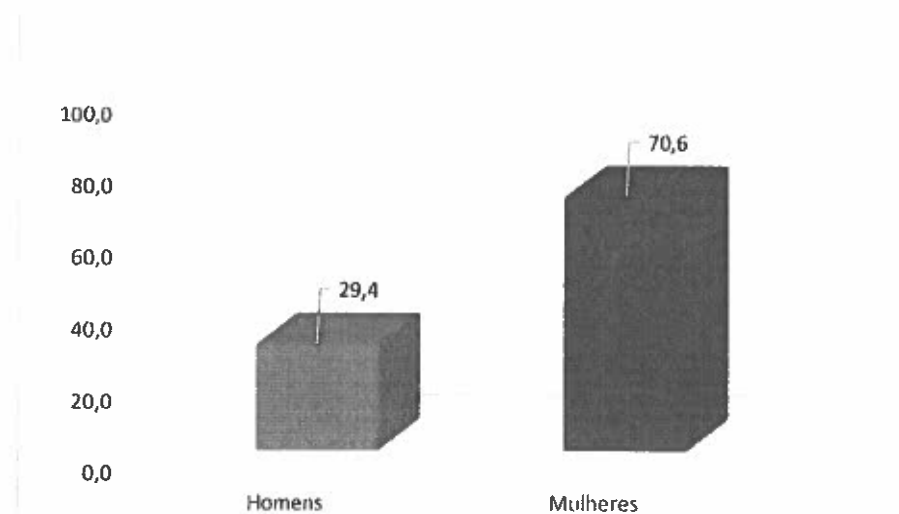
Ainda no âmbito da investigação, quando se analisam as bolsas de investigação, mais uma vez é notória uma feminização (69% das bolsas de investigação do instituto foram atribuídas a mulheres), o que mais uma vez pode ser pelo menos parcialmente explicada pelas áreas científicas trabalhadas e investigadas no instituto (Figura 4). Algo que distingue as/os bolseiras/os de investigação em relação a docentes e investigadores/as é a média de idade significativamente mais jovem (29,8 anos).

Figura 4. Bolsas de investigação



Por fim, ao analisar as coordenações de projetos de investigação, também se verifica a mesma tendência para uma feminização (70,6% das coordenações de projetos são femininas) (Figura 5).

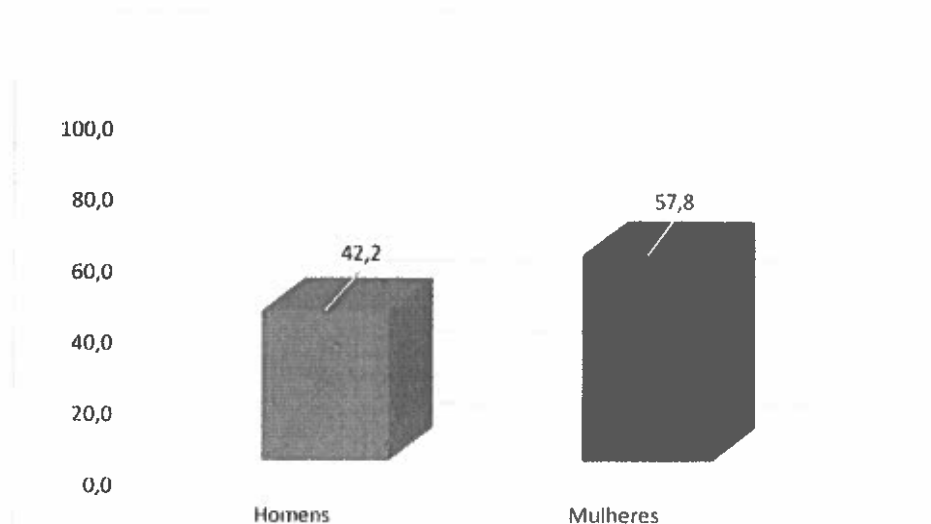
Figura 5. Coordenação de projetos de investigação¹¹



3.4 Corpo Docente

O corpo docente do ISCSP, apesar de feminizado, apresenta uma maior paridade de género do que as realidades analisadas anteriormente, com 57,8% de docentes mulheres (Figura 6). A média de idades é de 50,6 anos e apenas 30,5% do corpo docente têm dependentes a cargo com menos de 12 anos de idade (51 docentes de um total de 167).

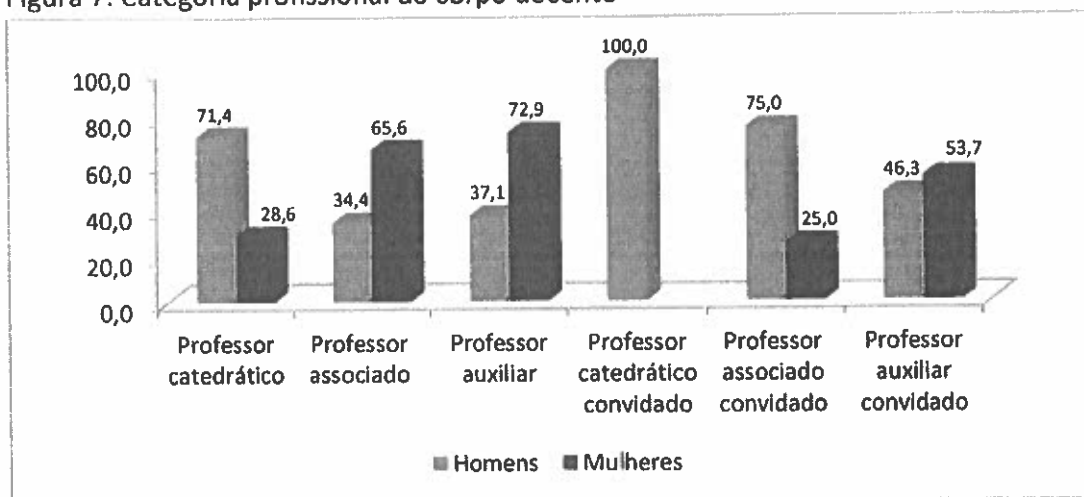
Figura 6. Corpo docente



¹¹ A contabilização apresentada é feita com base nos projetos coordenados e não nas pessoas que os coordenam, existindo algumas coordenações repetidas.

No entanto, ao analisar as categorias profissionais do corpo docente, torna-se visível a segregação vertical presente na carreira. Quanto mais se sobe nas categorias profissionais, menor é a presença feminina (Figura 7). Dos sete docentes catedráticos de carreira, cinco são homens e todos os sete docentes catedráticos convidados são homens. O que contrasta com o cenário dos docentes auxiliares, carreira com maior feminização quer nos docentes de carreira quer nos docentes convidados (35 mulheres em 48 professores auxiliares de carreira e 36 mulheres em 67 professores auxiliares convidados). Na categoria de docente associado de carreira, ainda é notória uma feminização, mas desta vez já menos marcada (21 mulheres em 32 docentes convidados). O que não sucede nos docentes associados convidados, em que 3 dos 4 são homens.

Figura 7. Categoria profissional do corpo docente



A parentalidade e a articulação trabalho-família são mais penalizadoras para as mulheres. Todas as horas de licença de parentalidade gozadas pelo corpo docente do ISCSP foram por parte das mães (Quadro 1).

Quadro 1. Número de horas de licença de parentalidade gozadas

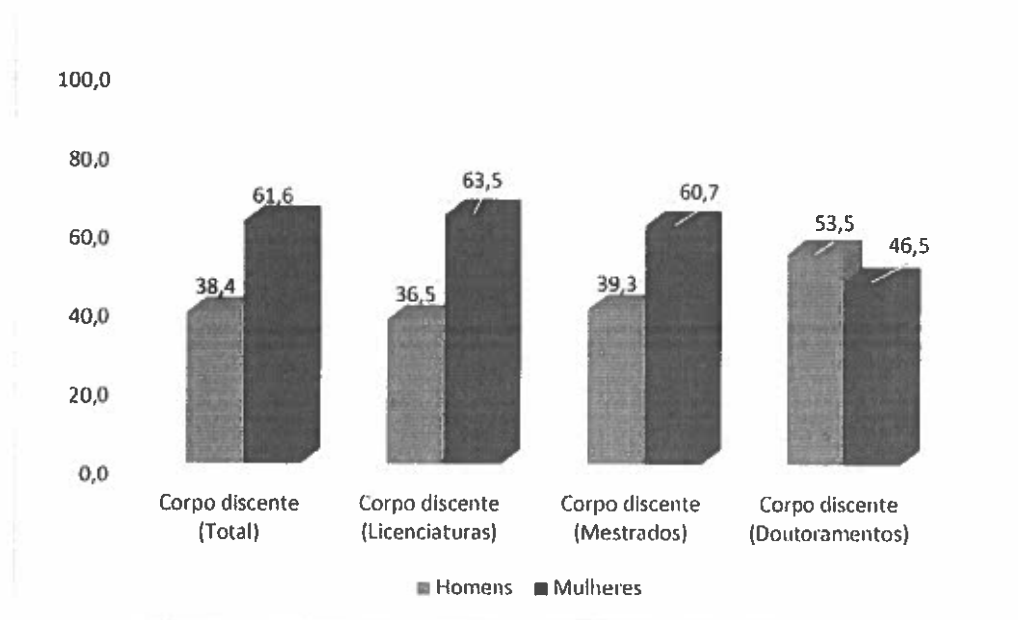
Total	721
Mulheres	721
Homens	0

3.5. Corpo Discente

Por fim, no que diz respeito ao total do corpo discente do ISCSP, é notória mais uma vez a feminização (61,6% são mulheres). No entanto, se se olhar numa perspetiva de ciclo de estudos é perceptível uma diferenciação de género. A feminização vai diminuindo consoante se vai progredindo nos estudos. Ou seja, 63,5% dos/as alunos/as de

licenciatura são mulheres, face a 60,7% dos/as alunos/as de mestrado e 46,5% dos/as alunos/as de doutoramento (Figura 8).

Figura 8. Corpo docente



A título de considerações finais no seguimento da análise acima apresentada, importa ter em conta algumas considerações de índole conceptual que se assumem como fundamentais na elaboração do presente Plano e que sustentam também a posterior seleção e identificação das áreas de intervenção e seus objetivos estratégicos.

De um ponto de vista mais geral, tendo em conta as diferentes propostas de definição do conceito de género, variáveis tanto do ponto de vista epistemológico como do ponto de vista histórico-social, importa referir que a utilização do termo género no presente documento inclui sempre a referência a mulheres e homens. Neste sentido, seguindo uma perspetiva conceptual integradora, o género é entendido como algo que homens e mulheres constroem, reconstróem ou desconstróem quotidianamente nas suas ações e representações sociais, num contexto estrutural também ele genderizado que impõe constrangimentos, recursos e possibilidades ao exercício da agência.

Considera-se assim que “educar”, “cuidar” e “poder de decidir” são capacidades transversais a todas as pessoas, e por esse motivo não exclusivas de um sexo ou de outro, encontrando-se, contudo, assimetricamente distribuídas nas diferentes esferas de ação em razão do sexo e do género. Isto implica ter em conta:

- Por um lado, que a referência inclusiva do termo género tem uma influência direta no delineamento dos objetivos estratégicos, motivo pelo qual é assumida a desigualdade estrutural que afeta maioritariamente as mulheres, sem deixar de notar possíveis áreas em que esta desigualdade afeta também os homens,

como é exemplo a baixa percentagem de estudantes do sexo masculino em cursos de Ensino Superior tradicionalmente conotados ao cuidar;

- Por outro lado, salvaguardamos também que a utilização exclusiva do binómio mulher-homem se encontra ligada aos dados de análise existentes, nomeadamente aos dados desagregados por sexo, não existindo ainda possibilidade de acesso a dados que permitam analisar de modo cientificamente consistente questões de identidade de género ou não binarismo.

De um ponto de vista mais específico, nomeadamente no que concerne aos dados relativos à comunidade do ISCSP-ULisboa aqui em análise, importa salientar a persistência do fenómeno de segregação vertical, ou seja, a tendência para mulheres e homens se concentrarem em diferentes níveis da hierarquia das organizações, encontrando-se as mulheres sub-representadas nas posições superiores (Casaca, 2018: 9-19). Esta assimetria encontra-se particularmente exposta em pelo menos dois níveis:

1. Na feminização das Áreas Operacionais e Serviços, conforme atesta a Figura 2 do presente documento;
2. Na disparidade do posicionamento de carreira do corpo docente, conforme atesta a Figura 7. Esta sub-representação segue a tendência geral em Portugal, onde as mulheres constituem pouco mais de um quarto (26,3%) dos/as académicos/as que atingiram o topo da carreira, embora se encontrem em ligeira maioria na base da hierarquia (*Women In Science database, DG Research and Innovation, She Figures 2018*).

4. ÁREAS DE INTERVENÇÃO E AÇÕES A DESENVOLVER

Na definição das áreas de intervenção do Plano para a Igualdade de Género do ISCSP-ULisboa foram tidos em consideração os seguintes fatores: em primeiro lugar, o diagnóstico assente nos dados quantitativos recolhidos e que permitiram traçar o retrato da situação da igualdade de género no ISCSP. Em segundo lugar, foi tido em consideração o Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação da Universidade de Lisboa. Finalmente, não foi esquecida a experiência de projetos e planos de igualdade desenvolvidos noutras instituições de ensino superior nacionais.

Deste modo, definem-se cinco (5) áreas de intervenção prioritária: (i) Estruturas de governação e decisão; (ii) Recrutamento, avaliação de desempenho e a progressão na carreira; (iii) Articulação trabalho, família e vida pessoal; (iv) Transversalização do género na investigação e no ensino; (v) Ambientes de trabalho e aprendizagem com qualidade, dignidade e livres de abusos. Por seu turno, cada uma destas áreas de intervenção é constituída por um objetivo geral que se desdobra em diferentes objetivos específicos e medidas de ação concretas.

O Plano para a Igualdade de Género está em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, reconhecendo o contributo que ISCSP-ULisboa oferece, por meio da produção de conhecimento e através da formação, para a construção de uma cidadania atenta, informada e comprometida com um futuro mais sustentável.

De forma concreta, este Plano responde aos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

- **ODS 5 – Igualdade de Género. Contribuindo de forma direta, nomeadamente, para os seguintes objetivos:**
 - acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e raparigas, em todo o mundo;
 - eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e raparigas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos;
 - garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança, em todos os níveis de tomada de decisão, na vida política, económica e pública.
- **ODS 10 – Reduzir as Desigualdades. Ajudando diretamente para:**
 - empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra;

- garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive através da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito;

O Plano para a Igualdade de Género organiza-se em sete (7) áreas de intervenção que se desdobram em oito (8) objetivos estratégicos, dezassets (16) objetivos específicos, cinquenta e duas (52) medidas de ação. A estrutura do plano pode ser melhor observável na Matriz Lógica que se apresenta em seguida.

Área de intervenção					
A. Estruturas de governação e decisão					
A.1. Objetivo estratégico	Objetivo específico	Medida	Meta	Indicadores	
Compromisso institucional com a IG	A.1.1. Produzir de forma regular relatórios de acompanhamento e de diagnóstico da (des)igualdade de género no ISOSP.	A.1.1.1. Checklist para avaliação e diagnóstico de igualdade de género no ISOSP			
		A.1.1.2. Checklist de acompanhamento da implementação de medidas e ações promotoras da igualdade previstas no plano de igualdade.			
		A.1.1.3. Criação de indicadores sensíveis ao género a aplicar na caracterização dos diferentes níveis da estrutura organizacional.	Produção de dados desagregados por sexo – garantindo a inclusão formas de identidade não binárias - relativamente a docentes, pessoal não docente e estudantes de todos os ciclos. Data:	- Bateria de indicadores; - Bases de dados; - Nº de documentos e relatórios produzidos utilizando estes indicadores.	
			Produção de dados desagregados por sexo – garantindo a inclusão formas de identidade não binárias - relativos à direção da Associação de Estudantes. Data:	- Bateria de indicadores; - Bases de dados; - Nº de documentos e relatórios produzidos utilizando estes indicadores.	
		A.1.1.4. Diálogo e auscultação da comunidade (pessoal docente, não docente, estudantes), utilizando diferentes ferramentas/técnicas (inquérito, focus-group, etc.)	Avaliar e assegurar a adequação das medidas do Plano à realidade.	- Relatório de avaliação ongoing e/ou relatórios anuais	
			Incorporar ideias, necessidade e/ou boas práticas.	- Alterações ao plano	
			Produzir informação diagnóstica sobre a (des)igualdade de género.	- Relatório diagnóstico	

		A.1.1.5. Produção de relatórios anuais e/ou resposta aos indicadores da RIIND da Universidade de Lisboa.	Cumprir as responsabilidades perante o Plano de Igualdade, Inclusão e Não Discriminação da Universidade de Lisboa. Data: [todos os anos]	- Preenchimento bateria de indicadores da RIIND - Relatório anual da RIIND
	A.1.2. Integrar a igualdade de género como elemento no planeamento e decisão estratégica do ISCS-ULisboa.	A.1.2.1. Incluir a temática da igualdade de género e análise de género nos documentos estratégicos e de planeamento do ISCS-ULisboa. A.1.2.2. Integrar objetivos e metas de igualdade, nos documentos de planeamento e estratégia do ISCS-ULisboa.		[documentos estratégicos do ISCS-ULisboa]
	A.1.3. Garantir a paridade no acesso aos órgãos de governação, cargos de gestão e decisão no ISCS-ULisboa, assegurando a aplicação das disposições previstas na lei 26/2019 (de 28 de março), que estabelece o limiar mínimo de 40% de mulheres e de homens dirigentes superiores da administração direta e indireta do estado.	A.1.3.1. Promover o equilíbrio na representação entre homens e mulheres nos órgãos de direção e coordenação, aplicando a todos os órgãos de governo e de gestão as disposições previstas na Lei 26/2019, de 28 de março.	Garantir um nível mínimo de 40% de mulheres e de homens em órgãos de governo e de gestão. Data:	- Nº de mulheres
		A.1.3.2. Promover a paridade na constituição das listas a apresentar a órgãos eleitos, aplicando a todos os órgãos de governo e de gestão as disposições previstas na Lei 26/2019, de 28 de março.	Garantir um nível mínimo de 40% de mulheres e de homens em órgãos de governo e de gestão. Data:	- Nº de mulheres
	A.1.4. Compromisso com a igualdade de género.	A.1.4.1. Assumir explicitamente a igualdade de género como valor e objetivo fundamental do ISCS-ULisboa.	Compromisso com a promoção da igualdade de género como elemento integrante dos	- Documentos estratégicos em que consta referência ao compromisso com a igualdade de género.

		Ulisboa, passando a constar nos documentos de estratégia e de divulgação.	documentos de estratégia do IS CSP-Ulissboa.	- Nº de objetivos diretamente relacionados com a promoção da igualdade de género constantes nos documentos estratégicos do IS CSP. - Nº de medidas diretamente relacionados com a promoção da igualdade de género constantes nos documentos estratégicos do IS CSP.
A.2. Formação, sensibilização e comunicação	A.2.1. Promover ações de formação e sensibilização sobre igualdade de género destinada a diferentes públicos do IS CSP-Ulissboa.	A.2.1.1. Conceber um plano de formação sobre igualdade de género em instituições do ensino superior destinado a diferentes públicos do IS CSP (pessoal docente e não docente e prestadores de serviços).	Sensibilizar e formar diferentes públicos da comunidade do IS CSP-Ulissboa sobre igualdade de Género.	- Plano de formação
		A.2.1.2. Realizar ações de formação e sensibilização sobre igualdade de género destinadas ao pessoal docente, não docente e investigadores (inclusão do tema no plano de formação interno	Sensibilizar e formar diferentes públicos da comunidade do IS CSP-Ulissboa sobre igualdade de Género.	- Nº de sessões de formação; - Nº de participantes nas sessões de formação, desagregados por sexo; - Nº de sessões de sensibilização; - Nº de participantes nas sessões de sensibilização, desagregados por sexo;
	A.2.2. Introduzir a preocupação com a igualdade de Género na comunicação do IS CSP-Ulissboa.	A.2.2.1. Introduzir, sempre que possível, dados desagregados por sexo nos Relatórios e documentos institucionais (sejam eles públicos ou internos), para os principais indicadores.	Dar visibilidade às preocupações com a IG, bem como às medidas promotoras de igualdade desenvolvidas no IS CSP-Ulissboa.	
		A.2.2.2. Introduzir a linguagem inclusiva nos relatórios e documentos institucionais (sejam eles públicos ou internos), bem como no site e		

		outras plataformas digitais de comunicação (redes sociais).		
		A.2.2.3. Divulgar do plano de igualdade no site e outros canais de comunicação do ISCS e a toda a comunidade do ISCS.		
		A.2.2.4. Divulgar os compromissos do ISCS com a igualdade de género (liderança de topo e intermédia) no site e outros canais de comunicação do ISCS.		
		A.2.2.5. Adotar uma política de marketing e publicidade livre de estereótipos associados a Discriminação, de género ou outros, e que promova a diversidade.		
		A.2.2.6. Disseminar boas práticas que possam servir de modelo para a promoção da igualdade de Género, inclusão e não discriminação na Ulsboa.		
Área de intervenção				
B. Recrutamento, avaliação de desempenho e progressão na carreira				
Objetivo estratégico	Objetivo específico	Medida	Meta	Indicadores
B.1. Promover a igualdade de género ao nível do recrutamento e nas oportunidades de desenvolvimento de carreira, quer ao nível dos/as docentes e investigadores/as, quer ao nível técnico e administrativo.	B.1.1. Eliminar a segregação vertical, removendo barreiras institucionais e/ou não conscientes à progressão das carreiras, apoiando o seu desenvolvimento.	B.1.1.1. Assegurar, sempre que possível, a paridade de género nos júris, painéis, comissões e demais instâncias de recrutamento, avaliação e atribuição de prémios	Garantir um nível de representação mínimo entre xx% e xx% de mulheres e homens nos júris. Data:	- Documento de orientação no sentido de promover, sempre que possível, a presença equilibrada de mulheres e homens em júris; - Nº de pessoas abrangidas pela disseminação da orientação; - Nº de mulheres nos júris (por tipo de júri e por ano).

		B.1.1.2. Adotar de medidas de apoio e mentoria, promovendo uma representação equilibrada de mulheres e homens nas posições de decisão, de direção e de liderança;	Promover programa de mentoria/orientação/supervisão destinado ao pessoal docente e não docente. Data:	- Nº de mentorias; - Nº de pessoas mentoras (por sexo, por ano); - Nº de pessoas orientadas (por sexo, por ano).	
		B.1.1.3. Apoiar o investimento no desenvolvimento das carreiras de pessoa académico através da mentoria.	Promover programa de mentoria/orientação/supervisão destinado a docentes e investigadores/as. Data:	- Nº de mentorias; - Nº de pessoas mentoras (por sexo, por ano); - Nº de pessoas orientadas (por sexo, por ano).	
			Aumento do número de professoras catedráticas (nº xx) Data:	- Nº de mulheres professoras catedráticas. - Nº de mulheres professoras com agregação.	
Área de intervenção					
C. Articulação trabalho, família e vida pessoal					
Objetivo estratégico	Objetivo específico	Medida	Meta	Indicadores	
C.1 Promoção da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas carreiras académicas e científicas, designadamente através de políticas concretas e adaptadas às necessidades institucionais e do desenvolvimento de uma cultura e práticas gestão de recursos humanos promotoras da igualdade de género.	C.1.1. Melhorar a articulação trabalho – família/vida pessoal, promovendo o equilíbrio na participação de homens e mulheres na vida familiar.	C.1.1.1. Divulgar informação sobre os direitos de articulação trabalho – família/vida pessoal existentes (destinado aos diferentes públicos do ISCSP).	Tornar acessível a informação a todas as pessoas da comunidade do ISCSP (docentes, não docentes e estudantes), por via física, digital (site) e/ou por email.	- Nº de docentes (desagregados por sexo) abrangidos pela divulgação. - Nº de não docentes (desagregados por sexo) abrangidos pela divulgação - Nº de alunas/os abrangidas/os pela divulgação.	
		C.1.1.2. Definição de horários tendo em consideração as necessidades de articulação entre		- Nº de docentes (desagregados por sexo) abrangidos pela medida.	

		responsabilidades profissionais, familiares e a vida pessoal.		- Nº de não docentes (desagregados por sexo) abrangidos pela medida.
		C1.1.3. Marcação de reuniões em horário de expediente, por exemplo, evitando interferência com horários escolares.		
		C1.1.4. Possibilidade de agendamento de reunião que assumam carácter misto (presencial + online).		
		C1.1.5. Limitar contactos profissionais (email ou por outros meios) após horário normal de trabalho.		
		C1.1.6. Divulgar os recursos existentes na Utlisboa que possam apoiar os membros da comunidade do ISCS e seus familiares (e.g., creche, protocolos com ATL, prática desportiva e de tempos livres, atividades culturais).	Tornar acessível a informação a todas as pessoas da comunidade do ISCS (docentes, não docentes e estudantes), por via física, digital (site) e/ou por email.	
	C1.2. Clarificar os direitos de pais e mães (trabalhadores/as e estudantes)	C1.2.1. Divulgar os mecanismos legais que permitam a proteção dos/as trabalhadores/as e estudantes no âmbito do seu desempenho profissional ou escolar, nomeadamente no que concerne à proteção da parentalidade;	Promover o aumento do número de horas de licença parental usadas pelos pais (nómens) – trabalhadores docentes e não docentes	- Nº de horas de licença parental (por ano e por sexo, abrangendo pessoal docente e não docente e as diferentes categorias profissionais). - Nº de licenças parentais (por ano e por sexo, abrangendo pessoal docente e não docente e as diferentes categorias profissionais)
		C1.2.2. Divulgar as oportunidades existentes, nos termos da lei, para o gozo de flexibilidade de horário e de local de trabalho,		

		considerando as necessidades específicas de cada indivíduo;		
	C.1.3. Mitigar o impacto das responsabilidades cuidadoras no desenvolvimento profissional do pessoal académico e não académico.	C.1.3.1. Agendamento de reuniões em horário normal de trabalho e compatíveis com as responsabilidades familiares.		
		C.1.3.2. Definição de horários letivos que considerarem as necessidades de articulação trabalho – família/vida pessoal na distribuição de trabalho docente (incluindo a flexibilidade associada a tempos de aleitamento, por exemplo)		
		C.1.3.3. Criação de uma política de incentivo à investigação e ao desenvolvimento da carreira académica ou profissional após o regresso de um período de licença (paternidade, baixa médica ou outra).		
Área de intervenção				
D. Combate a sub-representação de mulheres e homens nas diferentes áreas científicas.				
Objetivo estratégico	Objetivo específico	Medida	Meta	Indicadores
D.1. Promover a integração de mulheres e homens em áreas científicas/de estudos onde estão sub-representadas/os.	D.1.1. Promover o equilíbrio de género em áreas de estudos mais desequilibradas (masculinizadas ou feminilizadas).	D.1.1.1. Criação de programa de ligação com outros níveis de ensino para a desconstrução de estereótipos de género que constringem a escolha formativa.	Promover o aumento do número (xxxx) de estudantes do sexo masculino em serviço social. Data:	- Nº de estudantes por curso (por ano e por sexo).

			Promover o aumento do número (xxxx) de estudantes do sexo sub-representado nos cursos do ISCS (graduados e pós-graduados). Data:	- Nº de estudantes por curso (por ano e por sexo).
		D.1.1.2. Desenvolver atividades de mentoria/orientação/diálogo entre estudantes, docentes e investigadores/as.	Promover o aumento do número (xxxx) de estudantes do sexo masculino em serviço social. Data:	- Nº de estudantes envolvidos nas atividades de mentoria (por ano e por sexo).
			Promover o aumento do número (xxxx) de estudantes do sexo sub-representado nos cursos do ISCS (graduados e pós-graduados). Data:	- Nº de estudantes envolvidos nas atividades de mentoria (por ano e por sexo).
Área de intervenção				
E. Transversalização do género na investigação e no ensino				
Objetivo estratégico	Objetivo específico	Medida	Meta	Indicadores
E.1. Produção e inclusão de conhecimento sensível ao género, designadamente ao nível de ensino (currículos, planos de estudo e tópicos programáticos em UC's) e investigação.	E.1.1. Introduzir as questões de género e da igualdade de género nos planos de estudo e programas das UC's na formação graduada e pós-graduada.	E.1.1.1. Sensibilizar as/os docentes dos diferentes cursos e dos diferentes ciclos de ensino para a introdução da temática do género e da igualdade de género (enquanto área do conhecimento) nos programas das UC que lecionam. E.1.1.2. No I Ciclo - Criação de UC optativa sobre a temática do género nas sociedades contemporâneas nos cursos de licenciatura / Tomar a UC de Sociologia do Género da licenciatura em Sociologia em UC optativa para outras licenciaturas. E.1.1.3. No II Ciclo - Uma UC do Mestrado de Família e Género passa a ser		

		oferecida a outros cursos de Mestrado.		
		E.1.1.4. Criação de uma UC em regime de optativa livre em torno das questões, teorias e estudos de género, aberta a toda a comunidade da Ulisboa.		
	E.1.2. Promover a visibilidade das mulheres enquanto produtoras de conhecimento científico nas diferentes áreas de estudos (nos estudos graduados e pós-graduados) / Combater a invisibilidade das mulheres na ciência.	E.1.2.1. Sensibilizar as/os docentes dos diferentes cursos e dos diferentes ciclos de ensino para a necessidade de dar visibilidade ao trabalho teórico e de investigação da autoria de mulheres, incorporando os seus contributos nos programas e/ou bibliografias das UC que lecionam.		
	E.1.3. Promover a incorporação, sempre que adequado, de variáveis relacionadas com o sexo, género em projetos de investigação a desenvolver em centros do ISCSP.	E.1.3.1. Sensibilizar docentes e investigadores do ISCSP para a importância da introdução do género e/ou a igualdade de género nos projetos de investigação, sempre que adequado.	Aumentar o número (xxxx) de projetos de investigação que incluam a perspetiva de género e/ou igualdade de género.	
			Aumentar o número (xxxx) de publicações científicas que incluam a perspetiva de género e/ou igualdade de género.	
F. Impacto social do conhecimento				
Objetivo estratégico	Objetivo específico	Medida	Meta	Indicadores
F.1. Promover a cidadania informada e combater a falsa ciência (em	F.1.1.	F.1.1.1. Difundir informação sobre publicações científicas, projetos		

torno das questões de género e igualdade de género).	Transferência de conhecimento, disseminação e promoção de cultura científica.	de investigação, teses de doutoramento e dissertações de mestrado que possam contribuir para a promoção da igualdade de género na sociedade.		
		F.1.1.2. Produzir informação sobre resultados de investigação (na área do género e igualdade de género) que sejam apropriáveis pelo público em geral.		
		F.1.1.3. Produzir informação sobre resultados de investigação (na área do género e igualdade de género) destinados a públicos específicos e estratégicos (media e decisores políticos).		
		F.1.1.4. Realizar ações de divulgação e extensão (promoção da cultura científica) promotoras da igualdade de género destinadas a públicos externos ao ISCS.		
		F.1.1.5. Realizar programas de promoção da cultura científica – em torno das questões de género e da igualdade – para diferentes públicos (externos ao ISCS e/ou Lisboa).		
Área de intervenção				
G. Ambientes de trabalho e aprendizagem com qualidade, dignidade e livres de abusos				
Objetivo estratégico	Objetivo específico	Medida	Meta	Indicadores
G.1.	G.1.1.	G.1.1.1.		- Documento definidor da política de tolerância zero.

	Adoção de normas, medidas, mecanismos e práticas institucionais de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, que assegurem o respeito pela dignidade de homens e mulheres nos contextos académicos e científicos e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra.	Definição de uma política de tolerância zero ao assédio moral e sexual.		
		G.1.1.2. Criação de um código de boa conduta para a prevenção e combate aos assédios moral e sexual (em anexo a este Plano encontra-se uma primeira proposta).	Existência de um código de boa conduta para a prevenção e combate aos assédios moral e sexual aprovado e passível de ser divulgado a toda comunidade do ISCSP (via email e/ou por publicação no site do ISCSP).	- Documento do código de boa conduta para a prevenção e combate aos assédios moral e sexual. - Nº de docentes (desagregado por sexo) abrangido pela divulgação. - Nº de não docentes (desagregado por sexo) abrangido pela divulgação. - Nº de estudantes (desagregado por sexo) abrangido pela divulgação.
		G.1.1.3. Definição de um sistema e protocolo de denúncia e resolução das situações de assédio moral e sexual.	Existência de um sistema e protocolo de denúncia e resolução das situações de assédio moral e sexual aprovado e passível de ser divulgado a toda comunidade do ISCSP (via email e/ou por publicação no site do ISCSP).	- Documento definidor sistema e protocolo de denúncia e resolução das situações de assédio moral e sexual. - Nº de docentes (desagregado por sexo) abrangido pela divulgação.

				- Nº de não docentes (desagregado por sexo) abrangido pela divulgação. - Nº de estudantes (desagregado por sexo) abrangido pela divulgação. - Existência da página dedicada no site do ISCSP.
		G.1.1.4. Divulgação de informação sobre assédio moral e sexual.	Existência de página especialmente dedicada ao fenómeno dos assédios no site do ISCSP, contendo informação sobre o que é assédio sexual e moral, o código de boa conduta para a prevenção e combate, as possibilidades para a apresentação de denúncia, os procedimentos de averiguação e as sanções aplicáveis.	
		G.1.1.5. Monitorização e acompanhamento dos fenómenos de assédio moral e assédio sexual.	Acompanhamento da evolução dos fenómenos de assédio moral e assédio sexual.	- Nº de denúncias recebidas desagregado por: tipo de assédio, sexo da pessoa denunciante, tipo de pessoa denunciante (estudante, docente, não docente ou outro). - Nº de casos de averiguação concluídos e os seus resultados desagregados por: tipo de assédio, sanção aplicada, sexo da pessoa denunciante, tipo de pessoa denunciante (estudante, docente, não docente ou outro). - Nº de casos pendentes desagregados por: tipo de assédio, sexo da pessoa denunciante, tipo de pessoa denunciante (estudante, docente, não docente ou outro).

5. OPERACIONALIZAÇÃO DO PLANO

Para a implementação do Plano - e dando resposta a uma exigência do Plano de Igualdade da ULisboa - deve ser criada uma comissão para a Igualdade de Género no ISCSP.

Esta Comissão terá como principais funções:

- a) Promover e acompanhar a implementação do Plano.
- b) Promover ajustamentos *ongoing*.
- c) Elaborar um relatório anual, avaliando a eficácia das principais ações de promoção da igualdade e inclusão, desenvolvendo os indicadores que considerarem relevantes e emitindo recomendações [respondendo a exigência do Plano da ULisboa].
- d) Nomear as/os representantes do ISCSP na Rede para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (RIIND) da ULisboa.

A Comissão será constituída por cinco (5) elementos a serem designados/as por:

- a) Um/a representante da Presidência do ISCSP (área da inclusão e responsabilidade social).
- b) Um/a representante das/os docentes, nomeado/a pela Presidência do ISCSP.
- c) Um/a representante do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), nomeado/a pelo/a Diretor/a do centro.
- d) Um/a representante do pessoal não docente, nomeado/a pelo/a Diretor/a Executivo/a.
- e) Um/a representante dos estudantes, nomeado/a pela direção da Associação de Estudantes.

Anexo I - Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio sexual e moral

Capítulo I – Disposições introdutórias

Artigo 1

Objeto

Através deste Código de boa conduta, dá-se cumprimento ao dever previsto no artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho em vigor, mediante um conjunto de normas e princípios que devem ser observados no âmbito das atividades desenvolvidas no ISCSP-ULisboa, constituindo um instrumento autorregulador.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho nos setores público e privado, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, obrigando o empregador a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instaurar de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de indícios suficientes de situações de assédio moral e/ou sexual.

Artigo 2

Âmbito de aplicação

- a) O presente Código de Conduta aplica-se a todas/os as/os trabalhadoras/es do ISCSP-ULisboa, incluindo pessoal docente e não docente, investigadoras/es e bolsistas/os de diferentes naturezas, a todas as pessoas que, independentemente da natureza do vínculo contratual que detêm, desenvolvem a sua atividade profissional no ISCSP-ULisboa, que com ele colaboram, que a ele prestam serviços.
- b) O Código aplica-se a todas/os as/os estudantes dos ISCSP-ULisboa que frequentem qualquer ciclo de formação superior, pós-graduações ou cursos especializados.
- c) O presente Código aplica-se a terceiras pessoas, pessoas singulares ou coletivas, que prestem serviços ao ISCSP-ULisboa, ou que estabeleçam contato com trabalhadores/as do ISCSP-ULisboa durante o exercício das suas funções profissionais.
- d) O Código aplica-se no âmbito das relações laborais no contexto do ISCSP-ULisboa decorram elas em contexto presencial, digital, em qualquer horário, no interior ou no exterior de instalações do ISCSP-ULisboa.
- e) O Código aplica-se no âmbito das relações pedagógicas entre docentes e alunas/os, em ambiente de sala de aula, nos momentos de avaliação, em reuniões de gabinete, consultas de prova, em processos de orientação de dissertações de mestrado e de teses de doutoramento.

- f) O Código aplica-se no âmbito das relações pedagógicas no contexto do ISCSP-ULisboa decorram elas em contexto presencial, digital, em qualquer horário, no interior ou no exterior de instalações do ISCSP-ULisboa.

Artigo 3

Princípios gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo 2.º devem reger a sua atuação no ISCSP-ULisboa ou com os seus profissionais e estudantes de acordo com os seguintes princípios:

- i) Igualdade e não discriminação;
- ii) Respeito pela dignidade da pessoa humana e pela sua integridade física e moral;
- iii) Respeito pela dignidade profissional de cada trabalhador/a;
- iv) Respeito pela dignidade de cada estudante;
- v) Promoção de um ambiente de trabalho seguro, positivo e civicamente responsável;
- vi) Promoção de um ambiente pedagógico seguro, positivo e civicamente responsável;
- vii) Respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio;
- viii) Repúdio de qualquer prática discriminatória, seja em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
- ix) Tolerância zero relativamente ao assédio, independentemente da forma que assuma, da qualidade funcional, da posição hierárquica ou da categoria profissional da pessoa assediada e da pessoa que assedia.

Artigo 4

Proibição do assédio moral e do assédio sexual

- a) O assédio moral e o assédio sexual são formas de atuação abusivas e intoleráveis, terminantemente rejeitadas pelo ISCSP-ULisboa e expressamente proibidas por lei.
- b) Todas as formas de assédio moral e sexual, tal como descritas nos Artigos 5 e 6, são expressamente proibidas no contexto do ISCSP-ULisboa.

Artigo 5

Definição de assédio moral e de assédio sexual

- a) O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percecionados 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 objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As pessoas vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.

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

Artigo 6

Tipologia de práticas de assédio moral e de assédio sexual

a) De forma não exaustiva e salvaguardando a possibilidade de omissão de outras práticas, este Código estabelece que são proibidas as seguintes formas práticas de assédio moral:

- i) Por isolamento social, nomeadamente a promoção do isolamento do/a trabalhador/a ou a sua falta de contacto em relação a colegas e/ou chefias.
- ii) Por isolamento social, nomeadamente a promoção do isolamento da/o estudante ou a sua falta de contacto em relação a colegas, docentes ou outras pessoas do ISCSP-ULisboa.
- iii) Por perseguição profissional, designadamente através da definição de objetivos profissionais impossíveis de atingir pelo/a trabalhador/a, por meio da desvalorização sistemática do trabalho de um/a trabalhador/a, ou pela definição de funções desadequadas.
- iv) Por perseguição a alunos, designadamente através de objetivos impossíveis de atingir, por meio da desvalorização sistemática e infundada do seu trabalho.
- v) Por intimidação, incluindo ameaças sistemáticas de despedimento e/ou situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo do/a trabalhador/a.
- vi) Por intimidação, incluindo ameaças sistemáticas de prejudicar alunos por meio da avaliação e/ou pela criação sistemática de situações de stress com o objetivo de provocar o descontrolo da/o estudante.
- vii) Por humilhação pessoal, abrangendo todas as formas de humilhação devido a características físicas, psicológicas, religião, posicionamento político, etnia, raça ou outras.

b) De forma não exaustiva e salvaguardando a possibilidade de omissão de outras práticas, este Código estabelece que são proibidas as seguintes formas práticas de assédio sexual:

- i) Por insinuações sexuais, nomeadamente piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto físico de uma pessoa, piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo ou partes do corpo de uma pessoa, piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.

- ii) Por atenção sexual não desejada, incluindo convites para encontros indesejados, propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual, propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais, telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos, olhares insinuates ofensivos, perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.
- iii) Por contacto físico e agressão sexual, designadamente por meio de contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar), agressão ou tentativa de agressão sexual.
- iv) Por aliciamento, abrangendo pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.
- v) Por aliciamento, abrangendo pedidos de favores sexuais dirigidos a estudantes associados a promessas de obtenção de benefícios na sua avaliação.
- vi) Por aliciamento, abrangendo promessas de favores sexuais dirigidos por estudantes a docentes associados a pedidos de benefícios na avaliação.

Artigo 7 Responsabilidades

- a) Todos os titulares de cargos eleitos, dirigentes, de coordenação ou equivalente do ISCSP-ULisboa são responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e psicológico dos/as trabalhadores/as sob sua responsabilidade
- b) Todos os titulares de cargos eleitos, dirigentes, de coordenação ou equivalente do ISCSP-ULisboa são responsáveis pela prevenção da ocorrência de situações de assédio moral e/ou sexual que envolvam trabalhadores/as sob a sua responsabilidade funcional.
- c) Em caso de comprovada ocorrência de uma situação de assédio moral e/ou sexual de um/a trabalhador/a do ISCSP-ULisboa, o seu superior hierárquico, coordenação, chefia direta, podem ser responsabilizados.
- d) Incumbe aos/às trabalhadores/as do ISCSP-ULisboa independentemente do seu vínculo laboral ou categoria profissional, bem como às pessoas que com ela colaboram ou que a ela prestam serviços, colaborar com os dirigentes na manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e mental.
- e) É responsabilidade dos/as trabalhadores/as do ISCSP-ULisboa, independentemente do seu vínculo laboral ou categoria profissional, bem como às pessoas que com ela colaboram ou que a ela prestam serviços, reportar situações de assédio moral e/ou sexual, quer tenham sido alvo de tais abusos quer sejam testemunhas.
- f) Os titulares de cargos eleitos, dirigentes, de coordenação ou equivalente do ISCSP-ULisboa, têm acrescida responsabilidade no reporte de situações de assédio moral e/ou sexual.

- g) Incumbe aos/às estudantes do ISCSP-ULisboa colaborar na manutenção de um ambiente de promotor da dignidade individual e profissional, da saúde, da integridade e do bem-estar físico e mental.
- h) É responsabilidade das/os estudantes do ISCSP-ULisboa reportar situações de assédio moral e/ou sexual, quer tenham sido alvo de tais abusos quer sejam testemunhas.
- i) Em caso de comprovada situação de assédio, o ISCSP-ULisboa deve prestar apoio jurídico ou outro à pessoa alvo de assédio nos processos judiciais de apuramento da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.
- j) Em caso de denúncia por parte de trabalhador/a ou estudante do ISCSP-ULisboa de uma situação de assédio moral e/ou sexual perpetrada por terceira pessoa, não trabalhador/a do ISCSP-ULisboa, fornecedor, prestador de serviços, o ISCSP-ULisboa deve prestar apoio jurídico ou outro julgado necessário ao trabalhador/a ou estudante nos processos de apuramento da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.

Capítulo II - Aplicação no âmbito da contratação e na relação com terceiros

Artigo 8

Efeito na regulação contratual profissional

- a) O presente Código deve ser objeto de menção nos contratos de trabalho, de bolsa, de estágio, de prestação de serviços, e divulgado às pessoas com quem o ISCSP-ULisboa mantenha relações contratuais em vigor.
- b) Nos contratos de bolsa, estágio ou prestação de serviços será incluída uma cláusula que determine a possibilidade de cessação com fundamento na violação dos princípios gerais assumidos pelo ISCSP-ULisboa em matéria de assédio moral e sexual no trabalho.
- c) Todas as pessoas que tendo vínculos laborais com entidades terceiras desenvolvem a sua atividade profissional no ISCSP-ULisboa, que com ela colaboram ou que a ela prestam serviços, devem ser informadas do presente Código.

Artigo 9

Efeito na regulação contratual comercial

- a) O presente Código deve ser objeto de menção nos contratos de aquisição de bens ou de prestação de serviços, com entidades ou pessoas coletivas e divulgado pelas entidades com quem o ISCSP-ULisboa mantenha relações contratuais em vigor.
- b) As entidades e/ou pessoas coletivas contratadas devem agir de acordo com os princípios gerais assumidos pelo ISCSP-ULisboa, em especial, com o princípio de tolerância zero relativamente ao assédio.

- c) As entidades contratadas para o fornecimento de bens e/ou prestação de serviços devem ter em vigor um código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que isso se lhes seja legalmente exigível.
- d) As entidades contratadas para o fornecimento de bens e/ou prestação de serviços não podem ter condenações, contraordenações e/ou multas, no âmbito de denúncias de assédio moral e/ou sexual.
- e) As entidades contratadas para o fornecimento de bens e/ou prestação de serviços não podem constar a lista negra relativa ao assédio no trabalho.
- f) Nos contratos de aquisição de bens e/ou prestação de serviços, será incluída uma cláusula que determine a possibilidade de cessação com fundamento na violação dos princípios gerais assumidos pelo ISCSP-ULisboa em matéria de assédio moral e sexual no trabalho.

Artigo 10

Efeitos na regulação na relação com estudantes

- a) Todas as pessoas que sejam estudantes do ISCSP-ULisboa, independentemente do ciclo de formação, pós-graduação ou curso especializado, devem ter à sua disposição informação esclarecedora sobre o que é assédio moral e sexual.
- b) Na sua relação com as/os estudantes, os/as trabalhadores/as do ISCSP-ULisboa (pessoal docente ou não docente), investigadoras/es, bolseiras/os ou pessoas a que a ele prestem serviços, devem cumprir os princípios gerais assumidos pelo ISCSP-ULisboa em matéria de prevenção e combate ao assédio moral e sexual.
- c) Os/as trabalhadores/as do ISCSP-ULisboa (pessoal docente e não docente), investigadoras/es, bolseiras/os ou pessoas a que a ele prestem serviços, poderão interromper o atendimento às/aos estudantes sempre que estas/es revelem comportamentos desrespeitadores dos princípios gerais assumidos pelo ISCSP-ULisboa e/ou que sejam considerados pelos/as trabalhadores/as do ISCSP-ULisboa como particularmente abusivos, hostis, discriminatórios, degradantes e/ou humilhantes.
- d) As/os trabalhadoras/es do ISCSP-ULisboa, independentemente do seu vínculo laboral, bem como pessoas que a ela prestem serviços, poderão instaurar os processos necessários junto das entidades competentes com vista ao apuramento da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal associada ao comportamento abusivo de estudantes.
- e) As/os estudantes do ISCSP-ULisboa, independentemente do ciclo de formação, poderão instaurar os processos necessários junto das entidades competentes com vista ao apuramento da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal associada ao comportamento abusivo de trabalhadoras/es do ISCSP-ULisboa ou de pessoas que a ele prestem serviços.

- f) As/os trabalhadoras/es do ISCSP-ULisboa poderão denunciar internamente comportamentos dos/as estudantes do ISCSP-ULisboa, que sejam desrespeitadores dos princípios gerais assumidos pelo ISCSP-ULisboa, que possam ser considerados assédio, e/ou que sejam considerados pelos/as estudantes como particularmente abusivos, hostis, discriminatórios, degradantes e/ou humilhantes.
- g) As/os estudantes dos ISCSP-ULisboa poderão denunciar internamente comportamentos dos/as trabalhadores/as do ISCSP-ULisboa, que a ela prestem serviços ou que com ela colaborem, que sejam desrespeitadores dos princípios gerais assumidos pelo ISCSP-ULisboa, que possam ser considerados assédio, e/ou que sejam considerados pelos/as estudantes como particularmente abusivos, hostis, discriminatórios, degradantes e/ou humilhantes.
- h) As/os estudantes dos ISCSP-ULisboa poderão denunciar internamente comportamentos de outras/os estudantes, que sejam desrespeitadores dos princípios gerais assumidos pelo ISCSP-ULisboa, que possam ser considerados assédio, e/ou que sejam considerados pelos/as estudantes como particularmente abusivos, hostis, discriminatórios, degradantes e/ou humilhantes.
- i) Na sua relação com as/os colegas, independentemente do ciclo de formação e do curso, as/os estudantes do ISCSP-ULisboa, devem cumprir os princípios gerais assumidos pelo ISCSP-ULisboa em matéria de prevenção e combate ao assédio moral e sexual.

Capítulo III - Procedimentos

Artigo 11

Denúncia

- a) As denúncias, participações ou queixas relativas a situações de assédio moral e/ou sexual no contexto do ISCSP-ULisboa deve ser feita através dos Sistema de Denúncia e Resolução de Assédio do ISCSP-ULisboa – a criar.
- b) As denúncias, participações ou queixas relativas a situações de assédio moral e/ou sexual no contexto do ISCSP-ULisboa devem ser feitas através da plataforma específica disponibilizada no site do ISCSP-ULisboa – a criar.
- c) Os/as trabalhadores/as ou pessoas que com ele colaborem ou a ele prestem serviços, podem também apresentar a denúncia de situações de assédio ocorridas no ISCSP-ULisboa recorrendo à Inspeção Geral de Finanças (IGF), que disponibiliza um formulário para participação eletrónica de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.
- d) Estes meios de denúncia não prejudicam o recurso dos/as estudantes e dos/as trabalhadores/as a outros meios adicionais, nomeadamente a associações de estudantes, sindicatos, delegados sindicais e/ou apoio jurídico externo.

- e) As denúncias podem ser realizadas pela pessoa alvo de assédio moral e/ou sexual ou por terceira pessoa, desde que tenha testemunhado de algum modo a situação denunciada.
- f) pessoas não trabalhadores/as ou estudantes do ISCSP-ULisboa que tenham sido alvo de assédio por parte de trabalhador/a ou estudante do ISCSP-ULisboa poderão efetuar a denúncia recorrendo ao Sistema de Denúncia e Resolução de Assédio referido na alínea a).
- g) Podem ser denunciadas situações de assédio sexual e/ou moral que estejam a ocorrer no presente ou que tenham ocorrido no passado, todas as denúncias devem ser registadas, mas o seu tratamento, averiguação e resolução apenas ocorre no caso de não prescrição de acordo com a legislação aplicável.

Artigo 12

Encaminhamento, tratamento e resolução

- a) Existe uma equipa central, constituída por elementos nomeados pela direção do ISCSP, pelos serviços e pelos estudantes, responsável pelo acolhimento das denúncias e designação equipas de averiguação para cada caso.
- b) Sem prejuízo dos procedimentos disciplinares que se revelarem necessários de acordo com a legislação aplicável, a averiguação e resolução dos processos com origem em denúncias de assédio moral e/ou sexual, será feito por um painel de três pessoas (equipa de averiguação).
- c) São formadas equipas de averiguação, constituídas por três elementos (incluindo, pelo menos, um elemento externo à Unidade Orgânica onde foi apresentada a denúncia) com formação em prevenção e combate aos assédios e que tenha apoio jurídico durante o processo de averiguação.
- d) As pessoas responsáveis por eventuais processos disciplinares terão a necessária formação jurídica e, obrigatoriamente, formação específica no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e/ou sexual no trabalho.

Capítulo IV - Regime sancionatório

Artigo 13

Sanções

- a) Após a denúncia, é instaurado procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sempre que se concluir que a situação reportada configura a prática de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar ou constituir práticas de assédio moral e/ou sexual no trabalho.
- b) A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer pessoas

destinatárias do presente Código que cometam infrações que àquelas correspondam.

- c) Quem assediar outrem pratica um ato ilícito com:
- i) Relevância civil, ficando obrigado a indemnizar a pessoa assediada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito;
 - ii) Relevância disciplinar, se praticado por quem é trabalhador, no contexto laboral, nos termos dos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho, podendo constituir justa causa de despedimento;
 - iii) Relevância contraordenacional, constituindo a prática de assédio uma contraordenação muito grave, nos termos do artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho;
 - iv) Relevância penal, se estiverem preenchidos os requisitos previstos na legislação penal, designadamente para os crimes de perseguição e importunação sexual.
- d) As denúncias que se venham a comprovar falsas e/ou dolosas são alvo de sanção disciplinar.

Artigo 14

Publicidade da decisão

Não pode ser dispensada a aplicação de sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio no trabalho que consubstancie a contraordenação tipificada no artigo nº 5 do artigo 29º do Código do Trabalho.

Capítulo V - Regime de proteção das pessoas alvo de assédio e testemunhas

Artigo 15

Direitos da pessoa alvo de assédio moral e/ou sexual

- a) A pessoa assediada tem direito a ser indemnizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais decorrentes da prática de assédio de que foi alvo, nos termos gerais de direito.
- b) O/A trabalhador ou estudante que tenha sido alvo de comprovada situação de assédio no contexto do ISCSP-ULisboa pode pedir ao ISCSP-ULisboa apoio jurídico ou outro nos processos judiciais de apuramento da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.

Capítulo VI – Proteção e garantias

Artigo 16

Regime de proteção a denunciante e testemunhas

- a) Este Código, bem como o Sistema de Denúncia e Resolução de Assédio do ISCSP-ULisboa, garantem um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, designadamente em matéria de confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade no processo.
- b) Nos procedimentos após denúncia e em todo o processo no Sistema de Denúncia e Resolução de Assédio do ISCSP-ULisboa é assegurada a confidencialidade ao/a denunciante, ao/a denunciado/a, ao teor da denúncia, aos meios de prova testemunhal, documental ou pericial. Abrangendo as diligências realizadas ou a realizar, pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um.
- c) Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial a denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo essas pessoas ser sancionadas disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
- d) Presume-se abusivo o processo disciplinar, a não renovação de contrato, o despedimento ou outra sanção aplicada, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

Artigo 17

Garantias

- a) A/O denunciante e testemunhas por si indicadas não serão sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo disciplinar, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
- b) O ISCSP-ULisboa será responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais dos seus trabalhadores resultantes da prática de assédio.
- c) O ISCSP-ULisboa será responsável pela reparação dos danos emergentes das/os suas/seus estudantes.
- d) As pessoas destinatárias do presente Código de Conduta que denunciem infrações ao mesmo de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicadas, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Capítulo VI – Prevenção dos assédios moral e sexual

Artigo 18

Informação e sensibilização

- a) O site do ISCSP-ULisboa terá um separador específico exclusivamente dedicado a questões relacionadas com o assédio moral e/ou sexual no trabalho.
- b) O ISCSP-ULisboa deve informar no mínimo com periodicidade anual as/os trabalhadoras/es e as/os estudantes sobre a existência deste Código.
- c) O ISCSP-ULisboa deverá informar no mínimo com periodicidade anual as/os trabalhadoras/es sobre a existência de uma política de tolerância zero ao assédio moral e sexual.
- d) O ISCSP-ULisboa disponibilizará no seu site, nomeadamente no separador específico dedicado aos assédios, uma página com perguntas frequentes sobre assédio moral e assédio sexual.
- e) O ISCSP-ULisboa é responsável pela divulgação de informação, quer por meios eletrónicos quer por meios físicos e impressos, informação esclarecedora sobre o que é assédio moral e o que é assédio sexual.

Artigo 19

Formação

- a) A formação específica na prevenção e combate aos fenómenos do assédio moral e assédio sexual é parte integrante do Plano de Formação Anual do ISCSP-ULisboa.
- b) Deverá haver formação específica para a prevenção e combate aos fenómenos do assédio moral e sexual destinada a estudantes.