



Sensibilização para a igualdade

Perspetiva de género, corresponsabilidade,
assédio sexual e/ou por razão de sexo e
violência de género.

”A igualdade não é um conceito, é uma prática.”
Gloria Steinem



Ership
Grupo

No ambiente laboral atual, as empresas têm a **responsabilidade**, e também a **necessidade**, de garantir ambientes de trabalho seguros e equitativos.

Mas deve-se acentuar que a igualdade no trabalho não consiste em tratar todas as pessoas de uma forma exatamente igual, mas sim em **garantir que todas tenham as mesmas oportunidades reais** se desenvolver, contribuir e crescer na organização.

Para o conseguir, é fundamental que se **identifiquem e corrijam as desigualdades ou condutas** que possam afetar o desenvolvimento profissional e a convivência, o que muitas vezes é negligenciado.

Por isso, esta formação aborda quatro áreas-chave que se interrelacionam e dão sentido a uma gestão sólida das políticas de igualdade que revê as dinâmicas quotidianas.

1. A **perspetiva de género** que é uma forma de olhar.
2. A **corresponsabilidade** que é uma forma de distribuir.
3. O **assédio sexual e/ou por razão de sexo** que é uma forma de prevenir.
4. A **violência de género** que é uma forma de proteger.

Estes quatro eixos juntos formam a base de uma cultura laboral onde a igualdade não é considerada um acréscimo, mas uma forma de conviver e de trabalhar em si mesma.



A perspetiva de género

A perspetiva de género é uma ferramenta de análise, prevenção e gestão que permite **identificar e corrigir desigualdades entre os homens e as mulheres** numa organização. Esta não dá tratamento preferencial a ninguém mas propõe ajustes para garantir a igualdade de oportunidades e condições.

Na prática não se trata de ações isoladas, mas sim de analisar de forma transversal e permanente como as **normas, processos, políticas e decisões da empresa afetam de forma diferente homens e mulheres** e como ajustá-los para garantir condições equitativas.

Em última análise, é uma **metodologia de trabalho para melhorar a gestão das pessoas e dos recursos**, tomando decisões baseadas em dados reais e não em suposições.

Exemplos:

- Rever os critérios de avaliação do desempenho para eliminar referências subjetivas ou desvios que favoreçam estereótipos.
- Garantir que todas as pessoas tenham acesso a projetos de visibilidade e liderança.
- Usar uma linguagem inclusiva nos e-mails, boletins, intranet, manuais, apresentações, redes, etc.



A corresponsabilidade

A corresponsabilidade é uma política de **gestão do tempo e dos cuidados** que permite equilibrar a vida pessoal e laboral das pessoas.

No contexto laboral significa que a empresa adota **medidas que facilitam a todas as pessoas a possibilidade de cumprir as suas responsabilidades familiares e pessoais** sem prejudicar o seu desenvolvimento profissional.

A corresponsabilidade melhora a **produtividade**, melhora o rendimento e reduz o absentismo e a **sustentabilidade do talento** numa empresa com valores sólidos e um impacto social positivo.



Exemplos:

- Rever a atribuição de tarefas para que não recaiam de forma desproporcional num género.
- Capacitar em gestão do tempo e corresponsabilidade os comandos intermédios e as equipas.
- Efetuar avaliações de desempenho que não penalizem.

Assédio sexual e/ou por razão de sexo

O **assédio sexual** é qualquer comportamento verbal, não verbal ou físico de **carácter sexual** (explícito ou implícito) que tenha por objetivo ou efeito atentar contra a dignidade de uma pessoa, criando um ambiente intimidatório, humilhante ou ofensivo.

Exemplos no ambiente laboral:

- Comentários sexuais ou insinuações não desejadas.
- Mensagens ou e-mails com conteúdo sexual.
- Exibição de qualquer material sexualizado (objetos ou textos).



O **assédio por razão de sexo** é qualquer comportamento **baseado no sexo ou no género** de uma pessoa e que tem o mesmo efeito que o anterior: degradar ou criar um ambiente hostil ou discriminatório, mas sem necessidade de conotação sexual.

Exemplos no ambiente laboral:

- Piadas ou comentários depreciativos.
- Excluir de tarefas ou projetos devido ao género.
- Atribuir trabalhos ou tarefas muito superiores ou muito inferiores às competências ou qualificações da pessoa.

Assédio sexual

O objetivo da pessoa que exerce o assédio sexual não é tão relevante como, por exemplo, o **efeito** que gera na vítima. Isto é, **não é necessário demonstrar a intencionalidade** do(a) agressor(a) (ou a falta dela) porque, quanto houver uma atuação de natureza sexual que provoque um efeito na pessoa que a recebe, já é considerada como assédio sexual.

Assédio por razão de sexo

Qualquer gesto inadequado ou comentário desagradável NÃO entra automaticamente na categoria de assédio por razão de sexo. Deve ser algo **continuado e repetido no tempo** e que o motivo esteja ligado ao facto de se tratar de **mulheres ou com circunstâncias que biologicamente só as podem afetar** (gravidez, lactação natural e maternidade).

Muitas condutas que parecem subtis e inofensivas podem constituir assédio, pelo que identificá-las (tanto a **nível físico como digital**) é o primeiro passo para se proteger e proteger as outras pessoas.

Lembre-se de que a **prevenção é da responsabilidade de todo o pessoal**: a sua atitude, as suas palavras e a sua intervenção contam muito mais do que, simplesmente, a obrigação de cumprir as normas.

A violência de gênero a nível laboral



A nível laboral, o foco está na forma como a empresa deve **atuar** face a situações em que um(a) trabalhador(a) seja vítima de violência de gênero.

Para tal, tem a obrigação legal e ética de proteger as mulheres vítimas de violência de gênero, garantindo a sua segurança, os seus direitos laborais e a sua dignidade.