



**RG171 | PLANO PARA A
IGUALDADE DE GÉNERO,
DIVERSIDADE E
INCLUSÃO**

Conteúdos

Âmbito	3
Medidas	7
Comunicação e linguagem	7
Governança, liderança e tomada de decisão	8
Recrutamento, seleção, desenvolvimento de carreira e progressão académica	9
Equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar	10

Âmbito

O compromisso institucional do ISPA desenvolve-se em torno de três eixos principais: o ensino, a investigação e a extensão universitária, tendo por base um quadro de valores que reforçam a sua matriz identitária.

São referência no quadro de valores institucional:

a) O Pensamento crítico, entendido como o incentivo à consciência crítica da realidade a partir de um sólido conhecimento científico que forme cidadãos e cidadãs ativas, ética e socialmente responsáveis, capazes de intervir em democracia no respeito pela pluralidade e diversidade;

b) A Excelência, enquanto orientação para elevados padrões de exigência, rigor e profissionalismo, com base no reconhecimento do mérito e tendo como meta a excelência e verdade académica e a melhoria constante do desempenho individual e institucional nas suas diferentes manifestações;

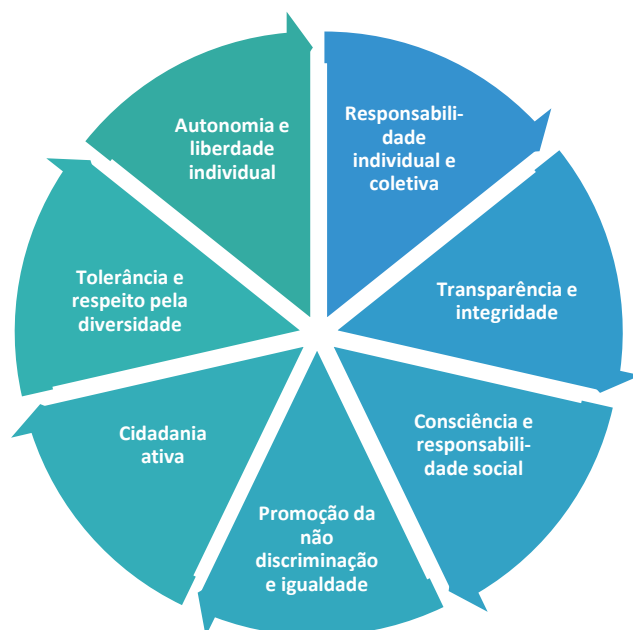
c) A Inovação no estímulo da criatividade e na promoção de uma atitude aberta e proactiva, procurando ideias e novos enquadramentos que contribuam para a valorização e modernização das atividades e processos institucionais e potenciação dos seus resultados;

d) O Humanismo, enquanto estado permanente de abertura a novas experiências e perspectivas, adotando uma cultura de respeito pelo outro nas suas múltiplas facetas, no reconhecimento do direito e valorização da diferença e na igualdade de oportunidades;

e) A Solidariedade, desenvolvendo o sentido de justiça e de responsabilidade social partilhada.

Este enquadramento traduz-se na promoção de um ambiente académico que assegura a excelência do binário ensino/investigação, promove uma cultura organizacional dinâmica e empreendedora e confere tangibilidade aos resultados da atividade académica, seja ao nível das atividades de extensão universitária, seja por via da inovação e da transferência de conhecimento para a sociedade.

Os princípios orientadores de ação e conduta da comunidade acadêmica do ISPA são pois:



- 1. Autonomia e liberdade individual na produção do conhecimento, sem quaisquer condicionalismos, interferências ou constrangimentos;**
- 2. Responsabilidade individual e coletiva de cada um/a, entendida enquanto capacidade de cada um/a para assumir os atos que realiza e aceitar as suas consequências;**
- 3. Tolerância e respeito pela diversidade de opiniões e pensamentos, considerando que a produção de conhecimento científico é potenciada pelo contraditório, pelo escrutínio e revisão entre pares, pelo debate, pela transparência e partilha de informação;**
- 4. Transparência e integridade, patentes nos contextos de ensino/aprendizagem, na atividade científica ou noutros processos no seio da academia que devem pautar-se a qualquer momento por honestidade, rigor e lealdade académica;**
- 5. Cidadania ativa, consciência e responsabilidade social, que reflitam a relevância e tangibilidade social da atividade académica do ISPA e promovam princípios da liberdade e justiça, dignidade e solidariedade.**
- 6. Promoção da não discriminação e igualdade, através do desenvolvimento de políticas e medidas destinadas a prevenir atuações discriminatórias e outras formas de intimidação, bem como incrementar oportunidades de justiça social.**

A preocupação com a adoção de práticas de gestão sustentáveis bem como de responsabilidade social que potenciem o desígnio de empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos e todas, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra, encontram-se patentes no Plano Estratégico do ISPA. Estas práticas têm vindo a consubstanciar-se em vários domínios, nomeadamente do reforço dos mecanismos de ação social e do fundo a eles consignado, do reconhecimento do mérito escolar e do desenvolvimento de instrumentos de inclusão e integração, em que o Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão se insere. Este Plano está também alinhado com a legislação e recomendações em vigor, nomeadamente a Estratégia da Comissão Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025, que define o compromisso mais amplo da Comissão em prol da igualdade em todas as políticas da EU.

O Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão que agora se apresenta pretende a consolidação desses princípios e dar destaque e desenvolver políticas e práticas internas que promovam a igualdade de oportunidades, a diversidade e inclusão de todos os e as intervenientes da comunidade académica, contribuindo, ativamente, para a concretização dos objetivos de desenvolvimento propostos na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, em particular a redução das desigualdades e a igualdade de género.

Assim, este Plano contempla 6 contextos de intervenção que, resumidamente, se operacionalizam em:

- Comunicação e linguagem: integração no léxico e nas práticas da comunidade académica de uma cultura em que impera o respeito pela diversidade, não só no contexto da produção e transferência de conhecimento, mas também na adoção de uma linguagem sensível ao género, promotora da igualdade;
- Governação, liderança e tomada de decisão: Assumir um compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens que garanta a representação equilibrada de mulheres e homens nos cargos de gestão e liderança, quer seja no contexto das estruturas académicas quer seja no contexto das estruturas estudantis;
- Recrutamento, seleção, desenvolvimento de carreira e progressão académica: Integrar a perspetiva de género nos processos de recrutamento e seleção de pessoal, bem como no desenho e implementação dos modelos de avaliação e oportunidades de desenvolvimento de carreira;
- Equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar: Divulgar informação acerca dos direitos de articulação entre o trabalho e a família previstos na legislação e garantir as necessárias condições para a sua aplicação;

-
- **Ensino e investigação:** Fomentar a paridade das equipas, a realização de estudos de género e projetos científicos e de intervenção na área temática do género, diversidade e inclusão apoiando a disseminação dos seus resultados e integrar os estudos de género, diversidade e inclusão na oferta formativa;
 - **Medidas contra Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio,** através da promoção da diversidade, de um ambiente de inclusão e prevenção da discriminação.

A estes contextos de intervenção estarão, necessariamente, subjacentes medidas de:

- **Divulgação do Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão:** Publicação e disponibilização à comunidade deste Plano e de informações conexas, onde se reafirma o compromisso com a igualdade, sendo elencados os objetivos claros e ações definidas para os concretizar;
- **Afetação de Recursos:** Identificação de recursos que permitam o desenho, implementação e monitorização do Plano;
- **Acompanhamento e monitorização:** Recolha, sistematização e monitorização de dados, através da definição de metodologias que permitam a recolha e tratamento de dados desagregados por sexo e/ou género e outros indicadores sobre os elementos da comunidade académica e produção de relatórios sustentados nesses indicadores;
- **Formação, Sensibilização e Capacitação:** Disponibilização de ações de sensibilização/formação sobre igualdade de género e enviesamentos inconscientes de género e de capacitação para trabalhadores/as e chefias com competências específicas no âmbito da identificação e atuação em situações de discriminação;

Este Plano pretende acompanhar, monitorizar e intervir nos contextos que nos parecem de maior relevância, nomeadamente através da formação, sensibilização e capacitação essenciais para a manutenção de cultura de respeito pelo outro nas suas múltiplas facetas, no reconhecimento do direito e valorização da diferença e na igualdade de oportunidades.

Medidas

Comunicação e linguagem

OBJETIVOS	AÇÕES	INDICADORES	IMPLEMENTAÇÃO	RESPONSÁVEIS
Acolher os novos membros da comunidade académica numa cultura organizacional comprometida com valores de igualdade, equidade e diversidade	Introdução de informação sobre valores de igualdade, equidade e diversidade nos documentos de acolhimento institucional disponibilizados quer no ingresso de novos e novas colaboradoras, quer no ingresso de estudantes	Referências no: - Guias de acolhimento de pessoal Docente, Técnico e Estudante (incluindo estudantes internacionais/em mobilidade)	Ano Letivo 23/24	Gabinete do Estudante; Serviços Académicos; Departamento de Recursos Humanos; Gabinete de Apoio à Investigação; Gabinete de Comunicação
Disseminar a utilização de linguagem sensível ao género pelos serviços do ISPA, incluindo Unidades de Investigação, adotando as boas práticas de utilização de uma linguagem promotora da igualdade	Elaboração e promoção de um guia para a linguagem sensível ao género para utilização nos serviços	Produção de guia	Setembro de 2023	Órgãos e Serviços; Gabinete de Comunicação; Gabinete de Apoio à Investigação
Reforçar o emprego de linguagem sensível ao género e alcançar um tratamento igualitário nos conteúdos dos documentos institucionais e nos conteúdos orientados à comunicação interna e externa	Revisão e retificação de documentos institucionais, impressos, formulários e editais de concursos com vista a adotar linguagem inclusiva nos conteúdos dos documentos institucionais	N.º de documentos indicados para revisão N.º de documentos revistos	Janeiro de 2024	Órgãos e Serviços
	Aplicação de linguagem sensível ao género na comunicação interna e externa	N.º de peças em conformidade/N.º de peças produzidas	Janeiro de 2024	Gabinete de Comunicação

Governança, liderança e tomada de decisão

OBJETIVOS	AÇÕES	INDICADORES	IMPLEMENTAÇÃO	RESPONSÁVEIS
Integrar a perspetiva de género e princípios da igualdade, equidade e diversidade transversalmente na cultura organizacional	Institucionalizar o Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão	Divulgar o Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão	Setembro de 2023	Conselho de Administração Reitoria Gabinete de Comunicação
Transversalizar e monitorizar a integração das questões de género	Constituir uma estrutura de apoio à Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão	Formalização pública da estrutura; Início do funcionamento da estrutura	Setembro de 2023	Conselho de Administração Reitoria
	Monitorizar a implementação do Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão	Elaboração de Relatório de Monitorização	Anual	Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Diversidade Conselho de Administração Reitoria
	Criar um sistema integrado de análise e recolha de dados estatísticos, desagregados por género	Implementação do sistema integrado de recolha de dados	Setembro de 2023	Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Diversidade Gabinete de Qualidade
Adotar uma liderança igualitária	Promover uma representação igualitária de género na constituição de listas a posições de decisão	Verificação das condições de equilíbrio de género nas candidaturas	A cada ato eleitoral	Todas as estruturas e órgãos

Recrutamento, seleção, desenvolvimento de carreira e progressão acadêmica

OBJETIVOS	AÇÕES	INDICADORES	IMPLEMENTAÇÃO	RESPONSÁVEIS
Promover a Igualdade de Oportunidades nos processos de recrutamento	Definir indicadores de monitorização da integração da dimensão da diversidade nas suas diferentes expressões nos processos de recrutamento (e.g. linguagem inclusiva nos editais)	Verificação do cumprimento das condições a cada processo	Julho 2023	Conselho de Administração Departamento de Recursos Humanos Gabinete de Apoio à Investigação Unidades de Investigação
	Dotar o corpo técnico de competências de integração da dimensão da diversidade nas suas diferentes expressões nos processos de recrutamento	Disponibilização de ações de informação e capacitação sobre o tema	Setembro 2023	Conselho de Administração Departamento de Recursos Humanos Gabinete de Apoio à Investigação Unidades de Investigação
	Integrar recomendações de práticas não discriminatórias, nos formulários de avaliação disponibilizados aos júris de recrutamento	Produção de recomendações e sua integração nos respetivos formulários	Julho 2023	Conselho de Administração Departamento de Recursos Humanos
Integrar a dimensão da diversidade nas suas diferentes expressões nos processos progressão de carreira	Avaliar o impacto da integração de mecanismos de compensação de/por ausências prolongadas associadas a doença ou prestação de cuidados, no processo de progressão de carreira	Produção de recomendações	Setembro 2023	Reitoria Conselho de Administração Departamento de Recursos Humanos
	Combater estereótipos junto de júris dos concursos de progressão de carreira	Integrar recomendações de práticas não discriminatórias, nos formulários de avaliação disponibilizados aos júris.	Julho 2023	Reitoria Conselho Científico

Equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

OBJETIVOS	AÇÕES	INDICADORES	IMPLEMENTAÇÃO	RESPONSÁVEIS
Valorizar uma gestão racional do tempo que preserve os limites entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, assegure a existência de períodos de descanso e o direito a desligar	Preparação de orientações explícitas para uma gestão racional do tempo por parte dos trabalhadores e trabalhadoras e de estudantes, que permita preservar os limites entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, assegure a existência de períodos de descanso e o direito a desligar, orientadas aos vários públicos internos	Documento orientador com Boas Práticas	Setembro 2023	Conselho de Administração Reitoria Departamento de Recursos Humanos Tutores Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Diversidade
Melhorar a conciliação e o equilíbrio entre o trabalho/estudo e a vida pessoal e familiar (cont.)	Sempre que as tarefas e exigências e características de serviço o permita, sensibilizar as chefias para o acolhimento de modalidades de horário e de local flexível (abrangência do horário flexível, trabalho remoto)	Iniciativas de sensibilização	Janeiro de 2024	Departamento de Recursos Humanos Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Diversidade
	Designar serviço responsável pelo aconselhamento/apoio às e aos trabalhadores no domínio da conciliação da vida profissional com as responsabilidades parentais e de cuidado	Nomeação de Serviço	Janeiro de 2024	Departamento de Recursos Humanos Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Diversidade
	Definir formas de reintegração/retorno no/ao posto de trabalho depois de períodos de ausência prolongados (e.g., licenças, doença)	Sistematização de propostas; Implementação das propostas	Janeiro de 2024	Conselho de Administração Reitoria Departamento de Recursos Humanos
	Fomentar o estabelecimento e divulgação de protocolos com estruturas diversas de prestação de cuidados	Disponibilização pública de informação	Janeiro de 2024	Conselho de Administração Reitoria Departamento de Recursos Humanos Gabinete de Comunicação

Medidas contra Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio

Combater enviesamentos e estereótipos de género em eventos académicos e culturais	Criar diretrizes para que eventos científicos e culturais promovidos pelo ISPA apresentem uma linguagem e comunicação inclusiva.	Publicações de Diretrizes	Setembro 2023	Conselho de Administração Reitoria Gabinete de Comunicação
Prevenir e combater discriminação, assédio e violências de género ou de outras características	Divulgar documentos orientadores em igualdade de género, diversidade e não discriminação pela comunidade académica	Ação de divulgação	Anual	Gabinete de Comunicação
	Atualizar o código de conduta quanto às questões da prevenção e combate à discriminação, assédio e violências de género e/ou outras características	Publicação de documento revisto	Setembro 2023	Conselho de Administração Reitoria
	Criar um mecanismo seguro de reporte e respetiva estrutura de acompanhamento de situações de discriminação ou assédio de qualquer natureza, sob confidencialidade	Implementação do mecanismo Constituição de estrutura de acompanhamento	Junho 2023	Conselho de Administração Reitoria
	Capacitar o corpo docente e o corpo técnico, com competências para identificar e encaminhar situações de discriminação e assédio	Ações de informação/formação/ Capacitação	Quadrimestral	Conselho de Administração Reitoria Departamento de Recursos Humanos Gabinete do Estudante
	Disponibilizar, na intranet, contactos/recursos de apoio para situações de discriminação, assédio e violência de género	Disponibilização de informação	Junho 2023	Gabinete de Comunicação