



Plano para a Igualdade de Diversidade | NOVA FCSH, 2021

Introdução

O texto que aqui se apresenta, que corresponde ao Plano para a Igualdade e a Diversidade da NOVA FCSH (2021), está estruturado em três partes: a primeira dá conta das grandes linhas orientadoras que o documento assume; a segunda corresponde ao Plano propriamente dito (que se apresenta sob forma de Tabela), com a indicação de objetivos, ações previstas e horizonte temporal estabelecido; a terceira diz respeito a estratégias de acompanhamento e monitorização.

Enquadramento

O Plano para a Igualdade e a Diversidade da NOVA FCSH (2021) abrange a interseção entre várias desigualdades e dá autonomia à área da igualdade de género, perspetivando como grandes linhas orientadoras:

- integrar a perspetiva de género e da diversidade no planeamento estratégico da NOVA FCSH;
- desenvolver uma cultura de igualdade de género e de diversidade, na comunidade académica;
- estimular medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Esta visão resulta da convergência estratégica com o debate sobre a igualdade de género e a diversidade que se desenvolve a nível nacional e internacional no Ensino Superior e no Espaço Europeu de Investigação (ERA), assumindo-se o alinhamento da NOVA FCSH com as iniciativas que envolvem diretamente a Universidade NOVA de Lisboa. Neste sentido, sublinha-se o alinhamento:

- com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas¹, com especial realce para o Objetivo 5 – Igualdade de Género e para as metas nesse âmbito formuladas;
- com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030², estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018 e coordenada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), que contempla a eliminação dos estereótipos plasmada em três planos de ação – Plano de Ação para a Igualdade entre homens e mulheres, Plano de ação para a prevenção e o combate à violência doméstica e Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais;
- com o programa governamental *3 em linha - Programa para a conciliação da vida profissional pessoal e familiar 2018-2019*³;
- com o Projeto *Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research (SPEAR) (2019-2023)*⁴, desenvolvido por um consórcio de oito universidades europeias em que se integra a Universidade NOVA de Lisboa;
- com o Projeto *Igualdade de Género nas Instituições do Ensino Superior (GE-HEI, Gender Equality In Higher Education Institutio 2019-2022)*, desenvolvido no âmbito do Programa «Conciliação e Igualdade de Género» EEA Grants 2014-2021, do qual a CIG é o operador nacional (sendo a Direção Geral do Ensino Superior a promotora do projeto, em parceria com o CIEG – Centro Interdisciplinar de Estudos de Género/ISCSP- Ulisboa, o RIKK – Institute for Gender, Equality and Difference at the University of Iceland e com a A3ES, Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior).

Foram ainda consideradas boas práticas as recomendações dos seguintes projetos:

¹ Cf. <https://www.ods.pt>.

² Cf. <https://www.cig.gov.pt/portugal-mais-igual/>

³ Cf. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=3-em-linha-programa-para-a-conciliacao-da-vida-profissional-pessoal-e-familiar-2018-2019->

⁴ Cf. <https://gender-spear.eu/> Financiado pelo H2020.

- o projeto SUPERA - Promoção de Igualdade na Investigação e Academia (2018-2022)⁵;
- o projeto SAGE – Systemic Action for Gender Equality⁶, envolvendo sete universidades (entre as quais o ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa) e financiado pelo Horizon 2020;
- o projeto PLOTINA – *Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training*⁷;
- o projeto EQUAL-IST – *Gender Equality in Information Science and Technology*⁸, desenvolvido pela Escola de Engenharia da Universidade do Minho;
- o Programa GEAR – *Gender equality in academia and research* do European Institute for Gender Equality⁹;
- o Projecto *Communities of PrACTice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change in Research and Innovation across Europe* (ACI), desenvolvido entre 2018 e 2021, financiado no âmbito do Programa Horizon 2020.

Além do que já foi referido, considerou-se fator distintivo, facilitador da implementação do Plano, a experiência da NOVA FCSH nas áreas de investigação e de docência relacionadas com a igualdade de género, destacando-se:

- o Observatório Nacional de Violência e Género (NOVA FCSH | CICS.NOVA);
- a publicação da revista Faces de Eva (também no âmbito do CICS.NOVA);
- o curso de Mestrado em Estudos sobre as Mulheres, oferecido desde 2007 (tendo anteriormente funcionado como Pós-Graduação);
- o curso de Doutoramento em Estudos de Género (em parceria com o ISCSP-ULisboa e a FD-UNL), com início em 2018-2019.

Internamente, foram ainda tidas em conta as perspetivas apresentadas na *Jornada para a Igualdade e não-discriminação*, organizada pela Direção no dia 26 de fevereiro de 2019 com o objetivo sensibilizar a comunidade académica e a comunidade envolvente para a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030, bem como para as práticas pedagógicas adaptadas a alunos com necessidades educativas especiais.

Na sequência do que foi anteriormente exposto e tendo em conta as experiências já realizadas noutras Instituições do Ensino Superior, o Plano para a Igualdade de Género e a Diversidade na NOVA FCSH foi precedido por uma fase prévia, de diagnóstico e parcerias – que incluiu a adesão da NOVA FCSH à [Carta de Princípios](#) do projeto [SAGE – Systemic Action for Gender Equality](#) (setembro de 2019), a assinatura da [Carta da Diversidade](#) (março de 2020) e a participação no projeto SPEAR (de que a NOVA é instituição parceira). Outro aspeto fundamental desta etapa foi a nomeação, por Despacho do Diretor da NOVA FCSH, da Comissão de Acompanhamento do Plano de Igualdade de Género e de Diversidade (NOVA FCSH, 2020-2021), que integra diferentes setores da comunidade académica (docentes e estudantes, elementos prioritariamente ligados à investigação, membros de diferentes serviços da Faculdade e da Casa de Pessoal).

Plano para a Igualdade de Género e a Diversidade – NOVA FCSH (2021)

O Plano para a Igualdade de Género e a Diversidade – NOVA FCSH está organizado em três Eixos de Intervenção: Igualdade de género; Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; Diversidade. Apresentam-se a seguir, em tabela, os objetivos e as ações previstas para cada um dos eixos, bem como a previsão temporal para a respetiva implementação.

⁵ Cf. <https://ces.uc.pt/pt/investigacao/projetos-de-investigacao/projetos-financiados/supera>

⁶ Cf. <http://www.sage-growingequality.eu/>

⁷ Cf. <http://plotina.eu> com a participação do Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade de Lisboa.

⁸ Cf. <http://Equal-ist-eu> coordenado pela Escola de Engenharia, Universidade do Minho

⁹ Cf. <http://www.eige.europa.eu/>

| Plano para a Igualdade de Género e a Diversidade – NOVA FCSH (2021) | | | |
|--|---|--------------------|-------------|
| Eixo 1 – Igualdade de género | | | |
| Objetivo | Ações | Horizonte temporal | |
| | | 1º sem 2021 | 2º sem 2021 |
| Reforçar uma perspetiva sensível a questões de género na estratégia da NOVA FCSH | Realização de diagnósticos sobre a igualdade de género (estudantes e docentes, investigadores/as com contrato e bolseiros/as, funcionários/as), caracterizando a instituição e disponibilizando dados com impacto em planos e relatórios de atividades e na estratégia de comunicação da instituição. | X | X |
| | Introdução da linguagem sensível ao género nos canais de comunicação institucional da NOVA FCSH. | X | |
| Mudar a cultura organizacional | Promoção de ações de sensibilização/formação sobre igualdade de género e diversidade, dirigidas (sectorialmente ou não) a estudantes, docentes, investigadores/as e funcionários/as | X | X |
| | Produção de linhas de orientação, com vista à disseminação de uma cultura de igualdade de género | | X |
| Impulsionar a mudança | Criação de incentivo, através da instituição de um Prémio para a Igualdade de Género e a Diversidade | X | |
| | Criação de unidade(s) curricular(es) de licenciatura centradas sobre questões de género (ou que incluam explicitamente essa problemática) | X | X |
| | Criação de um canal de comunicação que possa acolher e fazer face a eventuais problemas de assédio na instituição | | X |
| Estimular a reflexão e a criação de pensamento | Organização de eventos e comemoração de datas relevantes (com destaque para a Organização das Jornadas para a Igualdade e Não-Discriminação 2021). | X | X |
| Eixo 2 – Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | | | |
| Objetivo | Ações | Horizonte temporal | |
| | | 1º sem 2021 | 2º sem 2021 |
| Formalizar opções relacionadas com a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | Implementação dos princípios e procedimentos da Norma Portuguesa 4522: 2014 – Norma para organizações familiarmente responsáveis | X | |
| | Certificação da NOVA FCSH pela NP 4522 – Sistema de Gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | | X |
| Inovar práticas organizacionais | Recomendações dirigidas para aspetos da organização institucional, numa lógica de sensibilidade à situação familiar e pessoal | | X |
| Dotar a NOVA FCSH com recursos e/ou equipamentos facilitadores de conciliação | Estudo de viabilidade com a Junta de Freguesia das Avenidas Novas e a EMEL, relativamente à instalação de um Estacionamento de bicicletas (GIRA), e trotinetes, nas imediações da NOVA FCSH | X | |
| Eixo 3 – Diversidade | | | |
| Objetivo | Ações | Horizonte temporal | |
| | | 1º sem 2021 | 2º sem 2021 |
| Reforçar uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo e no reconhecimento e valorização das diferenças | Organização de eventos e iniciativas dirigidas para a luta contra a discriminação e para a promoção de direitos, oportunidades e cuidados de pessoas com doença mental, portadores/as de deficiência, entre outros | X | X |
| Desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade | Criação de um canal de comunicação que possa acolher e fazer face a eventuais problemas de discriminação na instituição | | X |
| | Candidatura ao selo da diversidade | | X |

Acompanhamento e monitorização do Plano

A Comissão de Acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género e a Diversidade – NOVA FCSH, 2020-2021 (nomeada por Despacho nº 09/2020) constitui-se como garante de implementação e desenvolvimento do Plano – assegurando a boa prossecução de atividades planeadas, a monitorização dos impactos e a continuidade a dar às estratégias assumidas. Para este efeito, a Comissão define as seguintes opções:

- abertura de um canal de comunicação com a comunidade;
- estabilização de estratégias de monitorização (nomeadamente, através de elaboração de relatórios semestrais);
- agilização da comunicação entre os membros da Comissão, com recurso a plataformas online.