



INSTITUTO SUPERIOR DE
SERVIÇO SOCIAL DO PORTO

PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

versão 01

Ficha Técnica

Título

Plano para a Igualdade e Não Discriminação do ISSSP-CESSS - Versão 01

Autoria

Madalena Oliveira

Edição

Instituto Superior de Serviço Social do Porto

Data de edição

Junho de 2023

VERSÃO 01 DO PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO APROVADO EM

REUNIÃO DE CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA CESSS

REUNIÃO DE CONSELHO DE DIREÇÃO DO ISSSP

12/6/2023

9/6/2023

J. CRISTIAN
J-272

ÍNDICE

1. NOTA INTRODUTÓRIA.....	6
2. ENQUADRAMENTO.....	7
3. ORIENTAÇÕES METODOLÓGICAS	9
4. RADIOGRAFIA DO CONTEXTO	12
4.1. Caracterização do pessoal docente	13
4.2. Caracterização do pessoal não docente	16
4.3. Caracterização da população estudante	17
4.4. Auscultação à comunidade do ISSSP-CESSS.....	17
4.4.1. Participantes	18
4.4.2. Perceção acerca da distribuição de homens e mulheres e da diversidade de pessoas no ISSSP	20
4.4.3. Perceção acerca da atenção dedicada às questões de género e de diversidade no ISSSP	20
4.4.4. Medidas integradas pelos/as docentes nas práticas pedagógicas	21
4.4.5. Medidas integradas pelos/as docentes na investigação	22
4.4.6. Situações vivenciadas no contexto do ISSSP	23
4.4.7. Testemunha de algum tipo de discriminação no contexto do ISSSP	24
4.4.8. Código de Boa Conduta, Combate e Prevenção do Assédio no Local de Trabalho	25
4.4.9. Medidas/Direitos/Serviços desenvolvidas pelo ISSSP para promover a Igualdade de Género e a Não Discriminação.....	25
5. PLANO DE AÇÃO	29
6. MONITORIZAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO	35
7. BIBLIOGRAFIA	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribuição do pessoal docente em função do sexo	14
Gráfico 2 Distribuição do pessoal docente em função da idade	14
Gráfico 3 Distribuição do pessoal docente em função da categoria profissional	15
Gráfico 4 Distribuição do pessoal docente em função do órgão de Gestão/Direção	15
Gráfico 5 Distribuição dos/das colaboradores/as não docentes em função do sexo	16
Gráfico 6 Distribuição dos/das colaboradores/as não docentes em função da idade	16
Gráfico 7 Distribuição percentual dos discentes por sexo feminino e masculino	17
Gráfico 8 Medidas integradas pelos docentes nas suas práticas pedagógicas	22
Gráfico 9 Medidas integradas pelos docentes na investigação	23
Gráfico 10 Registo de vivências de situações de assédio e de discriminação em contexto do ISSSP	24
Gráfico 11 Medidas/ direitos/serviços e/ou desenvolvidas pelo ISSSP para promover a Igualdade de Género e a Não Discriminação	26
Gráfico 12. Pertinência de adoção pelo ISSSP de medidas que promovam a Igualdade de Género e a Não Discriminação.....	28

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 Caracterização dos inquiridos	18
Tabela 2 Perceção acerca da diversidade de pessoas no ISSSP	20
Tabela 3 Perceção acerca da atenção dedicada às questões de género e de diversidade no ISSSP	21
Tabela 4 Nº de vezes em que cada uma das seguintes situações foram vivenciadas em contexto do ISSSP	24
Tabela 5 Conhecimento sobre a existência de código de boa conduta, combate e prevenção do assédio no local de trabalho	25

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Plano para a Igualdade e Não Discriminação do Instituto Superior de Serviço Social do Porto (ISSSP)-Cooperativa de Ensino Superior de Serviço Social, CRL (CESSS) foi desenhado para o triénio 2023-2026.

Em linha com o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e com o Regulamento do Gabinete de Apoio à Inclusão, o Plano para a Igualdade e Não Discriminação pretende constituir-se como uma política estratégica e de compromisso do ISSSP-CESSS para a promoção de uma cultura institucional mais igualitária para todas as pessoas, dando resposta ao vertido no art.º 13 da Constituição da República Portuguesa, no princípio da Igualdade: 1. *“Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”*.

Consciente da importância deste tema, o ISSSP-CESSS procuram fomentar um ambiente académico e profissional mais inclusivo e diverso, combatendo e penalizando quaisquer tipos de discriminação, assédio ou preconceito, a fim de garantir melhoria do bem-estar e da qualidade de vida de forma transversal à comunidade académica.

Pretende-se que este documento funcione como modelo norteador das ações, balizado através de metodologias participativas, de auscultação de necessidades e perceções acerca da comunidade escolar em que irá assentar.

2. ENQUADRAMENTO

O Instituto Superior de Serviço Social do Porto é uma instituição de ensino superior juridicamente enquadrada pela Cooperativa de Ensino Superior de Serviço Social, CRL que visa promover a reflexão, transmissão e difusão de conhecimentos sobre temáticas com enfoque na área social.

Tendo por base uma constante reflexão, promotora de uma melhor e maior qualidade da instituição, este documento constitui o Plano para a Igualdade e Não-discriminação, o qual ambiciona a consciencialização e sensibilização da comunidade escolar para as temáticas da igualdade e não discriminação, bem como a implementação de medidas que visam reduzir as desigualdades e aumentar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Segundo a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) a igualdade entre homens e mulheres remete para *“a ideia de que todos os seres humanos, independentemente do sexo, são livres de desenvolver as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer as suas escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e conceções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e mulheres”*¹.

Possuindo um papel fundamental na formação das pessoas, tanto a nível cívico, académico e profissional como pessoal e social, o ensino deve acompanhar a evolução nestas matérias, a fim de servir o seu propósito de forma competente e eficaz.

Tal como consagrada na Constituição da República Portuguesa, a Igualdade de Género afigura-se como um princípio estruturante da democracia e uma tarefa premente do Estado Português. Apesar de ainda se verificarem desigualdades nos mais diversos contextos, têm sido feitos esforços no sentido de reforçar o combate às desigualdades e à discriminação, os quais se verificam nas mais recentes iniciativas e avanços legais. Salienta-se a legislação associada à autodeterminação de género (Lei n.º 38/2018), à adoção por pessoas do mesmo sexo (Lei nº2/2016) e à representação equilibrada entre

¹In <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/enquadramento/>

homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública (Lei n.º 26/2019). Esta legislação também se aplica ao contexto das Instituições de Ensino Superior, através da *“Lei nº112/2021, que aprova o regime de concursos internos de promoção a categorias intermédias e de topo das carreiras docentes do ensino superior e da carreira de investigação científica. Concursos estes onde se prevê uma representação equilibrada de género na composição dos júris (Lei n.º 26/2019)”*.

O Plano para a Igualdade e Não Discriminação é um instrumento de gestão que visa a promoção da responsabilidade social e da igualdade de género, determinando orientações para um melhor nível de desempenho, assente em princípios de racionalidade e eficiência organizacional, garantindo também a qualidade dos serviços que a instituição presta.

Por forma a melhor sustentar a elaboração do presente documento, importa destacar os compromissos assumidos por Portugal nestas matérias, tanto a nível nacional como internacional. A nível nacional, a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), estabelecida pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, configura-se como um instrumento norteador para a eliminação de estereótipos através de três planos de ação: a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens; b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica e c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais. A nível internacional, consideram-se os seguintes documentos de referência: a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020, e a Resolução da ONU, de 2015, “Transformar o nosso mundo: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável”, a qual comporta 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

O Plano para a Igualdade de Género do ISSSP-CESSS pretende reforçar o compromisso com a ENIND e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, contemplando os seguintes ODS:



Assim, o presente documento configura-se como um instrumento estratégico produto de um levantamento de necessidades, e onde se sistematizam medidas a implementar que visam dar resposta às necessidades previamente identificadas, sempre com foco na promoção da igualdade no contexto do ensino superior e, mais especificamente, do ISSSP-CESSS. A sua implementação está prevista para decorrer entre 2023-2026.

A elaboração deste plano compreende diferentes etapas, sendo elas:

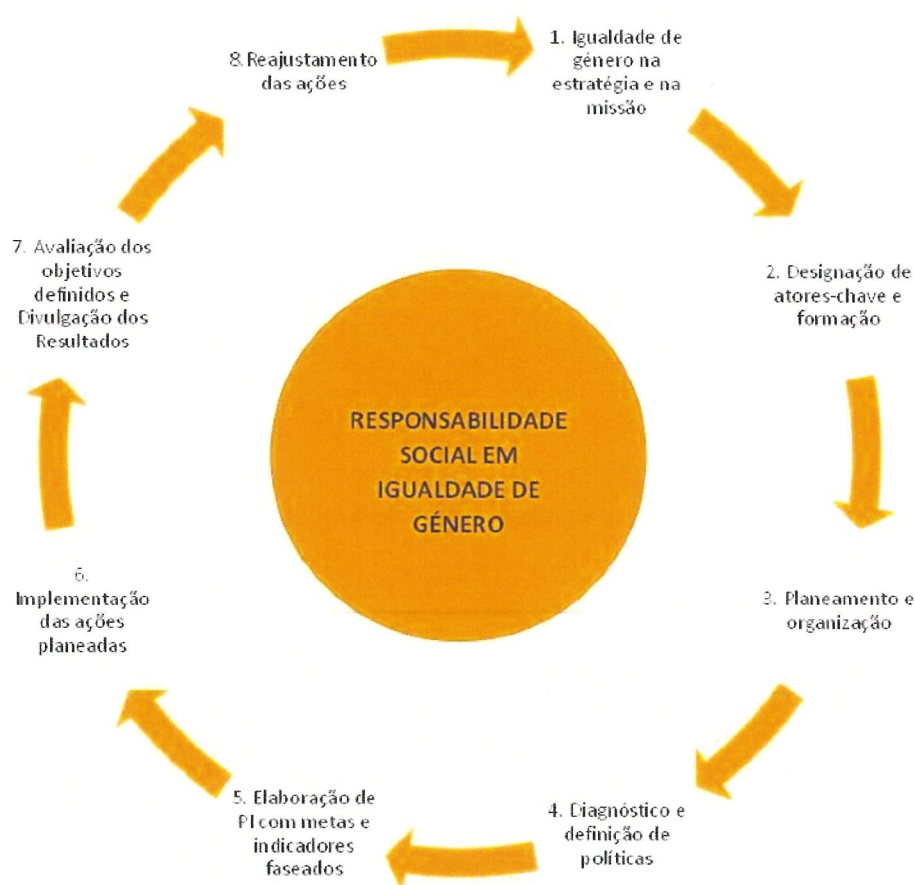
- O diagnóstico da realidade da instituição, cujo processo passa pela recolha e análise de dados desagregados por sexo;
- O planeamento, no qual são definidos os objetivos, estabelecidas as metas, as ações e medidas a implementar, atribuídos os recursos e responsabilidades e são estabelecidos prazos;
- A implementação, que passa pela realização de iniciativas e atividades, e pela divulgação do plano;
- A monitorização, processo no qual se realiza o acompanhamento e avaliação de forma regular, de forma a ajustar e melhorar os objetivos, metas ou medidas, com a finalidade de otimizar os resultados.

3. ORIENTAÇÕES METODOLÓGICAS

O Plano para a Igualdade e Não-discriminação do ISSSP-CESSS assume como base metodológica um trabalho em rede, concretizado num conjunto de medidas que têm como objetivo primordial garantir a elaboração de instrumentos eficientes de prevenção e intervenção em matéria de discriminação entre Homens e Mulheres nesta instituição.

Tendo por base o Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local (Pernas, Fernandes e Guerreiro, 2008), adaptamos o modelo à realidade do Ensino Superior, por nos parecer um garante de maior eficácia e eficiência para uma mudança transversal na instituição.

Figura 1. Planos para a Igualdade de Género / 8 passos para a mudança organizacional



1. A **incorporação dos princípios da Igualdade de Género na estratégia e na missão da instituição** passa, primeiramente, pelo compromisso com uma nova política de igualdade de género que deve ser assumido ao mais alto nível hierárquico da instituição, sendo depois difundido e assumido pelos seguintes níveis hierárquicos.
2. A **designação de atores-chave e formação** contempla a identificação de elementos preponderantes na promoção da política de igualdade de género, designando uma pessoa responsável pela coordenação da equipa que irá implementar, monitorizar e

avaliar o plano para a igualdade. Também nesta fase, deverão ser desenvolvidas ações de formação e sensibilização em igualdade de género, não só para a equipa responsável pelo plano, como também para todas as pessoas que possam contribuir para o sucesso do plano. A formação deve abranger *“a explicitação dos sistemas de género, dos mecanismos de segregação do mercado de trabalho e da esfera privada, e dar a conhecer as políticas de igualdade de género de âmbito nacional, comunitário e internacional”* (Pernas, Fernandes e Guerreiro, 2008, p.53), assim como os instrumentos legislativos pertinentes.

3. O planeamento e a organização das atividades viabilizam a implementação de uma política de igualdade de género. Para isso, devem ser estabelecidos os moldes para a organização do trabalho, bem como assegurados os recursos necessários, nomeadamente:

- a. Diretivas oficiais ao mais alto nível para o desenvolvimento do trabalho;
- b. Definição dos domínios de intervenção;
- c. Formas de avaliação;
- d. Orçamento e recursos necessários;
- e. Processo de monitorização integrado no sistema de dados da instituição;
- f. Formação;
- g. Apoio e coordenação.

4. O diagnóstico consiste na auscultação da comunidade educativa em matéria de políticas e práticas de igualdade de género, a fim de recolher os aspetos positivos e negativos que interferem na promoção da igualdade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. A análise do diagnóstico da realidade da instituição permite identificar os pontos fortes e os pontos fracos, por forma **a definir novas políticas** e a elaborar um plano para as concretizar.

5. A elaboração do plano com metas e indicadores faseados foca-se nos domínios de intervenção e na população alvo, previamente definidos, sobre os quais as ações vão recair. Nesta fase são estabelecidas as ações com os respetivos procedimentos de atuação, metas a atingir de forma faseada, orçamento e restantes recursos necessários e indicadores mensuráveis, estas visam contrariar padrões de género discriminadores, reduzir e/ou eliminar as desigualdades existentes e promover um ambiente mais inclusivo, diverso e positivo, na instituição. Para levar a bom porto a

implementação do plano, é indispensável que sejam desenvolvidas medidas relacionadas com o domínio do planeamento estratégico, da gestão de recursos humanos, da comunicação e das relações com a comunidade. Desta forma, torna-se possível fazer uma monitorização constante, avaliando o impacto da mudança e, se necessário, reajustando o plano em prol de alcançar os resultados ambicionados.

6. Por sua vez, a **implementação das ações planeadas** retrata a concretização das ações previamente estabelecidas, através da mobilização dos elementos-chave já identificados e da organização do trabalho definida, com a finalidade de garantir o sucesso das medidas a implementar.

7. A **avaliação dos objetivos definidos** remete para o acompanhamento das ações e para a avaliação dos resultados, por forma a aferir os progressos conseguidos no que concerne a política de promoção de igualdade de género. Para a realização desta tarefa é necessário dar resposta a um conjunto de questões que se focam tanto nos domínios de intervenção especificamente, como no plano na sua globalidade.

A **divulgação dos resultados** deve ser feita internamente, isto é, na instituição. É importante que a divulgação seja planeada, de modo a salientar os progressos alcançados pelas ações desenvolvidas, mas também de maneira a consolidar e a expandir estes progressos.

8. O **reajustamento das ações** é o último passo, mas não menos importante. A sua relevância prende-se pela reflexão de todo o processo, identificando as correções necessárias no mesmo, redefinindo o plano de ações para um novo ciclo

4. RADIOGRAFIA DO CONTEXTO

Esta primeira fase do processo de elaboração do plano de ação é fundamental, uma vez que se configura como o ponto de partida para a realização das restantes etapas. Antes de definir e implementar um plano de ação importa adquirir uma visão integrada sobre a realidade da população sobre a qual o plano vai agir. Neste sentido, o diagnóstico permitiu caracterizar a comunidade e os recursos do ISSSP-CESSS.

Posto isto, o diagnóstico consistiu na recolha e análise de dados desagregados por sexo, em formato binário. A recolha da informação baseou-se na recolha de dados institucionais e na aplicação de um inquérito dirigido a pessoal docente e não docente e aos/às estudantes, que incidiu sobre perceções, atitudes e comportamentos relativamente a questões como a igualdade de género e a diversidade no contexto organizacional, experiências de desigualdade e discriminação no contexto organizacional e práticas organizacionais de igualdade de género e diversidade; e ainda foi feita uma auscultação quanto a possíveis ações a serem desenvolvidas no que toca a igualdade de género e não discriminação. Ainda, os dados dizem respeito à comunidade integrante da instituição, ou seja, as pessoas docentes e não docentes e os/as estudantes, bem como os recursos, iniciativas e medidas existentes, em matéria de igualdade de género.

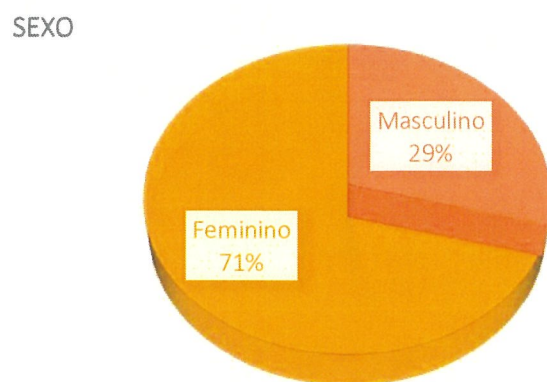
De acordo com os dados obtidos, constatou-se uma diferença significativa na distribuição por géneros, no que concerne ao pessoal docente, não docente e discentes, com uma maior preponderância do género feminino nas três dimensões, situação partilhada pelas outras escolas de ensino superior que ministram cursos maioritariamente na área social.

No sentido de dotar o Plano de uma visão integrada dos recursos humanos afetos à Instituição de ensino, e a partir daí conseguir implementar as ações preconizadas no Plano, importa, portanto, conhecer a realidade sobre a qual este Plano deve incidir.

4.1. Caracterização do pessoal docente

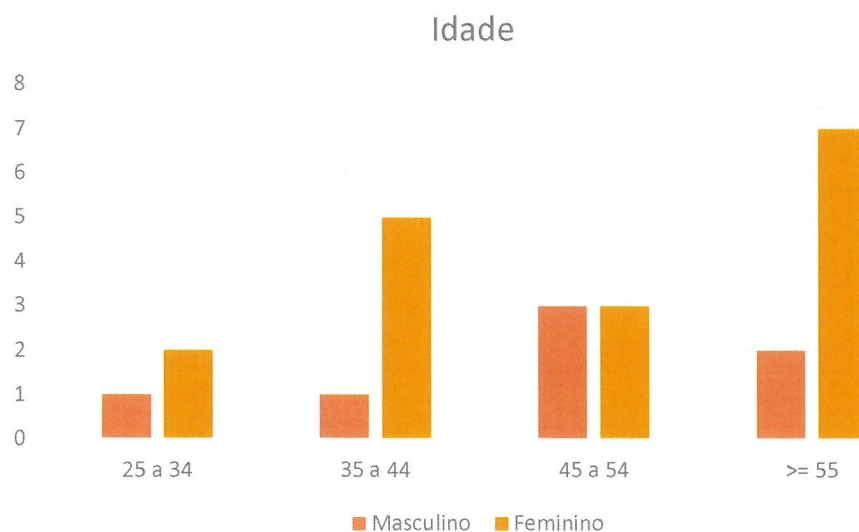
Assim, a elaboração do Plano passou, primeiramente, pela recolha e análise de dados estatísticos desagregados por sexo, relativos ao pessoal docente, não docente e estudantes, tendo como referência, a situação à data de abril de 2023. Assim, a realidade das pessoas que do pessoal docente e não docente do Instituto Superior de Serviço Social do Porto é a seguinte:

Gráfico 1. Distribuição do pessoal docente em função do sexo



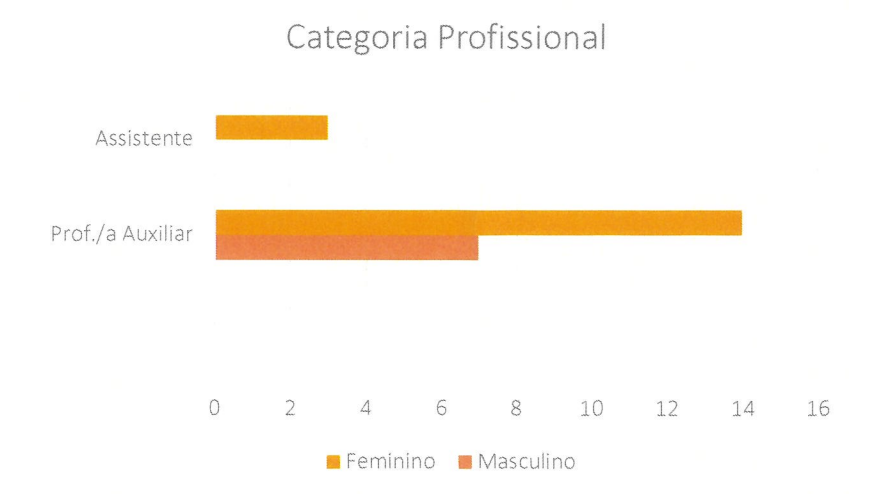
No ano letivo de 2022/23, o pessoal docente do ISSSP é composto maioritariamente por docentes do **sexo feminino 71%** ($n= 17$) e **29% do sexo masculino** ($n =7$).

Gráfico 2. Distribuição do pessoal docente em função da idade



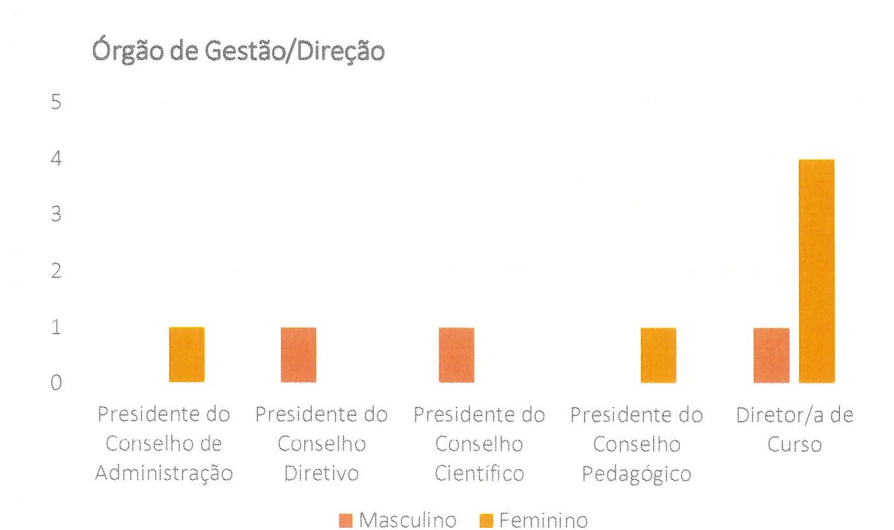
O escalão etário do pessoal docente do ISSSP distribuiu-se entre os 25 ou mais de 55 anos de idade, 37,5% situa-se no escalão etário do 55 ou mais anos.

Gráfico 3. Distribuição do pessoal docente em função da categoria profissional



No que concerne à categoria profissional, dos vinte e quatro docentes que colaboram com o ISSSP, dezassete são do sexo feminino, sendo que 3 são assistentes e catorze professores/as auxiliares. Destes, sete são professores/as auxiliares do sexo masculino.

Gráfico 4. Distribuição do pessoal docente em função do órgão de Gestão/Direção

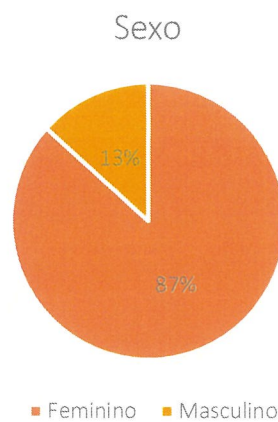


No que concerne à distribuição por órgãos de gestão, o ISSSP-CESSE apresenta uma distribuição equitativa entre homens e mulheres, sendo o presidente do Conselho de

Direção e do Conselho Científico ambos homens, e a presidências do Conselho Pedagógico e do Conselho de Administração da CESSS assumidas por mulheres. Relativamente às direções de cursos, estas são assumidas por 4 mulheres e 1 homem.

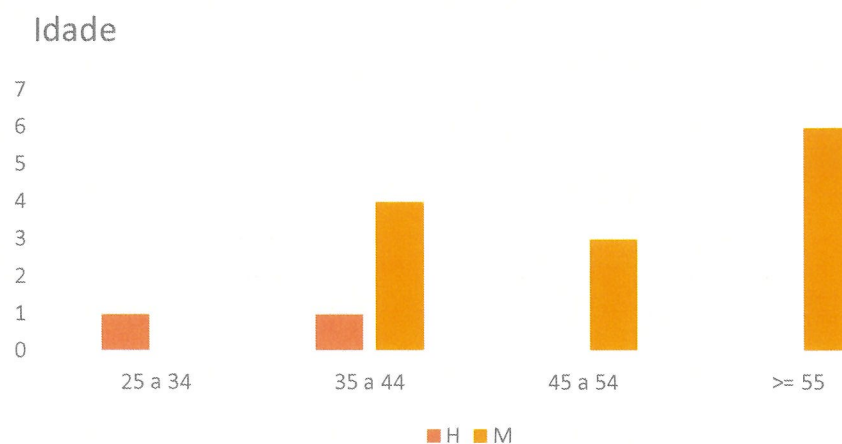
4.2. Caracterização do pessoal não docente

Gráfico 5. *Distribuição dos/das colaboradores/as não docentes em função do sexo*



O ISSSP no ano letivo 2022/2023 conta com quinze colaboradores/as não docentes, sendo que 13%(n=2) são do sexo masculino e 87%(n=13) do sexo feminino.

Gráfico 6. *Distribuição dos/das colaboradores/as não docentes em função da idade*

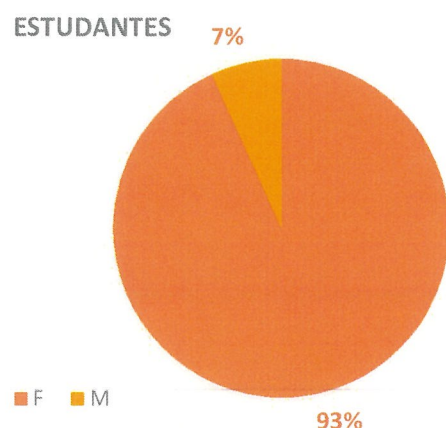


No que concerne à idade do pessoal não docente, encontra-se distribuído em quatro faixas etárias, entre os 25 e os 34; os 35 e os 44; 45 e 54, e mais de 55 anos, perfazendo este último grupo etário 40% do pessoal não docente.

4.3. Caracterização da população estudante

O ISSSP tem neste momento em funcionamento 2 ciclos de estudos distribuídos por dois cursos de licenciatura e três de mestrado.

Gráfico 7. *Distribuição percentual dos discentes por sexo feminino e masculino.*



No ano letivo de 2022/23, e de acordo com os dados do RAIDES, a 31 de março de 2023 encontravam-se inscritas/os 375 estudantes ISSSP, dos quais 11 são estudantes em mobilidade. Deste total de estudantes, 94,4% são do sexo feminino (n =354) e 5,6% do sexo masculino (n =21). De salientar que esta discrepância entre sexos tem sido crescente ao longo do período considerado, com predomínio de estudantes do sexo feminino. Aos 375 estudantes referidos acrescem 4 inscritos em Unidades Curriculares Avulsas (3 de sexo feminino e 1 de sexo masculino).

4.4. Auscultação à comunidade do ISSSP-CESSS

Esta auscultação abrangeu Pessoal Docente, Pessoal Não Docente e Estudantes do ISSSP, através de um questionário elaborado para o efeito, aplicado via online e que teve por

principal objetivo conhecer as suas perceções e experiências em matéria de igualdade e discriminação no ISSSP-CESSE, por forma a integrar os contributos no Plano para Igualdade e Não Discriminação.

4.4.1. PARTICIPANTES

Deste procedimento resultou uma amostra de **107** respostas válidas ao questionário. A reduzida adesão a este processo de auscultação poderá se explicada pelo seu carácter relativamente inovador na abordagem ao tema, e a recolha de dados ter ocorrido numa fase de semana académica.

Assim, de um total de 107 inquiridos, 32% tinha idade igual ou inferior a 21 anos, sendo na sua maioria do sexo feminino (98,7%), solteiro/a (68,2%) e de nacionalidade Portuguesa (91,5%). Desta amostra, quase 30% tinha filhos/as e 35,5% referiu que as suas atividades diárias incluíam cuidado a outras pessoas. Relativamente às funções exercidas no ISSSP, a maior parte dos inquiridos eram estudantes (59,8%), seguido de estudantes – trabalhadores (16,8%) e pessoal docente (14,9%). A maioria (52,3%) estuda e/ou trabalha entre 1 a 4 anos no ISSSP (Tabela 1).

Tabela 1. Caracterização dos inquiridos

N= 107	N (%)
Idade (anos)	
≤21	34 (32,07)
22-29	25 (23,58)
30-39	13 (12,26)
40-49	23 (21,69)
50-59	8 (7,54)
60-69	3 (2,83)
Sexo	
Feminino	96 (89,71)
Masculino	10 (9,34)
Género fluído	1 (0,93)
Estado Civil	
Solteiro/a	73 (68,22)
União de facto ou casado/a	24 (22,43)
Divorciado/a ou separado/a	6 (5,61)
Viúvo/a	2 (1,87)
Prefiro não responder	2 (1,87)
Nacionalidade	
Portuguesa	98 (91,58)
Estrangeira	9 (8,41)
Tem filhos/as?	
Não	75 (70,09)
Sim	32 (29,90)
Atividades diárias incluem cuidado a outras pessoas	
Não	63 (63,55)
Sim, de pessoas adultas (necessitam de assistência devido à sua idade, doença prolongada e/ou incapacidade)	19 (17,75)
Sim, de crianças	19 (17,75)
Prefiro não responder	1 (0,93)
Funções no ISSSP	
Estudante	64 (59,81)
Estudante – Trabalhador/a	18 (16,82)
Pessoal docente	16 (14,95)
Pessoal não docente	8 (7,47)
Prefiro não responder	1 (0,93)
Curso que frequenta (se estudante)	
Licenciatura em Gerontologia Social	6 (7,3)
Licenciatura em Serviço Social	49 (59,8)
Mestrado em Gerontologia Social	2 (2,4)
Mestrado em Intervenção Social na Infância e Juventude em Risco de Exclusão Social	18 (22)
Mestrado em Serviço Social	7 (8,5)
Nº de anos que estuda ou trabalha no ISSSP	
Há menos de 1 ano	29 (27,10)
1 a 4 anos	56 (52,33)
5 a 9 anos	6 (5,60)
10 a 14 anos	3 (2,80)
15 a 19 anos	3 (2,80)
21 a 24 anos	4 (3,73)
Há mais de 25 anos	4 (3,73)
Prefiro não responder	2 (1,86)

4.4.2. PERCEÇÃO ACERCA DA DISTRIBUIÇÃO DE HOMENS E MULHERES E DA DIVERSIDADE DE PESSOAS NO ISSSP

No que concerne à percepção acerca da distribuição de homens e mulheres no ISSSP, grande parte (93,4%) respondeu que “Há mais mulheres que homens”. Em relação à percepção do inquirido acerca da diversidade de pessoas no ISSSP, em termos de nacionalidade, etnia, orientação sexual, graus de funcionalidade ou capacidade, as respostas centravam-se sobretudo nas categorias de “Pouca diversidade” e “Nem muita/nem pouca diversidade”. Assim, em termos de nacionalidade e etnia, 47,66% e 42,05% respetivamente, responderam “Pouca diversidade”. Em termos de orientação sexual, grau de funcionalidade e de capacidade foram verificadas as seguintes percentagens para a categoria “Nem muita/nem pouca diversidade”: 42,05%, 41,12% e 40,18% respetivamente (Tabela 2).

Tabela 2. Percepção acerca da diversidade de pessoas no ISSSP

N= 107	Nenhuma diversidade	Pouca diversidade	Nem muita/nem pouca diversidade	Muita diversidade	Extrema diversidade
Percepção acerca da diversidade de pessoas no ISSSP, em termos de:	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Nacionalidade	10 (9,34)	51 (47,66)	36 (33,64)	10 (9,34)	-
Etnia	34 (31,77)	45 (42,05)	26 (24,29)	2 (1,86)	-
Orientação sexual	2 (1,86)	38 (35,51)	45 (42,05)	19 (17,75)	3 (2,8)
Grau de funcionalidade	9 (8,41)	33 (30,84)	44 (41,12)	14 (13,08)	7 (6,54)
Grau de capacidade	10 (9,34)	28 (26,16)	43 (40,18)	17 (15,88)	9 (8,41)

4.4.3. PERCEÇÃO ACERCA DA ATENÇÃO DEDICADA ÀS QUESTÕES DE GÉNERO E DE DIVERSIDADE NO ISSSP

Da tabela 3 abaixo apresentada, constatou-se que 35,51% referiu que o ISSSP dedica alguma atenção às questões de género e 26,16% considerou que dedica muita atenção. Quanto à diversidade em termos de nacionalidade, etnia, orientação sexual, graus de funcionalidade ou capacidade, 37,38 e 24,29% dos inquiridos responderam que o ISSSP dedica alguma atenção e pouca atenção, respetivamente.

Tabela 3. Percepção acerca da atenção dedicada às questões de género e de diversidade no ISSSP

N= 107	Nenhuma atenção	Pouca atenção	Alguma atenção	Muita atenção	Extrema atenção	Nunca pensei nisso
Atenção dedicada às questões de:	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Género no ISSSP	3 (2,80)	21 (19,62)	38 (35,51)	28 (26,16)	2 (1,86)	15 (14,01)
Diversidade no ISSSP, em termos de nacionalidade, etnia, orientação sexual, graus de funcionalidade ou capacidade	1 (0,93)	26 (24,29)	40 (37,38)	23 (21,49)	4 (3,73)	13 (12,14)

4.4.4. MEDIDAS INTEGRADAS PELOS/AS DOCENTES NAS PRÁTICAS PEDAGÓGICAS

Em relação à integração das medidas pelos/as docentes nas suas práticas pedagógicas, grande parte respondeu “Sempre” para as estratégias: 1) Preparar os/as estudantes para se tornarem profissionais sensíveis às questões de género (81,2%); 2) Incluir recursos sensíveis ao género (bibliografia e outros) no plano das Unidades Curriculares (UC) pelas quais é responsável (56,2%); 3) Sensibilizar os/as estudantes para os estereótipos de género associados à área de conhecimento da UC (93,7%); 4) Sensibilizar os/as estudantes para as desigualdades de género que poderão enfrentar como profissionais (87,5%); 5) Utilizar linguagem sensível ao género (68,7%); e 6) Convidar um conjunto diversificado, em termos de género, de académicos/as para darem palestras nas suas aulas (56,2%).

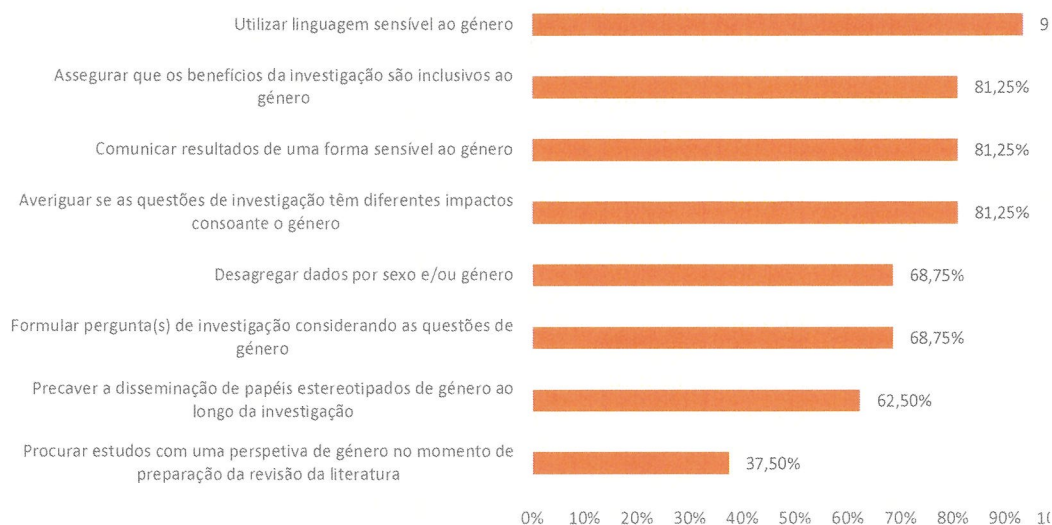
Gráfico 8. *Medidas integradas pelos/as docentes nas suas práticas pedagógicas*



4.4.5. MEDIDAS INTEGRADAS PELOS/AS DOCENTES NA INVESTIGAÇÃO

Da análise do gráfico 9, constata-se que globalmente o pessoal docente (n=16) integra na sua investigação as medidas apresentadas. As percentagens mais elevadas nesta categoria, ou seja, superiores a 80% foram encontradas para as medidas “utilizar linguagem sensível ao género (93,7%); “assegurar que os benefícios da investigação são inclusivos ao género” (81,2); “averiguar se as questões de investigação têm diferentes impactos consoante o género” e comunicar resultados de uma forma sensível ao género” (81,2); formular pergunta(s) de investigação considerando as questões de género (68,7); “desagregar dados por sexo e/ou género” (68,7); “precaver a disseminação de papéis estereotipados de género ao longo da investigação” (62,5); e mais de um terço do pessoal docente afirmou “procurar estudos com uma perspetiva de género no momento de preparação da revisão da literatura (37,5).

Gráfico 9. Medidas integradas pelos/as docentes na investigação



4.4.6. SITUAÇÕES VIVENCIADAS NO CONTEXTO DO ISSSP

Do gráfico 10, verifica-se que 42 dos 107 inquiridos referiram a vivência no contexto do ISSSP de pelo menos uma das situações apresentadas na tabela 5. Destas, as que tiveram maior número de ocorrências reportadas foram: assédio moral (constranger, humilhar, difamar, etc.) (n=24), discriminação pela sua vida pessoal e/ou familiar (n=16) e sentir-se em desvantagem pela sua idade (n=15) (Tabela 4).

Nesta análise, constatou-se ainda que de um total de 46 inquiridos (que responderam que tinham vivenciado, ou preferiram não responder, ou responderam não sei), apenas 6 (13,04%) reportaram o incidente, 30 (65,22%) não reportaram e 10 (21,74%) preferiram não responder. De referir a resposta positiva de 8 inquiridos sobre o receio de sofrer alguma represália ou retaliação face uma situação em que reporte atos de discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência, ocorridos com o próprio no ISSSP. Do grupo de inquiridos que não reportaram, preferiram não responder ou não vivenciaram, 27 mencionaram que teriam receio de sofrer alguma represália ou retaliação face uma situação em que reportasse estes atos ocorridos com o próprio nesta instituição.

Gráfico 10. Registo de vivências de situações de assédio e de discriminação em contexto do ISSSP.

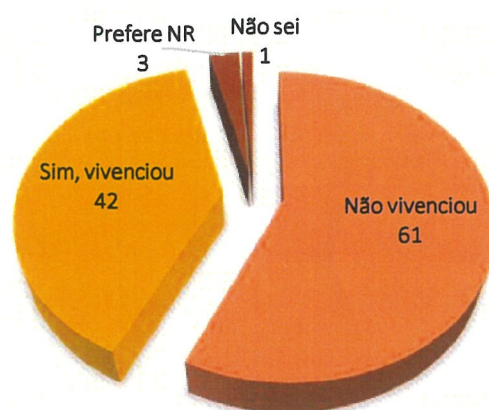


Tabela 4. Nº de vezes em que cada uma das seguintes situações foram vivenciadas em contexto do ISSSP

	Nº total
Assédio moral (constranger, humilhar, difamar, etc.).	24
Discriminação pela sua vida pessoal e/ou familiar.	16
Sentir-se em desvantagem pela sua idade.	15
Discriminação pela sua idade.	8
Sentir-se em desvantagem pela sua nacionalidade.	6
Discriminação pela sua incapacidade.	5
Sentir-se em desvantagem pela sua etnia.	4
Discriminação pela sua etnia.	4
Sentir-se em desvantagem pela sua incapacidade.	4
Discriminação pela sua religião.	4
Assédio sexual (toques inapropriados, comentários maliciosos, etc.).	4
Discriminação pela sua identidade/expressão de género.	3
Sentir-se em desvantagem pela sua orientação sexual.	3
Sentir-se em desvantagem pela sua identidade/expressão de género.	2
Assédio físico (qualquer tipo de contacto físico de natureza violenta)	2
Discriminação pela sua nacionalidade.	2
Sentir-se em desvantagem pela sua religião.	2
Sentir-se em desvantagem pelo seu género.	1
Discriminação pela sua orientação sexual.	1
Indiferença por parte de um docente sobre um assunto sério exposto	1

4.4.7. TESTEMUNHA DE ALGUM TIPO DE DISCRIMINAÇÃO NO CONTEXTO DO ISSSP

Relativamente à questão sobre se o inquirido testemunhou algum tipo de discriminação no contexto do ISSSP, de um total de 107 participantes, 53 referiram que não, 46 indicaram que sim, 6 preferiram não responder e 2 responderam não sei.

Nesta amostra, apenas 3 inquiridos reportaram o incidente que testemunhou e 6 referiram ter ou terem tido receio de sofrer alguma represália ou retaliação face uma situação em que reporte atos de discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência, ocorridos com terceiros/as no ISSSP. Do grupo de inquiridos que não reportaram, preferiram não responder ou não vivenciaram, 24 mencionaram que teriam receio de sofrer alguma represália ou retaliação face uma situação em que reportasse estes atos ocorridos com terceiros/as nesta instituição.

4.4.8. CÓDIGO DE BOA CONDUTA, COMBATE E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

No que concerne ao conhecimento pelo inquirido sobre a existência no ISSSP de código de boa conduta, combate e prevenção do assédio no local de trabalho, a maioria (64,48%) respondeu que não sabiam (Tabela 5).

Tabela 5. Conhecimento sobre a existência de código de boa conduta, combate e prevenção do assédio no local de trabalho

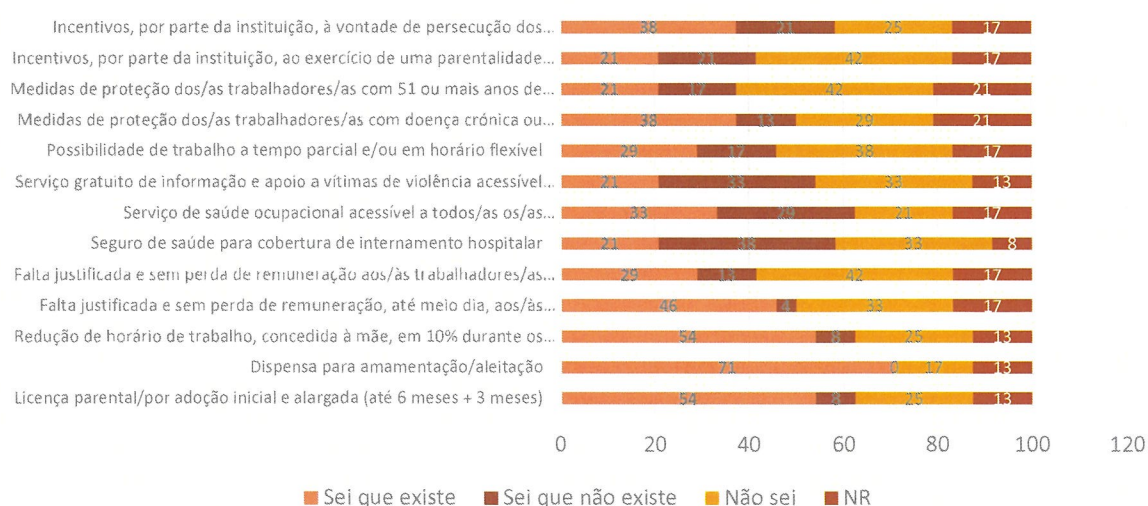
N= 107	N (%)
Sim	23 (21,49)
Não	12 (11,21)
Não sei	69 (64,48)
Prefiro não responder	3 (2,80)

4.4.9. MEDIDAS/DIREITOS/SERVIÇOS DESENVOLVIDAS PELO ISSSP PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÉNERO E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Quanto à questão sobre se o/a inquirido/a tinha conhecimento de medidas/serviços adotadas e/ou desenvolvidas pelo ISSSP e os seus direitos para promover a Igualdade de Género e a Não Discriminação, de um total de 24 respostas obtidas (Tabela 7), 54% referiram ter conhecimento da “licença parental/por adoção inicial e alargada (até 6 meses mais 3 meses)”; 71% responderam ter conhecimento da “dispensa para amamentação/aleitamento; 54% da “redução de horário de trabalho, concedida à mãe, em 10% durante os primeiros 3 anos de vida do/a filho/a (não cumulativa com a amamentação/aleitamento e não aplicável na atividade letiva); 46% afirma ter conhecimento que a “falta é justificada e sem perda de remuneração, até meio dia, aos/às trabalhadores/as (1 por cônjuges) para acompanhamento de menor de 12 anos

no primeiro dia do ano letivo; 29% reconhece que a “falta é justificada e sem perda de remuneração aos/às trabalhadores/as (1 por cônjuges) para acompanhamento de menor de 12 anos no dia de aniversário do/a(s) filho/a(s); 33% sabe que existe um “serviço de saúde ocupacional acessível a todos/as os/as colaboradores/as; 38% afirma ter conhecimento de “medidas de proteção dos/as trabalhadores/as com doença crónica ou necessidade de exames ou tratamentos médicos que não determinem baixa médica (dispensa, banco de horas e redução de horas de trabalho durante o período de tratamento” e “incentivos, por parte da instituição, à vontade de persecução dos estudos (pagamento total ou parcial de propinas e/ou redução de horário”; e 21% refere que sabe da existência de “seguro de saúde para cobertura de internamento hospitalar”, a existência de um “serviço gratuito de informação e de apoio à vítima de violência acessível a todos os colaboradores”, “medidas de proteção dos/as trabalhadores/as com 51 ou mais anos de idade (acréscimo de dias de férias anuais, redução do período normal de trabalho, licença sem vencimento por um ano por motivos pessoais, horário de trabalho a tempo parcial” e “incentivos por parte da instituição, ao exercício de uma parentalidade plena”.

Gráfico 11. Medidas/ direitos/serviços e/ou desenvolvidas pelo ISSSP para promover a Igualdade de Género e a Não Discriminação (%)



De uma lista de medidas que as instituições podem adotar e/ou desenvolver, foi solicitado aos/às inquiridos/as com base na sua experiência e opinião, que indicasse a pertinência que cada uma delas teria para o ISSSP no momento atual.

Da análise da tabela 8, verifica-se que os/as inquiridos/as considerou “extremamente pertinente”, a adoção de determinadas medidas, a saber: a Criação de uma estrutura formal de apoio e informação para todas as pessoas da instituição (por exemplo, Gabinete de Psicologia) (90,6%); Sensibilização e formação sobre assédio (moral, sexual, laboral, etc.) (88,7%); Sensibilização e formação sobre discriminação em razão de género, orientação sexual, etnia ou nacionalidade, religião, grau de funcionalidade, entre outras situações (87,8%); Criação de estruturas formais de apoio à denúncia em situações de assédio (moral, sexual, laboral, etc.) (86,9%); Implementação de medidas de apoio à parentalidade para além das previstas na lei (e.g., oferta de serviços de cuidados a crianças com <3 anos, flexibilidade de horário de trabalho, redução de horário de trabalho e trabalho a tempo parcial) (84,1%); Organização de ações de sensibilização sobre igualdade de género para docentes, não docentes e estudantes (84,1%); organização de eventos de carácter informal para debate sobre temáticas de género na comunidade ISSSP (81,3%); Formação para docentes sobre adoção de práticas pedagógicas sensíveis à dimensão de género e Organização de ações de sensibilização sobre linguagem inclusiva para a comunidade ISSSP (79,4%); Produção de materiais para a promoção da igualdade (78,5%); e 67,2% considera igualmente extremamente pertinente a Introdução de regras de distribuição equilibrada na composição dos órgãos de direção, coordenação e gestão em todos os níveis do ISSSP (e.g., sistema de quotas).

Gráfico 12. Pertinência de adoção pelo ISSSP de medidas que promovam a Igualdade de Género e a Não Discriminação



5. PLANO DE AÇÃO

O Plano para a Igualdade e Não Discriminação foi construído com base no Diagnóstico interno, realizado durante o mês de maio de 2023.

O objetivo primordial do Plano de Igualdade de Género do ISSSP-CSSS prende-se pela construção de um guião de boas práticas, um instrumento orientador de práticas positivas no que concerne ao combate a todas as formas de discriminação e de desigualdades entre mulheres e homens, e a promoção de uma maior consciencialização e sensibilização destas temáticas. Por conseguinte, são identificados as boas práticas já existentes e os aspetos que carecem de desenvolvimento e/ou melhorias.

A partir da análise dos dados fornecidos pelo diagnóstico, é possível identificar cinco áreas prioritárias, ou domínios de intervenção, nomeadamente:

- a) cultura organizacional de Igualdade;
- b) reconhecimento da dimensão de género e diversidade no ensino e investigação;
- c) igualdade de oportunidades no emprego e nas relações laborais;
- d) conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
- e) saúde e bem-estar.

CULTURA ORGANIZACIONAL DE IGUALDADE DE GÉNERO					
Objetivo	Medida/Ação	Responsabilidade	Público-alvo	Indicador de concretização	Cronograma
Compromissos e políticas para a igualdade de género	Documento da política para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Incapacidade e aprovação do Plano	CESSS	Comunidade ISSSP	Documento criado	2023
	Caracterizar a realidade do ISSSP ao nível da igualdade de género e da diversidade	CESSS	-	1 relatório anual	2024/2025
Promover e garantir uma cultura de paridade	Divulgar o Plano para toda a comunidade académica	CD	Comunidade ISSSP	Email a toda comunidade Documento disponibilizado no Sigarra	2023
	Divulgar o relatório anual de monitorização da implementação do Plano	CD	Comunidade ISSSP	Email a toda comunidade Documento disponibilizado no Sigarra	2023/2024/2025
	Incentivos, por parte da instituição, à vontade de prossecução dos estudos (redução ou pagamento de propinas e/ou redução de horário).	CESSS	Docentes Não Docentes	10% de colaboradores/ano	2024/2025
Linguagem inclusiva	Elaborar um instrumento orientador e promotor da utilização de linguagem inclusiva	Equipa para a Igualdade	Comunidade ISSSP	Documento criado	2023
	Adoção de linguagem inclusiva nos documentos internos e externos da instituição	CD	Comunidade ISSSP	25% dos documentos/ano	2023/2024/2025/2026
	Introdução da linguagem sensível ao género nos canais de comunicação institucional	CD	Comunidade ISSSP	Site ajustado	2023

RECONHECIMENTO DA DIMENSÃO DE GÊNERO E DIVERSIDADE NO ENSINO E NA INVESTIGAÇÃO					
Objetivo	Medida/Ação	Responsabilidade	Público-alvo	Indicador	Cronograma
Promover a igualdade de gênero e a diversidade no ensino e formação	Promover formação em matéria de igualdade de gênero	CFEC	Comunidade ISSSP	1 ação/ano	2024
	Promover formação em matéria de incapacidade(s)	CFEC	Comunidade ISSSP	1 ação/ano	2024
	Realizar ações de formação e capacitação focadas na melhoria de competências pessoais e profissionais	CFEC	Docentes e Não Docentes	1 ação/ano	2024
	Promover a representação equilibrada de gênero em júris académicos, de supervisão e avaliação	CD	Docentes	30% de júris com integração de homens	2023
	Promover ações de captação de estudantes de géneros sub-representados e com incapacidades	CESSS	Comunidade	1 ação/ano	2024
Promover a igualdade de gênero na investigação	Garantir as condições e os recursos necessários para uma utilização dos espaços da instituição e aprendizagem plenas, para pessoas com incapacidade	CESSS	Docentes	1 medida/ano	2024
	Promover a representação equilibrada de gênero na integração de equipas de projetos e unidades de investigação	CICSS	Docentes Investigadores	100%	2024

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO EMPREGO E NAS RELAÇÕES LABORAIS					
Objetivo	Medida/Ação	Responsabilidade	Público-alvo	Indicador	Cronograma
Representação equilibrada nos órgãos de direção	Garantir paridade nos órgãos	CESSS/CD/CP	Docentes e não docentes	30%	2024
	Promover a empregabilidade de pessoas com incapacidade	CESSS	Docentes e não docentes	1 colaborador	2023
Recrutamento e seleção	Estabelecer critérios e orientações para a avaliação de candidatas/os, para evitar preconceitos e enviesamento	CESSS	CC, CD	Critérios estabelecidos no edital de recrutamento	2024

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL					
Objetivo	Medida/Ação	Responsabilidade	Público-alvo	Indicador	Cronograma
Promoção e divulgação de medidas de apoio à parentalidade e sua conjugação com a vida profissional	Flexibilização dos horários no sentido de favorecer a gestão familiar	CESSS/CD	Docentes e Não Docentes	Regulamento	2024
	Iniciativas de promoção e incentivo ao exercício de uma parentalidade plena, com foco na paridade de género	CESSS	Docentes e Não Docentes	1 ação/ano	2024
	Horários de trabalho ajustados em função de existência de dependentes	CD	Docentes	Regulamento	2023
	Divulgação das medidas existentes de apoio ao exercício da parentalidade	CESSS/CD	Comunidade Educativa	1 ação/ano	2024
	Comemoração de datas relevantes para a temática	CESSS/CD	Comunidade Educativa	2 post/ano	2024
	Articular com a Câmara Municipal de Matosinhos para disponibilização de um espaço, à entrada do ISSSP, para colocação de bicicletas, trotinetes e wallbox				
	Tornar a instituição um espaço pet friendly, criando um regulamento para a utilização dos espaços da instituição por animais de estimação da comunidade educativa, permitindo que um dia por mês esse espaço possa ser utilizado	CESSS	Comunidade Educativa	Contacto com CMM	2024
		CESSS	Comunidade Educativa	Regulamento	2025

SAÚDE					
Objetivo	Medida/Ação	Responsabilidade	Público-alvo	Indicador	Cronograma
Promoção da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida	Criar um protocolo para seguro de saúde para cobertura de tratamento e internamento hospitalar.	CESSS	Docentes e Não Docentes	1 Protocolo	2025
	Manutenção e reforço de protocolos para Gabinete de Psicologia	CESSS	Comunidade Educativa	Pelo menos 2 protocolos	2024
	Protocolo para acesso a serviço de saúde ocupacional acessível a todos/as os/as colaboradores/as.	CESSS	Docentes e Não Docentes	1 Protocolo	2023
	Medidas de proteção dos/as trabalhadores/as com doença crónica ou necessidade de exames ou tratamentos médicos que não determinem baixa médica (ajuste na distribuição do serviço docente e articulação com restantes colaboradores/as).	CESSS	Docentes e Não Docentes	Regulamento	2023
	Medidas de proteção dos/as colaboradores com 60 ou mais anos de idade (Redução na DSD, licença sem vencimento por 1 ano por motivos pessoais, horário de trabalho a tempo parcial).	CESSS/CD	Docentes	Regulamento	2025
Divulgação das medidas no âmbito da saúde, bem-estar e qualidade de vida	Serviço gratuito de informação e apoio a vítimas de assédio e/ou violência acessível a todos/as os/as colaboradores/as.	CD	Comunidade ISSSP	1 Protocolo	2024
	Divulgação dos apoios e serviços disponíveis	CD	Comunidade ISSSP	1 ação/ano	2024
	Comemoração de datas relevantes para a temática	CD	Comunidade ISSSP	2 post/ano	2023
	Dar o dia de aniversário	CESSS	Docentes e Não docentes	Regulamento	2024

6. MONITORIZAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO

Pretende-se que o instrumento aqui descrito seja percecionado como um ponto de partida para um processo que requer uma atualização permanente de saberes, competências e do conhecimento da realidade da instituição, o qual é construído à medida que são implementadas novas políticas e concretizadas as ações previstas.

Ora, com o intuito de aferir o grau de cumprimento dos objetivos propostos, avaliar o impacto do plano, bem como a sua eficácia e eficiência, torna-se premente acompanhar, monitorizar e avaliar continuamente este processo. Este processo de monitorização e avaliação deve assentar em critérios de rigor e transparência, e deve ser realizado de forma sistematizada e com uma relação de proximidade com todo o processo.

Este processo terá por base os indicadores de sucesso definidos para cada objetivo, uma vez que os objetivos do plano foram definidos numa perspetiva SMART (específicos, mensuráveis, atingíveis, relevantes e temporizáveis), o que facilita a sua monitorização e avaliação.

O processo de monitorização e avaliação será realizado por uma equipa multidisciplinar, a qual irá acompanhar a implementação do plano e, no caso de não estarem a ser cumpridos os objetivos definidos, irá propor os devidos reajustes e estratégias para a boa prossecução do plano de ação.

7. BIBLIOGRAFIA

- AVISO N.º POISE–22-2020-03 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.
- Coelho, B., Torres, A., Costa, D. & Sant'Ana, H. (2018). *Guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho*. Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Conselho Nacional de Educação (2020). *Estado da Educação 2019*. Lisboa. Conselho Nacional de Educação
- Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas* (4ª ed.). Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Lopes, M. (2016). *Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Pernas, G., Fernandes, M.V., & Guerreiro, M. D. (2008). *Guião para a implementação de planos de igualdade na administração pública local*. Lisboa: ISCTE.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.
- Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.