

2023-2027

PLANO PARA A IGUALDADE



ÍNDICE

- 03** Introdução
- 04** Princípios Fundamentais
- 07** Diagnóstico Inicial
- 10** Plano de Implementação
- 17** Glossário

INTRODUÇÃO

A elaboração deste Plano para a Igualdade baseia-se no ciclo diagnóstico-planeamento-implementação-monitorização/ avaliação, com o intuito de divulgar informação cientificamente validada sobre o tema da igualdade de género, promover a reflexão junto da sua comunidade académica e identificar as potencialidades e as fragilidades para que seja estimulada a (re)definição de ações/ medidas. A sua elaboração contou com a contribuição do Conselho de Direção, do pessoal docente, bem como do pessoal de administração e serviços.

Este primeiro Plano para a Igualdade da ESSSM assenta numa visão interseccional, uma vez que as ações/ medidas delineadas têm como objetivo mitigar os enviesamentos associados ao género, mas também de outras dimensões (e.g., a idade, a diversidade funcional, a orientação sexual e a etnia). A elaboração e a implementação deste Plano para a Igualdade afirmam e reforçam o compromisso da ESSSM na promoção de uma comunidade mais inclusiva para todas as pessoas.

O Plano para a Igualdade está alinhado com as exigências dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), mas também com a Comissão Europeia através das indicações apresentadas pelo programa Horizonte Europa. O grupo de trabalho que assegura a implementação, monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade foi nomeado pelo Conselho de Direção e trabalha em articulação com o Gabinete do Sistema Interno de Garantia da Qualidade.



PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS E COMPROMISSO COM A IGUALDADE

O Código de Ética e Conduta da Escola Superior de Saúde Santa Maria (ESSSM), sustentado numa matriz humanista, cristã e franciscana, demonstra o seu comprometimento com o princípio de igualdade de oportunidades e a rejeição de qualquer tipo de discriminação contra a dignidade humana (e.g., género, origem, etnia, confissão política, ideológica e/ou religiosa, ou a discriminação da pessoa com deficiência).

Através destes princípios fundamentais, a ESSSM delineou um Plano para a Igualdade, focando-se em cinco áreas temáticas:

- 1) Liderança e tomada de decisão;
- 2) Recrutamento, seleção e progressão na carreira;
- 3) Dimensão de género na investigação e na transferência de conhecimento;
- 4) Enviesamentos e estereótipos de género, sexismo e assédio;
- 5) Equilíbrio de género na conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

A ESSSM, com o seu Plano para a Igualdade, procura usar o seu papel privilegiado para ajudar a construir uma comunidade mais inclusiva e diversificada procurando responder aos objetivos por si delineados:

- a) a promoção de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens;
- b) a promoção de uma comunidade mais inclusiva e consciente da diversidade;
- c) a promoção da consciencialização da importância desta temática junto da sua comunidade académica e pessoal de administração e serviços.

Para a concretização destes objetivos, a ESSSM delineou algumas medidas/ ações para o seu Plano para a Igualdade. Assim, relativamente à temática **Liderança e tomada de decisão** estão contempladas medidas que impliquem os órgãos de governo da ESSSM nas políticas de igualdade de género e diversidade (e.g., divulgação do documento da política de compromisso da ESSSM sobre igualdade e diversidade e a aprovação do seu Plano para a Igualdade) e a demonstração de apoio e integração das questões de género na ESSSM (e.g., construção de uma equipa destinada à elaboração, implementação e monitorização do Plano para a Igualdade na ESSSM).

Na segunda temática, **Recrutamento, seleção e progressão na carreira**, foram elaboradas algumas medidas que promovam a igualdade de género no recrutamento de colaboradores/as e de docentes, tais como: a promoção de sessões de formação e workshops sobre igualdade de género, preconceito e enviesamento inconsciente no recrutamento e a identificação de áreas de atividade com marcado desequilíbrio de género e apoiar a promoção do recrutamento/ progressão do género minoritário.

No que toca à terceira temática, **Dimensão de género na investigação e na transferência de conhecimento**, foram idealizadas ações que integrem a dimensão de género e diversidade em atividades pedagógicas e de formação (e.g., promoção do uso de linguagem inclusiva de género em trabalhos académicos (incluindo dissertações); adaptar os inquéritos pedagógicos para incluir a dimensão de género e diversidade na prática pedagógica), bem como promover momentos de formação para temáticas relacionadas com a igualdade de género e diversidade (e.g., realizar workshops e sessões de formação sobre a igualdade de género e a diversidade; realizar workshops e sessões de formação sobre linguagem inclusiva).

Relativamente à temática **Enviesamentos e Estereótipos de Género**, a ESSSM tem pensadas algumas medidas que previnam e combatam a discriminação, o assédio e as violências de género ou de outra tipologia (e.g., divulgar documentos sobre igualdade de género, diversidade e não discriminação pela comunidade académica; capacitar docentes e colaboradores/as com competências para identificar e encaminhar situações de discriminação e assédio). Além disso, a ESSSM procurará promover um ambiente e uma cultura organizacional inclusiva através da utilização de linguagem/comunicação inclusiva (e.g., adotar uma linguagem e comunicação inclusiva de género na comunicação institucional (interna e externa) na ESSSM).

Por último, relativamente à temática **Equilíbrio de género na conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal**, a ESSSM tem como objetivo a promoção de medidas de flexibilização do espaço e do tempo (e.g., desenvolver uma política de trabalho remoto compatível com a partilha das responsabilidades familiares).

Este primeiro Plano para a Igualdade da ESSSM assenta numa visão interseccional, uma vez que as ações/medidas delineadas têm como objetivo mitigar os enviesamentos associados ao género, mas também de outras dimensões (e.g., a idade, a diversidade funcional, a orientação sexual e a etnia). A elaboração e a implementação deste Plano para a Igualdade afirmam e reforçam o compromisso da ESSSM na promoção de uma comunidade mais inclusiva.

Desta forma, o Plano para a Igualdade da ESSSM procura alinhar-se com as exigências dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), nomeadamente o ODS 4, o ODS 5, o ODS 8, o ODS 10 e o ODS 16, da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), mas também com a Comissão Europeia através das indicações apresentadas pelo programa Horizonte Europa.

Em síntese, a ESSSM, com a elaboração, a implementação e a monitorização do seu Plano para a Igualdade procurará dar uso do seu papel privilegiado, enquanto instituição de ensino superior, para influenciar o meio social em que se insere e desta forma contribuir para a construção de uma comunidade que valorize as questões da igualdade e inclusão.



DIAGNÓSTICO INICIAL



ESTUDANTES

No ano letivo 2021-2022, a ESSSM tinha 853 estudantes, sendo 528 na formação pré-graduada e 325 na formação pós-graduada. Na formação pré-graduada, 179 estudantes (33,9%) representavam inscrições pelo 1.º ano - 1.ª vez. Na formação pós-graduada, cuja oferta formativa com um ano de duração é mais comum, 299 estudantes (92,0%) representavam novas matrículas. O número global de graduados foi de 317, sendo 123 na formação pré-graduada e 194 na formação pós-graduada.

Estudantes por género



853

Estudantes

317

Graduados

Associação de Estudantes

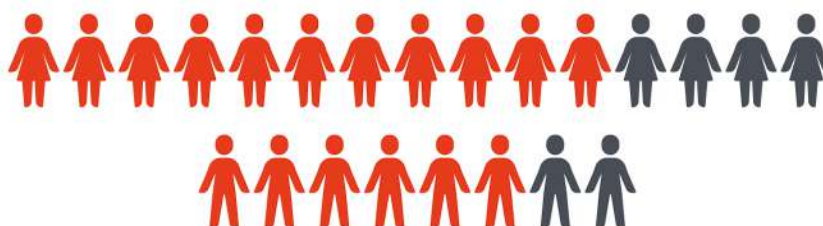


Representantes de Curso/ Ano/ Turma cursos TeSP e Licenciaturas



RECURSOS HUMANOS

No ponto de partida deste relatório, a ESSSM conta com 23 docentes contratados, dos quais 21 se encontram a tempo integral e 2 a tempo parcial a 50% (22 ETIs). Quinze docentes (65,2%) são do sexo feminino. No total, 11 docentes do sexo feminino (73,3%) e 6 docentes do sexo masculino (75,0%) têm doutoramento.



No corpo docente, o vencimento é definido de acordo com a categoria profissional, não havendo diferenças entre géneros. Neste momento a escola conta com um docente na categoria de Professor Coordenador Principal (um homem) e dois docentes na categoria de Professor Coordenador (duas mulheres).

Conselho Direção



Conselho Técnico-Científico

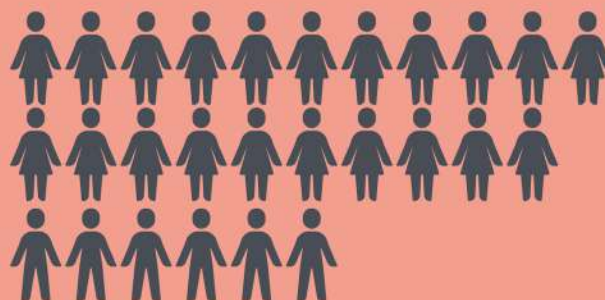


Conselho Pedagógico



No diagnóstico inicial, o pessoal de administração e serviços incluía 27 funcionários, sendo 21 (77,8%) do sexo feminino. Do total de funcionários, 44,4% têm habilitações ao nível do ensino superior e 11,1% encontram-se a prosseguir estudos.

O vencimento é definido de acordo com as categorias profissionais e esta é independente do género.



PLANO DE IMPLEMENTAÇÃO



ÁREA TEMÁTICA: LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO

Objetivo

Ação/ Medida

Implicar os órgãos de governo da ESSSM nas políticas de igualdade de género e diversidade

- Divulgar o documento da política de compromisso da ESSSM sobre igualdade e diversidade e aprovação do seu Plano para a Igualdade:
 - Público-alvo: estudantes, docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: divulgação pública do documento
 - Implementação: 2023
- Afirmar uma política de tolerância zero face à discriminação e assédios moral e sexual:
 - Público-alvo: estudantes, docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: divulgação pública da declaração
 - Implementação: 2023

Apoiar a integração das questões de Género na ESSSM

- Construir uma equipa destinada à elaboração, implementação e monitorização do Plano para a Igualdade na ESSSM:
 - Público-alvo: Conselho de Direção, equipa constituída e Gabinete do Sistema Interno de Garantia da Qualidade
 - Indicadores: formalização pública da equipa e o início de funcionamento
 - Implementação: 2023

Caracterizar a ESSSM ao nível da Igualdade

- Realizar análise detalhada sobre a ESSSM ao nível da Igualdade:
 - Público-alvo: estudantes, docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: análise do n.º de efetivos por género a todos os níveis e do n.º médio de anos para progressão na carreira, entre outros
 - Implementação: 2023

Monitorizar e disseminar indicadores do Plano para a Igualdade

- Monitorizar a implementação do Plano para a Igualdade na ESSSM e publicar dados anuais sobre Igualdade de Género e Diversidade que retrate a realidade da instituição e demonstre a evolução em relação aos anos anteriores:
 - Público-alvo: estudantes, docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: análise do n.º de medidas implementadas vs. previstas, inclusão, no relatório de atividades, de secção sobre igualdade
 - Implementação: anual

ÁREA TEMÁTICA: RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

Objetivo

Ação/ Medida

Promover a igualdade de género no recrutamento de pessoal de administração e serviços

- Promover sessões de formação e workshops sobre igualdade de género, preconceito e enviesamento inconsciente no recrutamento:
 - Público-alvo: Conselho de Direção, Recursos Humanos e coordenadores de serviços/ gabinetes
 - Indicadores: análise do n.º de horas de formação e n.º de participantes na formação
 - Implementação: anual
- Identificar áreas de atividade com marcado desequilíbrio de género e apoiar a promoção do recrutamento/progressão do género minoritário:
 - Público-alvo: Conselho de Direção, Recursos Humanos e coordenadores de serviços/ gabinetes
 - Indicadores: análise do % de pessoal de género feminino e masculino por cada área de atividade
 - Implementação: anual
- Estabelecer orientações para a avaliação de candidatos/as evitando o preconceito/ enviesamento inconsciente:
 - Público-alvo: Conselho de Direção, Recursos Humanos e coordenadores de serviços/ gabinetes
 - Indicadores: revisão das atuais tabelas de análise dos processos de recrutamento
 - Implementação: 2024

Promover a igualdade de género no recrutamento de docentes

- Identificar áreas de atividade com marcado desequilíbrio de género e apoiar a promoção do recrutamento/progressão do género minoritário:
 - Público-alvo: Conselho de Direção, Recursos Humanos e coordenadores de área técnico-científica
 - Indicadores: análise do % de pessoal de género feminino e masculino por cada área técnico-científica
 - Implementação: anual
- Estabelecer orientações para a avaliação de candidatos/as evitando o preconceito/ enviesamento inconsciente:
 - Público-alvo: Conselho de Direção, Recursos Humanos e coordenadores de área técnico-científica
 - Indicadores: revisão das atuais tabelas de análise dos processos de recrutamento
 - Implementação: 2024

ÁREA TEMÁTICA: DIMENSÃO DE GÉNERO NA INVESTIGAÇÃO E TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO

Objetivo

Ação/ Medida

Promover a dimensão de género na investigação

- Garantir uma maior representação igualitária de género em equipas de investigação candidatas a financiamento:
 - Público-alvo: docentes e Núcleo de Investigação e Projetos
 - Indicadores: equilíbrio de géneros, de acordo com as áreas de especialização e áreas técnico-científicas
 - Implementação: 2024-2027
- Incentivar a inclusão da temática de igualdade de género em projetos de investigação em diferentes áreas:
 - Público-alvo: docentes e Núcleo de Investigação e Projetos
 - Indicadores: análise do n.º de projetos com esta temática
 - Implementação: 2024-2027

Integrar a dimensão de género e diversidade em atividades pedagógicas e de formação

- Promoção do uso de linguagem inclusiva de género em trabalhos académicos (incluindo dissertações):
 - Público-alvo: estudantes e docentes
 - Indicadores: atualização das normas para a elaboração e apresentação de trabalhos académicos
 - Implementação: 2024
- Desenvolver recomendações (texto ou vídeo) sobre a dimensão de género e diversidade
 - Público-alvo: estudantes, docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: publicação das recomendações
 - Implementação: 2024
- Incluir a dimensão de género e diversidade na prática pedagógica nos inquéritos pedagógicos:
 - Público-alvo: estudantes e docentes
 - Indicadores: alteração efetiva e implementação dos inquéritos pedagógicos
 - Implementação: 2024

Objetivo

Ação/ Medida

(continuação)

- Incentivar a paridade de género em júris académicos, de supervisão e de avaliação:
 - Público-alvo: estudantes e docentes
 - Indicadores: atualização das normas de seleção dos elementos participativos em júris académicos, de supervisão e de avaliação
 - Implementação: 2024

Promover momentos de formação para temáticas relacionadas com a igualdade de género e diversidade

- Realizar workshops e sessões de formação sobre a igualdade de género e a diversidade:
 - Público-alvo: estudantes, docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: divulgação e dinamização das ações; análise do n.º de destinatários alcançados
 - Implementação: 2024
- Realizar workshops e sessões de formação sobre discriminação, preconceito e enviesamento:
 - Público-alvo: estudantes, docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: divulgação e dinamização das ações; análise do n.º de destinatários alcançados
 - Implementação: 2025
- Realizar workshops e sessões de formação sobre linguagem inclusiva:
 - Público-alvo: estudantes, docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: divulgação e dinamização das ações; análise do n.º de destinatários alcançados
 - Implementação: 2026
- Realizar Conferência/Simpósio/Seminário sobre Igualdade de Género na Investigação e apresentação dos resultados de monitorização do Plano para a Igualdade de Género à comunidade:
 - Público-alvo: estudantes, docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: divulgação e dinamização das ações; análise do n.º de destinatários alcançados
 - Implementação: 2027

ÁREA TEMÁTICA: ENVIESAMENTOS E ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO, SEXISMO E ASSÉDIO

Objetivo

Ação/ Medida

Prevenir e combater discriminação, assédio e violências de género ou de outra tipologia

- Divulgar documentos sobre igualdade de género, diversidade e não discriminação pela comunidade académica:
 - Público-alvo: estudantes, docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: divulgação efetiva dos documentos
 - Implementação: anual
- Capacitar docentes e colaboradores/as com competências para identificar e encaminhar situações de discriminação e assédio:
 - Público-alvo: docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: análise do n.º de horas de formação e n.º de formandos
 - Implementação: anual
- Divulgar a existência de canal de denúncia da Província FMNS:
 - Público-alvo: estudantes, docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: análise do n.º de visualizações do canal de denúncias ou da sua política
 - Implementação: 2023
- Monitorizar queixas de discriminação, assédio e violências de género ou de outra tipologia:
 - Público-alvo: estudantes, docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: análise do n.º de denúncias e sua taxa de resolução
 - Implementação: anual

Promover ambiente e cultura organizacional inclusiva através da utilização de linguagem e comunicação inclusiva

- Adotar uma linguagem e comunicação inclusiva de género na comunicação institucional (interna e externa) na ESSSM:
 - Público-alvo: estudantes, docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: Análise de documentos internos e publicações com linguagem inclusiva
 - Implementação: 2025

ÁREA TEMÁTICA: EQUILÍBRIO DE GÉNERO NA CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Objetivo

Promover medidas de flexibilização do espaço e do tempo

Ação/ Medida

- Desenvolver uma política de trabalho remoto compatível com a partilha das responsabilidades familiares:
 - Público-alvo: docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: desenvolvimento de documento com política de trabalho remoto
 - Implementação: 2024
- Possibilitar a realização de trabalho remoto, promovendo assim a autonomia e a confiança nos docentes e pessoal de administração e serviços:
 - Público-alvo: docentes e pessoal de administração e serviços
 - Indicadores: desenvolvimento de documento com política de trabalho remoto
 - Implementação: 2024

GLOSSÁRIO

Apresentamos um glossário com as definições de um conjunto de dimensões e conceitos no âmbito da Igualdade de Género e que pretende ser uma introdução útil para uma maior compreensão desta temática:

Abordagem interseccional - Método de investigação em que o género, etnia, classe, sexualidade e outras diferenças sociais são analisadas em simultâneo (EIGE, 2021).

Género - Atributos sociais e oportunidades associadas ao facto de se ser mulher ou homem (EIGE, 2021).

Igualdade de Género - Refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades entre mulheres e homens. A igualdade não significa que as mulheres e os homens se tornarão iguais, mas que os direitos, as responsabilidades e as oportunidades das mulheres e dos homens não dependerão do facto de terem nascido homens ou mulheres (EIGE, 2021).

Estereótipos de Género - Os estereótipos de género são ideias preconcebidas segundo as quais são atribuídas, arbitrariamente, a homens e mulheres características e papéis determinados e limitados pelo seu género (EIGE, 2021).

Assédio - Conduta indesejada relacionada com o sexo de uma pessoa que tenha por objetivo ou efeito violar a dignidade dessa pessoa e criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo (EIGE, 2021).

Violência de Género - Violência dirigida contra uma pessoa devido ao seu sexo, identidade de género ou expressão de género, ou que afeta desproporcionadamente pessoas de um determinado sexo (EIGE, 2021).

Linguagem inclusiva/ Linguagem sensível ao género - A linguagem inclusiva ou sensível à questão do género é aquela que trata as mulheres e os homens de forma igual, sem perpetuar as percepções estereotipadas dos papéis de cada pessoa em função do género. Ao ponderar alternativas sensíveis à questão do género, é preciso ter sempre em conta eventuais ambiguidades ou inflexões de sentido e escolher a solução mais adequada (Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia, 2018).

