



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO DA ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DE PAULA FRASSINETTI

O Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não discriminação (PIGIND) da Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti (ESEPF) enquadra-se no âmbito da ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

A promoção da igualdade, especificamente a igualdade de género, constitui um dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos na Agenda 2030 das Nações Unidas (ODS 5 e 10). Trata-se de um desafio atual e fundamental com vista à construção de uma sociedade igualitária, mais justa e inclusiva.

Este primeiro Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (PIGIND) da ESEPF, enquanto referencial estratégico, encontra-se enraizado no Código de Ética e de Conduta da Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti, que preconiza e promove, entre outros, os princípios do respeito incondicional pela *Liberdade e Dignidade* de cada pessoa, a *Solidariedade e Inclusão*, bem como a *Interdependência* e a *Cooperação*.

Como materialização dos princípios fundamentais do Código de Ética e de Conduta, a ESEPF delineou, no âmbito da ENIND, um Plano (PIGIND) com incidência em seis áreas temáticas:

1. *Comunicação institucional, interna e externa*: adotando-se uma linguagem não discriminatória em todas as comunicações, com particular atenção a quaisquer enviesamentos e estereótipos de género, sexismo e assédio;
2. *Admissão, ingresso e avaliação*: respeitando-se a diversidade e a singularidade dos estudantes em todas as etapas do seu percurso académico;
3. *Recrutamento, avaliação de desempenho e progressão na carreira*: promovendo-se a equidade e igualdade de género e oportunidades inclusivas, abrangendo docentes e colaboradores;
4. *Extensão à comunidade*: dinamizando-se ações que reforcem os valores da igualdade, da inclusão e da não discriminação;
5. *Investigação e ensino*, numa dupla perspetiva: (i) garantindo-se que os princípios de igualdade de género, inclusão e não discriminação sejam integrados na investigação e no ensino, considerando as variáveis de género e inclusão nas diferentes UC dos Ciclos de Estudos da ESEPF; (ii) acompanhando-se e divulgando-se dados relevantes sobre Igualdade, Inclusão e não discriminação nos processos de investigação e ensino e aprendizagem.
6. *Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal*: promovendo-se o bem-estar, o ambiente seguro e cuidadoso com docentes e colaboradores.

Em coerência com os princípios do Código e as seis áreas de incidência supra identificadas, a ESEPF determina três objetivos deste Plano – sem prejuízo de outros que se possam vir a definir no futuro – que contemplam:

- a. O combate a todas as formas de violência e de discriminação, nomeadamente, baseadas no sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, nacionalidade, idade, diversidade funcional, grupo social ou opiniões políticas, entre outras;
- b. O reforço das práticas sociais e culturais sensíveis à igualdade de género na instituição;
- c. A promoção da igualdade de oportunidades e a inclusão de todos os estudantes, docentes e colaboradores.



Uma Comissão constituída por representantes dos docentes, dos estudantes, colaboradores e órgãos de governo, nomeada pelo Conselho de Direção, assegura a implementação, monitorização, avaliação e emissão de recomendações de melhoria relativas ao progresso de implementação do PIGIND. Esta Comissão trabalha em articulação com a/o gestor/a do Plano Estratégico e o Gabinete de Avaliação e Qualidade procedendo à análise de medidas implementadas *vs.* previstas, em secção sobre igualdade a criar e a incluir no relatório anual da ESEPF, de forma a retratar e a demonstrar a evolução institucional em relação aos anos anteriores.

PLANO DE AÇÃO 2024-2027

Área 1 - Comunicação institucional, interna e externa	
Objetivo	Ação/ Medida
Adoção de uma linguagem não discriminatória em todas as comunicações	<p>⇒ Incorporar progressivamente os temas da igualdade, inclusão e não discriminação, especialmente em relação à igualdade de género, na comunicação formal, incluindo o <i>website</i>, brochuras, e documentos de divulgação interna e externa.</p> <ul style="list-style-type: none">– <u>Público-alvo</u>: órgãos de gestão, gabinete de comunicação e informação e restantes estruturas e serviços da ESEPF– <u>Indicadores</u>: verificação periódica da comunicação pela Comissão– <u>Implementação</u>: em <i>continuum</i>
Atenção a quaisquer enviesamentos e estereótipos de género, sexismo e assédio	<p>⇒ Divulgar PIGIND pela comunidade académica:</p> <ul style="list-style-type: none">– <u>Público-alvo</u>: estudantes, docentes e colaboradoras/as– <u>Indicadores</u>: divulgação efetiva do Plano– <u>Implementação</u>: anual <p>⇒ Realizar workshops e sessões de formação sobre linguagem inclusiva, igualdade de género e a diversidade e sobre discriminação, preconceito e enviesamento;</p> <ul style="list-style-type: none">– <u>Público-alvo</u>: estudantes, docentes e colaboradoras/es– <u>Indicadores</u>: divulgação e dinamização das ações; análise do n.º de destinatários alcançados;– <u>Implementação</u>: anual

Área 2 - Admissão, ingresso e avaliação	
Objetivo	Ação/ Medida
Respeitar a diversidade e a singularidade dos estudantes em todas as etapas do seu percurso académico	<p>⇒ Revisão do Estatuto do Estudante com Medidas de Suporte à Aprendizagem e à Inclusão da ESEPF</p> <ul style="list-style-type: none">– <u>Público-alvo</u>: estudantes e Gabinete de Apoio ao Estudante– <u>Indicadores</u>: introdução de alterações no documento orientadas pelo objetivo enunciado– <u>Implementação</u>: 2024 <p>⇒ Revisão dos formulários em uso na ESEPF na ótica de uma linguagem inclusiva</p> <ul style="list-style-type: none">– <u>Público-alvo</u>: Serviços de Gestão Académica; Digitalis– <u>Indicadores</u>: ações de monitorização pelo GAQ– <u>Implementação</u>: 2025



Área 3 - Recrutamento, avaliação de desempenho e progressão na carreira	
Objetivo	Ação/ Medida
Promover a equidade e igualdade de género e oportunidades inclusivas, abrangendo docentes e colaboradores	<p>⇒ Mapear áreas de atividade com marcado desequilíbrio de género e apoiar o recrutamento e/ou progressão no sentido de se alcançar um maior equilíbrio</p> <ul style="list-style-type: none">– Público-alvo: Conselho de Direção, Serviços de Gestão de Recursos Humanos– Indicadores: análise da % de docentes de género feminino e masculino por cada área técnico-científica e % de colaboradores por serviços de apoio– Implementação: 2025 <p>⇒ Estabelecer orientações para a avaliação de candidatos/as evitando o preconceito/ enviesamento inconsciente</p> <ul style="list-style-type: none">– Público-alvo: Conselho de Direção, Serviços de Gestão de Recursos Humanos– Indicadores: existência e implementação de um plano de realocação e de capacitação dos colaboradores nas áreas da sua atuação e de um plano de renovação progressiva do corpo docente– Implementação: 2025 a 2027

Área 4 - Extensão à comunidade	
Objetivo	Ação/ Medida
Implementar ações que reforcem os valores da igualdade, da inclusão e a não discriminação	<p>⇒ Realizar iniciativas (Seminários/ <i>Workshops</i>) sobre Igualdade de Género na transferência de conhecimento com apresentação dos resultados de monitorização do PIGIND à comunidade</p> <ul style="list-style-type: none">– Público-alvo: estudantes, docentes e colaboradores– Indicadores: divulgação e dinamização das ações pelo CIPAF; análise do n.º de destinatários alcançados– Implementação: 2025, 2026 e 2027

Área 5 - Investigação e ensino	
Objetivo	Ação/ Medida
Garantir que os princípios de igualdade de género, inclusão e não discriminação sejam integrados no ensino e aprendizagem, considerando as variáveis de género e inclusão nas diferentes UC dos Ciclos de Estudos da ESEPF	<p>⇒ Promover o uso de linguagem inclusiva de género no ensino e nos trabalhos académicos.</p> <ul style="list-style-type: none">– Público-alvo: estudantes e docentes– Indicadores: atualização das normas para a elaboração dos trabalhos académicos na ESEPF– Implementação: 2025, 2026 e 2027 <p>⇒ Incluir a dimensão de género e diversidade na prática pedagógica.</p> <ul style="list-style-type: none">– Público-alvo: estudantes e docentes– Indicadores: verificação dos sumários pelos diretores de CE com informação resumida a verter para o relatório de monitorização anual de CE– Implementação: 2025, 2026 e 2027



	<p>⇒ Incluir a dimensão de género e diversidade nos inquéritos pedagógicos.</p> <ul style="list-style-type: none">– Público-alvo: estudantes– Indicadores: inquéritos pedagógicos adaptados pelo GAQ– Implementação: 2025, 2026 e 2027
Acompanhar e divulgar dados relevantes sobre Igualdade, Inclusão e não discriminação nos processos de investigação	<p>⇒ Incentivar a inclusão da temática de igualdade de género em projetos de investigação do CIPAF</p> <ul style="list-style-type: none">– Público-alvo: docentes e estudantes– Indicadores: análise do n.º de projetos com esta temática a verter para o relatório anual de atividades do CIPAF– Implementação: 2025, 2026 e 2027

Área 6 - Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

Objetivo	Ação/ Medida
Promover o bem-estar de docentes e colaboradores	<p>⇒ Criação e implementação de um plano bem-estar na ESEPF para docentes e colaboradores.</p> <ul style="list-style-type: none">– Público-alvo: docentes e colaboradores– Indicadores: existência do plano e sua aplicação– Implementação: 2025 (Plano); 2025, 2026 e 2027 (aplicação)
Promover o ambiente seguro e cuidadoso para docentes e colaboradores	<p>⇒ Implementar o Serviço de Cuidado Integral (SCI) da PPIISD na ESEPF</p> <ul style="list-style-type: none">– Público-alvo: estudantes, docentes e colaboradores– Indicadores: existência do Núcleo do SCI a funcionar na ESEPF– Implementação: 2024 <p>⇒ Capacitar docentes e colaboradores/as com competências para identificar e encaminhar situações de discriminação e assédio.</p> <ul style="list-style-type: none">– Público-alvo: docentes e colaboradores– Indicadores: N.º de ações de formação realizadas; N.º de participantes– Implementação: anual <p>⇒ Monitorizar manifestações de discriminação, assédio e violências de género ou de outra tipologia</p> <ul style="list-style-type: none">– Público-alvo: estudantes, docentes e colaboradores– Indicadores: análise do n.º de manifestações ou denúncias e sua taxa de resolução– Implementação: anual

Porto, 30 de outubro de 2024

O Conselho de Direção