PLANO DE GÉNERO E DIVERSIDADE

DOS ESTABELECIMENTOS ENSINO LUSÓFONA 2021-2027

Grupo de Trabalho
para a elaboração do Plano de Género e Diversidade
dos Estabelecimentos Ensino Lusófona

- Profª. Doutora Maria José Brites
- Profª. Doutora Carla Cerqueira
- Profª. Doutora Célia Taborda
- Prof. Doutor Daniel Cardoso
- Dr.ª. Érica Faleiro Rodrigues
- Dr. José Paulo Oliveira
- Dr.ª. Margarida Santos -
- Profª. Doutora Rita Grácio
- Profª. Doutora Sofia Caldeira
- Dr. Luís Martinho
- Dr.ª Ana Cunha

Índice

Enquadramento 4

Caracterização do Ensino Lusófona 5
Missão 5
Visão 5
Indicadores 6
Estratégia de implementação do Plano 9
A - Equilíbrio entre a vida pessoal, familiar, profissional e a cultura organizacional 9
B - Equilíbrio de género/diversidade nas lideranças e tomada de decisões 9
C - Igualdade de género/diversidade no recrutamento e progressão na carreira 10
D - Integração da dimensão do género/diversidade na investigação e inovação 11
E - Medidas contra o preconceito, desigualdades de género e assédio(s) 12
Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género e diversidade 13
A - Equilíbrio entre a vida pessoal, familiar, profissional e a cultura organizacional 13
B - Equilíbrio de género/diversidade nas lideranças e tomada de decisões 14
C - Igualdade de género/diversidade no recrutamento e progressão na carreira 14
D - Integração da dimensão do género/diversidade na investigação e inovação 15
E - Medidas contra o preconceito, desigualdades de género e assédio(s) 16

Índice de Figuras

Figura 1 Mapa de presença das IES do EnsinoLusófona no Mundo 5
Figura 2 Caracterização do universo de docentes (respondentes) por intervalo de Idades 6
Figura 3 Caracterização dos docentes por categoria de docente 7
Figura 4 Caracterização do universo do pessoal não docentes (respondentes) por intervalo de Idades 7
Figura 5 Caracterização do pessoal não docente por categoria profissional 7
Figura 6 Caracterização do universo dos Estudantes (respondentes) por intervalo de Idades 7
Figura 7 Caracterização dos estudantes por grau de ensino frequentado 8

Enquadramento

«Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.»
Artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

Compete à União Europeia, no âmbito das suas competências, promover a igualdade e a diversidade, valores fundamentais do projeto europeu e dos Direitos Sociais dos Cidadãos, tal como se encontra inscritos nos Tratados e demais documentos de relevo.
No tecido empresarial só poderemos concretizar só poderemos concretizar plenamente o nosso potencial se abarcarmos uma dimensão de aceitação e inclusão de toda a diversidade dos nossos talentos e se assegurarmos que a igualdade é uma prática quotidiana das Instituições.

Em linha com estas reflexão, e ciente da importância de avançar para a formalização de um conjunto de compromissos que venham a dar palco às estratégias já seguidas internamente, a Administração dos Estabelecimentos Ensino Lusófona, promoveu a constituição do grupo de trabalho com a missão de promover as diligências necessárias à elaboração do Plano de Género e Diversidade dos Estabelecimentos Ensino Lusófona (Universidade Lusófona, Instituto Politécnico da Lusofonia (IPLUSO), Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes (ISMAT), Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia (ISLA Gaia), ISLA Santarém-Instituto Politécnico, (ISLA Santarém) e Instituto Superior D. Dinis (ISDOM), bem como desenvolver um conjunto de iniciativas que têm como objetivo lançar os alicerces para a criação de uma comunidade Lusófona, científica e académica ativa nestas dimensões, e que se cruzem com os valores europeus e internacionais de promoção e incentivo à implementação de práticas de igualdade de oportunidades, equidade de género e diversidade na área da ciência e do Ensino Superior.

Este trabalho está a ser feito em conformidade com os objetivos fixados na agenda europeia/Horizonte Europa e na Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável, designadamente nas áreas de Educação de Qualidade (Objetivo 4), Igualdade de Género (Objetivo 5) e Redução das Desigualdades (Objetivo 10) e promoção de um impacto social consistente, não esquecendo igualmente as diretrizes da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030, estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, do 3 em linha - Programa para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar 2018-2019, e da Lei n.º 134/99, de 28 de Agosto que institui o regime jurídico da prevenção, proibição e do Combate à Discriminação.

Caracterização do Ensino Lusófona

Missão

O Ensino Lusófona é reconhecidamente o maior grupo a desenvolver a sua atividade na indústria da Educação em Língua Portuguesa com instituições de ensino superior, bem como instituições de ensino secundário e básico em todos os países de língua oficial portuguesa. Este grupo baseia-se no projeto educativo da Universidade Lusófona e partilha com ela o mesmo princípio orientador de contribuir para a criação, transmissão, crítica e difusão de cultura, arte, ciência e tecnologia que tem como objetivos o ensino, a investigação e a prestação de serviços nestes vários domínios, numa perspetiva interdisciplinar, em ordem ao desenvolvimento dos países e povos lusófonos.

O Ensino Lusófona é hoje um projeto único de um ponto de vista cultural e educativo, que contribui com a sua atividade para a difusão da lusofonia e o desenvolvimento do sistema nacional de ensino superior, como poucas outras instituições no país.

Figura 1 Mapa de presença das IES do Ensino Lusófona no Mundo

Visão

Os Estabelecimentos Ensino Lusófona têm desenvolvido ao longo dos anos um conjunto de atividades, desde a criação de infraestruturas de apoio, por exemplo à família, até à implementação de projetos de investigação e também de práticas educativas inclusivas. Este Plano tem como objetivo reforçar estes passos dados e também propor a criação de novas e diferenciadas respostas em linha com as manifestações de carência evidenciadas pelos principais stakeholders.

Assim, o foco de intervenção no âmbito da construção e adoção do Plano de Género e Diversidade para as entidades de ensino superior do Ensino Lusófona abrange cinco eixos identificados como prioritários e centrais, a nível nacional, europeu e internacional:

A - Equilíbrio entre a vida pessoal, familiar, profissional e a cultura organizacional;

B - Equilíbrio de género/diversidade nas lideranças e tomada de decisões;

C - Igualdade de género/diversidade no recrutamento e progressão na carreira;

D - Integração da dimensão do género/diversidade na investigação e inovação;

E - Medidas contra o preconceito, desigualdades de género e assédio.

Indicadores

Na linha do que tem sido desenvolvido a nível nacional e internacional por diversas instituições de ensino superior, uma das atividades que serve de alicerce para a concretização dos objetivos enunciados é a elaboração de um Plano de Género e Diversidade.

No âmbito da elaboração do Plano, foi implementado um diagnóstico na área de género e diversidade no qual foram envolvidos representantes dos principais atores institucionais e académicos do universo dos Estabelecimentos Ensino Lusófona, a saber: estudantes, pessoal docente, pessoal não docente. Este diagnóstico sustenta-se na análise de resultados de inquéritos por questionário aplicados online junto destes grupos e ainda na recolha de dados históricos e documentais do grupo Ensino Lusófona.

Segue-se, uma brevíssima descrição dos resultados dos inquéritos de suporte

a) Docentes

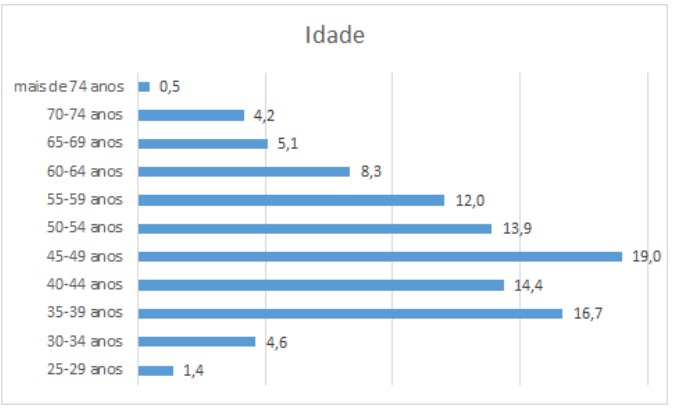

Figura 2 Caracterização do universo de docentes (respondentes) por intervalo de Idades

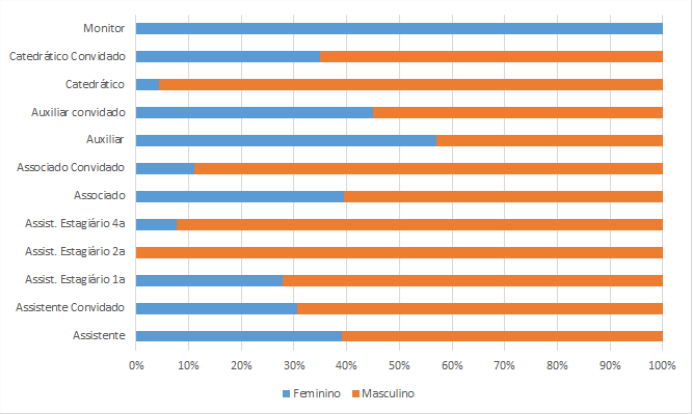

Figura 3 Caracterização dos docentes por categoria de docente

b) Pessoal não Docente

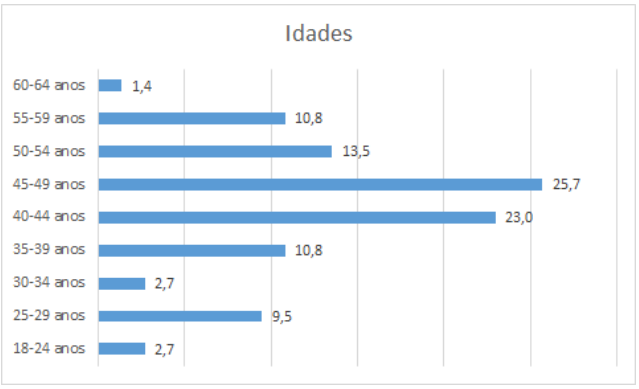

Figura 4 Caracterização do universo do pessoal não docentes (respondentes) por intervalo de Idades

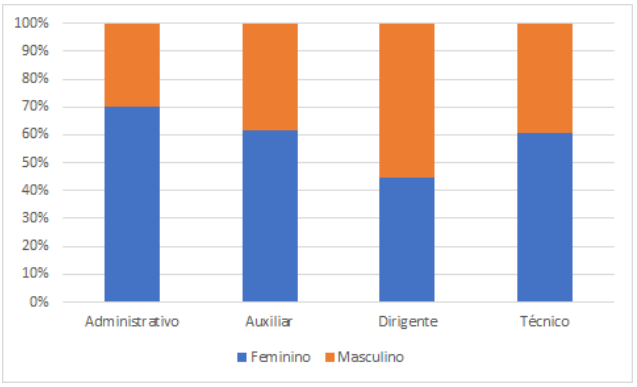

Figura 5 Caracterização do pessoal não docente por categoria profissional

b) Estudantes

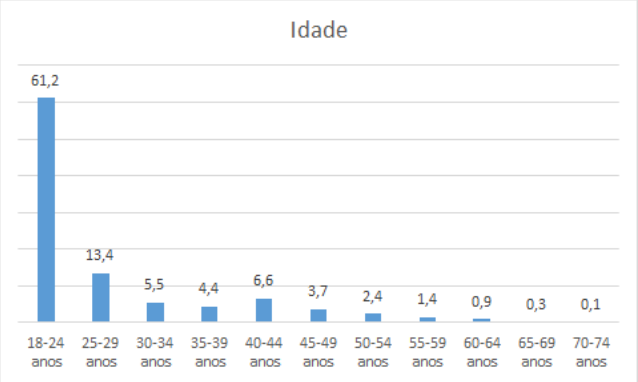

Figura 6 Caracterização do universo dos Estudantes (respondentes) por intervalo de Idades

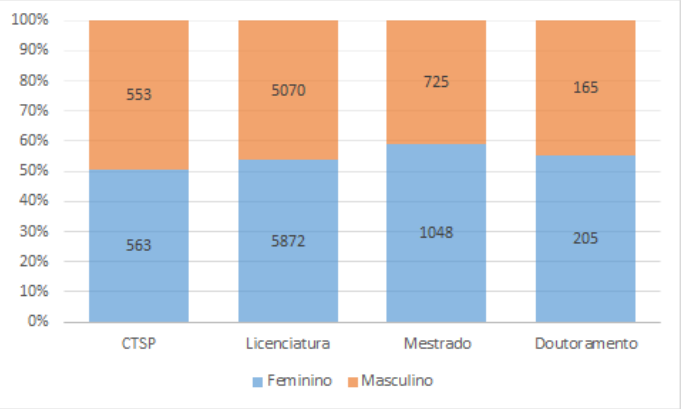

Figura 7 Caracterização dos estudantes por grau de ensino frequentado

Estratégia de implementação do Plano

O primeiro Plano de Género e Diversidade dos Estabelecimentos Ensino Lusófona (2021-2027) parte do diagnóstico da instituição e constitui um marco fulcral para a promoção da equidade de género e diversidade. Este assenta em cinco eixos considerados prioritários em termos de compromissos a assumir neste campo:

A - Equilíbrio entre a vida pessoal, familiar, profissional e a cultura organizacional

Na sociedade contemporânea o trabalho e/ou a carreira profissional são fundamentais na vida dos seres humanos, não só por razões económicas, mas também de realização pessoal. Contudo, as solicitações profissionais são cada vez maiores, por vezes de forma intrusiva, gerando pressão associada ao trabalho e causando um desequilíbrio entre este e a vida pessoal, familiar e social. A conciliação é particularmente difícil para o género feminino, pois, de acordo com Lígia Amâncio e Maria Helena Santos (2021), em Portugal, as tarefas domésticas ainda se encontram sobretudo a cargo das mulheres, o que significa que elas trabalham a duplicar, além do horário laboral, têm que cuidar da casa e da família.

Desafios, obstáculos, constrangimentos	● Necessidade de flexibilização de horários e equilíbrio entre a vida profissional e estudantil e familiar e pessoal. ● Stress, ansiedade e até depressão pela dificuldade de conciliação entre as várias vertentes da vida: pessoal, familiar e profissional e estudantil, em especial no género feminino. ● Pouca atenção a questões de parentalidade e de apoio a familiares e outras pessoas dependentes na esfera do cuidado. ● Necessidade de regras para comunicação nos tempos não-laborais. ● Necessidade de mais infraestruturas para apoio à família.
Objetivos de melhoria	● Equilibrar trabalho/estudo-família-vida pessoal, de modo a conciliar a vida profissional e/ou estudantil com a familiar e social de toda a comunidade académica das instituições do grupo Ensino Lusófona. ● Fomentar o bem- estar e motivação profissional decorrente deste balanceamento entre o desfrute da vida privada e a dedicação à carreira profissional. ● Fortalecer a Cultura Organizacional através da satisfação pessoal de todo o Ensino Lusófona. ● Contribuir para a retenção de profissionais qualificados e experientes com a criação de um ambiente de trabalho único na sua capacidade de promover uma relação equilibrada e estável entre o ambiente de trabalho e/ou estudantil e o ambiente familiar.

B - Equilíbrio de género/diversidade nas lideranças e tomada de decisões

Existe um desequilíbrio de diversidade e de género notório ao nível das funções de liderança e tomada de decisão nas instituições de ensino superior em Portugal. Os estereótipos e preconceitos de diversidade e género incentivam determinados estilos de liderança. A segregação vertical das mulheres continua a ser visível.

Problemas identificados	● Escalões mais elevados de remuneração mais concentrados no género masculino. ● Diferenças salariais para posições semelhantes.

	● Assumir cargos de liderança tende a significar para as mulheres uma sobrecarga de trabalho e responsabilidades. ● Existência de estereótipos e/ou preconceitos baseados no género e em outras pertenças identitárias. ● Estilos de liderança que dificultam a conciliação entre a esfera pessoal, familiar e profissional/estudantil. ● Necessidade de incorporar uma comunicação inclusiva (i.e., género/diversidade e etnia).
Objetivos de melhoria	● Fomentar a equidade de género/diversidade na liderança das equipas, promovendo que essa equidade é sinónimo de respeito pela diferença. ● Compreender os estilos de liderança e a sua relação com a cultura organizacional.

C - Igualdade de género/diversidade no recrutamento e progressão na carreira

A igualdade de género na esfera profissional deve merecer uma atenção constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível do recrutamento, da remuneração e da gestão da carreira.

- **Recrutamento**

  Os recursos humanos são ativos de extrema importância numa organização/instituição, pelo que o recrutamento de pessoas é de grande relevância. O recrutamento consiste na capacidade que uma organização/instituição tem para procurar, aliciar ou cativar potenciais candidatos para fazer parte desse organismo. O recrutamento dotará as organizações/instituições de competências e talentos necessários para o sucesso das mesmas.

- **Progressão na Carreira**

  O desenvolvimento profissional leva necessariamente a que, através das experiências de trabalho, as pessoas formem uma autoimagem (em termos de motivação, talento e valores) que irá influenciar a sua carreira.

  A carreira é entendida como o conjunto de atividades levadas a cabo pelas pessoas, de forma a alcançarem as mais altas competências, para orientarem o seu caminho profissional. A progressão na carreira, tradicionalmente, está associada à evolução vertical dentro de uma organização/instituição.

Problemas identificados	● Necessidade de clarificação de critérios de promoção na carreira. ● Promoção de critérios inclusivos para diferentes géneros, etnias, idades, entre outros.
Objetivos de melhoria	● Promover a igualdade de género/diversidade no recrutamento, remuneração e progressão na carreira de modo a difundir e enraizar as práticas de a justiça social em todo o Grupo Ensino Lusófona. ● Aplicar um Plano de Carreira com base no desempenho, experiência e mérito, assegurando o equilíbrio de género e de outras pertenças identitárias.

D - Integração da dimensão do género/diversidade na investigação e inovação

A Investigação e Inovação procura dar resposta aos desafios e oportunidades da ciência e com perspetiva de médio e longo prazos. Este processo deve ser inclusivo e dinâmico em relação aos diferentes atores envolvidos no processo de investigação. Relaciona-se com as equipas de investigação, no planeamento, gestão e execução da investigação e na tomada de decisão. A integração da dimensão do género/diversidade na investigação e inovação não só é socialmente responsável, como favorece a melhoria da qualidade da investigação, da pedagogia e da relevância societal dos conteúdos de investigação e inovação.

Assim sendo, entende-se da seguinte forma a dimensão de género e diversidade na investigação e inovação:

- participação que reflita a igualdade e diversidade nas equipas de investigação e inovação;
- projetos de investigação que incluam uma abordagem de género e que promovam a diversidade. Esta deve ser transversal em todos os domínios científicos;
- valorização das temáticas de género e diversidade na investigação e inovação;
- desmontar os estereótipos e não aceitar preconceitos e discriminação.

As dimensões de género e de diversidade no contexto específico da investigação e inovação colocam-se em quatro eixos fundamentais. Estes eixos contemplam o processo de investigação e inovação nas suas múltiplas dimensões.

a) Equipas de investigação;
b) Género e diversidade no conteúdo da investigação;
c) Disseminação e comunicação da investigação;
d) Monitorização dos processos e promoção de boas práticas:
e)

Problemas identificados	● Limitação da dimensão de diversidade de género e de outras pertenças identitárias em parte das equipas de investigação e de docência. ● Limitação da dimensão de género e de diversidade em todas as fases de investigação, de divulgação e de monitorização. ● Inclusão limitada destas temáticas em planos curriculares.
Objetivos	● Promoção de equidade de género e diversidade nas equipas. ● Incorporação da dimensão de género e diversidade em todas as fases de um projeto de investigação. ● Uso de linguagem inclusiva. ● Uso de materiais inclusivos. ● Promover a disseminação e comunicação junto da sociedade civil mais vasta, fomentando a desconstrução de estereótipos e preconceitos. ● Favorecer diálogo com *stakeholders* para promoção da área de género e diversidade. ● Divulgação de indicadores de género e diversidade que possam demonstrar o impacto da investigação e inovação. ● Promoção da inclusão da dimensão de género e de diversidade nas Fichas de Unidade Curricular.

E - Medidas contra o preconceito, desigualdades de género e assédio(s)

A discriminação e o assédio - com base em fatores diversos como sexo, género, idade, etnicidade, religião, deficiência física ou cognitiva, orientação sexual, identidade de género, precariedade laboral, nas decisões da estrutura hierárquica, etc. - são um problemas prevalentes nas instituições de ensino superior e de investigação, transversal a todas as disciplinas, e com consequências severas a nível individual, institucional e societal, assim como para a qualidade da investigação e ensino (Bondestam & Lundqvist, 2020).

Este eixo contempla medidas para promover um ambiente onde estudantes, docentes e pessoal não docente sejam tratados com dignidade, respeito, e sejam capazes de desfrutar de um ambiente de trabalho seguro, livre de discriminação e assédio. Estas medidas visam prevenir, detetar, e combater diferentes formas de discriminação ou assédio, atuando em três eixos fundamentais:

a) Formação e sensibilização para estudantes, pessoal docente e pessoal não docente.
b) Criação de procedimentos formais e informais para denúncia de discriminação e assédio.
c) Disseminação da informação sobre medidas contra discriminação e assédio, recursos existentes, e serviços de apoio pós-vitimização.

Problemas identificados	● As maiores dificuldades e queixas, bem como reclamações sobre mecanismos de denúncia deficitários, situam-se na confluência dos grupos minoritários (i.e., a nível sexual, religioso, de nacionalidade não portuguesa e étnico, entre outros). ● Estudantes colocados em posições de subalternidade em relação a docentes e pessoal auxiliar (por via da idade, da nacionalidade, do género, da condição física, por exemplo). ● Necessidade de melhores e mais mecanismos de denúncia, limitados por dificuldades/receios de queixas formais por parte de pessoas que identificaram terem sido vítimas. ● Ausência de código de conduta.
Objetivos	● Prevenir a discriminação e do assédio no âmbito dos Estabelecimentos Ensino Lusófona e investigação. ● Prevenir a discriminação, o assédio e a violência (moral, sexual e de género).

Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género e diversidade

A - Equilíbrio entre a vida pessoal, familiar, profissional e a cultura organizacional

Ações	Tipo (a)	Medidas	Ponto Focal	Serviços Envolvidos	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores	N	Criar e implementar um processo interno de adoção de medidas tais como o trabalho à distância ou teletrabalho e horários flexíveis sempre que as tarefas a executar assim o permitam, nomeadamente em casos em que os trabalhadores têm descendentes menores ou ascendentes a seu cargo	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e Administração	Evidência do procedimento interno criado e implementado;	Final 2022
Sensibilizar para a divisão entre a esfera profissional e a esfera privada	R	Divulgar, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores nomeadamente o direito de desligar aos fins de semana, feriados e outros momentos não laborais, a não obrigatoriedade de comunicações laborais fora do horário de expediente, salvo em casos de comprovada urgência, e ao desconectar digital.	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e todas as Direções de serviço e Unidades Orgânicas	Evidência da Implementação das ações de sensibilização	1º semestre 2022
Proteger e promover políticas de parentalidade	R	Criar e implementar um processo interno de adoção de medidas que possibilitem a redução dos objetivos de produtividade por motivo de parentalidade	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e Administração	Evidência do procedimento interno criado e implementado;	1º semestre 2022
Promoção do Acesso a benefícios Educacionais pelos familiares de Docentes, Pessoal não Docente e Estudantes	R	Divulgar, em local apropriado e acessível, informação relativa para que estudantes, pessoal docente e pessoal não docente das Instituições de Ensino tenham acesso a benefícios nos valores das mensalidades para dependentes menores nas infraestruturas educativas de apoio existentes no Grupo ou, na sua ausência, a promoção de protocolos de cooperação em entidades geograficamente próximas que assegurem, igualmente, essa redução de encargos mensais.	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e Direção de Marketing	Evidência da Implementação das ações de sensibilização	1º semestre 2022
Salvaguarda da precariedade laboral	R	Mantendo uma política de recrutamento assente em ofertas dignificantes e uma política salarial que garante ver supridas as necessidades básicas do agregado familiar.	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e Administração	Evidência do procedimento E políticas de recrutamento	1º semestre 2022
Assegurar o contínuo envolvimento da comunidade académico no processo de melhoria destes indicadores	R	Auscultação periódica das necessidades sentidas pelos membros da comunidade académica.	Administração	Serviço de Gestão da Qualidade, Direção Recursos Humanos e Direção de Marketing	Evidencia dos resultados dos inquéritos de satisfação e pedagógicos	1º semestre 2022

					existentes nas instituições	

a) N= Novo; R= reforço das iniciativas já existentes

B - Equilíbrio de género/diversidade nas lideranças e tomada de decisões

Ações	Tipo (a)	Medidas	Ponto Focal	Serviços Envolvidos	Indicadores	Meta
Assegurar, sempre que possível, a representatividade de género e de outras pertenças identitárias nas lideranças	N	Criar e implementar um processo interno de adoção de medidas que procurem assegurar de forma continuada uma representação equilibrada em termos de género e outras pertenças identitárias nas estruturas de liderança, e outras esferas de tomada de decisão.	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e Administração	Evidência do procedimento interno criado e implementado	Final 2022
Assegurar que o plano de formação promove as questões da Igualdade de género e Diversidade	N	Incluir no plano de formação temas que permitam a sensibilização dos trabalhadores e chefias para estas temáticas	ILIND	Direção Recursos Humanos e Administração	Evidência do Plano de Formação adotado anualmente	Final 2022
Promover ações de formação sobre boas práticas para igualdade de género e diversidade em contexto laboral e académico	N	Incluir módulos de formação obrigatórios para membros de estruturas de liderança e outras esferas de tomada de decisão que permitam incrementar as capacidades de gestão em matéria de Igualdade e Diversidade, nomeadamente nos momentos de avaliação de desempenho, revisão salarial e progressão de carreira, contribuindo para que não aconteçam enviesamentos inconscientes nestas ocasiões	ILIND	Direção Recursos Humanos, Reitorias/administrações e Direções Unidades Orgânicas	Evidencia do Plano de ações de formação/sensibilização previstas anualmente	Final 2022

a) N= Novo; R= reforço das iniciativas já existentes

C - Igualdade de género/diversidade no recrutamento e progressão na carreira

Ações	Tipo (a)	Medidas	Ponto Focal	Serviços Envolvidos	Indicadores	Meta
Garantir o principio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	N	Criar e implementar um procedimento interno de Recrutamento e Seleção que inclua regras de desagregação por sexo de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e Administração	Evidência do procedimento interno criado e implementado;	Final 2022
Garantir um processo de Recrutamento e Seleção coerente com os princípios de Não discriminação entre homens e mulheres e de princípios de equidade	N	Elaborar orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género e outras pertenças identitárias nas equipas e que os processos de recrutamento e seleção procurem dotar as chefias/administração candidata equilibrada em termos de representatividade de género e outras pertenças identitárias e, idealmente com mais candidatos do género menos representativo na função	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos	Evidência da inclusão de norma no procedimento interno criado e implementado;	Final 2022

		em questão, desde que haja candidatos com qualificações adequadas				
Dotar a instituição de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de género e diversidade.	N	Criar e implementar um procedimento interno de promoção e progressão na carreira que tenha em consideração a proteção da parentalidade e do apoio familiar a ascendentes dependentes	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e Administração	Evidência do procedimento interno criado e implementado;	Final 2022
Apoio a iniciativas que visem a intercooperação entre os diferentes atores da comunidade académica	N	Promover e apoiar a formação de grupos informais de apoio mútuo para profissionais em início de carreira e de grupos minoritários (estruturas informais de apoio, feedback, e networking).	ILIND	ILIND, Reitorias e Administrações das IES	Evidência das ações despoletadas por estas estruturas informais	

a) N= Novo; R= reforço das iniciativas já existentes

D - Integração da dimensão do género/diversidade na investigação e inovação

Ações	Tipo (a)	Medidas	Ponto Focal	Serviços Envolvidos	Indicadores	Meta
Incluir o temas da Inclusão e da Diversidade na agenda de formação e de investigação das Instituições de Ensino do Grupo	N	Avaliar a criação de uma UC transversal ou de várias que pudessem ser oferecidas anualmente a estudantes em matéria de inclusão e diversidade	Reitorias e Direções de Unidade orgânica	Reitorias, Direções de Unidade orgânica e DGPA	Evidência do estudo com vista à implementação desta possibilidade e registo da sua análise nos órgãos	Final 2022
Dotar a instituição de critérios de majoração em projetos de investigação que garantam a igualdade de género e diversidade.	N	Criar e implementar um procedimento interno de Majoração dos critérios de atribuição de financiamento interno a propostas de projetos de investigação que promovam a inclusão da dimensão de género e diversidade nos projetos de investigação	ILIND	ILIND e Centros de Investigação	Evidência do procedimento interno criado e implementado	Final 2022
Aumentar o espólio cientifico das Instituições em matéria de Inclusão e Diversidade	N	Promover o aumentar do número de projetos, publicações e eventos científicos que incluam de forma aprofundada as temáticas do género e da diversidade.	ILIND	ILIND e Centros de Investigação	Evidência do procedimento interno criado e implementado	Final 2022
	N	Promover o estabelecimento de prémios e distinções para investigação nas áreas da igualdade de género e diversidade (incluindo estudantes de mestrado e doutoramento).	ILIND	ILIND e Centros de Investigação	Evidência do procedimento interno criado e implementado	Final 2022

b) N= Novo; R= reforço das iniciativas já existentes

E - Medidas contra o preconceito, desigualdades de género e assédio(s)

Ações	Tipo (a)	Medidas	Ponto Focal	Serviços Envolvidos	Indicadores	Meta

Prevenir e combater o assédio no Trabalho e no contexto letivo	N	Promoção ativa da cultura e práticas de combate ao assédio, discriminação ou intimidação através da realização de sessões de sensibilização/formação e pela a divulgação de documentos acerca do tema de interesse geral em área especifica na intranet e netp@	ILIND	ILIND, Direção de Recursos Humanos, Direção de Marketing, Reitorias e Administrações Adjuntas	Evidência da existência das ações e das páginas de intranet e netp@	1º semestre 2022
Consciencializar a Comunidade Académica para a importância desta temática	N	Assegurar a divulgação do Plano de Igualdade e Diversidade nos sites institucionais das Instituições do Ensino Lusófona	Direção de Marketing	Direção de Marketing, Reitorias e Administrações adjuntas	Evidencia de publicação nos sites institucionais	1º semestre 2022
Incluir o temas da Inclusão e da Diversidade na agenda de formação das Instituições de Ensino do Ensino Lusófona	N	Assegurar a capacitação e mobilização da comunidade académica para as sessões de formação/sensibilização obrigatórias e voluntárias	ILIND	ILIND, Direção de Marketing, Direção de Recursos Humanos e Reitorias e Direções de UO	Evidencia das ações de divulgação	Final 2022
Adoção do Código de Conduta das Instituições de Ensino Superior do Ensino Lusófona em matéria de Igualdade e Diversidade	N	Garantir a redação e a adoção do Código de Conduta das Instituições de Ensino Superior do Ensino Lusófona em matéria de Igualdade e Diversidade	ILIND	ILIND e administração	Evidência de adoção do Código de Conduta	1º semestre 2022
Criação de Manual de Boas práticas	N	Garantir a criação do Manual de Boas práticas em matéria de igualdade e diversidade a ser incluir com anexo quer ao Manual de Acolhimento de novos Docentes, como ao kit informativo a disponibilizar a elementos do Pessoal Não Docente e Estudantes	ILIND	ILIND Direção de Recursos Humanos Serviços Académicos	Evidencia de existência de manuais adotados e ações de divulgação	Final 2022