



Plano de Boas Práticas para a Igualdade de Género do ISTEC-PORTO

Porto, outubro de 2023

Índice

1. Introdução.....	3
2. Áreas de Atuação do Plano para a Igualdade de Género	5
3. Plano de Boas Práticas para a Igualdade de Género do ISTEC-PORTO.....	13
3.1.1. Cultura Institucional de Igualdade de Oportunidade	13
3.1.2. Comunicação, Linguagem e Imagem	17
3.1.3. Equilíbrio de Género na Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal	19
3.1.4. Bem-estar.....	22
4. Conclusão.....	23

1. Introdução

A igualdade de género, enquanto princípio de cidadania, representa um requisito fundamental da vida de mulheres e homens na sociedade do século XXI. Pressupõe a ausência de barreiras em razão ao sexo à participação social, económica e política de mulheres e de homens. Perante a evidência da persistência de desigualdades e com vista à promoção da igualdade entre mulheres e homens, foi desenvolvida uma estratégia a nível internacional de integração da perspetiva de género em todos os domínios de atuação política, nomeadamente, pela independência económica, eliminação dos diferenciais remuneratórios e igualdade de acesso às diferentes atividades profissionais por parte de homens e de mulheres; pela melhoria de formas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal; pela igualdade de acesso a lugares dirigentes de topo; pela eliminação de estereótipos ligados ao género. Para esta concretização, em muito têm contribuído os planos nacionais para a igualdade de género, que enquadrados na orientação de *mainstreaming*, pretendem assegurar uma real implementação de mecanismos que contribuam para minimizar as assimetrias e discriminações que pautam as relações sociais entre mulheres e homens.

De facto, reconhece-se hoje de forma crescente que a participação ativa das Organizações é indispensável para o combate às desigualdades de género no mercado de trabalho. Neste sentido, além das responsabilidades económica e ambiental, as Organizações integram hoje, de uma forma cada vez mais consciente, a responsabilidade social.

As escolas, enquanto organizações com responsabilidades múltiplas e complexas podem desempenhar um papel importante na construção das identidades de género, constituindo-se como espaços de problematização destas realidades, desconstrução do sexismo e de outros tipos de preconceito, e desta forma, assumir-se como um espaço promotor do empoderamento de rapazes e raparigas para o exercício da cidadania, ou podem ser espaços produtores e reprodutores das desigualdades de género.

Neste sentido, as organizações de ensino superior, a par de organizações de ensinos básico e secundário, devem enquadrar o princípio da igualdade de género - como um direito fundamental e um valor capital para a democracia - na sua missão, pois a sua influência e posicionamento servem também de referencial social, exigindo em primeira mão um esforço de tomada de consciência dos conceitos, representações, posicionamentos ideológicos e éticos a partir dos quais se consubstanciam as práticas, as ações e os discursos de docentes e de estudantes.

Nesta ordem de ideias enfatiza-se que as organizações de ensino superior podem e devem contribuir, para além do desenvolvimento e construção de identidades pessoais, sociais e profissionais, para a reflexão e ação em torno da igualdade de género, desafiando os e as estudantes a romper com os estereótipos e papéis de género tradicionais.

A par disso, e enquanto organizações que têm na sua estrutura um conjunto de colaboradores e de colaboradoras que permitem o seu funcionamento, é essencial a tomada de consciência dos benefícios que poderão ser alcançados com a operacionalização da igualdade de género, nomeadamente pelo aproveitamento do potencial e das capacidades dos seus colaboradores e das suas colaboradoras, pelo incremento da motivação destes/as e do seu compromisso com o trabalho, pela criação de uma força de trabalho diversificada nos vários níveis da organização e pela construção de uma organização com boas práticas no domínio da igualdade de género.

Com vista à concretização da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, são definidos Planos para a Igualdade nas organizações, considerando-se que estes se revelam como importantes instrumentos no sentido da execução de mudanças efetivas que conduzam a essa meta.

Em seguida, apresenta-se o Plano de Igualdade de Género do ISTECP- Porto, realizado com base no diagnóstico sobre a realidade do nosso Instituto em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. O Plano entra em vigor em outubro de 2022 e visa incrementar a consciencialização e implementação do tema na comunidade a que se dirige e junto de todos os que com ela interagem, designadamente, o corpo docente e de investigadores/as, os estudantes, os alumni e os colaboradores/as.

2. Áreas de Atuação do Plano para a Igualdade de Género

A construção do Plano de Igualdade, em função de propostas de Boas Práticas, prende-se com a perspetiva positiva e otimista que contribua para uma maior apropriação por parte da comunidade escolar relativamente às propostas nas quais tiveram, em diferentes momentos, oportunidade de participar, para isso foi realizado várias reuniões com todos os que com ela interagem, designadamente, o corpo docente e de investigadores/as, os estudantes, os alumni e os colaboradores/as.

Para a concretização dos objetivos supracitados, foram organizadas 4 áreas de intervenção prioritárias:

1. Cultura Institucional de Igualdade de Oportunidade - reforçar a tomada de consciência da responsabilidade do ISTECPORTO nomeadamente no que respeita à Igualdade de oportunidades;
2. Comunicação, linguagem e imagem Área de atuação - potenciar a utilização de linguagem inclusiva e/ ou neutra como prática quotidiana do Instituto;
3. Equilíbrio de Género na Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal - contribuir para uma melhor conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional de toda a comunidade do ISTECPORTO;
4. – Bem-estar - constituir um exemplo de Boas Práticas no ISTECPORTO.

Em seguida, e partindo das diferentes áreas de atuação, é apresentado o Plano de Boas Práticas para a Igualdade de Género do ISTECPORTO, fazendo referência aos objetivos específicos que com as mesmas se pretendem atingir, assim como a descrição sucinta das atividades que devem orientar essa ação e os recursos que devem ser mobilizados para a efetivação dessa Boa Prática em matéria de Igualdade de Género.

3. Plano de Boas Práticas para a Igualdade de Género do ISTECPORTO

3.1.1. Cultura Institucional de Igualdade de Oportunidade

Nº	Boas Práticas	Objetivos específicos	Descrição	Recursos a mobilizar
1	Igualdade de Oportunidades como princípio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Integrar a dimensão de Igualdade de Oportunidades em documentos estratégicos do ISTECPORTO - Fortalecer o compromisso organizacional com a igualdade de género. 	Recomenda-se que sejam integrados conteúdos específicos relativamente à Igualdade de Género aquando da revisão de documentos e/ ou quando forem elaborados novos documentos de cariz estratégico para a organização (Ex: integração da Igualdade de Oportunidades na missão e estatutos da ISTECPORTO).	Órgãos de Gestão do ISTECPORTO
2	Informação desagregada por sexo	<ul style="list-style-type: none"> - Evidenciar a variável sexo nos processos de recolha de informação administrativa e estatística – tanto no que respeita a estudantes como a pessoal docente e não docente. 	<p>Propõe-se que na elaboração de estudos ou análise de dados organizacionais se dê ênfase às questões de género, suas representações e impactos estruturais: relativamente à distribuição de estudantes por sexo nos diversos cursos da ISTECPORTO; distribuição dos/das colaboradores/as por sexo nas diferentes funções, cargos e áreas de ação/intervenção, entre outras.</p> <p>Recomenda-se ainda que os dados relativos à contratação e cessação de contratos – com pessoal docente e não docente, sejam sistematizados por sexo.</p> <p>A variável sexo deverá constituir uma variável diferenciadora em todos os documentos e relatórios da organização.</p>	Gabinete do Sistema Interno de Garantia da Qualidade Serviços Académicos Órgãos de Gestão do ISTECPORTO

3	Sistema de informação e de gestão da qualidade	<ul style="list-style-type: none"> - Clarificar os procedimentos de cada Serviço/Gabinete, de forma a evitar a duplicação de tarefas. - Antecipar e preparar tarefas com prazos claros para a sua boa execução. 	<p>Propõe-se uma definição e clarificação formal de tarefas/ funções de cada serviço/gabinete com base num sistema de informação e num manual de procedimentos ao qual todos/as os/as colaboradores/as tenham acesso e no qual sejam detalhadas e especificadas as funções de cada serviço/gabinete e tarefas de cada colaborador/a.</p> <p>Neste domínio pretende-se também que seja integrada informação relativamente às grandes tarefas que surgem ao longo do ano letivo, devidamente calendarizadas – tanto para o pessoal docente como não docente.</p>	<p>Órgãos de Gestão do ISTEC-PORTO</p> <p>Gabinete do Sistema Interno de Garantia da Qualidade</p> <p>Gabinete de Apoio ao Estudante e à Empregabilidade</p> <p>Coordenadores/as de Curso</p>
4	Incentivo à apresentação de propostas de melhoria para a organização.	<ul style="list-style-type: none"> - Estimular a apresentação de sugestões de melhoria do desempenho organizacional. - Potenciar uma vivência profissional mais satisfatória. 	<p>Recomenda-se que a organização incentive os/as seus/suas colaboradores/as a apresentar propostas de melhoria ao nível do trabalho que desenvolvem, da funcionalidade dos serviços da ISTEC-PORTO e da sua eficácia. Este incentivo poderia decorrer em momentos formalmente definidos (reuniões de serviço ou outros que possam decorrer por eminência do serviço a desempenhar ou em reuniões orientadas para este fim). A solicitação de propostas via e-mail ou por qualquer outra via que interpele direta e pessoalmente as pessoas poderia também ser uma possibilidade a explorar.</p>	<p>Órgãos de Gestão do ISTEC-PORTO</p> <p>Gabinete do Sistema Interno de Garantia da Qualidade</p> <p>Gabinete de Apoio ao Estudante e à Empregabilidade</p> <p>Coordenadores/as de Curso</p>

5	Proteção à maternidade e paternidade	- Incentivar os homens para partilharem a licença por paternidade.	Existência de incentivos a homens para partilharem a licença por paternidade.	Órgãos de Gestão do ISTEC-PORTO Diretora Adjunta da área administrativa
6	Encontro anual de colaboradores/as	- Criar a figura: conselheiro/a para a Igualdade. - Criar espaços de partilha e reflexão conjunta com colaboradores/as. - Desenvolver o potencial dos recursos humanos da ISTEC-PORTO pelo reforço de equipas de trabalho multidisciplinares.	Propõe-se a realização de um encontro anual com os/as colaboradores/as para apresentação de propostas para a melhoria da sua satisfação no local de trabalho, com ênfase nas questões da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, nomeadamente a exploração de possibilidades de reforço do trabalho em equipa.	Órgãos de Gestão do ISTEC-PORTO Colaboradores/as Provedora para a Igualdade e Inclusão do ISTEC-PORTO
7	Formação para colaboradores e colaboradoras	- Possibilitar a participação de colaboradores/as em Ações do seu interesse. - Incentivar a participação em ações de formação em áreas e domínios em que um dos sexos se encontra sub-representado.	Sugere-se que se dê a oportunidade de os/as colaboradores/as poderem realizar formação em áreas do seu interesse, embora esse domínio de interesse possa não estar relacionado de forma direta com as funções que desempenha. Recomenda-se a realização de ações de formação em áreas onde determinado sexo esteja sub-representado e que vá ao encontro do interessado/a colaborador/a.	Órgãos de Gestão do ISTEC-PORTO Gabinete do Sistema Interno de Garantia da Qualidade

8	Aulas abertas/Debates/ Sessões públicas de discussão	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar a comunidade para as questões da Cidadania. - Potenciar e favorecer a participação ativa dos/as estudantes em prol de questões globais relacionadas com a Cidadania. 	<p>Sugere-se que sejam realizadas sessões de reflexão e sensibilização sobre Cidadania, contando com a participação ativa de estudantes na sua organização e orientação.</p> <p>Propõe-se a realização de ações com o intuito de dar visibilidade a situações de desigualdade entre mulheres e homens.</p>	Coordenadores/as de Curso Associação de Estudantes do ISTEC-PORTO Estudantes do ISTEC-PORTO
9	As práticas em Igualdade de Género: uma prática educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar os/as estudantes para as questões da igualdade de género. - Dar visibilidade a mulheres líderes e/ ou de referência nas áreas científicas. - Contrariar o estereótipo único de liderança, que fortalece a invisibilidade. 	<p>Reforça-se a ideia de que a desconstrução de imagens e representações associadas ao sexo deve constituir uma missão inerente a todos os processos de ensino aprendizagem. Neste sentido, sugere-se a utilização de exemplos, de textos, de imagens onde determinado sexo se encontre sub-representado (arquitetas e arquitetos; pintoras e pintores; escultores e escultoras...)</p>	Pessoal Docente

3.1.2. Comunicação, Linguagem e Imagem

Nº	Boas Práticas	Objetivos específicos	Descrição	Recursos a mobilizar
1	Linguagem neutra e Inclusiva – importância da sensibilização	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar toda a comunidade para a utilização de linguagem neutra e inclusiva. - Promover a obrigatoriedade do uso de linguagem neutra e inclusiva em toda a comunicação interna e externa. 	Recomenda-se a sensibilização de toda a comunidade educativa, nomeadamente pessoal docente, não docente e estudantes, para a utilização de formas gramaticais inclusivas e neutras.	Órgãos de Gestão do ISTECPORTO Pessoal Docente Estudantes
2	Linguagem neutra e Inclusiva como prática organizacional	<ul style="list-style-type: none"> -Criar e divulgar um guia orientador da utilização de linguagem neutra e inclusiva. - Incentivar a utilização de linguagem inclusiva ou neutra em toda a comunicação escrita da organização. 	Propõe-se a integração do princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo em toda a comunicação do ISTECPORTO, o que implica a utilização de formas gramaticais inclusivas e neutras em todos os documentos estruturantes do ISTECPORTO, como documentos normativos, tanto no formato papel como virtual. Sugere-se a utilização desta linguagem nos e-mails, trabalhos/textos e produções realizadas por estudantes no âmbito das Unidades Curriculares.	Órgãos de Gestão do ISTECPORTO Pessoal Docente Estudantes

				Órgãos de Gestão do ISTECPORTO
3	Informação sobre os procedimentos de queixa	<ul style="list-style-type: none"> - Informar sobre os procedimentos de queixa por situação de assédio moral, psicológico e físico, assédio sexual e discriminação no acesso a informações, normas e leis úteis para os colaboradores e colaboradoras da organização. 	<p>Recomenda-se que a organização crie um espaço físico/virtual – no qual sejam disponibilizadas informações sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho; - sobre procedimentos para apresentação formal de queixa em situações de assédio e discriminação; - direitos e deveres de colaboradores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, etc. 	Gabinete do Sistema Interno de Garantia da Qualidade
4	Partilha de experiências com estudantes	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir para atenuar estereótipos de género através de ações de sensibilização e informação. 	<p>Sugerimos que se organizem sessões abertas à comunidade escolar com vista à partilha de experiências de situações que evidenciam mudanças nos papéis tradicionalmente associados a homens e mulheres, como por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pais que partilham ou usufruem das licenças de paternidade; - Mulheres em cargos de liderança. 	Docentes Associação de Estudantes do ISTECPORTO Projetos externos à Escola que possam contribuir para esta boa prática

5	Imagen Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer uma imagem organizacional não sexista e não reproduutora de estereótipos de género. 	<p>Propõe-se uma análise dos materiais e instrumentos de comunicação da ISTEC-PORTE de modo a garantir que a linguagem e imagens sejam neutras.</p>	<p>Órgãos de Gestão do ISTEC-PORTE Coordenadores/as de Curso Gabinete de Divulgação e Comunicação</p>
---	-----------------------	--	---	---

3.1.3. Equilíbrio de Género na Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Nº	Boas Práticas	Objetivos Específicos	Descrição	Recursos a mobilizar
1	Formação em Igualdade de Género	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar/formar os/as colaboradores/as sobre Igualdade de Género. - Contribuir para a tomada de consciência das desigualdades de género. 	<p>Propõe-se que as ações de formação/ sensibilização sobre Igualdade de Oportunidades.</p>	<p>Órgãos de Gestão do ISTEC-PORTE Gabinete do Sistema Interno de Garantia da Qualidade</p>
2	Banco de horas	<ul style="list-style-type: none"> - Regulamentar a acumulação e utilização de horas extras (suplementares) pelo pessoal não docente. - Potenciar situações de maior equilíbrio e justiça no usufruto das horas extra. 	<p>Recomenda-se que a acumulação e utilização das horas suplementares do pessoal não docente seja regulamentada e/ ou monitorizada para uma melhor gestão dos tempos de trabalho suplementares destes profissionais, garantindo que todas as pessoas podem usufruir destas horas mediante regras claras e devidamente definidas.</p>	<p>Órgãos de Gestão do ISTEC-PORTE – Diretora Adjunta da área administrativa</p>

3	Otimização de reuniões	<ul style="list-style-type: none"> - Potenciar as reuniões de docentes, articulando-as com as disponibilidades dos/as vários/as docentes. 	<p>Sugere-se que haja uma maior flexibilidade na marcação do horário para a realização de reuniões, de modo a facilitar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal de todos os elementos. Propõe-se que em todos os agendamentos de reunião conste, a par da ordem de trabalhos, a hora de início e de fim da mesma.</p>	<p>Pessoal docente Pessoal não-docente</p>
4	Cooperação entre elementos da equipa docente	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar a cooperação entre a equipa docente. - Rentabilizar recursos já existentes. - Criar espaços para a produção de novos conteúdos. - Estimular a entreajuda entre os/as colegas e a delegação de tarefas. 	<p>Recomenda-se a partilha de materiais entre docentes da mesma ou de diferentes UTC, podendo esta partilha ser um elemento de melhoria de práticas pedagógicas, e potenciadora de espaços reflexivos sobre diferentes áreas.</p> <p>Um maior apoio na integração de novos elementos nas equipas docentes será também um fator que contribuirá para uma melhor articulação entre docentes e consequente melhoria do desempenho geral.</p>	<p>Pessoal Docente</p>
5	Horário de trabalho flexível	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional de colaboradores e colaboradoras da ISTEC-PORTE. 	<p>Recomenda-se que, sempre que possível, haja flexibilidade de horários com vista a uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de colaboradores e colaboradoras da Escola. Neste sentido, perspetiva-se a adequação de horários e distribuição de serviço em situações particulares, nomeadamente, em situações em que os/as colaboradores/as têm filhos/as com menos de 12 anos, pessoas idosas a cargo.</p>	<p>Órgãos de Gestão do ISTEC-PORTO Diretora Adjunta da área administrativa</p>

6	Protocolos com entidades prestadoras de serviços	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar os protocolos existentes com organizações prestadoras de serviço (creches, lares, serviço de <i>babysitting</i>). - Estabelecer novos protocolos com benefícios diretos (descontos, por exemplo) para colaboradores/as e estudantes. - Facilitar o acesso a serviços de proximidade úteis para a conciliação dos/as profissionais do ISTECPORTO. 	<p>Recomenda-se a análise e divulgação dos protocolos existentes em matéria de apoio às famílias.</p> <p>Sugere-se o estabelecimento de protocolos com serviços de proximidade das instalações do ISTECPORTO que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e colaboradoras, assim como dos estudantes, podendo traduzir-se, também, em alguns benefícios em termos financeiros, nomeadamente descontos e outros benefícios em estruturas de apoio formal a familiares de colaboradores/as, como infantários, creches, centros de estudos, centros de dia, entre outros.</p> <p>Neste sentido propõe-se também que a ISTECPORTO sistematize e divulgue informações, na página do ISTECPORTO, sobre recursos e serviços existentes na sua área geográfica dos quais possam usufruir toda a comunidade do ISTECPORTO.</p>	Gabinete de Divulgação e Comunicação
---	--	--	---	--------------------------------------

3.1.4. Bem-estar

Nº	Boas Práticas	Objetivos específicos	Descrição	Recursos a mobilizar
1	Convívios/ comemoração de dias festivos	- Potenciar as relações interpessoais.	Recomenda-se a realização de atividades que promovam o convívio entre os colaboradores e colaboradoras (Ex: Natal – fazer as decorações em conjunto, fim do ano letivo, início do ano letivo, carnaval).	Órgãos de Gestão do ISTECPORTO Gabinete do Sistema Interno de Garantia da Qualidade Gabinete de Divulgação e Comunicação Espaços físicos do ISTECPORTO
2	Atividades artísticas	- Promover o entretenimento e o convívio entre colaboradores/as e estudantes. - Contribuir para o desenvolvimento de competências artísticas. - Rentabilizar recursos humanos e físicos existentes. - Desenvolver a motivação de colaboradores/as e estudantes do ISTECPORTO.	Criação e promoção de várias atividades de convívio, partindo de recursos físicos e humanos existentes no ISTECPORTO. A título exemplificativo, sugere-se a realização de sessões de pintura e escultura; sessões de iniciação a um instrumento musical, sessões de poesia e de exploração da cultura popular, etc.	Gabinete do Sistema Interno de Garantia da Qualidade Gabinete de Divulgação e Comunicação Espaços físicos do ISTECPORTO
3	Atividades Desportivas	- Contribuir para o bem-estar físico da comunidade do ISTECPORTO. - Promover momentos de interação e convívio.	A promoção de diversas atividades desportivas rentabilizando espaços, recursos materiais e humanos do ISTECPORTO surge como proposta para este Plano. Alguns exemplos destas atividades são: - Caminhadas de grupo à hora do almoço; - Realização de aulas de pilates, step, zumba, aeróbica, entre outras.	Gabinete do Sistema Interno de Garantia da Qualidade Gabinete de Divulgação e Comunicação Espaços físicos do ISTECPORTO



4. Conclusão

Durante o ano de 2023 e de 2024 trabalharemos juntos e juntas com vista a que os compromissos estabelecidos se transformem em práticas reais que conduzam a uma efetiva Igualdade de Género. Todo este processo tem impactos para o bem-estar pessoal, social e profissional da comunidade do ISTECPORTO.

Ao realizar o Plano de Boas Práticas para a Igualdade de Género do ISTECPORTO observamos que a comunidade já está sensibilizada para esta temática, nomeadamente porque:

- há um maior conhecimento, por parte de toda a comunidade do ISTECPORTO, relativo à temática da igualdade de género, bem como uma maior compreensão de que o quadro jurídico não é suficiente na salvaguarda e garantia da igualdade entre sexos;
- há um maior conhecimento de como promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres e a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- a temática da igualdade de oportunidades tem vindo a ser progressivamente abordada em sentido mais restrito, isto é, valorizando-se a dimensão da igualdade de género;
- a comunidade do ISTECPORTO tem uma maior consciência sobre o papel individual e coletivo exigidos para pôr em prática um conjunto de mecanismos promotores da igualdade de género;

Por fim, o plano que aqui se apresenta visa o encorajamento de boas práticas no ISTECPORTO, promovendo a igualdade de género, a conciliação entre vida profissional e a vida familiar e o bem-estar pessoal, social e profissional. Cientes dos desafios mas também das oportunidades que daí advém, continuaremos a investir em prol da igualdade de género entre homens e mulheres.