

Plano para a Igualdade, a Diversidade e a Inclusão-UMa

Tendo em consideração que a Organização das Nações Unidas inclui, entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, a redução das desigualdades (ODS10), nomeadamente mediante a promoção da “inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra”;¹

Tendo em consideração que o Artigo 13º (Princípio da Igualdade) da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

- “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.”

Tendo em consideração que, conforme estabelecido nos Estatutos da Universidade da Madeira, Capítulo II, artigo 2º, “Missão e áreas estratégicas”, a Universidade se define como:

“um centro de criação, transmissão, crítica e difusão da cultura, da ciência e da tecnologia ao serviço do Homem, com escrupuloso respeito por todos os seus direitos fundamentais.”

E, no artigo 2º-A, “Visão”, dos mesmos Estatutos:

“A Universidade Madeira, pretende preparar os seus estudantes para serem cidadãos técnica e cientificamente competentes, cultos, inovadores e atuando com base nos valores da transparência, justiça, igualdade, fraternidade e do desenvolvimento sustentável do planeta, e, através do seu carácter empreendedor, da qualidade da sua investigação e formação e do seu espírito de serviço, pretende ser um ator indispensável no

¹ <https://unric.org/pt/objetivo-10-reduzir-as-desigualdades/>

desenvolvimento social, cultural e económico da Região Autónoma da Madeira e na sua internacionalização.”

Tendo em consideração a redação do artigo 3º, “Igualdade de oportunidades”, do Código de Conduta da Universidade da Madeira:

“As decisões da Universidade, na observância das normas legais em vigor, baseiam -se somente nas qualificações, conhecimentos, méritos e competências das pessoas, não discriminando por motivo de raça, religião, etnia, filiação política, idade, género, orientação sexual ou situação familiar. Desta forma, os membros da comunidade académica deverão:

1) Assegurar a igualdade de oportunidades por meio de normas de actuação e avaliação fundamentadas em critérios de mérito objectivos;

2) Velar pela não discriminação e erradicar condutas que impliquem uma pressão de qualquer natureza.”

Tendo em consideração que o Plano de Atividades 2021 da Universidade da Madeira, aprovado pela Deliberação N.º 265/CG/2021 do Conselho Geral, prevê, no âmbito do Eixo Estratégico 3, “Governança, Sustentabilidade, Comunicação e Infraestruturas”, e especificamente do Objetivo Operacional 004, “Recursos Humanos”:

“Proceder a um diagnóstico com vista à elaboração de um plano para a diversidade e igualdade de género e constituir a Comissão de Direitos, Liberdades e Garantias.”

Tendo em consideração a Proposta para a Criação da Comissão de Direitos, Liberdades e Garantias e as linhas orientadoras para o Plano para a Igualdade de Género, apresentada pela Reitoria da Universidade da Madeira;²

Tendo em consideração a importância que têm ainda, na sociedade atual, construções culturais tradicionais, baseadas em estereótipos de género, mas desfasadas da realidade que se pretende implementar;

Tendo em consideração o papel da Universidade da Madeira como instituição de formação, de investigação e de criação de saber com impacte na sociedade, e a sua vontade de se constituir como um agente de mudança com capacidade de influenciar o meio envolvente;

² <https://www.uma.pt/comissao-de-direitos-liberdades-e-garantias-e-linhas-orientadoras-para-o-plano-para-a-igualdade-de-genero/>

Tendo em consideração a situação presente da Universidade da Madeira, com uma distribuição desigual dos géneros em determinadas áreas do ensino e da investigação; pretende a Universidade da Madeira, em específico por meio deste Plano, contribuir para a mitigação da discriminação em todas as suas formas, permitindo a criação de um meio inclusivo que garanta a igualdade de oportunidades, a não-exclusão e a capacitação para uma participação plena e igualitária, tanto a nível público como privado.

Neste enquadramento, e para atingir os objetivos enunciados, estabelecem-se 4 áreas de intervenção prioritárias, que se consubstanciam como processos de orientação estratégica a desenvolver por meio de metas concretas que devem ser apresentadas em documento posterior.

Linha de ação 1. Diagnóstico e Monitorização

Inclui a recolha de dados que permitam fazer a análise da situação da Universidade da Madeira relativamente a questões de género, no que diz respeito a todos os intervenientes da vida académica (docentes, discentes, funcionários).

Pretende-se fazer o acompanhamento cuidadoso e a monitorização rigorosa das atividades desenvolvidas no âmbito deste Plano.

Para o cumprimento destes objetivos, esta linha tem como meta a elaboração de 1) um relatório inicial de diagnóstico; e 2) relatórios anuais que incluam estatísticas desagregadas por género e por outros fatores, mas também a identificação de lacunas e disfunções e de propostas para as ultrapassar, de modo a permitir a adaptação das atividades previstas no Plano.

Linha de ação 2. Formação e Sensibilização

Tem como propósito principal a organização de ações de formação e de sensibilização, a vários níveis e com diferentes públicos, tanto internos como externos, de modo a contribuir para uma maior consciencialização da comunidade académica e da sociedade em geral no que diz respeito a temáticas como a discriminação, a violência e o assédio em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade de género e de outros fatores que sejam causa de segregação.

Tem como meta a organização de sessões de esclarecimento, ações de formação, seminários, congressos e outras ações de divulgação relativas à temática da discriminação.

Linha de ação 3. Representatividade e Inclusão

Visa o incremento do nível de compromisso da Universidade da Madeira com os princípios da igualdade e da não discriminação em geral, com o objetivo de atingir uma representação equilibrada e um maior nível de inclusão na cultura e na estrutura organizacionais da UMa, no respeito de medidas como a Lei n.º 26/2019 (Regime de proteção equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública).

São metas desta linha de ação as atividades de sensibilização da comunidade académica e das estruturas de gestão da UMa para: 1) a importância de se alcançar um maior equilíbrio na participação de homens e mulheres em júris de seleção e recrutamento, de avaliação, etc.; 2) o respeito do direito de acessibilidade de pessoas com necessidades especiais; 3) a necessidade de implementar uma cultura inclusiva em que se respeite o direito à diferença em todos os seus aspetos, prevenindo práticas sexistas, *bullying* e assédio sexual e moral, tanto nas relações de trabalho, como na relação ensino-aprendizagem.

Linha de ação 4. Conciliação Família-Trabalho

Tem como objetivos divulgar e implementar medidas de apoio à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, nomeadamente, da Lei nº 90/2001, que define medidas de apoio às mães e pais estudantes, e de outra regulamentação de proteção da parentalidade e de outros direitos da família e do indivíduo.

Tem como meta a organização de atividades de divulgação da regulamentação relativa a esta matéria na comunidade académica, garantindo uma maior informação e implementando o recurso a estas medidas.

Linha de ação 1. Diagnóstico e Monitorização						
Objetivo	Atividade	Público-alvo	Cronograma			
			2022	2023	2024	2025
Divulgação dos dados recolhidos pela Comissão, bem como da documentação por ela elaborada	Página web da Comissão	Comunidade Académica, Sociedade Civil	x			
Ter conhecimento amplo e fundamentado da caracterização da UMa	Inquérito de Diagnóstico	Comunidade Académica		x		
Divulgar o conhecimento adquirido sobre a caracterização da UMa	Relatório Inicial de Diagnóstico	Comunidade Académica	x			
Criar um instrumento regular para o conhecimento de questões relacionadas com o bem-estar, a discriminação e o assédio na UMa	Inquérito InfoAlunos	Estudantes		x	x	x

Criar um instrumento regular para o conhecimento de questões relacionadas com o bem-estar, a discriminação e o assédio na UMA	Inquérito Funcionários docentes e não-docentes	Funcionários Docentes e Não-docentes		x	x	X
Ter conhecimento amplo, atualizado e fundamentado da caracterização da UMA	Recolha de dados relativos à caracterização da UMA	Comunidade Académica	x	x	x	X
Interpretar e divulgar a caracterização da UMA	Relatório Anual de Monitorização	Comunidade Académica		x	x	X

Linha de ação 2. Formação e Sensibilização						
Objetivo	Atividade	Público-alvo	Cronograma			
			2022	2023	2024	2025
Sensibilizar a comunidade académica para a importância da linguagem inclusiva	Ações de formação direcionadas sobre a linguagem inclusiva	Comunidade académica		x	x	x
	Ações de reflexão sobre a linguagem inclusiva	Comunidade académica		x	x	x
Implementar reflexão sobre necessidade de adotar boas práticas em contexto profissional	Ação de formação sobre assédio moral, assédio sexual e sobre outras temáticas pertinentes.	Comunidade académica		x	x	x
Sensibilizar a sociedade para o problema da violência baseada no género em diversos contextos	Ações de sensibilização sobre violência baseada no género			x	x	x
Sensibilizar a comunidade para a inclusão da pessoa com deficiência e com necessidades especiais	Divulgação do acompanhamento de casos no início do ano letivo			x	x	x
	Sessões de orientação para docentes			x	x	x

Conscientizar a comunidade para a necessidade de acolhimento dos migrantes	Colaborar com a AAUMa o acolhimento e o apoio a alunos migrantes			x	x	x
Divulgar documentação existente relacionada com comportamentos e atitudes a adotar no contexto profissional (Código de Conduta da UMA; meios de denúncia assédio e corrupção)	Ações de divulgação	Comunidade Académica		x	x	x
	Flyer de divulgação			x	x	x
Incentivar a investigação interdisciplinar sobre Género, Família, Estereótipos de Género e outras temáticas relevantes	Congresso	Comunidade Académica e Sociedade Civil			x	
Assinalar efemérides relevantes (https://unric.org/pt/dias-internacionais/)	Divulgar no site da Comissão	Comunidade Académica e Sociedade Civil	x	x	x	x

Linha de ação 3. Representatividade e Inclusão						
Objetivo	Atividade	Público-alvo	Cronograma			
			2022	2023	2024	2025
Estabelecer linhas orientadoras que permitam implementar cultura institucional de não-discriminação	Elaborar guia de boas práticas no recrutamento de pessoal e de nas avaliações curriculares				x	
Implementar políticas de acolhimento a migrantes e grupos sub-representados	Criar atendimento especializado de apoio aos migrantes	estudantes		x		
Implementar políticas de inclusão a nível alimentar	Criar alternativas alimentares nos bares, restaurantes e cantinas geridos pela UMa	comunidade académica		x		
Incentivar uma política de não-discriminação binária	Adotar símbolos não binários na identificação de alguns espaços comuns como instalações sanitárias, vestiários e outros espaços em que se use este tipo de sinalética	comunidade académica		x		

Linha de ação 4. Conciliação Família-Trabalho						
Objetivo	Atividade	Público-alvo	Cronograma			
			2022	2023	2024	2025
divulgar medidas para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Ação de formação sobre o Guia	Funcionários docentes e não-docentes		x	x	x
divulgar medidas de apoio às mães e pais estudantes e de proteção da parentalidade	Panfleto de divulgação	Comunidade acadêmica		x	x	x
	Divulgação na internet	Comunidade acadêmica		x	x	x
melhorar a conciliação da vida profissional e pessoal	Estudar com a reitoria a possibilidade de criação de um Centro de Apoio à Parentalidade na Academia	Comunidade acadêmica		x		

