

Proposta para a Constituição da Comissão de Direitos, Liberdades e Garantias e linhas orientadoras para o Plano para a Igualdade de Género

Comissão de Direitos, Liberdades e Garantias

A Reitoria manifestou o interesse institucional em criar uma Comissão de Direitos, Liberdades e Garantias, expressa no plano de atividades de 2021 da Universidade da Madeira (UMa), que prevê a prossecução dos princípios da igualdade na instituição, no âmbito de uma visão global, onde se inclui, nomeadamente, a não discriminação de género.

Sendo a Universidade um veículo privilegiado de formação e criação de saber, com capacidade de influenciar e transformar não só os recursos humanos que a integram, mas também o meio social em que se insere, e estando a UMa bem implantada na Região com inúmeras ligações com a sociedade local, consideramos que existem as condições fundamentais para que esta missão possa vir a ser bem-sucedida.

Com a consciência de que qualquer alteração ao nível da educação e da mudança de mentalidades é um processo com um ciclo longo e que não passa, fundamentalmente, pela criação ou imposição de regras, mas sim por uma mudança de paradigma que se pretende que opere transformações profundas e duradouras nos indivíduos, encaramos este projeto como um processo a médio longo prazo, que será adaptado e ajustado ao longo da sua implementação.

Uma das funções desta Comissão será a realização do Plano para a igualdade de género, definindo um rumo para abordar esta problemática e agregando também algumas das iniciativas pontuais que já têm lugar na Academia.

A constituição da equipa de trabalho terá em consideração a representatividade dos diferentes intervenientes da Academia e também as diversas realidades que as áreas do conhecimento espelham. A coordenação da equipa será assumida por um docente designado pelo Reitor e será constituída por um representante do corpo docente de cada Faculdade ou Escola, indicado pelo respetivo conselho científico ou técnico-científico; um representante dos funcionários, indicado pelo Reitor; e um representante dos alunos, a indicado pela Associação Académica. O Reitor poderá ainda nomear algumas personalidades externas para esta comissão.

Após a constituição da equipa, terão início as várias etapas previstas para elaboração do Plano.

Linhas orientadoras para o Plano para a Igualdade de Género

Para levar a cabo este projeto, estão previstas as seguintes fases: i) elaboração de um diagnóstico ao nível da instituição; ii) elaboração de um plano de ação e operacionalização das iniciativas e medidas concebidas; iii) avaliação e controlo das ações implementadas.

i) Diagnóstico ao nível da instituição

Nesta fase, pretende-se identificar as principais lacunas existentes neste género de instituições (universidades), já referenciadas na bibliografia sobre o assunto, e compreender qual o estado da arte relativamente a esta temática.

Este enquadramento irá permitir à comissão compreender quais os dados que serão úteis recolher e as reformulações que é necessário introduzir nos serviços para os poder obter num formato que seja compatível com os objetivos definidos.

De uma forma muito sucinta, o que se pretende é que haja uma recolha de dados que nos permita fazer uma análise de género, tanto numa perspetiva horizontal como vertical da instituição, identificando os vários intervenientes da Academia (funcionários docentes, funcionários não docentes, discentes), de modo a reconhecer possíveis disfunções, mas também as causas destas. Para além desta vertente mais quantitativa, há também que ter em consideração a identificação de possíveis áreas de formação que sejam consideradas importantes para a Instituição e que possam ser úteis na consciencialização das pessoas para este tipo de temática.

ii) Plano de Ação e Operacionalização das medidas concebidas

Naturalmente que o plano de ação a traçar e implementar será elaborado em função do diagnóstico a realizar. No entanto, é já possível delinear algumas áreas de intervenção, não obstante termos consciência de que estas poderão sofrer ajustes ao longo deste processo.

De uma forma geral, consideramos que o delineamento deste plano de ação deverá passar pela sensibilização para este tipo de problemáticas, pelo fornecimento de instrumentos de atuação e pela aprendizagem da sua aplicação. Estas diferentes vertentes deverão abranger a legislação em vigor, as práticas institucionais, a formação e a investigação.

Algumas das áreas de intervenção, sem prejuízo de se poderem incluir outras, em função das opções tomadas pela Comissão, são: o apoio à conciliação da vida familiar e profissional de estudantes, e de pessoal docente e não docente; o aumento do grau de compromisso da Instituição com os princípios da igualdade de género, procurando



UNIVERSIDADE da MADEIRA

atingir uma representação equilibrada a diferentes níveis; assim como, a sensibilização para a violência e assédio associados ao género.

iii) Avaliação e controlo das ações implementadas

A compreensão da eficácia das ações delineadas passa naturalmente pela avaliação dos seus efeitos, através de indicadores que nos permitam compreender não só os sucessos obtidos, mas também as falhas e as estratégias a considerar para as poder colmatar.

Esta avaliação será individualizada para algumas das ações a implementar, mas também contemplará uma avaliação geral, realizada em ciclos anuais, de modo a permitir ajustar grandes linhas de intervenção e adaptar o plano de acordo com as necessidades que forem identificadas.

O Reitor