



INSTITUTO
SUPERIOR DE
AGRONOMIA



Plano para Igualdade de Género e a Inclusão ISA 2022

Plano para a Igualdade de Género e a Inclusão do ISA (PIGI-ISA)

Índice

Introdução	2
EIXO I Igualdade de Género	2
EIXO II. Combate ao racismo e xenofobia e à discriminação em razão da etnia, religião, orientação sexual, identidade de género	3
EIXO III. Inclusão da Pessoa com Deficiência	3
Governança do Plano para a Igualdade de Género e Inclusão do ISA	4
Planos de ação	4
Fundamentos da atuação	4
Metas temporais	5
Direitos comuns Plano de Ação – Objetivos e Medidas	6
EIXO I. Igualdade de género Plano de Ação – Objetivos e Medidas	9
EIXO II. Combate ao racismo e xenofobia e à discriminação em razão da etnia, religião, orientação sexual, identidade de género e outras formas de discriminação Plano de Ação – Objetivos e Medidas	12
EIXO III: Inclusão da pessoa com deficiência Plano de Ação – Objetivos e Medidas	14
Anexos	16

Plano para a Igualdade de Género e a Inclusão do ISA (PIGI-ISA)

Introdução

O Plano para a Igualdade de Género e a Inclusão (PIGI-ISA) insere-se nas Estratégia da União Europeia e de Portugal na assunção da responsabilidade coletiva pelos direitos de cidadania e na defesa da empatia em relação “ao outro”. Defender a igualdade de género e a inclusão, independentemente das diferenças de etnia, origem, religião, orientação sexual ou deficiência, é responsabilidade de cada um(a) de nós; é um compromisso com os valores do humanismo e com a dignidade da vida humana.

As instituições do Ensino Superior onde o ISA se insere, como espaços de produção, transmissão e divulgação de conhecimento, investigação científica, inovação, estão particularmente vocacionadas para refletirem e agirem no âmbito dos direitos de cidadania.

Atenção particular deve ser dada à interseccionalidade das dimensões da exclusão. Significa que na mesma pessoa se podem cruzar a situação do género menos representado, pertença a uma etnia minoritária, eventuais necessidades educativas especiais. São diferentes direitos de cidadania a solicitar abordagens transversais e intersectoriais. Em paralelo decorrem os direitos sociais, emergentes do alargamento da base social de recrutamento de estudantes, refletida no aumento de estudantes beneficiários de apoio social.

O PIGI-ISA está organizado num primeiro tópico de Direitos Comuns, englobando áreas e medidas transversais que se aplicam aos direitos de cidadania, seguido de três EIXOS de acordo com os principais direitos de cidadania a que o PIGI se refere: Igualdade entre mulheres e homens (EIXO I); Combate ao racismo e à discriminação em razão da etnia, religião, orientação sexual, identidade de género (EIXO II); Inclusão da pessoa com deficiência (EIXO III)

EIXO I Igualdade de Género

O EIXO I engloba áreas e ações específicas que procuram implementar o plano de igualdade de género no ISA e garantir o compromisso do ISA na responsabilidade para com as questões de género.

O EIXO I pretende promover a Igualdade profissional entre mulheres e homens, promovendo a igualdade de género na cultura institucional e nos processos governativos. Este EIXO visa a implementação de estratégias que promovam oportunidades iguais na promoção e recrutamento, além de uma representação equilibrada entre mulheres e homens nas estruturas de governança, deliberativas, de avaliação e de decisão.

O EIXO I visa ainda uma cultura de investigação e de ensino superior que promova a igualdade de género e sensibilize para as questões de género.

Por último, o EIXO I visa um equilíbrio e de bem-estar entre a vida pessoal e familiar de todos membros da comunidade do ISA, independentemente do género, criando estruturas de apoio à integração do trabalho e vida pessoal.

As medidas propostas no Eixo I são consonantes com o Plano de Igualdade de Género ISA 2021 e tiveram em consideração o diagnóstico incluído no mesmo Plano (Anexo I).

EIXO II. Combate ao racismo e xenofobia e à discriminação em razão da etnia, religião, orientação sexual, identidade de género

O EIXO II engloba áreas e ações específicas para o Ensino Superior que procuram implementar o Plano Nacional de combate ao racismo e à discriminação 2021-2025 e o direito à autodeterminação da identidade de género e de orientação sexual, nomeadamente:

Formação para a “desconstrução de estereótipos” e divulgação de boas práticas; Estabelecimento de um código de conduta de prevenção e combate ao racismo e discriminação;

Medidas que apliquem o respeito pela identidade de género e orientação sexual nos diferentes níveis de organização do ISA: corpo docente e de investigadores, pessoal não docente e discentes.

Protocolos entre escolas Territórios Educativos de Intervenção Prioritária (TEIP) e o ISA, em conjunto com os seus centros de investigação e incentivos para estudantes de escolas TEIP, integrado no programa Impulso Jovem STEAM- Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics.

Participação do ISA no Programa Operacional Promoção da Educação dirigido a estudantes ciganos no Ensino Superior (Programa ROMA Educa).

Finalmente, o EIXO II prevê a preparação de um normativo, de um plano de ação e da identificação de atores para acompanhamento dos estudantes estrangeiros.

EIXO III. Inclusão da Pessoa com Deficiência

O EIXO III pretende garantir a participação de pessoas com deficiência em condições de igualdade e equidade com as demais, nomeadamente contribuir para aprofundar as condições de exercício de direitos das pessoas com deficiência, eliminando fatores de discriminação e promovendo medidas de diferenciação positiva.

O EIXO III visa também a promoção de um ambiente inclusivo, promovendo a acessibilidade ao meio físico edificado e à interpretação para deficientes visuais.

O EIXO III tem ainda como objetivo divulgar práticas inclusivas no Ensino Superior, nomeadamente através da gravação vídeos sobre os serviços de apoio existentes no ISA e testemunhos de técnicos, docentes e estudantes.

O EIXO III subdivide-se em três áreas principais:

III. 1. Inclusão de estudantes com NEE (base de trabalho Despacho n.º 6255/2016, 11 maio e Regulamento de Apoio aos Estudantes NEE/ISA)

III. 2. Plano de acessibilidades: Eliminação de todo o tipo de barreiras incluindo as arquitetónicas

III.3. Projeto Ensinar a Ensinar. Este projeto visa o desenvolvimento de ferramentas de sensibilização e esclarecimento sobre o tema Necessidades Educativas Especiais, na Universidade de Lisboa. Tem como áreas de atuação: Divulgação, informação e formação para a comunidade académica e para o público em geral.

Governança do Plano para a Igualdade de Género e Inclusão do ISA

Para alcançar os objetivos de igualdade, diversidade, inclusão e responsabilidade acima descritos é necessário manter um diálogo aberto e empenhado com toda a comunidade do ISA sobre estes temas.

Para tal é proposta a criação de uma estrutura com um papel ativo, responsável por monitorizar e assegurar a implementação, acompanhamento e avaliação periódica do PIGI. Esta estrutura, designada Comissão para a Igualdade de Género e de Inclusão (CIGI), paritária, com pelo menos 40% do género menos representado, deverá ser constituída por 12 elementos efetivos e 12 suplentes, docentes e investigadores (50%); pessoal não docente (25%) e corpo discente (25%), cooptados na base de resposta voluntária a convite dirigido pela Assembleia de Escola a todos os corpos do ISA, ao que se seguirá a nomeação individual pelo CG, por períodos de três anos.

Compete à CIGI-ISA a implementação de um conjunto de ações em estreita articulação com os diferentes corpos, com os serviços e com os órgãos de governança do ISA. Pressupõe uma colaboração flexível, efetiva e empática que permita negociar em tempo os diferentes níveis de intervenção.

Após a sua primeira nomeação a CIGI-ISA elabora e aprova o seu regimento com referência, entre outros aspetos, à sua organização, método de funcionamento, periodicidade de elaboração de relatórios de avaliação da aplicação do PIGI.

Na sua função de monitorização e avaliação do PIGI, a CIGI tem a tarefa insubstituível de assegurar a dinâmica inovadora da implementação do PIGI assim como a rotina dos seus procedimentos.

Para alcançar os objetivos de integração dos alunos com Necessidades Educativas Especiais (NEE) será criado o Gabinete de Apoio à população com Necessidades Educativas Especiais e/ou mobilidade reduzida (GANEE). Este gabinete será constituído por um docente, um representante do Conselho de Gestão e um(a) Técnico(a) Administrativo(a). Prevê-se a colaboração do GANEE com o Serviço de Apoio Psicológico prestado pelo Centro Médico da Universidade de Lisboa.

Planos de ação

O PIGI organiza-se em três EIXOS: EIXO I Igualdade de género; EIXO II Combate ao racismo e à discriminação em razão da etnia, religião, orientação sexual, identidade de género; EIXO III Inclusão da pessoa com deficiência.

O plano de ação contempla ainda ações transversais aos três eixos referidos, incluídas na área de Direitos comuns.

Fundamentos da atuação

Para além dos recursos humanos empenhados na abordagem e integração do PIGI em todas as vertentes de atividades do ISA, são apresentadas nos quadros seguintes linhas de ação discriminadas por cada eixo de atuação. Estas linhas de ação incluem aspetos estratégicos fundamentais tais como, recursos humanos e organizacionais disponibilizados, colheita de dados e acompanhamento (monitorização), formação e sensibilização, interação e participação na comunidade ISA e com a sociedade envolvente. Todos estes aspetos podem e devem ser integrados no contexto geral da gestão do ISA e da UL através de declarações e compromissos (*policies*) e vertidos em códigos de conduta.

Metas temporais

Este plano terá um período de vigência de 2022 a 2024, devendo ser avaliado e revisto no final deste período.

As medidas propostas dizem respeito a este período devendo algumas ser implementadas no primeiro ano. Situam-se neste caso, em particular a criação da CIGI e o seu regimento, a criação do GANEE, o regulamento dos Estudantes – NEE. É ainda prioritária a elaboração do Manual de Boas Práticas e de Recursos Técnicos e Pedagógicos de apoio a estudantes com deficiência.

Direitos comuns

Plano de Ação – Objetivos e Medidas

Área	Objetivo	Medidas	Implementação e Acompanhamento	Público Alvo
Direitos comuns	Desconstrução de estereótipos	Desenvolver ações de: Formação, Informação, Sensibilização, Debates	CIGI e convidado(a)s	População do ISA Corpos em função do tema
Direitos comuns	Recomendação de paridade em listas eleivas	Recomendar paridade em todos os processos eletivos, ou seja de pelo menos 40% do género menos representado, assim como representatividade dos grupos referidos nos EIXOS II e III deste Plano.	CIGI	CC, CE, AE (mesa), CP, AEISA, Núcleos
Não discriminação	Sensibilização sobre modo de comunicação não discriminatória	Promover ações de divulgação sobre modos de comunicação que promovam a igualdade de géneros e de diversidade, e não discriminação de minorias, pela religião, nacionalidade, ou outras, de todas as categorias referidas nos EIXOS I a III do PIGI.	CIGI	Conselho de Gestão, Gabinete de comunicação do ISA,
Não discriminação	Promoção de criação de práticas que promovam a igualdade de género e não	Integrar nas rotinas diárias de comunicação nas suas diversas tipologias, tais como uso de	CIGI	Todos os docentes, investigadores, funcionários não docentes e alunos do ISA

	discriminação de qualquer tipo	imagens, redação de textos, exposições orais, o cuidado de não haver discriminação de géneros, etnia, religião, orientação sexual, ou quaisquer grupos minoritários e de manter a diversidade.		
Questões nas relações interpessoais: sexismo, assédio moral e sexual	Desencorajamento de todas as formas de assédio e violência	Desenvolver trabalho sistemático para prevenir e combater todas as formas de assédio e violência. Criar um procedimento que garanta a possibilidade de denúncia em situações de discriminação, de assédio sexual ou moral. Em caso de conflito atribuir dois elementos com paridade, com funções de ouvidoria e instrução de processos relativos à gestão de conflitos.	CIGI. Se necessário a CIGI poderá consultar pessoas externas, e profissionais especializados	Toda a população do ISA
Avaliação	Implementação, acompanhamento e avaliação do PIGI-ISA	Estabelecer indicadores e metas anuais. Elaborar relatórios anuais intercalares (2022 e 2023) e relatório final (2024). Os relatórios deverão fazer uma análise de Igualdade de género e diversidade nas várias estruturas e atividades da escola, focando ainda os seus órgãos	A CIGI deve criar estruturas de avaliação e planeamento do PIGI (Cruzamento com Relatório anual e Plano Ação ISA)	Toda a população do ISA AE

EIXO I. Igualdade de género

Plano de Ação – Objetivos e Medidas

Área	Objetivos	Medidas	Implementação e Acompanhamento	Publico Alvo
Oportunidades Iguais	Promoção da igualdade de género na cultura institucional e nos processos governativos	Dar apoio à comunidade do ISA, na resolução de questões relacionados com a Igualdade de Género e Não Discriminação e orientação nos procedimentos a tomar	CIGI	População do ISA
Oportunidades iguais	Promoção da igualdade de género na cultura institucional e nos processos governativos	Planificar reuniões regulares da CIGI com os atores de governança do ISA para seguimento do PIGI	CIGI	Conselho Científico, Conselho de Gestão, CIGI
Oportunidades iguais	Promoção da igualdade de género na cultura institucional e nos processos governativos	Incluir a análise de dados desagregados por género, quantitativos e qualitativos, em todos os relatórios das várias estruturas e atividades do ISA (departamentos, comissões de curso, áreas disciplinares, órgãos de gestão, relatórios de projetos)	Responsáveis na elaboração de relatórios (CG, Comissões de Curso, Departamentos, Centros de Investigação)	População do ISA
Oportunidades iguais	Promoção da igualdade de género na cultura institucional e nos processos governativos	Promover iniciativas que tragam igualdade de competências e o sucesso na carreira de pessoal contratado pelo ISA, com ações de formação, atualização e treino de funcionários, investigadores e docentes.	Reitoria da Universidade de Lisboa, Conselho de Gestão	Docentes e Investigadores e Pessoal não docente do ISA
Oportunidades iguais	Promoção da igualdade de género na cultura	Garantir que a participação em ações de formação seja considerada em futuros processos de recrutamento	Conselho de Gestão, Conselho Científico	Docentes e Investigadores e

	institucional e nos processos governativos			Pessoal não docente do ISA
Género e Diversidade na Governança e Missões da Universidade	Promoção da igualdade de género nas ações de governança e missões	Promover igualdade de género na constituição de listas eleitorais e nomeações de órgãos de gestão, júris de provas, painéis de avaliações, comissões, representações do ISA em órgãos consultivos	Conselho Científico, Conselho de Gestão	Docentes, Investigadores e Pessoal não docente do ISA
Recrutamento e Promoção	Promoção da igualdade de género no recrutamento e promoção nas carreiras	Garantir que o recrutamento e a promoção sejam baseados na avaliação das competências e reconhecimento de mérito, considerando objetivos específicos de igualdade de género	Conselho Científico, Conselho de Gestão,	Docentes, Investigadores e Pessoal não docente do ISA
Recrutamento e Promoção	Promoção de processos que favoreçam a igualdade de género nos critérios de recrutamento e promoção.	Introduzir nos concursos de recrutamento e promoção, assim como na avaliação dos docentes e dos investigadores, bonificação dos períodos de licença de maternidade e paternidade, de modo a se obter avaliações mais equitativas	Conselho Científico, Conselho de Gestão	Docentes, Investigadores do ISA
Informação e comunicação interna e externa	Promoção da igualdade de género nas ações de divulgação	Promover ações que deem visibilidade ao contributo das mulheres na investigação e à diversidade de género na constituição das equipas	Docentes e Investigadores	Docentes e Investigadores do ISA
Informação e comunicação interna e externa	Promoção da igualdade de género nas ações de divulgação	Promover ações de divulgação sobre a igualdade de género, tais como palestras no dia Internacional da mulher	Conselho Gestão, Associação Alumni do ISA	Comunidade do ISA
Investigação e Igualdade de género	Promoção das questões do género na investigação	Analisar resultados de investigação desagregados por género: alocação de fundos, publicações, submissões, avaliações, patentes	Gabinete de projetos, Conselho Científico, Conselho	Docentes e Investigadores do ISA

			de Gestão, Repositório da BISA	
Investigação e Igualdade de género	Promoção das questões do género nos trabalhos de investigação	Desenvolver e implementar métodos de incorporação de género nos trabalhos de investigação	Todos os docentes e investigadores	Docentes e Investigadores do ISA
Investigação e Igualdade de género	Promoção de questões do género nos trabalhos de investigação	Introduzir aspetos e adoção de práticas de igualdade de género na avaliação de projetos em concursos da escola	Conselho Científico, Unidades de Investigação	Docentes e Investigadores do ISA
Investigação e Igualdade de género	Disseminação, informação e investigação de questões de género	Disseminar resultados de projetos nacionais e internacionais sobre igualdade de género e assuntos relativos ao género	CIGI;	Comunicação ISA; Página ISA + redes sociais ISA, media
Questões de género na atividade letiva	Integração de questões do género nos currícula das unidades curriculares e cursos em que se justifique	Promover a introdução de questões de géneros nas unidades curriculares em que isso se justifique.	Comissões de Curso, Docentes Coordenadores de Unidades Curriculares	Docentes, Investigadores e alunos do ISA
Questões de género na atividade letiva	Integração de questões do género nos currícula das unidades curriculares e cursos em que se justifique	Promover cursos específicos de “soft skills” que se debrucem sobre questões de género	Comissões de Curso	Alunos do ISA
Integração do trabalho e vida pessoal	Promoção da integração do trabalho com a vida familiar e pessoal	Organizar atividades de ocupação de tempos livres para crianças no verão. Desenvolver protocolos do ISA com creches ou infantários	Conselho de Gestão	Docentes, Investigadores e outros funcionários do ISA
Integração do trabalho e vida pessoal	Promoção da integração do trabalho com a vida familiar e pessoal	Encorajar o usufruto das licenças de paternidade pelos homens	Conselho de Gestão, Gabinete de Recursos Humanos	Docentes, Investigadores e outros funcionários do ISA

Integração do trabalho e vida pessoal	Promoção da integração do trabalho com a vida familiar e pessoal	Planear as reuniões de trabalho de modo a não interferir com a vida pessoal e familiar (ex: horários das reuniões)	Docentes, Investigadores, Coordenadores, Corpos dirigentes	Toda a população do ISA
Integração do trabalho e vida pessoal	Promoção da integração do trabalho com a vida familiar e pessoal	Promover flexibilidade de horários a mães e pais de crianças menores, assim como a todos os prestadores de cuidados a familiares doentes ou idosos	Docentes, Investigadores, Coordenadores, Corpos dirigentes	Toda a população do ISA

EIXO II. Combate ao racismo e xenofobia e à discriminação em razão da etnia, religião, orientação sexual, identidade de género e outras formas de discriminação

Plano de Ação – Objetivos e Medidas

Área	Objetivo	Medida	Implementação e Acompanhamento	Público Alvo
Combate ao racismo	Combate ao racismo e à discriminação racial, étnica, de nacionalidade	Providenciar informação e promover debate aberto	CIGI e convidado(a)s /associações de diferentes etnias, nacionalidades	População do ISA
Combate ao racismo	Código de conduta de prevenção e combate ao racismo e discriminação com procedimento de queixa	Elaborar Código de conduta que evite a discriminação, o estabelecimento de perfis étnicos e o racismo institucional	CIGI; com participação de estudantes de várias etnias e nacionalidades	População ISA
Combate ao racismo	Disseminação informação investigação	Disseminar resultados de projetos nacionais e internacionais sobre racismo, xenofobia, homofobia, incitamento ao ódio	CIGI; Comunicação ISA	Página ISA + redes sociais ISA
Identidade de género e orientação sexual	Direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género	Respeitar a autonomia e privacidade dos jovens em transição de identidade e expressão de género: direito ao nome	Divisão Académica; Docentes e Investigadores;	Jovens em transição de identidade e expressão de género
Identidade de género e orientação sexual	Sensibilização adequada para a área	Sensibilizar docentes e demais profissionais do sistema tendo em vista as questões da inclusão	CIGI e convidado(a)s/associações de diferentes grupos em função da orientação sexual e da identidade de género	População do ISA

Promoção da Inclusão	Protocolos ISA e escola(s) TEIP (Impulso Jovem STEAM; Programa ROMA)	Acompanhar, apoiar e divulgar o ISA a alun@s TEIP	CIGI; docentes investigadores; discentes	CG Escolas TEIP
Acolhimento de estudantes estrangeiros	Promover a integração dos EE	Desenvolver medidas de apoio logístico e social de integração dos estudantes estrangeiros	CIGI, DA, AEISA, Gabinete de Relações Internacionais	Estudantes Estrangeiros

EIXO III: Inclusão da pessoa com deficiência

Plano de Ação – Objetivos e Medidas

Base de trabalho: Resolução do Conselho de Ministros de nº 119/2021 – Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025

Área	Objetivos	Medidas	Implementação e Acompanhamento	Publico alvo
Promoção de um ambiente inclusivo	Promoção da integração de toda a população com Necessidades Educativas Especiais e/ou algum tipo de deficiência	Criar o Gabinete de Apoio à população com Necessidades Educativas Especiais e/ou mobilidade reduzida (GANEE)	Conselho de Gestão	Toda a população com mobilidade reduzida ou necessidades educativas especiais
Promoção de um ambiente inclusivo	Promoção da acessibilidade ao meio físico edificado, eliminando barreiras arquitetónicas	Elaborar Planos Plurianuais de Intervenção no edificado público e espaços adjacentes, incluindo residências de modo a melhorar a sua acessibilidade	Conselho de Gestão, CIGI no apoio à calendarização; GANEE	Toda a população com mobilidade reduzida
Promoção de um ambiente inclusivo	Promoção da comunicação completa com acessibilidade à interpretação pelas pessoas com deficiência visual	Preparar sinalética em braille no ISA e Tapada da Ajuda Plano de Desenvolvimento do Campus Tapada da Ajuda contemplar uma planta em Braille	Conselho de Gestão	Toda a população com deficiência visual
Implementação de uma Política de Inclusão dos Estudantes -NEE	Promoção da Inclusão dos Estudantes NEE	Implementar as medidas previstas no Regulamento de Apoio aos Estudantes NEE-ISA	Conselho de Gestão, Conselho Pedagógico, Conselho Escola, Conselho Científico, GANEE	Estudantes - NEE

Implementação de uma Política de Inclusão dos Estudantes -NEE	Promoção da qualificação de nível superior	Elaborar Manual de Boas Práticas e de Recursos Técnicos e Pedagógicos de apoio a estudantes com deficiência	Conselho de Gestão, Conselho Científico, Pedagógico e GANEE	Docentes
Implementação de uma Política de Inclusão dos Estudantes -NEE	Promoção de Voluntariado Inclusivo	Promover ações de formação e de sensibilização para voluntários de apoio à pessoa com deficiência	GANEE	Jovens voluntários que frequentam o ensino superior
Divulgação, Informação e Formação para a comunidade académica	Comunicação digital dirigida a Estudantes-NEE	Criar uma página web ISA para divulgação de informação de interesse para Estudantes- NEE	Conselho de Gestão, GANEE, Divisão Informática ISA	Publico em geral
Divulgação, Informação e Formação para a comunidade académica	Delineação, Edição e Produção de vídeos	Editar e divulgar vídeos de sensibilização e formação para a comunidade académica, tais como: vídeo escola ISA, vídeo perda de audição e surdez, etc.	GANEE e Reitoria da Universidade de Lisboa (Projeto Ensinar a Ensinar)	Publico em geral
Divulgação, Informação e Formação para a comunidade académica	Formação da comunidade académica sobre as condições de Estudantes - NEE e como atuar em contexto universitário	Desenvolver ações de Formação	Conselho de Gestão, GNAEE e Reitoria da Universidade de Lisboa (Projeto Ensinar a Ensinar)	Docentes e Investigadores
Divulgação, Informação e Formação para a comunidade académica	Divulgação do ISA, o seu Campus e os cursos ministrados	Organizar ISA Dia Aberto para Estudantes NEE	Conselho de Gestão, Divisão Académica GNAEE, AEISA, docentes, investigadores, não docentes, Voluntários,	Dirigido a Estudantes do Ensino Secundário e envolvendo Estudantes -NEE do ISA

Networking	Ligação do ISA a outras Universidades Nacionais e Estrangeiras nas medidas de apoio aos estudantes NEE	Participar em redes internacionais tais como a <i>European Network of Inclusive Universities</i> EUni4ALL-NETWORK https://www.euni4all-network.com/ (fase de candidatura)	Conselho de Gestão, GNAEE, Divisão Académica	Estudantes – NEE Docentes, Investigadores, Funcionários não Docentes

Anexo I

Plano de Igualdade de Género ISA 2021 - Diagnóstico

Anexo II

Documentos consultados

Normativos nacionais e europeus

- Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), Resolução Conselho de Ministros 61/2018 de 21-05
- Representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública, Lei 26/2019 de 28-03
- Direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à protecção das características sexuais de cada pessoa, Lei 38/2018 de 07-08
- Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025; Resolução do Conselho de Ministros nº 101 /2021 de 28-07
- ~Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025, Resolução do Conselho de Ministros de nº 119/2021 de 31-08
- Despacho n.º 6255/2016, 11 maio; Regulamento de Apoio aos Estudantes Estudante com Necessidades Educativas Especiais da Universidade de Lisboa
- Regulamento ISA XXX Regulamento de Apoio ao Estudante com Necessidades Educativas Especiais do Instituto Superior Agronomia
- Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030;
- Plano de Ação da União Europeia contra o racismo 2020 -2025 da Comissão Europeia
- Estratégia EU Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030

Planos institucionais

- Plan d'actions égalité professionnelle entre les femmes et les hommes novembre 2020 - novembre 2023. INRAe.
- Política da Universidade NOVA de Lisboa para Igualdade de Género, Oportunidades Iguais e Diversidade
- Bilancio di Genere 2019. Università degli Studi di Padova
- Gender Equality Plan. Alma Mater Studiorum Università di Bologna
- Plano para a Igualdade de Género do IGOT Instituto de Geografia e Ordenamento do Território. Projeto GEARING Roles, Lisboa, maio 2020

Links úteis

- <https://www.inr.pt/documents/11309/284924/ENIPD.pdf/5bce7969-0918-4013-b95d-2a5a35a870c5> (Estratégia Nacional para a Inclusão de Pessoas com Deficiência)
- <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/> (Pessoas com Deficiência em Portugal - Indicadores de Direitos Humanos 2020)
- <http://www.dge.mec.pt/teip> (Programa Territórios Educativos de Intervenção Prioritária (TEIP))
- <https://www.acm.gov.pt/> (Programa ROMA Educa)
- <https://www.dges.gov.pt>
- https://jobs.inrae.fr/sites/jobs/files/plan_actions_egalite_professionnelle_nov2020-2023.pdf