

PLANO PARA  
A IGUALDADE  
DE GÉNERO,  
INCLUSÃO E NÃO  
DISCRIMINAÇÃO

2022-2025



Instituto Superior  
de Lisboa e Vale do Tejo

<b>Introdução</b>	<b>Estrutura</b>	<b>Cultura</b>	<b>Ações</b>	<b>Metas e Calendário</b>
	<b>Âmbito do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação</b>	<b>Promover a Igualdade e Inclusão no ISCE</b>	<b>Medidas de Promoção da Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação no ISCE</b>	

**O Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação está alinhado com as exigências e recomendações da Organização das Nações Unidas: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, requisito fundamental para o desenvolvimento, a coesão e justiça social.**

**Com a construção deste Plano pretende-se desenvolver uma estrutura, uma cultura e um conjunto de ações que permitam criar e monitorizar a igualdade de oportunidades e a redução de desigualdades no ISCE- Instituto Superior de Lisboa e Vale do Tejo, incluindo as decorrentes do género.**

**A implementação do Plano de Igualdade de Género para o período 2022-2025 reforça o compromisso do ISCE- Instituto Superior de Lisboa e Vale do Tejo em matéria de igualdade de género, contra a discriminação e inclusão.**

## INTRODUÇÃO

**Entre os objetivos a atingir com este Plano estão:**

- o reforço e consolidação da igualdade de género, no que se refere a docentes e investigadores/as, trabalhadores/as administrativos/as e técnicos/as e estudantes, nos vários níveis da estrutura organizacional;**
- o desenvolvimento de mecanismos que permitam uma efetiva igualdade de oportunidades e inclusão na vida universitária de quem detenha menos recursos ou apresente alguma forma de deficiência ou incapacidade;**
- o combate a todas as formas de discriminação, sejam as baseadas no sexo e na identidade de género, ou em outros aspetos como a orientação sexual, condição étnica, religião ou crença, nacionalidade, grupo social ou opinião política;**

**O presente plano aplica-se ao conjunto dos Departamentos, sem prejuízo da sua autonomia, poderem ter planos próprios ou adaptar e desenvolver este plano tendo em conta as suas condições específicas, em especial no que toca às vertentes relacionadas com as atividades de Ensino e Investigação.**

**A monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação fica sob a responsabilidade da Coordenação do Plano, que assegurará a sua avaliação contínua e participativa em colaboração com os elementos da equipa que faz parte do Plano, prevendo-se, assim, um processo de monitorização contínuo da sua implementação e atividades que visam a sustentabilidade do mesmo.**

**Toda a comunidade académica está envolvida, através deste plano, na construção de uma sociedade mais justa, igualitária e coesa.**

## ESTRUTURAS

Para garantir uma eficiente implementação do Plano, foi criada uma estrutura responsável pela execução das diversas ações:

**Responsável Institucional:** Administrador da Pedago (entidade instituidora) - responsável pela articulação do Plano de Igualdade de Género, inclusão e não discriminação com a política e estratégia do ISCE e por assegurar a integração sistemática da igualdade de género ao nível institucional.

**Responsável pela Coordenação do Plano:** pessoa com conhecimento especializado na área do género e inclusão. É a pessoa responsável pela concretização dos objetivos do Plano, devendo zelar pela eficácia da sua implementação.

**Equipa Técnica:** constituída por pessoal investigador do CI-ISCE na área do género e da inclusão cuja função será apoiar o trabalho e sustentação científica do plano.

**Elementos de contacto:** pontos de contacto ao nível dos departamentos para concertar a criação, implementação e monitorização das ações. São as pessoas responsáveis pelo desenvolvimento das ações a um nível mais micro.

**Promoção de uma cultura organizacional inclusiva**

<b>Objetivos(1)</b>	<b>Ação</b>	<b>Publico –Alvo</b>	<b>Resultados esperados</b>
<b>Aumentar a consciência da importância dos estereótipos e enviesamentos inconscientes</b>	<b>Ações de formação e de debate sobre igualdade e inclusão.</b>	<b>Pessoal Administrativo e Académico (PAA); Pessoal docente</b>	<b>Aumento da consciencialização do PAA sobre a relevância da interferência dos estereótipos no processo de tomada de decisão; Aumento da consciência do pessoal docente da importância dos estereótipos nos comportamentos diários.</b>

**Promoção de uma cultura organizacional inclusiva**

<b>Objetivos(2)</b>	<b>Ação</b>	<b>Publico –Alvo</b>	<b>Resultados esperados</b>
<b>Promover a igualdade de oportunidades e eliminar a discriminação, baseada no género ou em outras componentes.</b>	<b>Assegurar a adoção de critérios e procedimentos de recrutamento e seleção que respeitem os princípios da igualdade e não discriminação, baseada no sexo, género ou em outras componentes</b>	<b>Pessoal Administrativo e Académico (PAA); Pessoal docente.</b>	<b>Equilíbrio qualitativo e quantitativo na representação entre homens e mulheres nos diferentes órgãos</b>



### Promoção de uma cultura organizacional inclusiva

<b>Objetivos (3)</b>	<b>Ação</b>	<b>Publico –Alvo</b>	<b>Resultados esperados</b>
<b>Incorporar a dimensão inclusiva na cultura institucional</b>	<b>Informação inclusiva nos documentos e comunicação institucionais.</b>	<b>Pessoal Administrativo e Académico (PAA); Pessoal docente; Discentes</b>	<b>Adoção de linguagem inclusiva na instituição  Variáveis de diversidade nos documentos institucionais</b>

## Promoção de uma cultura organizacional inclusiva

Objetivos (4)	Ação	Publico –Alvo	Resultados esperados
Potenciar e destacar a promoção de uma cultura inclusiva	Publicitação do Plano	Pessoal Administrativo e Académico (PAA); Pessoal docente; dicentes	Criação de um <i>web site</i> para divulgação do Plano: Afirmação da imagem e reconhecimento do ISCE como instituição inclusiva. Divulgação de notícias nos canais formais de comunicação utilizados pela instituição: Tornar visível a valorização institucional de pessoas e ações que contribuem para uma cultura mais inclusiva

**Promoção de uma cultura organizacional inclusiva**

<b>Objetivos (5)</b>	<b>Ação</b>	<b>Publico –Alvo</b>	<b>Resultados esperados</b>
<b>Promover a criação de uma consciência inclusiva na comunidade académica</b>	<b>Organização de espaços mais inclusivos no campus académico</b>  <b>Promoção da participação inclusiva nos eventos organizados pelo ISCE.</b>	<b>Pessoal Administrativo e Académico (PAA); Pessoal docente; Discentes</b>	<b>Criação de condições de acessibilidade e de espaços onde se promova a inclusão</b>

## Integração da dimensão de género, não discriminação e inclusão no ensino e na investigação

Objetivos (6)	Ação	Publico – Alvo	Resultados esperados
<p>Integrar a perspetiva de género, não discriminação e inclusão nos planos de estudos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abordagem de género e inclusão na definição dos planos de estudos.</li> <li>- Criação de unidades curriculares nas áreas da igualdade de género, inclusão e não discriminação</li> </ul>	<p>Diretores de departamento; coordenadores de curso</p>	<p>Aumento da consciencialização sobre a importância da discussão de temas ligados às questões de género e inclusão ao nível do ensino</p>

### Integração da dimensão de género, não discriminação e inclusão no ensino e na investigação

Objetivos (7)	Ação	Publico –Alvo	Resultados esperados
Integrar a perspetiva de género, não discriminação e inclusão nos conteúdos e nas práticas pedagógicas	Realização de ações de formação/seminários no âmbito da Docência  - Realização de Jornadas/Congressos	Estudantes  Instituições parceiras	Criação de condições onde se promova a diversidade. Aumento da consciência para as questões de género, não discriminação e inclusão.

### Integração da dimensão de género, não discriminação e inclusão no ensino e na investigação

Objetivos (8)	Ação	Publico –Alvo	Resultados esperados
Integrar a perspetiva de género nas práticas de investigação	<p>inclusão da dimensão do género e da diversidade nas propostas e nos projetos de investigação.</p> <p>Definição de linhas orientadoras para o aumento da investigação</p>	Pessoal docente e de investigação	Aumento da consciencialização sobre a importância da inclusão e da dimensão do género na investigação

### Integração da dimensão de género, não discriminação e inclusão no ensino e na investigação

Objetivos (9)	Ação	Publico –Alvo	Resultados esperados
Definir, implementar, e disseminar um Código de Conduta para prevenção e combate ao assédio	Criação e divulgação de um código de conduta para a prevenção e combate ao assédio.	Comunidade académica	Inibição de comportamentos de discriminação e assédio e garantia da existência de mecanismos institucionais que permitam punir a sua existência.

### Dimensão de género, não discriminação e inclusão na relação com a comunidade local

Objetivos (10)	Ação	Publico –Alvo	Resultados esperados
Integrar equipas de trabalho com a comunidade	<ul style="list-style-type: none"><li>- Grupo de trabalho: Plano Municipal para a Integração dos Migrantes</li><li>- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação</li></ul>	Comunidade do concelho de Odivelas	Contribuir para a ligação ISCE/Camara Municipal de Odivelas/comunidade Local



A preocupação com a igualdade de género está presente, de uma forma transversal, em todas as políticas, em todos os níveis e em todas as fases e atores envolvidos na definição, implementação e avaliação de políticas e práticas institucionais.

Praticas já implementadas e outras a implementar. Planificação das atividades

	Jan 22 Fev Mar Abr Mai Jun Jul Ago Set Out Nov Dez	Jan 23 Fev Mar Abr Mai Jun Jul Ago Set Out Nov Dez	Jan 24 Fev Mar Abr Mai Jun Jul Ago Set Out Nov Dez	Jan 25 Fev Mar Abr Mai Jun Jul Ago Set Out Nov dez
<p><b>(1)</b>  <b>Promoção de uma cultura organizacional inclusiva</b>  <b>Ações de formação e de debate sobre igualdade e inclusão.</b></p>	Seminários (APAV; CIG)			
<p><b>(2)</b>  <b>Promoção de uma cultura organizacional inclusiva</b>  <i>Assegurar a adoção de critérios e procedimentos de recrutamento e seleção</i></p>	Assegurar sempre a transparência nos processos de recrutamento, avaliação e promoção, por forma a evitar enviesamentos baseados no género ou em outras componentes discriminatórias..			
<p><b>(3)</b>  <b>Promoção de uma cultura organizacional inclusiva</b>  <i>Informação inclusiva nos documentos e comunicação institucionais.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusão da temática da igualdade de género, inclusão e não discriminação nos documentos estratégicos e de planeamento do ISCE</li> <li>- Na comunicação, incentivar a utilização de uma linguagem livre de termos e/ou sentidos discriminatórios, associados ao sexo, género ou outras componentes de discriminação.</li> </ul>			

<p><b>(4)</b>  <b>Promoção de uma cultura organizacional inclusiva</b>  <i>Publicitação do Plano</i></p>	<p>Criação de um <i>web site</i> para divulgação do Plano: Afirmação da imagem e reconhecimento do ISCE como instituição inclusiva.          Adotar uma política de <i>marketing</i> livre de estereótipos associados a discriminação, de género ou outros, e que promova a diversidade.</p>	<p>Jan 22          Fev          Mar          Abr          Mai          Jun          Jul          Ago          Set          Out          Nov          Dez          Jan23          Fev          Mar          Abr          Mai          Jun          Jul          Ago          Set          Out          Nov          Dez          Jan 24          Fev          Mar          Abri          Mai          Jun          Jul          Ago          Set          Out          Nov          Dez          Jan25          Fev          Mar          Abr          Mai          Jun          Jul          Ago          Set          Out          Nov          dez</p>
<p><b>(5)</b>  <b>Promoção de uma cultura organizacional inclusiva</b>  <i>Criação de espaços e organização de eventos mais inclusivos no campus académico</i></p>	<p>Criação de condições de acessibilidade onde se promova a inclusão</p>	<p>Organização de eventos onde se promova a inclusão (em implementação constante)</p>

Jan 22  
Fev  
Mar  
Abr  
Mai  
Jun  
Jul  
Ago  
Set  
Out  
Nov  
Dez  
Jan23  
Fev  
Mar  
Abr  
Mai  
Jun  
Jul  
Ago  
Set  
Out  
Nov  
Dez  
Jan 24  
Fev  
Mar  
Abri  
Mai  
Jun  
Jul  
Ago  
Set  
Out  
Nov  
Dez  
Jan25  
Fev  
Mar  
Abr  
Mai  
Jun  
Jul  
Ago  
Set  
Out  
Nov  
dez

(6)

**Integração da dimensão de género, não discriminação e inclusão no ensino e na investigação**

***Abordagem de género e inclusão na definição dos planos de estudos.***

***Criação de unidades curriculares nas áreas da igualdade de género, inclusão e não discriminação***

**No âmbito da licenciatura em animação sociocultural educação social** são lecionadas as UC: Multiculturalidade e Minorias (conteúdos contra a discriminação, valorização da diversidade étnica, cultural, religiosa e sexual); Sociologia da família (conteúdos sobre as questões de género); Educação especial e inclusão (conteúdos a favor da inclusão). Sociologia da Exclusão social (conteúdos contra a discriminação relacionada com a guetização de pessoas e bairros, rotulagem, exclusão social de diversa ordem); Antropologia social e cultural (encontro e respeito pela alteridade); sociologia da educação (importância da educação intercultural).

**Nas licenciaturas e mestrado na área das ciências da educação** existem ucs que abordam a educação intercultural (sociologia da educação) e as questões de NE e inclusão (educação especial e inclusão). A nível de práticas Pedagógicas, elas contemplam propostas/estratégias diferenciadas sempre que os grupos/turmas têm crianças com necessidades educativas.

No âmbito dos projetos/relatórios de mestrado/investigação, os planos são adequados/ajustados aos grupos sempre que existam crianças com necessidades educativas.

São abordados temas como a multiculturalidade e as questões de género nos relatórios e práticas pedagógicas.

**Na licenciatura de desporto** a UC de Sociologia do Desporto aborda o tema do Desporto e Discriminação Racial assim como o Desporto e Género.

O ISCE tem no seu plano de formação o Mestrado em Necessidades Educativas e uma Pós-graduação em Promoção da Igualdade de Género em Turismo

Jan 22  
Fev  
Mar  
Abr  
Mai  
Jun  
Jul  
Ago  
Set  
Out  
Nov  
Dez  
Jan 23  
Fev  
Mar  
Abr  
Mai  
Jun  
Jul  
Ago  
Set  
Out  
Nov  
Dez  
Jan 24  
Fev  
Mar  
Abr  
Mai  
Jun  
Jul  
Ago  
Set  
Out  
Nov  
Dez  
Jan 25  
Fev  
Mar  
Abr  
Mai  
Jun  
Jul  
Ago  
Set  
Out  
Nov  
dez

(7)

**Integração da dimensão de género,  
não discriminação e inclusão no  
ensino e na investigação**

**Realização de ações de  
formação/seminários no âmbito  
da Docência  
Jornadas/Congressos**

Ações de formação/seminários (Em implementação constante)

Departamento social e cultural: Seminários diversos com investigadores ligados às temáticas do plano; oradores ligados à APAV; CIG; Quebrar o Silêncio; Associações para a igualdade de Género; LGBTI etc) Festa anual da diversidade

Departamento de turismo: Publicação conjunta do Departamento de Turismo do ISCE em parceria com a Global Women in Tourism, de uma edição especial do *Tourism and Hospitality International Journal* ([Vol. 18\(2\) maio 2022 \[30ª edição\]](#)), com os seguintes *resumos* publicados: Os desafios enfrentados por mulheres brasileiras que viajam sozinhas (Gabryela Martins Ghirotti, Nicolý Cassimira dos Santos, Wenya e Silva Oliveira & Rodrigo Ribeiro de Oliveira); Mitigar la brecha de género para un turismo sostenible (Barbara Vallejos); Ocupação feminina no setor do turismo (Carla Vera Cruz); Transversalização de gênero no turismo brasileiro e o planejamento responsável (Cassiana Gabrielli); Turismo; Turismo y género: un enfoque esencial en un contexto de desarrollo sostenible y responsable del turismo; Caminhos para a igualdade e equidade no turismo: Uma liderança visionária e inclusiva (Graça Sanches);

Congresso (tema a definir)

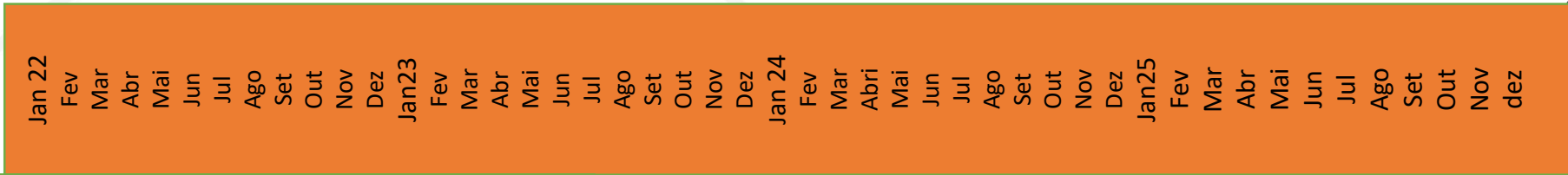
Jan 22  
Fev  
Mar  
Abr  
Mai  
Jun  
Jul  
Ago  
Set  
Out  
Nov  
Dez  
Jan2023  
Fev  
Mar  
Abr  
Mai  
Jun  
Jul  
Ago  
Set  
Out  
Nov  
Dez  
Jan 24  
Fev  
Mar  
Abri  
Mai  
Jun  
Jul  
Ago  
Set  
Out  
Nov  
Dez  
Jan25  
Fev  
Mar  
Abr  
Mai  
Jun  
Jul  
Ago  
Set  
Out  
Nov  
dez

**(8)**  
**Integração da dimensão de género,  
não discriminação e inclusão no  
ensino e na investigação**

*Realização de ações de  
formação/seminários no âmbito  
da Docência.  
Jornadas/Congressos*

Definição de linhas orientadoras para a investigação:  
- Educação, Desenvolvimento e Sociedade

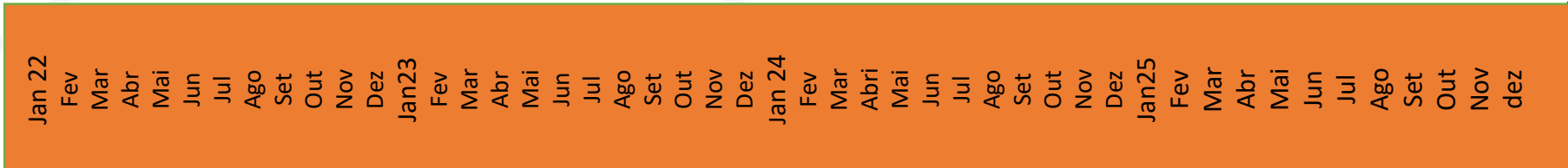
inclusão da dimensão do género e da diversidade nas propostas e nos projetos de investigação. Monitorizar as principais vertentes da investigação e ensino (publicações, comunicações, etc.) a partir de variáveis relevantes para a igualdade de género, inclusão e não discriminação



**(9)**  
**Integração da dimensão de género, não discriminação e inclusão no ensino e na investigação**  
*Criação e divulgação de um código de conduta para a prevenção e combate ao assédio*

Criação e divulgação e um código de conduta para a prevenção e combate ao assédio

Divulgação de um código de conduta para a prevenção e combate ao assédio




**(10)**  
**Dimensão de género, não discriminação e inclusão na relação com a comunidade local**  
*Integrar equipas de trabalho com a comunidade*

Grupo de trabalho: Plano Municipal para a Integração dos Migrantes

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação



A photograph of four young adults (two men and two women) walking through a long, arched hallway. They are all smiling and appear to be students. The man on the left is wearing a white long-sleeved shirt and dark jeans. The woman next to him is wearing a striped shirt and jeans. The man next to her is wearing a denim shirt over a white t-shirt and jeans. The woman on the far right is wearing a light-colored jacket and jeans. The hallway has a series of arches and is lit with a warm, orange-red glow. The text is overlaid on the center of the image.

O TEU ENSINO SUPERIOR EM ODIVELAS  
*faz a diferença*

[www.isce.pt](http://www.isce.pt)

