



26 e 27 de outubro de 2022

PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO ENSINO SUPERIOR: O CASO DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE TOMAR

A. Nata^{1,2*}, R. Anastácio^{1,3}, N.F. Santos^{1,4}, R. Nico¹, J.C. Pereira^{1,5},
P. Almeida^{1,4} e S. Silva¹

1: Instituto Politécnico de Tomar, Quinta do Contador, Estrada da Serra, 2300-313 Tomar, Portugal

2: CMUC, Unidade Departamental de Matemática e Física, IPT

e-mail*: anata@ipt.pt

3: CGEO - Centro de Geociências, Unidade Departamental de Engenharias, IPT

4: Techn&Art, Unidade Departamental de Engenharias, IPT

5: Centro de Investigação em Cidades Inteligentes (Ci2), Unidade Departamental de Engenharias, IPT

e-mail: {rfanastacio, naterciasantos, rosa.n, casimiro, paula.almeida, silvias}@ipt.pt

Palavras-chave: Diversidade, Inclusão, Igualdade de Género, Responsabilidade Social, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Resumo

A Diversidade e Inclusão Social são temas de extrema importância que têm sido abordados de forma crescente nas últimas décadas na sociedade em geral e nas Organizações em particular, sobretudo a nível internacional. Em Portugal, a “Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género”, a “Carta Portuguesa para a Diversidade”, da qual o Instituto Politécnico de Tomar (IPT) é signatário, assim como a Lei n.º 62/2017 são exemplos de iniciativas oficiais que visam encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades, independentemente do género, origem cultural, etnia, religião, orientação política, sexual, ideológica ou social, entre outras.

Com efeito, num universo cada vez mais globalizado, a integração e o respeito pela diferença além de serem um imperativo social, proporcionam às Organizações que o preconizam, benefícios diversos, tais como potenciar a criatividade e a competitividade, favorecendo a eficácia das mesmas, não sendo as Instituições de Ensino Superior alheias a estes pressupostos.

Neste sentido, o IPT criou em 2021, com o apoio da Presidência, um grupo de trabalho designado “Diversidade e Inclusão” que tem como missão, a nível interno, implementar e desenvolver políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades, a diversidade e a inclusão na Comunidade IPT, contribuindo, ativamente, para a concretização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que atuam diretamente nestas causas: ODS 5 e ODS 10. Pretende-se igualmente que as ações de cariz social e pedagógico dinamizadas neste âmbito tenham impacte a nível externo nomeadamente ao favorecerem a criação de condições que permitam reduzir as assimetrias de género em áreas científicas onde um dos sexos está sub-representado. O grupo de trabalho é multidisciplinar constituído por funcionário(a)s, docentes e não docentes, com o intuito de preconizar o conceito de pluralidade.

No dia 10 de dezembro de 2021, Dia Internacional dos Direitos Humanos, foi tornado público o plano de igualdade de género, inclusão e diversidade do IPT, para o triénio 2022-24, que assenta em seis eixos de ação, tendo-se identificado os objetivos estratégicos a alcançar em cada eixo. A metodologia utilizada para a elaboração deste plano consistiu na realização de uma auditoria interna considerando primeiramente os dados desagregados por género sobre

funcionário(a)s, docentes e não docentes, e estudantes, respeitantes aos anos civis 2018, 2019 e 2020. Seguidamente realizou-se um levantamento de boas práticas internas no IPT, e finalmente construiu-se um inquérito anónimo *online* aos funcionário(a)s, docentes e não docentes, com perguntas diversas relativas ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e pessoal, bem como relativas ao sexismo, *moobing* e assédio sexual e moral, entre outras. A metodologia incluiu igualmente a consulta de informação disponível nas ferramentas (GEAR tool, 2022) e (SAGE Wheel Toolkit, 2022). Em 2022 foram desenvolvidas atividades nas várias dimensões de atuação, das quais destacamos algumas na Tabela 1.

| Dimensão/Eixo | Objetivo | Ação |
|--|---|--|
| Comunicação interna e externa, imagem e linguagem | Sensibilizar a Comunidade IPT e externa com os princípios da igualdade de género | Conceção de uma página web e de um logótipo que permita a divulgação e promoção das temáticas da igualdade de género e inclusão http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/ |
| Género, ensino e investigação | Sensibilizar a comunidade nacional e internacional para a importância da igualdade de género no ensino e investigação | Organização de um Programa Intensivo Misto com o tema <i>An Inclusive University in a Diverse World</i> , no âmbito do Programa Erasmus +, em formato <i>b-learning</i> |
| Equilíbrio entre a vida Profissional e a vida pessoal e familiar | Melhorar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos funcionário(a)s (docentes e não docentes) | Implementação dos procedimentos do Sistema de Gestão da Conciliação (SGC) NP-4522 - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal que culminou com a certificação concedida pela entidade certificadora <i>Bureau Veritas</i> , acreditada pelo IPAC Instituto Português de Acreditação, I.P. e resulta de o projeto Inspirar, Partilhar e Trabalhar – A vida merece tempo (POCI-05-5762-FSE-000313) |
| Assédio, atitudes sexistas e violência | Promover um ambiente de inclusão, prevenir a discriminação e combater o assédio e a violência | Organização de um evento temático de sensibilização para o assédio e violência no namoro: factos, mitos e recursos de apoio |
| Diversidade e Inclusão | Promover a diversidade, um ambiente de inclusão e prevenir a discriminação | Realização de um Workshop: conhecer a cultura Africana dinamizado pelos estudantes internacionais do IPT com trajes tradicionais, músicas, poemas, discurso e apresentações sobre o continente africano |

Tabela 1 – Algumas atividades realizadas em 2022

Apesar de 2022 ser o primeiro ano da concretização do primeiro plano de igualdade de género, inclusão e diversidade no IPT, podendo ainda ser precoce a avaliação do seu impacto, real, acreditamos que as ações que o constituem se reflitam a médio prazo, a nível interno, numa melhoria dos indicadores relativos aos ODS 5 e ODS 10, dada a envolvimento que as ações já realizadas tiveram entre a comunidade IPT.

Referências

GEAR tool - Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. Consultado a 30/06/2022 em <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

SAGE (Systemic Action for Gender Equality) Wheel Toolkit. Consultado a 30/06/2021 em <https://www.sage-growingequality.eu/site/toolkit>