



# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2023/2026

ISAL | INSTITUTO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO E LÍNGUAS  
FUNCHAL, JANEIRO DE 2023

# Índice

1. MENSAGEM DA DIREÇÃO .....	5
2. INTRODUÇÃO .....	6
3. DIAGNÓSTICO .....	10
3.1. CONSELHEIRO PARA A IGUALDADE E CIDADANIA .....	10
3.2. CONSELHO DE DIREÇÃO, COORDENAÇÃO E ENTIDADE INSTITUIDORA .....	11
3.3. CONSELHO CIENTÍFICO .....	12
3.4. CONSELHO PEDAGÓGICO .....	13
3.5. CORPO DOCENTE .....	13
3.6. PESSOAL NÃO DOCENTE E COLABORADORES .....	14
3.7. CORPO DISCENTE .....	15
3.7.1. ANO LETIVO 2019/2020 .....	15
3.7.2. ANO LETIVO 2020/2021 .....	16
3.7.3. ANO LETIVO 2021/2022 .....	17
3.7.4. ANO LETIVO 2022/2023 .....	18
3.7.5. SÍNTESE EVOLUTIVA .....	19
3.8. PRÁTICAS ACADÉMICAS E PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS .....	20
3.9. PRÁTICAS INTERNAS E LABORAIS .....	21
4. PLANO PARA A IGUALDADE GÉNERO .....	23
4.1. PRINCÍPIOS .....	23
4.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E AÇÕES .....	24
4.3. CALENDARIZAÇÃO .....	26
4.4. MONITORIZAÇÃO DA EXECUÇÃO DO PLANO .....	26
4.5. CONCLUSÃO .....	28
5. REFERÊNCIAS .....	29

# Índice Gráficos

GRÁFICO 1 – CONSELHO DE DIREÇÃO .....	11
GRÁFICO 2 – COORDENAÇÃO .....	11
GRÁFICO 3 – GESTÃO DE TOPO .....	12
GRÁFICO 4 – CONSELHO TÉCNICO-CIENTÍFICO .....	12
GRÁFICO 5 – CONSELHO PEDAGÓGICO .....	13
GRÁFICO 6 – CORPO DOCENTE 2021/2022 .....	13
GRÁFICO 7 – DOCENTES 2022/2023.....	14
GRÁFICO 8 – ESTUDANTES NO ENSINO SUPERIOR: IES CONTINENTE VS IES RAM .....	14
GRÁFICO 9 – INSCRITOS NO ENSINO SUPERIOR 2019/2020.....	15
GRÁFICO 10 – INSCRITOS NAS PÓS-GRADUAÇÕES ANO LETIVO 2019/2020.....	15
GRÁFICO 11 – DIPLOMADOS 2019/2020.....	16
GRÁFICO 12 – INSCRITOS NO ENSINO SUPERIOR 2020/2021 .....	16
GRÁFICO 13 – INSCRITOS EM PÓS-GRADUAÇÕES 2020/2021 .....	17
GRÁFICO 14 – LICENCIADOS 2020/2021 .....	17
GRÁFICO 15 – INSCRITO ENSINO SUPERIOR 2021/2022.....	17
GRÁFICO 16 – INSCRITOS NA PÓS GRADUAÇÕES 2021/2022 .....	18
GRÁFICO 17 – INSCRITOS ENSINO SUPERIOR ANO LETIVO 2022/2023 .....	18
GRÁFICO 18 – INSCRITOS PÓS-GRADUAÇÕES 2022/2023 .....	19
GRÁFICO 19 – EVOLUÇÃO DOS ALUNOS INSCRITOS DO ENSINO SUPERIOR.....	19
GRÁFICO 20 – EVOLUÇÃO INSCRITOS NAS PÓS-GRADUAÇÕES .....	20
GRÁFICO 21 – EVOLUÇÃO DOS ALUNOS LICENCIADOS .....	20

# Índice Tabelas

FIGURA 1 – OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL .....7

## 1. MENSAGEM DA DIREÇÃO

“A Igualdade, em si mesma, é a base de uma sociedade justa e inclusiva, com respeito pelos direitos e liberdades de todas as pessoas que compõem essa mesma sociedade. As Instituições de Ensino Superior, como focos de produção científica e de pensamento crítico, são espaços privilegiados para a discussão da heterogeneidade e dos seus impactos, positivos e negativos, promovendo para a construção de mecanismos, medidas e ações que permitam o reconhecimento e alcance da plena paridade entre homens e mulheres”



José Quaresma

Diretor Geral

“A Igualdade de Género e a igualdade de oportunidades são direitos fundamentais, sendo princípios estruturantes de qualquer sociedade democrática. Não basta o mero reconhecimento formal da igualdade de género, são antes necessárias ações efetivas de concretização desta igualdade ao nível político, económico, social e cultural. As Instituições de Ensino são, assim, espaços essenciais de influência e posicionamento para a mudança cultural e implementação de medidas efetivas de igualdade e disseminação do pensamento igualitário e pelo respeito pela diferença”



Sancha de Campanella

Vice Diretora Geral

## 2. INTRODUÇÃO

Os planos para a igualdade são instrumentos fundamentais para a gestão estratégica, transformação e de modernização, assentes na garantia de uma igualdade efetiva entre mulheres e homens em dimensões como o acesso ao emprego, condições de trabalho, remuneração, proteção na parentalidade e conciliação da atividade profissional, pessoal e familiar.

O presente plano estratégico está sustentado na experiência do Instituto Superior de Administração e Línguas | ISAL, enquanto Instituição de Ensino Superior, com origem na década de 80.

O ISAL assenta numa matriz identitária e igualitária, promovendo práticas e políticas de igualdade e de combate à discriminação, em todas as suas vertentes, tais como de género, orientação sexual, étnica, idade, deficiência e religiosa.

O presente plano para a Igualdade de Género está alinhado com o Plano Estratégico do ISAL, com o seu Projeto Educativo, Científico e Cultural e com todos regulamentos internos e códigos de conduta e ética.

A promoção da igualdade de género integra-se numa visão equitativa e inclusiva da sociedade. De facto, o tema da igualdade de género é transversal.

Não obstante o ISAL não ser uma entidade obrigada à elaboração anual de um plano de igualdade género, reconhece as vantagens de elaboração do mesmo, pelo que o elaborou de acordo com as recomendações de algumas instâncias supranacionais, como a Organização das Nações Unidas (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030), Comissão Europeia (Horizonte Europa) ou a Área Europeia de Investigação. A nível nacional, é de salientar o seu alinhamento com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), publicada em maio de 2018 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018).

O Plano para a Igualdade de Género está alinhado com IV Plano Regional para a Igualdade e Cidadania Ativa (IV PRICA), aprovado pela Resolução do

Governo Regional da Madeira nº 1199/2021 publicado no JORAM, I Série, N° 207, 16.11.2021, 2º Suplemento.

A promoção da igualdade de género integra-se numa visão equitativa e inclusiva da sociedade. De facto, o tema da igualdade de género é transversal, como bem demonstram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Figura 1 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



Fonte: Nações Unidas

A igualdade de género na Agenda 2030 das Nações Unidas vem espelhada de forma transversal em diversos ODS, em especial ODS 4, 5, 8, 10, 16.

Esforços para a igualdade de Género nos ODS:



**GARANTIR O ACESSO À EDUCAÇÃO INCLUSIVA, DE QUALIDADE E EQUITATIVA, E PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA PARA TODOS**

- Até 2030, assegurar a igualdade de acesso para todos os homens e mulheres à educação técnica, profissional e superior de qualidade, a preços acessíveis, incluindo á universidade

- Até 2030, eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e crianças em situação de vulnerabilidade



**ALCANÇAR A IGUALDADE  
DE GÉNERO E EMPODERAR TODAS  
AS MULHERES E RAPARIGAS**

- Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda a parte
- Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais
- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança

em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública

- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes das suas conferências de revisão
- Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controlo sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e recursos naturais, de acordo com as leis nacionais
- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres
- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, a todos os níveis



E ainda no ODS 8, alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas as mulheres e homens (incluindo jovens e pessoas com deficiência) e assegurar uma remuneração igual para trabalho de igual valor.

O Plano para a Igualdade de Género pretende apresentar e desenvolver uma cultura e um conjunto de ações que permitam promover a igualdade de oportunidades e a redução de desigualdades no seio do ISAL.

O ISAL visa a promoção de uma cultura de qualidade, baseada na defesa dos mais elementares direitos fundamentais, está ciente que a defesa de uma cultura de igualdade e diversidade traduz-se em diversos benefícios, tais como o aumento da motivação e do compromisso dos colaboradores, docentes e discentes, bem como num maior aproveitamento das suas capacidades e uma partilha e difusão de ideias diferentes.

## 3. Diagnóstico

No presente capítulo iremos descrever a realidade do ISAL no tocante a medidas de implementação de políticas de igualdade, bem como efetuaremos uma análise ao nível do seu corpo docente, discentes, corpo não docente e órgãos de direção.

O ISAL sempre desenvolveu ao longos dos seus mais de 30 anos de atividade políticas de inclusão e igualdade. Ao nível das políticas de inclusão o ISAL possui um regime especial de avaliação e apoio a alunos com necessidades especiais, o qual foi traduzido a regulamento em 2016, que pode ser visualizado em :

<https://isal.pt/wp-content/uploads/2021/01/regulamento-de-apoio-ao-estudante-com-necessidades-educativas-especiais-1.pdf>

### 3.1. Conselheiro para a Igualdade e Cidadania

O ISAL desde, junho de 2016, no seguimento de iniciativa proposta pela Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais - Serviço de Igualdade de Género, que tem no seu seio o Conselheiro para a Igualdade e Cidadania, que se rege por um regulamento próprio "Regulamento do conselheiro para a igualdade e cidadania" e que está disponível em:

<https://isal.pt/wp-content/uploads/2021/01/regulamento-do-conselheiro-para-a-igualdade-e-cidadania.pdf>

O Conselheiro para a igualdade tem por atribuição acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais, regionais, nacionais ou outras, para a cidadania e a igualdade de género.

Neste âmbito o ISAL já participou na elaboração III e IV Planos Regionais para a Igualdade de Género e Cidadania da RAM, como parceiro.

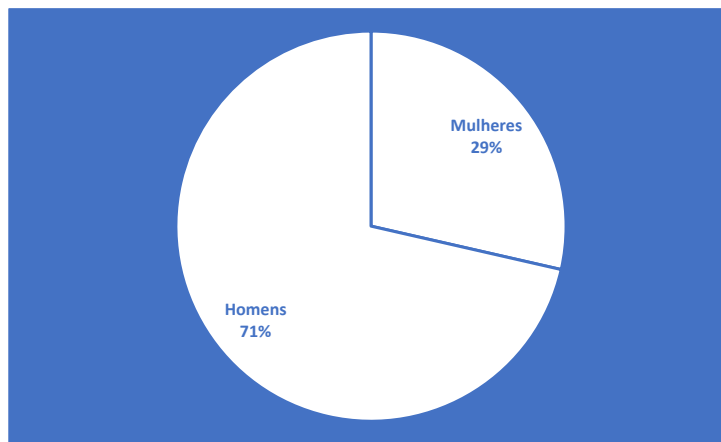
O Conselheiro para a Igualdade de Género tem participado em diversas atividades da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais - Serviço de Igualdade de Género, tais como a elaboração do Guião da Gordofobia e os planos supra mencionados.

### 3.2. Conselho de Direção, Coordenação e Entidade Instituidora

Ao nível da direção de topo do ISAL, a mesma divide-se em Conselho de Direção, Entidade Instituidora e Coordenação dos Cursos Superiores.

A direção é composta por 5 membros, um Diretor-Geral, Vice-Diretor Geral e os 3 coordenadores de curso. Em termo de representação de género o Conselho tem 2 membros do sexo feminino e 3 do sexo masculino:

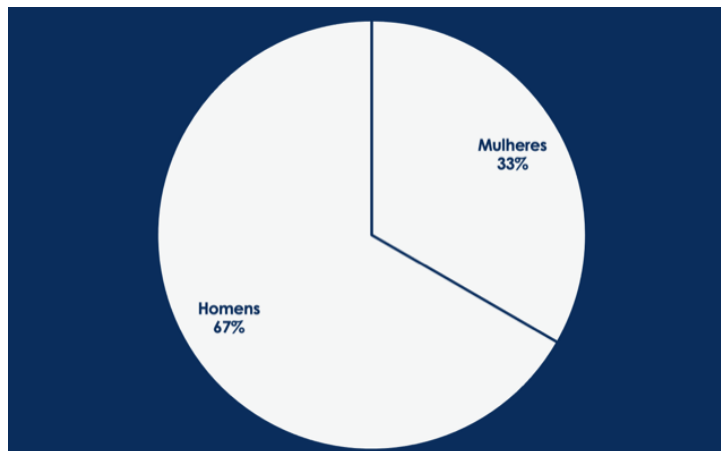
Gráfico 1 – Conselho de Direção



Fonte: Própria

A coordenação dos Cursos é composta por 3 coordenadores, dois do sexo masculino e um do sexo feminino:

Gráfico 2 – Coordenação

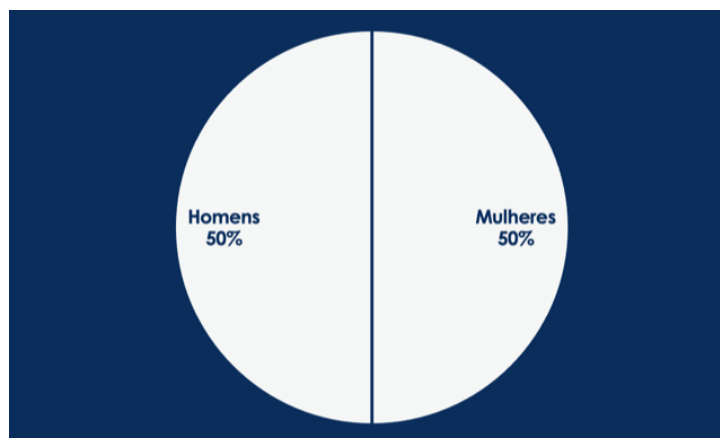


Fonte: Própria

A Entidade Instituidora é representada por uma mulher, o que equivale a 100%.

Assim, ao nível da gestão de topo do ISAL (Conselho de Direção, Entidade Instituidora e coordenação de cursos) a representação é equitativa com 3 pessoas do sexo feminino e 3 do sexo masculino.

Gráfico 3 – Gestão de Topo



Fonte: Própria

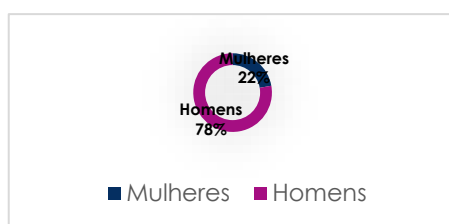
Assim, ao nível da gestão de topo e executiva, a representação de género corresponde 50% para cada género, ficando, muito acima da média nacional, que ronda os 33%. Verificamos, assim, a inexistência de qualquer tipo de segregação vertical.

### 3.3. Conselho Científico

O Conselho Técnico-científico do ISAL composto de acordo com o art.º 17 dos Estatutos do ISAL (Diário da República, 2ª Série, Nº 214 de 4 de Novembro de 2009) é atualmente composto por 7 docentes, eleitos entre os seus pares, em reunião geral de docente.

Ao nível da representação de género contamos com 2 mulheres e cinco homens:

Gráfico 4 – Conselho Técnico-Científico

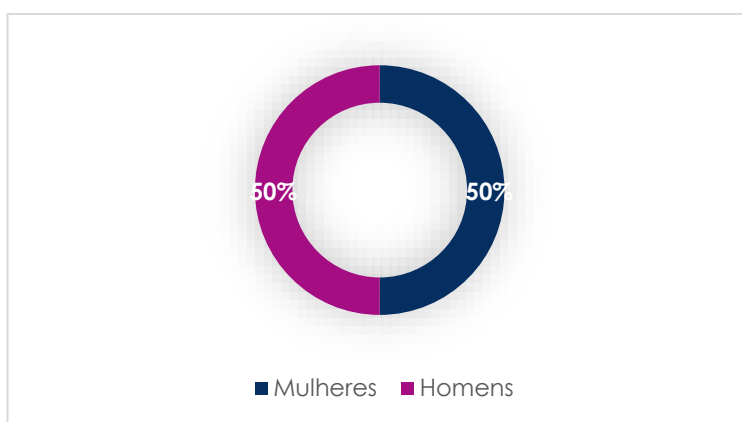


Fonte: Própria

### 3.4. Conselho Pedagógico

O Conselho Técnico-científico do ISAL é composto por igual número de representantes do corpo docente e dos estudantes da instituição, de acordo com o art.º 20 dos Estatutos do ISAL (Diário da República, 2ª Série, N° 214 de 4 de Novembro de 2009). No corrente ano letivo de 2022/2023 é composto por 12 membros, com uma representação de género equitativa de 6 homens e 6 mulheres.

Gráfico 5 – Conselho Pedagógico

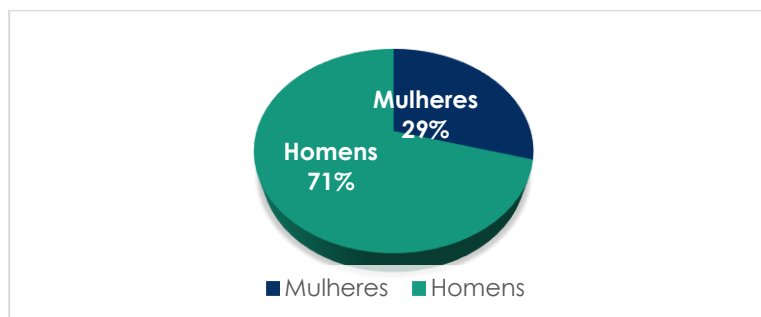


Fonte: Própria

### 3.5. Corpo docente

O corpo docente do letivo de 2021/2022 era composto por 17 docentes, sendo 5 do género feminino e 12 do género masculino.

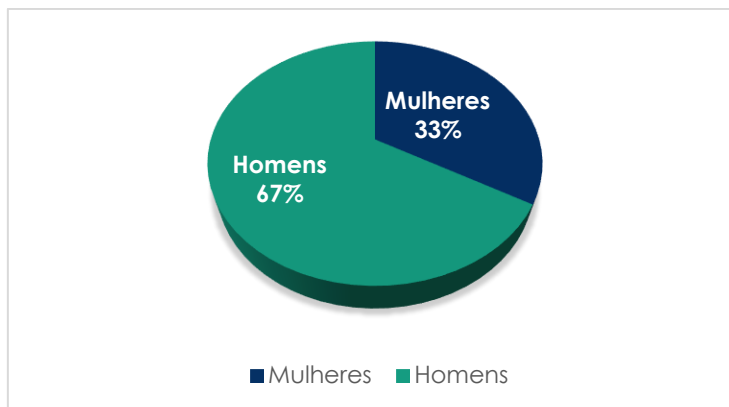
Gráfico 6 – Corpo Docente 2021/2022



FONTE: Própria

O corpo docente do letivo de 2022/2023 era composto por 18 docentes, sendo 6 do género feminino e 12 do género masculino.

Gráfico 7 – Docentes 2022/2023



FONTE: Própria

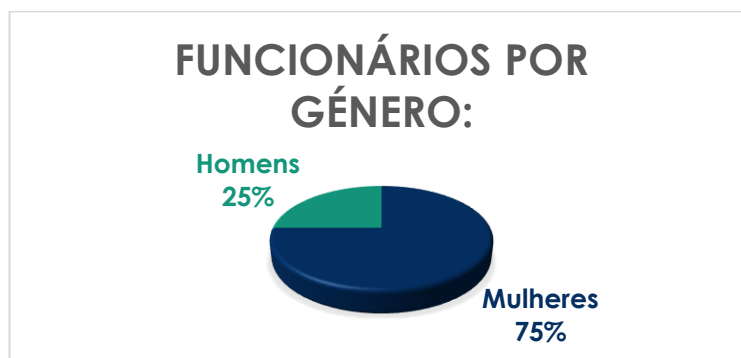
Verificamos, assim, um aumento da representação de género no corrente ano letivo.

No tocante a eventual segregação horizontal dos docentes por áreas científicas, verificamos que as mesmas não existem, pois, os docentes enquadram-se em áreas diferentes em percentagens idênticas e os docentes com mestrado, doutoramento ou título de especialista têm simultaneamente varias áreas de formação, sendo difícil o seu enquadramento numa única área.

### 3.6. Pessoal não docente e colaboradores

O ISAL conta com 11 colaboradores, alguns são igualmente docentes, sendo 9 mulheres e 3 homens:

Gráfico 8 – Estudantes no Ensino Superior: IES Continente vs IES RAM



Fonte: Própria

### 3.7. Corpo Discente

Iremos apresentar os alunos dos últimos três anos letivos, uma vez que estes últimos anos não retratam fielmente a realidade do ISAL, pois foram anos pautados pelo período pandêmico, com necessárias consequências ao nível da procura e frequência dos cursos superiores.

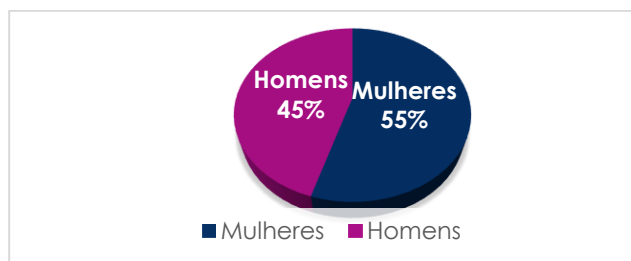
Iremos apresentar apenas os cursos superiores e as pós-graduações, deixando de fora a demais oferta formativa do ISAL, tais como cursos línguas e para executivos.

Verificamos, assim, um aumento da representação de género no corrente ano letivo.

#### 3.7.1. Ano Letivo 2019/2020

No Ano Letivo 2019/2020, encontravam-se inscritos nos cursos superiores do ISAL 245 alunos, maioritariamente do sexo feminino – 134 alunas e apenas 111 alunos.

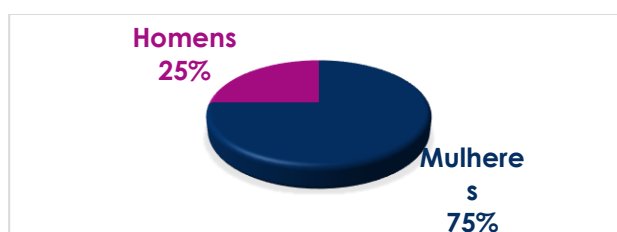
Gráfico 9 – Inscritos no Ensino Superior 2019/2020



Fonte: Própria

Nas pós-graduações, predominou a inscrição de alunos do sexo feminino, com 24 alunas e apenas 8 alunos.

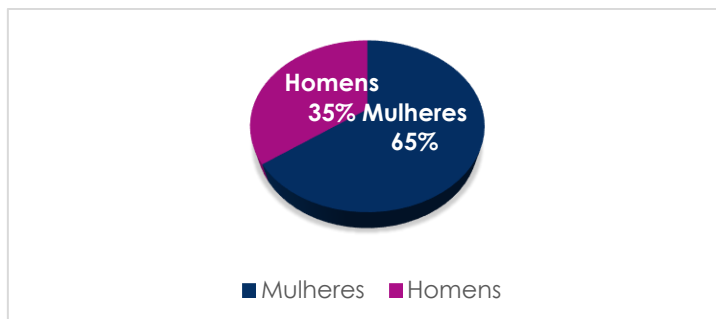
Gráfico 10 – Inscritos nas Pós-Graduações Ano Letivo 2019/2020



Fonte: Própria

Ao nível dos licenciados, diplomaram-se 63 alunas e 34 alunos.

Gráfico 11 – Diplomados 2019/2020

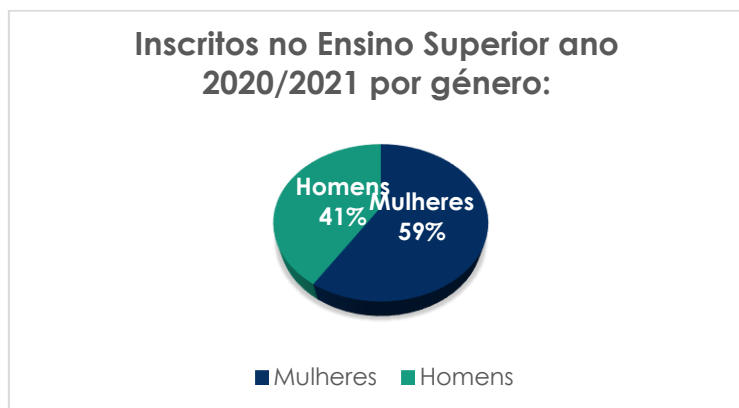


Fonte: Própria

### 3.7.2. Ano Letivo 2020/2021

No Ano Letivo 2020/2021, encontravam-se inscritos nos cursos superiores do ISAL 151 alunos, maioritariamente do sexo feminino – 89 alunas e 62 alunos. O número de inscritos diminuiu sensivelmente devido ao facto de o ISAL neste ano não ter aberto o Curso de Organização e Gestão Hoteleira.

Gráfico 12 – Inscritos no Ensino Superior 2020/2021

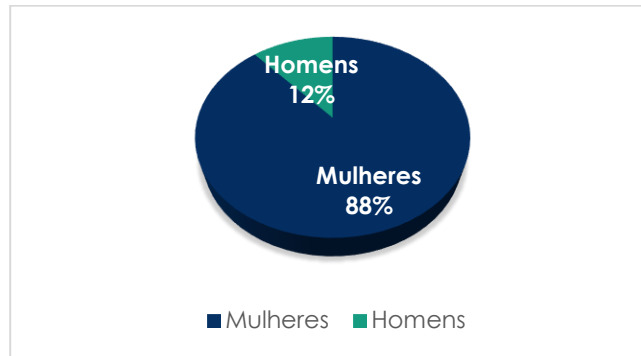


Fonte: Própria

No tocante às Pós-Graduações, inscreveram-se 26 discentes, sendo 23 mulheres e 3 homens.



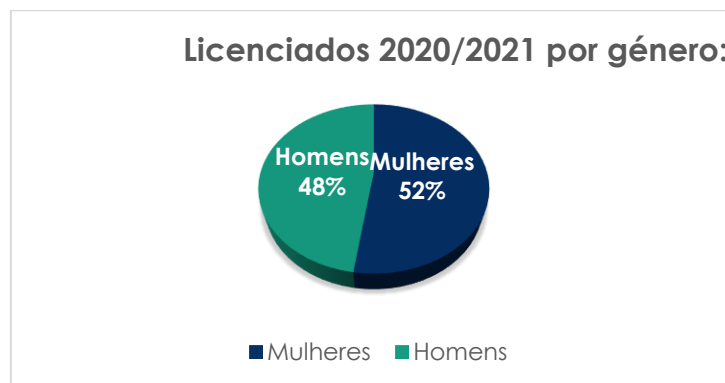
Gráfico 13 – Inscritos em Pós-Graduações 2020/2021



Fonte: Própria

No ano Letivo 2020/2021 licenciaram-se 45 alunas e 41 alunos, num total de 96 diplomados, não sendo expressiva a diferença de género.

Gráfico 14 – Licenciados 2020/2021

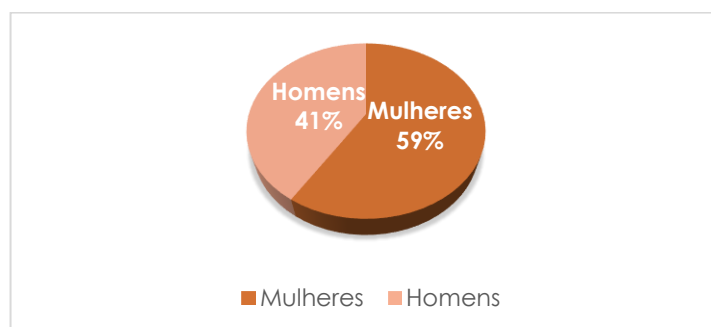


Fonte: Própria

### 3.7.3. Ano Letivo 2021/2022

No ano letivo 2021/2022 inscreveram-se no ensino Superiores 151 discentes, sendo 89 mulheres e 62 homens.

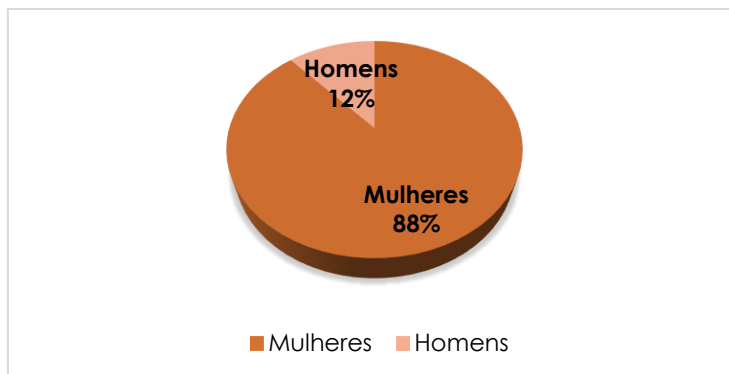
Gráfico 15 – Inscrito Ensino Superior 2021/2022



Fonte: Própria

No tocante às Pós-Graduações, inscreveram-se 26 discentes, sendo 23 mulheres e 3 homens.

Gráfico 16 – Inscritos na Pós Graduações 2021/2022



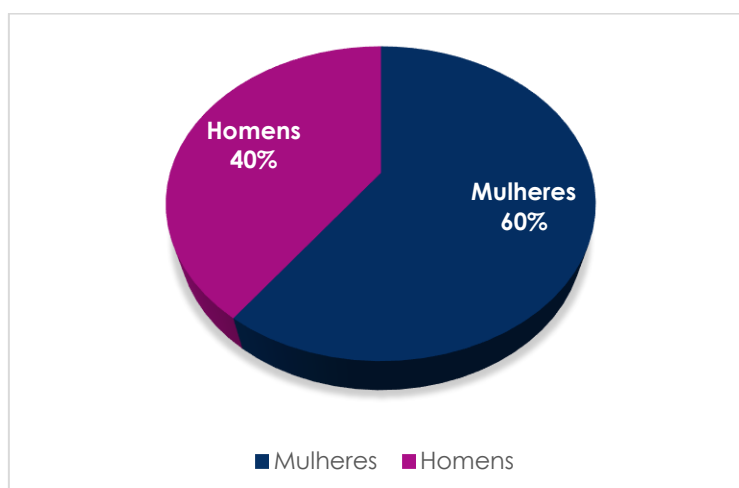
Fonte: Própria

Não são apresentados os diplomados do ano 2021/2022 dado que os mesmos ainda não podem ser contabilizados por existir, ainda a decorrer, época de exames especial (Finalista) para estes alunos.

### 3.7.4. Ano Letivo 2022/2023

No ano Letivo 2022/2022 encontram-se inscritos 145 alunos, nos dois cursos superior do ISAL, sendo 87 do sexo feminino e 58 do sexo masculino.

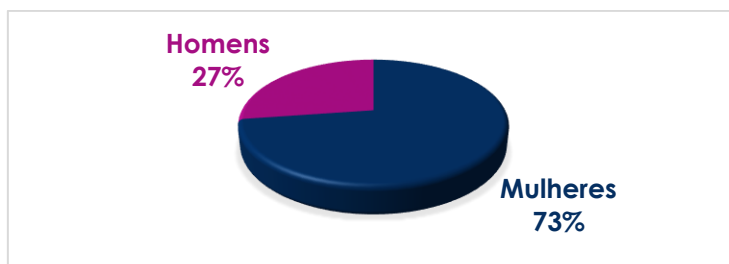
Gráfico 17 – Inscritos Ensino Superior Ano Letivo 2022/2023



Fonte: Própria

Nas Pós-Graduações, as quais não têm época fixa de abertura, e no decurso do presente ano letivo ainda podem ser abertas, apenas encontram-se inscritos 11 discentes, sendo 8 do género feminino e 3 do género masculino.

Gráfico 18 – Inscritos Pós-Graduações 2022/2023



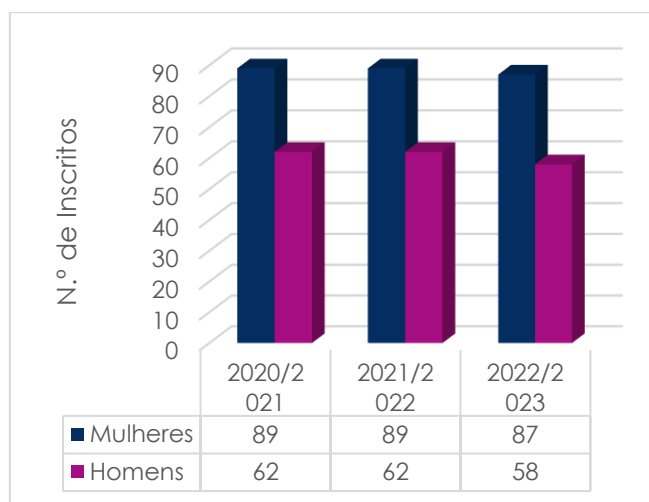
Fonte: Própria

O ano letivo 2022/2023 ainda está a decorrer, pelo que não poderemos apresentar diplomados.

### 3.7.5. Síntese Evolutiva

Assim, ao nível dos inscritos no Ensino Superior verificamos um aumento ligeiro do género feminino. As alunas representavam 55% dos inscritos em 2019/2020 e em 2022/2023 representava 60% dos discentes.

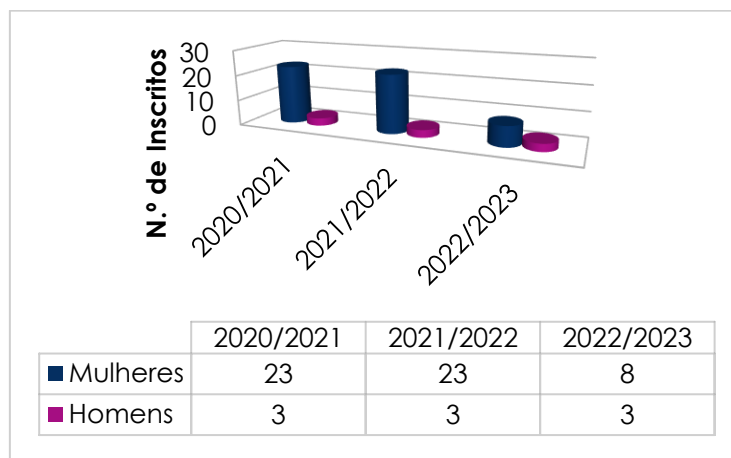
Gráfico 19 – Evolução dos alunos inscritos do Ensino Superior



Fonte: Própria

Assim, ao nível dos inscritos nas Pós-Graduações verificamos uma diminuição da frequência por alunos do sexo feminino.

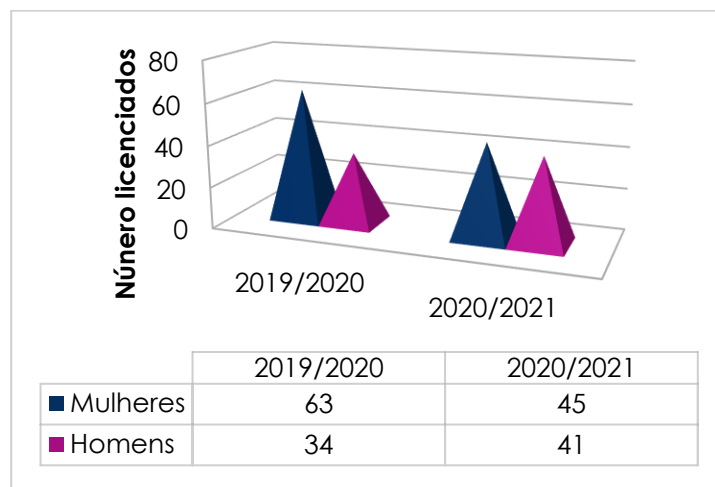
Gráfico 20 – Evolução inscritos nas Pós-Graduações



Fonte: Própria

Apenas podem ser analisados, neste momento os alunos 2019/2020 com 2020/2021, verificam-se um decréscimo da representatividade feminina.

Gráfico 21 – Evolução dos alunos licenciados



Fonte: Própria

### 3.8. Práticas Académicas e Prevenção de Práticas discriminatórias

O ISAL tem optado pela implementação de práticas académicas anti sexismo, bullying e qualquer tipo de assédio sexual ou moral.

Neste sentido tem proibido praxes académicas com este pendor, bem como tem seguido as orientações do Ministério da Ciência Tecnologia e Ensino Superior, tais como orientações de 17.05.2022, as quais levaram às tomadas de

posições dos Conselho técnico-científico e Pedagógico de 23.06.2022, com vista à facilitação de canais de denuncia e realização de ações de sensibilização junto da comunidade académica.

Foram tomadas em linha de conta todas as recomendações da Presidência do Conselho de Ministros, tais como a recomendação 2/2018 de 2018.01.10, que adotava o lema "Ninguém pode ficar para trás" e determinava a aprovação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual e os respetivos Planos Nacionais de Ação.

O ISAL, em parceria com a Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais - Serviço de Igualdade de Género, tem promovido ações de sensibilização junto dos alunos, através da promoção conjunta de conferências.

### **3.9. Práticas Internas e laborais**

As matrizes para análise do Plano de Igualdade de Género contempladas no Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho integram as cinco áreas:

- Igualdade no acesso a emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade remuneratória;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Todas estas vertentes foram analisadas e chegados à conclusão que existe uma política igualitária no acesso ao emprego, nas condições de trabalho e nas práticas remuneratórias, não existindo diferenças em razão do sexo.

No tocante à proteção da parentalidade, o ISAL tem um quadro de funcionário de idades maduras, com a média acima dos 40 anos, o que determina que a sua generalidade tem já os seus filhos adultos, apenas uma colaboradora tem um filho menor. Contudo, o apoio e proteção da parentalidade encontra-se assegurada, cumprindo-se integralmente a legislação e concedendo-se ao pai ou mãe a necessária flexibilidade laboral com o objetivo de conseguir satisfazer todas as suas necessidades familiares.

Ao Nível da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, o ISAL preocupa-se com esta vertente, não só cumprindo com a lei em vigor, mas também apoiando o trabalhador e analisando favoravelmente pedidos dos mesmos neste sentido.

Na realização e distribuição dos horários aos docentes são tidas em consideração as particularidades familiares de cada docente (quando apresentadas).

O ISAL tem uma posição afirmativa anti-discriminatória e apoia eventos sob a temática da igualdade de género, inclusão e diversidade.

Atenda a sua pequena dimensão não justifica a criação de gabinete ou serviço dedicado a estas questões. Contudo, tem canais de denuncia internos para eventuais queixas sobre a temática, como o Provedor do Estudante, os coordenadores de Curso e a Direção.

Estes canais de denúncia asseguram igualmente a prevenção da prática de assédio, tal como recomendado em carta aberta da Ministra da ciência, tecnologia e ensino superior - Elvira Fortunato em maio 2022.

## 4. Plano para a Igualdade Género

Neste capítulo iremos elencar os princípios estruturantes do plano para a igualdade de género, mas também para a inclusão, identificando os objetivos estratégicos e as ações a desenvolver.

### 4.1. Princípios

O Plano de Igualdade de Género, assenta nos seguintes princípios:



- **Liberdade:** desenvolvimento do espírito crítico e da liberdade de expressão, pensamento e ação. Defesa da liberdade individual e coletiva;
- **Igualdade:** implementação de ações e processo que assegurem a igualdade de oportunidades, em todas as áreas de atuação;
- **Inclusão:** promoção de cultura inclusiva, assente no respeito pela igualdade, pela dignidade e direito à diferença e combate à discriminação

- **Diversidade:** Promoção de políticas de respeito entre culturas, religiões e ideologias diferentes, consciencialização pelo respeito pela diversidade;
- **Integridade:** Incentivar práticas transparentes, em defesa da integridade e honestidade académica, com repressão e combate a qualquer tipo de fraude académica;
- **Acessibilidade:** Promoção de políticas de acessibilidade, criação de condições para pessoas com necessidades especiais;
- **Desenvolvimento:** Valorização do potencial humano e individual, com o objetivo de contribuir para a formação de cidadãos conscientes dos seus direitos e responsáveis perante as suas obrigações.

## 4.2. Objetivos estratégicos e ações

Em função do diagnóstico e das áreas prioritárias de intervenção identificadas foram definidas um conjunto de 7 objetivos estratégicos e de 24 medidas/ações a incluir no plano para a igualdade de Género.

Considerando o IV Plano Regional para a Igualdade e Cidadania Ativa (IV PRICA), do qual o ISAL foi parceiro na elaboração e as medidas/atividades nele plasmadas, seleccionámos algumas medidas dos Eixos 1, 2, 3,4 e 5.

	Objetivo estratégico	Ação/Medida	Meta
1	<b>Assegurar a Inclusão e Combater a segregação vertical, apoiando o desenvolvimento das carreiras.</b>	Promover a realização de ações de formação nas áreas de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade para os dirigentes.	1 - 3 ações
		Produzir orientação no sentido de promover, sempre que possível, a presença equilibrada de mulheres e homens nos conselhos Técnico-científico e Pedagógico.	Atingir 40% na representação de género
		Garantir em todos os seus órgãos a representação de género, nos moldes da Lei 26/2019, de 28 de março.	Atingir 40% na representação de género
		Apoiar e incentivar o Empreendedorismo feminino.	1 - 2 ações
		Realizar workshop formativo e de cocriação sobre barreiras à igualdade de género, sensibilizando sobre as dinâmicas que reproduzem desigualdades .	1 - 3
2	<b>Melhorar a conciliação e o equilíbrio entre trabalho/estudo e a vida pessoal e familiar.</b>	Produzir orientação no sentido da marcação de reuniões ser feita em horário de trabalho compatíveis com as responsabilidades familiares.	100%

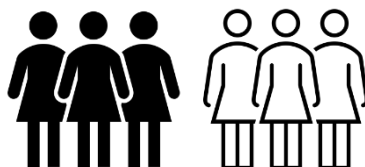


		Desenvolver uma campanha integrada, sobre a importância da corresponsabilidade - integrado no IV PRICA – Eixo 4	1 – 3 ações
		Disponibilizar formulário de horários letivos que permita considerar as necessidades de articulação trabalho/família na distribuição de trabalho docente.	100%
3	<b>Integrar a igualdade, a equidade e a diversidade nas estruturas e políticas.</b>	Adaptar sistemas de recolha de informação por forma a integrar informação sobre situação familiar dos/as estudantes (existência de filhos/as menores de idade).	implementar
		Incluir linguagem inclusiva e a variável sexo em todos os dados e estatísticas e relatórios e documentos públicos da UC, permitindo avaliar a igualdade de género em todas as áreas.	Implementar
		Definir modelo e indicadores para elaboração de relatórios de monitorização e avaliação regulares sobre a situação da instituição em termos de igualdade, equidade e diversidade.	implementar
		Comunicar a política e os objetivos de igualdade, equidade e diversidade a toda a comunidade académica.	Implementar
4	<b>Integrar a perspetiva de género e os princípios de igualdade, equidade e diversidade nos conteúdos programáticos e na investigação.</b>	Realizar <i>workshops</i> e sessões de formação para docentes sobre integração na prática pedagógica da perspetiva de género, dos princípios de género, dos princípios de igualdade e diversidade e da temática da ética	1-3
		Introduzir nas unidades curriculares a perspetiva de género no trabalho científico.	implementar
		Mapear o pessoal académico com competências de género e de integração da perspetiva de género no trabalho científico.	implementar
		Implementar projetos-pilotos para inclusão da perspetiva de género em planos de estudo em diferentes áreas científicas.	implementar
		Realizar um estudo sobre a influência do género nas opções formativas.	implementar
		Inclusão dos Estudos de Género na linha de investigação em Ciências Sociais e Humanas.	Implementar
		Elaboração de um Guia de Linguagem neutra	implementar
5	<b>Sensibilizar a comunidade académica para a igualdade, para a equidade e para a diversidade.</b>	Promover a realização de seminários, conferências e outras sessões públicas sobre igualdade, equidade e diversidade.	3 a 5
		Integrar igualdade, equidade e diversidade nos planos de formação.	implementar
		Disseminar por toda a comunidade académica o diagnóstico de género e o	implementar

		plano para a igualdade, equidade e diversidade, incluindo a realização de um vídeo promocional.	
6	<b>Promover políticas de inclusão e de proteção de minorias, prevenir a discriminação e combater o assédio e a violência a todos os níveis (sexual, sexista e moral).</b>	Realizar campanha de sensibilização/informação e divulgação para prevenção e combate ao assédio sexual e moral.	implementar
		Promover a realização de <i>workshops</i> de cocriação como vista à identificação de possíveis melhorias do código de conduta para a prevenção e combate ao assédio.	2-5
7	<b>Aprofundar as temáticas de Cidadania e da Igualdade, implementando continuamente medidas de melhoria.</b>	Reforçar a responsabilidade social e a ação cívica da comunidade académica, valorizando as suas dimensões quantitativas e qualitativas, partilhando metodologias, instrumentos e boas práticas e desenvolvendo ações comuns com impacto social.	
		Desenvolver ações de formação, sensibilização e debate, que permitam incrementar, junto dos/as estudantes e restante comunidade académica, a liberdade de pensamento e de expressão e o respeito pela dignidade.	3 a 5

### 4.3. Calendarização

O plano será implementado de forma gradual durante o período de 3 anos.



### 4.4. Monitorização da execução do plano

A execução do plano de igualdade será alvo de um processo sistemático de acompanhamento no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

Embora as medidas não tenham sido calendarizadas, as mesmas serão monitorizadas pelo Conselho de Direção.

Os resultados das medidas propostas serão divulgados por forma a proporcionar uma melhoria contínua e transparente ao nível da igualdade de género.

As medidas propostas serão alvo de atualização ou alteração, caso seja necessário. O plano não é estanque, sofrerá as alterações e adaptações, conforme as mesmas ocorrerem no ISAL, na academia e na sociedade civil.

## 5. Conclusão

O ISAL pretende criar um ambiente de trabalho e uma cultura inclusiva e diversificada mas aceitar novos fatores críticos e diferenciadores na promoção da criatividade, da inovação e de resultados de excelência, criando com este ambiente diferenciador uma vantagem competitiva.

O ISAL é uma Instituição/empresa socialmente responsável, e como incorpora nos seus princípios, valores e práticas os mais elementares princípios de igualdade, diversidade e inclusão entre outros, com o objetivo de contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos seus colaboradores, docentes e discentes, eliminando barreiras de carreira, potenciando um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional e promovendo, sempre, a igualdade de género.

O ISAL pretende-se promover uma cultura que atrai e potencia talento, que estimula o desenvolvimento pessoal e profissional, que aposta na flexibilidade, na colaboração e envolvimento de todos, que reconhece e recompensa a excelência e o mérito, que valoriza a individualidade sem esquecer a coletividade, e que cria um ambiente de bem-estar, de respeito, de igualdade de oportunidades e de produtividade para todos.

## 6. Referências

<https://isal.pt/wp-content/uploads/2021/01/estatutos-isal.pdf>

<https://joram.madeira.gov.pt/joram/1serie/Ano%20de%202021/ISerie-207-2021-11-16sup2.pdf>

<https://isal.pt/wp-content/uploads/2021/01/regulamento-de-apoio-ao-estudante-com-necessidades-educativas-especiais-1.pdf>

*Aprovado em Conselho de Direção de 19 de janeiro 2023*