

CIDADES

Plano para a Igualdade, Diversidade e Inclusão

Prefácio

Nós, as **instituições InCITIES** - Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, Laurea University of Applied Sciences, University of Applied Sciences Köln, University of Žilina e Gustave Eiffel University - abraçamos os princípios da Igualdade, Diversidade e Inclusão (EDI) em todas as áreas e para todos os membros das nossas instituições.

No âmbito do projeto InCITIES, analisámos as medidas e ações em relação a aqueles princípios e aprendemos uns com os outros.

Com a consciência das diferenças institucionais e culturais, acordamos nos **seguintes princípios**, e continuamos a partilhar as melhores práticas no âmbito do nosso consórcio InCITIES e para além dele (por exemplo, com o projeto Pioneer que visa as Alianças de Universidades Europeias).

A constituição da aliança foi motivada por uma base e por objetivos que apontam numa direção comum: a aliança visa desenvolver uma nova geração de estudiosos, produtores de conhecimento e inovadores, para a sociedade e para as cidades do futuro. Como parceiros, partilhamos uma forte orientação para a Investigação, Desenvolvimento e Inovação (RDI), em áreas relacionadas com as cidades e os desafios urbanos.

Compromisso de liderança

Enquanto líderes e gestores, comprometemo-nos com os **princípios da Igualdade, Diversidade e Inclusão** (EDI) e continuamos a incluí-los nos documentos de estratégia e política, e nas práticas quotidianas. Enquanto líderes, compreendemos que somos modelos a seguir e divulgamos as questões de EDI à comunidade, no sentido de uma mudança organizacional positiva.

A liderança é abrangente e centrada na criação de uma cultura igualitária, inclusiva e diversificada em toda a organização. Implementamos iniciativas **de desenvolvimento de liderança** que enfatizam as competências de liderança inclusiva. Encorajamos todos os membros de cada instituição a assumir a liderança e a responsabilidade pelos temas da EDI e estimulamos a motivação de cada pessoa.

Para promover a EDI, pretendemos dedicar recursos adequados de forma a implementar medidas, programas de formação e iniciativas apropriadas. Apresentaremos os temas do EDI a todos os novos colaboradores.

Cultura de trabalho e aprendizagem inclusiva

Com todos os membros da universidade, funcionários e estudantes, esforçamo-nos por **criar uma cultura de aprendizagem e de trabalho** em que os indivíduos possam participar plenamente, em resultado da eliminação de barreiras sistémicas. Pretendemos uma cultura inclusiva em que os funcionários tenham um sentimento de pertença e em que a sua singularidade seja aceite.

Ambiente inclusivo e confidencialidade dos pontos de contacto

As nossas universidades desenvolvem esforços para serem **locais inclusivos** para todos os membros e visitantes. Comprometemo-nos a nomear **representantes para o EDI** e pontos de contacto de forma a que os membros da instituição possam contactá-los em caso de discriminação, assédio, violência de género, comportamento inadequado ou outras formas de má conduta. Criamos pontos de contacto confidenciais, onde qualquer pessoa das nossas instituições pode apresentar o seu caso e sentir-se segura relativamente à exposição e à discriminação, assédio ou qualquer outro dano emocional ou físico. Os representantes nomeados receberão formação adequada, estarão acessíveis a todos os membros das instituições e o seu contacto será confidencial.

Monitorização regular e transparente

Comprometemo-nos a recolher informações, sempre que possível, sobre comportamentos como a discriminação, o assédio, a violência, a perseguição ou o *mobbing*, relativamente a todos os membros.

Monitorizaremos os indicadores de EDI em conformidade com as leis/restrições nacionais e de acordo com as regras das nossas instituições. Concordamos em estabelecer objetivos e medidas adequados para os nossos planos de EDI, que permitam o acompanhamento através de indicadores específicos e numa base regular. A sua frequência será estipulada nos documentos institucionais de EDI. Os resultados do controlo, que indicam o *status quo* real da organização em matéria de RDI e as

necessidades da organização neste domínio, conduzirão a uma **melhoria** das práticas de IDI.

Com transparência comprometemo-nos a **publicar** os resultados do acompanhamento nos respetivos documentos institucionais (por exemplo, relatório anual da universidade, página Web) e a discuti-los nas reuniões anuais de alto nível.

Integração da EDI nas práticas curriculares e de investigação

Comprometemo-nos a desenvolver competências adequadas relacionadas com a RDI (Investigação, Desenvolvimento e Inovação) para promover a inclusão de elementos da RDI na **conceção dos programas curriculares**, na sua atualização regular, na sua execução e também nas práticas de investigação. Os espaços de aprendizagem e os materiais didáticos devem ser acessíveis a todos os estudantes.

Abordamos os desafios e as iniciativas **de investigação** também com lentes EDI (**Igualdade, Diversidade e Inclusão**). Esforçamo-nos por aplicar **métodos de investigação inclusivos** sempre que necessário, em vários contextos culturais e sociais, bem como por promover os resultados de uma forma mais alargada e acessível a públicos mais vastos.

Recrutamento, processos de seleção e desenvolvimento de carreira

Esforçamo-nos por assegurar processos de seleção e procedimentos de admissão não discriminatórios para futuros alunos.

Em conformidade com a Carta Europeia do Investigador, concordamos em estabelecer e **melhorar** continuamente **procedimentos de recrutamento e seleção** que sejam abertos, transparentes e baseados no mérito, com o pessoal académico e não académico. Os nossos processos de recrutamento procuram a excelência, a igualdade de género, a diversidade e a adequação ao tipo de cargo anunciado.

As interrupções de carreira ou as variações na ordem cronológica dos CV e a mobilidade intersectorial não são penalizadas, mas **consideradas como evolução de uma carreira** e, conseqüentemente, como um contributo potencialmente valioso para o desenvolvimento profissional dos funcionários universitários, no sentido de uma carreira multidimensional.

Os nossos procedimentos de avaliação e apreciação têm em conta o potencial global dos candidatos, a sua criatividade (no caso dos investigadores, os seus resultados de investigação e comportamento, atividades e mobilidade) e são tidos em consideração

no contexto da progressão na carreira. Trabalhamos no sentido de estabelecer e manter **sistemas de acesso e progressão na carreira** transparentes, estruturados, inclusivos e neutros em termos de género nas nossas instituições.

Ao pessoal académico e não académico em todas as fases da carreira são dadas oportunidades (por exemplo, formação, participação em conferências, tutoria) para se aperfeiçoarem continuamente, atualizando e alargando as suas aptidões e competências.

Envolvimento da comunidade

Pretendemos dar especial ênfase à construção de uma cultura que **encoraje e apoie** ativamente os alunos e o pessoal a envolverem-se com as comunidades e os seus ecossistemas através de diversas iniciativas, por exemplo, projetos e oportunidades de serviço, assegurando que a nossa instituição de ensino se torna um contribuinte proactivo para uma mudança social positiva. Esta proatividade, ao promover a aprendizagem e a compreensão recíprocas, incentivará todos os membros a tornarem-se defensores do EDI.

Fazemos um esforço para criar **parcerias** com uma variedade de partes interessadas, tais como entidades civis e parceiros comerciais, que trabalharão coletivamente na abordagem de objetivos e problemas comuns, entre outros, no que diz respeito às desigualdades sistémicas.

Envolveremos ativamente as vozes das pessoas a quem estas questões dizem respeito, tais como os grupos-alvo afetados e os peritos. Através de debates inclusivos e esforços de colaboração, pretendemos incluir também os pontos de vista das populações marginalizadas nos processos de tomada de decisão e promover a responsabilização conjunta para uma transformação social construtiva.

Comunicação e melhoria contínua

Chegamos a todos os membros da comunidade através da utilização de diversos canais **de comunicação**, para além de fornecermos materiais e documentos acessíveis a todos. Sensibilizamos para a utilização de **uma linguagem inclusiva**.

Reconhecemos, **celebramos** e comunicamos as realizações relacionadas com a igualdade, a diversidade e a inclusão.

Compreendemos que as questões de EDI estão a mudar. Este documento é, portanto, também um **documento vivo**: comprometemo-nos a renová-lo e a atualizá-lo

regularmente, bem como outros documentos e orientações institucionais. Compreendemos que existe uma necessidade de melhoria contínua no que respeita ao EDI, na nossa apreciação e compreensão dos seus componentes e procedimentos relacionados.

[Dadas, assinaturas]

APÊNDICE

1. A **igualdade** significa que todos devem ter as mesmas oportunidades e direitos, independentemente de quaisquer outros fatores, como o contexto socioeconómico, sexo, etnia, deficiências, etc. (Fonte: EDI toolkit)
2. A **diversidade** é definida como as diferenças de valores, atitudes, perspetiva cultural, crenças, origem étnica, orientação sexual, identidade de género, competências, conhecimentos e experiências de vida de cada indivíduo em qualquer grupo de pessoas. (Fonte: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1085>)
3. **Inclusão** significa que todos devem ser incluídos, ou seja, criar e promover um ambiente em que a igualdade de oportunidades seja assegurada para a participação de diversas pessoas. (Fonte: EDI toolkit)

Siglas:

EDI – Equality, Diversity and Inclusion (Igualdade Diversidade e Inclusão)

RDI – Research, Development and Innovation (Investigação, Desenvolvimento e Inovação)