

**Carta de Compromisso do Politécnico de Lisboa
com a Igualdade entre Mulheres e Homens**

As instituições de ensino superior (IES) devem contribuir para que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, sejam iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial e possam participar na sociedade e dirigi-la em igualdade de circunstâncias.

O Instituto Politécnico de Lisboa (IPL), enquanto Instituição de Ensino Superior, tal como todas as esferas da sociedade, só poderá concretizar inteiramente o seu pleno potencial se utilizar todos os seus talentos e diversidade, uma condição essencial para alcançar uma sociedade justa, inovadora, competitiva e próspera. O IPL pretende ser um agente transformador capaz de definir estratégias baseadas nos princípios da igualdade e da diversidade.

Visando o desenvolvimento do potencial de cada pessoa, de cada comunidade e de cada sociedade, o IPL defende e promove a igualdade entre mulheres e homens, a não discriminação, a não violência e a diversidade entendida - de acordo com o consignado na Carta Portuguesa para a Diversidade – como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

O IPL pretende assumir um compromisso com um conjunto de medidas a concretizar num curto e médio prazo, procurando dar um impulso à igualdade de género na comunidade IPL, visto que os progressos nestas matérias não são inevitáveis nem irreversíveis. Embora as disparidades entre Mulheres e Homens

na educação e investigação estejam a diminuir, continuam presentes em grande parte devido a estereótipos de género e a obstáculos estruturais com eles relacionados que limitam aspirações, escolhas, acesso a cargos de liderança, dificultam a progressão na carreira e contribuem fortemente para as disparidades salariais entre homens e mulheres. A este respeito, o IPL tem uma grande responsabilidade e capacidade de avançar na redução destas desigualdades ao integrar as Unidades Orgânicas neste plano. O IPL assume também a sua responsabilidade para mitigar as assimetrias de género no mercado de trabalho ao tomar medidas, através dos seus gabinetes de estágio e inserção no mercado de trabalho, que contribuam para eliminar os obstáculos e a sub-representação de um dos sexos.

O IPL integra nos seus objetivos estratégicos o compromisso com a Agenda 2030 e todos os seus Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. São particularmente relevantes neste contexto os ODS 4, 5 e 10, que visam respetivamente a Educação de Qualidade, a Igualdade de Género e a Redução das Desigualdades, nomeadamente no que se refere à construção de uma cidadania inclusiva e à justiça social, com redução das desigualdades, “não deixando ninguém para trás”. Além do alinhamento com a Agenda 2030, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», inclui:

- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens.
- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica.
- Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.

Estes constituem planos de referência para esta carta de compromisso, bem como para a elaboração do Plano de Igualdade do IPL.

Neste contexto, o IPL está empenhado na em garantir a igualdade entre Mulheres e Homens, que considera ser:

- Um direito humano fundamental, conforme consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição da República Portuguesa;
- Uma condição para o desenvolvimento sustentável em sociedades pacíficas e de pleno potencial humano, tal como é reconhecido na Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável e na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.

Atualmente, e de acordo com os Princípios expostos, o IPL:

- É membro da Aliança ODS Portugal;
- É signatário da Carta Portuguesa para a Diversidade;
- É parceiro da Aliança para a Igualdade nas TIC e membro do Projeto Engenheiras por Um Dia;
- Criou e rege-se por um Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O IPL assume ainda compromisso de implementar uma estratégia que consiste em medidas específicas destinadas a alcançar a igualdade entre Mulheres e Homens integrando a perspetiva da igualdade de género. Este compromisso integra o princípio da interseccionalidade, considerando os modos como as desigualdades ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação.

Alcançar a igualdade de género no IPL é uma responsabilidade conjunta, que requer a colaboração e a realização de ações por parte de todas as unidades orgânicas, em parceria com a sociedade civil e o mundo empresarial e neste sentido compromete-se com os seguintes objetivos, que desenvolverá de forma internamente participada e colaborativa:

- Integrar a Igualdade entre Mulheres e Homens na sua cultura organizacional e de ensino, nomeadamente nas opções estratégicas, na linguagem, no recrutamento e na progressão nas carreiras, na conciliação da vida familiar com a vida profissional e na criação de uma tolerância zero à discriminação e à violência de género;
- Promover um maior equilíbrio de género nos seus corpos, estruturas e órgãos, incluindo nos órgãos de decisão;

- Promover a desmistificação de estereótipos de género na comunicação e promoção dos cursos;
- Promover formação em questões de género;
- Fomentar a investigação sobre questões de género;
- Criar e divulgar informação sobre Igualdade de Género, nomeadamente no que se refere ao diagnóstico da situação no IPL, em que se incluem as estatísticas relativas ao equilíbrio de género e as ações desenvolvidas e em curso;

Criar e manter atualizado um Plano para a Igualdade de Género, cuja implementação será monitorizada e que se estruturará nas seguintes áreas nucleares: Cultura organizacional de equilíbrio entre a vida familiar e profissional; equilíbrio entre Mulheres e Homens na liderança e na tomada de decisão; equilíbrio entre Homens e Mulheres no recrutamento e progressão na carreira através de medidas contra a genderização nos respetivos processos; integração da dimensão de género na investigação e no ensino; medidas contra a violência de género, incluindo o assédio sexual;

- Criar e alocar recursos para o desenvolvimento da Igualdade de Género no IPL.

O IPL apresenta-se como um ator de desenvolvimento de políticas inclusivas, promovendo a igualdade de oportunidades e a diversidade de forma transparente.

Lisboa, 11 Julho de 2022

O PRESIDENTE do IPL



Prof. Doutor Elmano da Fonseca Margato
(Prof. Coordenador c/Agregação)