

missão
equidade
diversidade,
inclusão



equidade
diversidade,
inclusão



Enquadramento

A equidade, diversidade e inclusão são usualmente perspetivadas enquanto dimensões relevantes da justiça e desenvolvimento social e, portanto, preocupações crescentes dos sistemas educativos dos países desenvolvidos.

A educação, especialmente a educação superior, tem sido enquadrada como uma das estratégias mais eficientes para enfrentar as desigualdades socioeconómicas, promover a mobilidade social e a construção de comunidades mais qualificadas, coesas, diversas e inclusivas.

No entanto tem sido reconhecido em vários documentos oficiais nacionais e europeus a necessidade de se potenciar a integração transversal e sustentada destes pressupostos no processo de ensino-aprendizagem, bem como a própria existência de desigualdades dentro do próprio espaço europeu de ensino superior, refletidas quer no acesso, quer na participação e conclusão do ensino superior por determinadas pessoas e grupos vulneráveis, desfavorecidos e sub-representados, seja pela sua condição socioeconómica ou outras características e orientações individuais.

É de uma forma geral reconhecido que jovens com precariedade económica, de origens migrante, estudantes com incapacidade, entre outros, apresentam menor propensão para ingressar no ensino superior e maiores taxas de abandono e insucesso escolar, com conseqüente impacto quer no seu desenvolvimento pessoal, quer no acesso a empregos qualificados e mais bem remunerados, geradores de projetos de vida mais dignificantes. Noutra perspetiva é também amplamente consensual que o acesso de todo o perfil de pessoas a educação superior, reprodutores da diversidade constituintes das comunidades, potencia coletivamente o bem-estar social, melhores indicadores de saúde, produtividade e crescimento económico, contribuindo para sociedades mais humanizadas, democráticas e evoluídas.

É com este enquadramento que nos últimos anos têm sido emanadas por instâncias nacionais e europeias, um conjunto de princípios e diretrizes orientadores da construção de uma cultura de ensino superior diversa, equitativa e inclusiva, enquanto contributo para uma transformação social alicerçada nestes valores.

O Politécnico do Porto, enquanto uma das instituições nacionais de ensino superior de referência, afirma-se pela sua cultura inclusiva e socialmente responsável, assumindo como missão defender e promover práticas e políticas equitativas e de combate à discriminação, de forma a reconhecer, respeitar e valorizar todos os que fazem parte da nossa comunidade académica, acreditando na igualdade de oportunidades independentemente da identidade e expressão de género, orientação sexual, idade, deficiência, ideologia, origem étnica, nacionalidade, religião ou crença.

O Politécnico do Porto rejeita todas as formas de discriminação e promove as vantagens da equidade, diversidade e inclusão, que são fontes de riqueza, excelência e inovação para o ensino e a investigação e para todos os membros da sua comunidade.

Neste processo orienta-se pelos princípios fundamentais da equidade e da liberdade, com um firme compromisso na promoção da igualdade de oportunidades de todas as pessoas, não só no acesso ao ensino superior, mas também durante e após o seu percurso académico, através de práticas ancoradas na promoção dos direitos humanos, consubstanciando a responsabilidade de cada sujeito e da organização na criação e salvaguarda de condições materiais, sociais e académicas para o seu exercício, contribuindo desta forma para o desenvolvimento económico e social da região e do país.

Reconhecendo a importância do Ensino Superior na transformação/modernização da sociedade e, com o firme compromisso em prol do desenvolvimento integral e da promoção da dignidade de todos os membros da comunidade académica o P.PORTO baseia a sua atividade em princípios base estruturantes alicerçados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, nas recomendações do Comité das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência, para o período de 2021- 2025) e na Agenda 2030 para o Desenvolvimento sustentável. É signatário da Carta Portuguesa para a Diversidade desde 22 de outubro de 2018.

Neste contexto, a estratégia definida no plano de Ação 2022-2026 apresentado na candidatura da atual presidência do P.PORTO agora transportada para o seu Plano de Atividades assenta em vários Eixos Estratégicos dos quais destacamos “As Pessoas no Centro da Ação” constituído por várias linhas de desenvolvimento, dedicadas à Inclusão, Equidade e Diversidade, e é nesse contexto organizacional, que surge a Missão Diversidade Equidade e Inclusão que agora aqui apresentamos.

1. Missão Equidade, Diversidade e Inclusão

Fazer o Futuro, nome com que se identifica o novo ciclo da Presidência do P.PORTO, só é possível, com o envolvimento de todas as partes, e nesse sentido, considerando as Pessoas como o ativo mais importante do P.PORTO, a promoção e garantia de um ambiente inclusivo e solidário, no respeito pelos direitos e dignidade de todos e pelo direito à diferença, consiste num compromisso profundo assumido pela atual Presidência, na ótica da promoção de um ambiente académico e laboral socialmente mais responsável, mais justo e cada vez mais inclusivo nas suas várias vertentes:

A MEDI - Missão Equidade, Diversidade, Inclusão - surge assim como uma forma de reafirmar e reforçar os nossos valores nucleares de identidade e missão institucional, tal como preconizado no Programa de Ação para o quadriénio 2022-2026 e como forma de apoiar e orientar as práticas, atividades e políticas do P.PORTO e das suas Unidades Orgânicas nos princípios de:

- **Equidade**

Perspetivando a equidade do ponto de vista do sucesso académico, analisando-se o tipo de estudantes que acedem à oferta formativa do P.PORTO e refletindo-se sobre as taxas de conclusão e de abandono dos diferentes grupos de estudantes, procurando reduzir a diferença que possa existir entre grupos minoritários e majoritários;

- **Diversidade**

Construindo uma cultura em que todas as pessoas se sintam bem-vindas, respeitadas e valorizadas, assumindo a integração, o respeito e o acolhimento da diversidade cultural, religiosa, individual e ideológica;

- **Inclusão**

Conscientes de que todas as pessoas são diferentes, aprendem e reagem às experiências de forma diferente, procuramos identificar e ultrapassar possíveis barreiras, criando condições para que todas possam desenvolver todo o seu potencial, independentemente das suas origens, identidade ou circunstâncias.

diversidade cultural, religiosa, individual e ideológica;

Assim, enquanto instituição de ensino superior pública signatária da Carta Portuguesa para a Diversidade, o P.PORTO apresentou, publicamente a 23 de junho de 2022, a iniciativa "**Missão Equidade, Diversidade e Inclusão**".

Constituiu-se um momento de divulgação de algumas de boas práticas implementadas pela instituição no âmbito de um ensino superior inclusivo, especificamente no que diz respeito às acessibilidades e infraestruturas, acolhimento e integração de estudantes com necessidades específicas numa ótica de salvaguarda, potenciação da diversidade inter-

na para fortalecer a criatividade e um melhor desempenho das respostas que procuramos levar à comunidade que nos rodeia.

A sessão de apresentação desta iniciativa, teve lugar na Sala de Atos da Presidência do P.PORTO, com a presença da Senhora Secretária de Estado da Inclusão das Pessoas com Deficiência, Ana Sofia Antunes e do Vereador dos Pelouros da Educação e Coesão Social da Câmara Municipal do Porto, Fernando Paulo.

Durante a sessão procedeu-se à nomeação da Comissão para a elaboração do Plano de Ação para a Equidade, Diversidade e Inclusão 2022-2026 do Politécnico do Porto, constituída pela Coordenadora da Equipa de Projeto Desigualdades Interseccionais do Alto Comissariado para as Migrações, Vera Eloi Fonseca, Carla Calado, da Fundação Aga Khan, José Reis do Alto Comissariado para as Migrações, Rodrigo Ramos da Estrutura de Missão para a Promoção das Acessibilidades, Rosa Oliveira da Cidadania e Igualdade do Género, e Cláudia Costa em representação da Câmara Municipal do Porto. A comissão conta ainda com a participação de representantes de Docentes de todas as Unidades Orgânicas que integram o P. PORTO, do Pessoal Não Docente, dos Estudantes e dos Estudantes com Necessidades Adicionais de Suporte (NAS) e Entidades Externas, que tem como propósito desenvolver um Plano de Ação promotor da Equidade, Diversidade e Inclusão na comunidade P. PORTO.

2. Metodologia

O processo de conceção do Plano Equidade, Diversidade e Inclusão, decorreu entre julho e dezembro 2022, e assentou em abordagens participativas, de auscultação e envolvimento colaborativo. Foi estabelecido um plano de trabalho que seguiu uma abordagem centrada na clarificação dos eixos temáticos do plano de ação e na constituição de subcomissões responsáveis pelo desenvolvimento duma proposta para cada eixo, a ser analisada em reuniões alargadas da Comissão.

Foi criado um Cronograma Geral de trabalho e definidos os seguintes eixos temáticos: Ensino, Inovação & Desenvolvimento, Gestão Interna, Empregabilidade e Comunicação. Cada uma das subcomissões foi constituída por um responsável institucional, e um grupo de elementos representantes do Pessoal Docente e, um/a representante d/as estudantes e elementos das entidades externas com maior envolvimento/conhecimento relativamente a cada área temática.

Os trabalhos tiveram início com a identificação dos desafios enfrentados no P.PORTO e nas sua Unidades Orgânicas, relativos à temática aqui abordada: equidade, diversidade e inclusão, tendo em consideração várias fontes de informação, não só internas à comunidade P.PORTO, mas também externas, nomeadamente: i) Sessões de trabalho mensais de discussão e partilha de ideias com os membros integrantes da Comissão; ii) Auscultação e recomendações de Entidades externas parceiras, especificamente Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género; Alto Comissariado para as Migrações; Estrutura de Missão para a Promoção das Acessibilidades; Câmara Municipal do Porto e Fundação Aga Khan Portugal; iii) articulação com projetos em cursos em cada Unidade Orgânica; iv) Elaboração de inquérito de diagnóstico da situação atual.

As subcomissões seguiram de perto os Planos Nacionais em vigor, nomeadamente: Plano Nacional de Implementação do Pacto Global das Migrações, Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas Resolução do Conselho de Ministros n.º 154/2018, Estratégia Nacional da Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD 2021-2025), Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual, Rumo à equidade e à inclusão no ensino superior na Europa da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura.



3. Plano

O Plano Equidade, Diversidade e Inclusão que a seguir apresentamos, constitui um documento estratégico do P.PORTO, já integrado no plano de atividades da instituição onde se incluem de forma sistemática várias ações/atividades a realizar para a promoção de uma comunidade P.PORTO mais inclusiva, justa e equitativa. Constitui um esforço de toda a instituição no compromisso último de proporcionar um percurso académico de excelência ao nosso público e paralelamente um ambiente de aprendizagem livre, multicultural e inclusivo.



Ao atingir os objetivos deste ambicioso plano, o P.PORTO procura favorecer a igualdade de oportunidades em todas as suas atividades e proporcionar à sua comunidade um contexto inclusivo e representativo do conjunto da sociedade. Esta Missão visa incorporar a Equidade, a Diversidade e a Inclusão na cultura da comunidade do Politécnico do Porto, de forma transversal e junto de todas as partes envolvidas no quotidiano da instituição. Esperamos que possa atuar como um veículo para o desenvolvimento de toda a comunidade P.PORTO e, conseqüentemente, para a sociedade como um todo.

Dimensões

0.1

Implicar os órgãos de gestão do P.PORTO nas políticas de Diversidade e Inclusão, incrementando a sua valorização nos processos de tomada de decisão intitucional

- 23 JAN** ▶ **23 MAR** **A.1.1.** Promover uma ampla discussão pública do Plano de Ação (PA) equidade, diversidade e inclusão
 - 23 ABR** **A.1.2.** Aprovar o PA para a equidade, diversidade e inclusão nos órgãos de gestão do P.PORTO
 - 23 MAI** **A.1.3.** Promover a assinatura da carta de compromisso da instituição com equidade, diversidade e inclusão
 - 23 JUN** **A.1.4.** Disponibilizar um programa de sensibilização e formação sobre diversidade e inclusão para lideranças
-

0.2

Veicular uma posição institucional ativa na promoção da equidade, diversidade e inclusão

- 23 MAI** **A.2.1.** Instituir uma figura Provedora para a diversidade e inclusão no P.PORTO
- 23 MAI** **A.2.2.** Articular no âmbito SIGQ| P.PORTO, concretamente no processo, a definição de indicadores sobre a promoção da equidade, diversidade e inclusão, numa visão de melhoria contínua
- 23 MAI** ▶ **23 JUN** **A.2.3.** Atualizar o código de conduta do P.PORTO, orientado para a promoção da equidade, diversidade e inclusão
- 23 MAI** ▶ **23 JUN** **A.2.4.** Disponibilizar na página institucional um repositório de recursos, com material de campanha, informação e contactos de suporte a mobilizar em situações de desigualdade e discriminação
- 23 MAI** ▶ **26 MAR** **A.2.5.** Desenvolver uma campanha institucional de informação e valorização da equidade, diversidade e inclusão
- 23 SET** ▶ **24 JAN**
24 SET ▶ **24 DEZ**
25 OUT ▶ **26 JAN** **A.2.6.** Capacitar docentes, investigadores/as, funcionários/as e estudantes para a equidade, diversidade e inclusão
- 24 JAN** ▶ **24 MAR** **A.2.7.** Implementar em colaboração com entidades externas, sistemas transparentes de monitorização e reporte das situações de desigualdade e discriminação
- 24 JAN** ▶ **24 MAR** **A.2.8.** Criar mecanismo seguro de acompanhamento de situações de desigualdade e discriminação

Dimensões

0.3

Adotar uma linguagem e comunicação acessível e inclusiva na comunicação institucional

- 23 SET** ▶ **26 MAR** **A.3.1.** Disseminar o Kit de linguagem e comunicação Inclusiva do P.PORTO
- 23 SET** ▶ **26 MAR** **A.3.2.** Implementar soluções facilitadoras da acessibilidade e usabilidade dos diferentes instrumentos de comunicação institucional
- 23 SET** ▶ **24 JAN**
24 SET ▶ **24 DEZ**
25 OUT ▶ **26 JAN** **A.3.3.** Criar programa de capacitação específico sobre linguagem e comunicação inclusiva dirigidas aos gabinetes de comunicação das UO e SP/P.PORTO
- 23 SET** ▶ **24 JAN**
24 SET ▶ **24 DEZ**
25 OUT ▶ **26 JAN** **A.3.4.** Criar um programa de capacitação para docentes, trabalhadores/as não docentes e estudantes sobre linguagem e comunicação acessível e inclusiva
- 23 SET** **A.3.5.** Instituir mecanismos de monitorização e acompanhamento dos instrumentos de comunicação institucional
-

0.4

Incentivar a representatividade da diversidade e inclusão nos eventos organizados pelo P.PORTO

- 23 NOV** ▶ **26 MAR** **A.4.1.** Divulgar linhas orientadoras para a organização de eventos que tenham em consideração a diversidade, equidade e inclusão
- 23 NOV** ▶ **24 FEV**
25 FEV
26 FEV **A.4.2.** Instituir medidas de incentivos e de reconhecimento dos eventos organizados pelo P.PORTO que garantem a representatividade da diversidade e inclusão
- 24 JAN** **A.4.3.** Garantir que os eventos públicos do P.PORTO tenham, na medida do possível, recursos que garantam a acessibilidade e participação de todos, designadamente tradução para LGP, audio-descrição
- 24 FEV** ▶ **26 MAR** **A.4.4.** Criar mecanismos de monitorização da representatividade da diversidade e inclusão nos eventos organizados pelo P.PORTO
-

0.5

Incrementar a visibilidade, envolvimento ativo e a cooperação com outras entidades neste domínio

- 23 MAR** **A.5.1.** Instituir uma identidade e marca institucional para todas as atividades desenvolvidas no âmbito deste plano

Dimensões

- 23 MAR** ▶ **26 MAR** **A.5.2.** Apoiar a realização de planos de comunicação e divulgação externa das atividades desenvolvidas no P.PORTO no âmbito da diversidade e inclusão
- 23 MAR** ▶ **26 MAR** **A.5.3.** Integrar redes e consórcios nacionais e internacionais relacionados com a diversidade e inclusão
- 23 ABR** ▶ **23 MAI** **A.5.4.** Institucionalizar o programa de comemoração do mês europeu para a diversidade
24 MAI
25 MAI
- 23 DEZ** **A.5.5.** Organizar fórum anual aberto ao exterior sobre o tema diversidade e inclusão
24 DEZ
25 DEZ
- 23 ABR** ▶ **26 MAR** **A.5.6.** Estabelecer parcerias com outras entidades relevantes para as questões da diversidade e inclusão
- 23 MAR** ▶ **26 MAR** **A.5.7.** Assegurar a participação ativa de organizações relacionadas com a diversidade e inclusão em todas as fases de concretização do plano
-

0.6

Promover uma política de recrutamento e progressão na carreira assente na diversidade e inclusão

- 23 NOV** ▶ **23 DEZ** **A.6.1.** Rever manual de procedimentos e regulamentos para garantir linguagem inclusiva e igualdade de oportunidades nas diferentes fases dos processos de recrutamento e progressão na carreira
- 23 AGO** ▶ **23 DEZ** **A.6.2.** Capacitar Serviços de RH para diversidade e inclusão
24 SET ▶ **25 JAN**
25 SET ▶ **26 JAN**
- 23 NOV** ▶ **23 DEZ** **A.6.3.** Recomendar a constituição de júris baseados nos pressupostos da diversidade e inclusão
- 23 DEZ** **A.6.4.** Integrar recomendações de práticas não discriminatórias, nos formulários de avaliação disponibilizados aos júris
- 23 DEZ** **A.6.5.** Determinar procedimento de divulgação da abertura de processos de recrutamento junto de comunidades menos representadas (por exemplo através de associações que as representem)
- 24 JAN** ▶ **24 MAR** **A.6.6.** Adaptar o manual de acolhimento de novas pessoas que vão iniciar vida profissional no P.PORTO, para incluir o compromisso da institucional com diversidade e inclusão

Dimensões

0.7

Apoiar a conciliação da vida pessoal e profissional, promovendo maior flexibilidade de local e horário de trabalho

23 JUL

A.7.1. Designar pessoa/serviço responsável pelo aconselhamento, apoio e encaminhamento de pessoas que trabalham no P.PORTO no domínio da conciliação da vida profissional com as responsabilidades parentais e de cuidado

23 SET ▶ 24 JAN

A.7.2. Rever e uniformizar o Regulamento de Horário de Trabalho atualmente em vigor no P.PORTO, de forma a permitir maior flexibilidade com necessidades específicas de cada pessoa

24 FEV ▶ 26 MAR

A.7.3. Divulgar informação sobre os direitos de conciliação vida pessoal e profissional adequada aos vários grupos profissionais

0.8

Promover o ensino e desenvolvimento pessoal e profissional para a diversidade e inclusão

23 ABR ▶ 26 MAR

A.8.1. Promover ações de divulgação e sensibilização para candidatos ao P.PORTO, salientando os benefícios de estudar no P.PORTO, enquanto IES Diversa e inclusiva

23 SET

24 SET

25 SET

A.8.2. Implementar anualmente programas específicos de acolhimento e boas-vindas a estudantes em articulação com os serviços de apoio e as várias Unidades Orgânicas, orientados para a diversidade e inclusão

24 SET ▶ 26 MAR

A.8.3. Introduzir ou reforçar nos planos curriculares da oferta formativa P.PORTO conteúdos relativos à equidade, diversidade e inclusão

24 SET ▶ 26 MAR

A.8.4. Promover a diversificação de oferta de formação contínua que vise programas de desenvolvimento profissional que incluam as temáticas da equidade, diversidade e inclusão

24 JAN ▶ 26 MAR

A.8.5. Promover ações de formação e espaços de reflexão crítica sobre práticas pedagógicas e a diversidade de necessidades da comunidade estudantil

24 JAN ▶ 24 MAR

A.8.6. Desenvolvimento de um guia de apoio à elaboração e revisão de Fichas de Unidade Curricular (FUC) cujas metodologias (ensino e avaliação) atendam aos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem

Dimensões

0.9

Estimular a investigação, divulgação e partilha científica na área da diversidade e inclusão no ensino superior

24 JAN ▶ **26 MAR** **A.9.1.** Promover a criação de um grupo de trabalho e investigação dedicado à análise e acompanhamento longitudinal da experiência de inclusão no ensino superior de estudantes com perfis específicos, como são estudantes com incapacidade e/ou diversidade cultural e linguística

24 JAN ▶ **26 MAR** **A.9.2.** Promover o desenvolvimento de consórcios internacionais (em particular no âmbito do ATHENA) que promovam o desenvolvimento de boas práticas em diversidade e inclusão

10

Potenciar o empoderamento e suporte aos estudantes com NAS

24 FEV ▶ **26 MAR** **A.10.1.** Desenvolver materiais de divulgação dos direitos e medidas de apoio incluídas nos estatutos, indicando a forma de aceder a esses mesmos direitos de forma célere e eficaz

23 SET ▶ **26 MAR** **A.10.2.** Apoiar o pessoal docente no processo de implementação das medidas de apoio a estudantes com NAS

23 SET ▶ **26 MAR** **A.10.3.** Promover medidas de monitorização da implementação das medidas de apoio que abranjam a auscultação das necessidades dos professores (nomeadamente apoio instrumental e/ou conhecimento para a resolução de problemas para a inclusão do(s) estudante(s))

11

Assegurar condições de acessibilidade física, curricular e linguística de toda a comunidade estudantil

24 ABR ▶ **24 JUN** **A.11.1.** Disponibilizar à comunidade P.PORTO um “centro de recursos” com o objetivo de apoiar a transformação da informação para formatos acessíveis, incluindo a concepção de conteúdos acessíveis a disponibilizar pelos docentes

23 SET ▶ **23 DEZ** **A.11.2.** Efetuar levantamento de barreiras à acessibilidade física e digital em espaços físicos e recursos digitais (incluído domus e moodle) do P.PORTO

Dimensões

23 SET ▶ **23 DEZ** **A.11.3.** Efetuar levantamento de barreiras e necessidades para promoção da acessibilidade linguística

24 JAN ▶ **26 MAR** **A.11.4.** Promover a reorganização de espaços de acordo com os princípios do Desenho Universal, com maior flexibilidade na disposição e equipamento de espaços comuns (ex. bibliotecas, salas de refeição) acolhendo formas diversas de participação e envolvimento da comunidade P.PORTO

12

Otimizar os programas de voluntariado existentes no P.PORTO sob a égide da inclusão e de relevância da diversidade

23 SET ▶ **26 MAR** **A.12.1.** Desenvolver programas comuns de gestão de voluntariado e de voluntariado inclusivo, fomentando uma rede de conhecimento e de acompanhamento transversal

24 JAN
25 JAN
26 JAN **A.12.2.** Dinamizar ações anuais entre os gestores de voluntariado das várias escolas

13

Valorizar, implementar e disseminar práticas e projetos (casos de sucesso, investigações) na área da empregabilidade inclusão e diversidade com a marca P.PORTO

23 SET
24 SET
25 SET **A.13.1.** Realizar Inquéritos à comunidade P.PORTO de forma a mapear projetos na área da empregabilidade inclusiva

23 SET
24 SET
25 SET **A.13.2.** Realizar Inquéritos a estudantes, diplomados P.PORTO e às entidades empregadoras na zona geográfica envolvente

24 FEV
25 FEV
26 FEV **A.13.3.** Premiar projetos com a marca P.PORTO realizados em prol da equidade e inclusão, no âmbito da empregabilidade

24 JAN **A.13.4.** Criar um canal específico de divulgação no website institucional de recursos, partilha de histórias de sucesso com a marca "Emprego | diversidade & inclusão"

23 OUT ▶ **23 DEZ** **A.13.5.** Realizar ações de sensibilização/debates sobre Emprego inclusivo e sustentável.
24 SET ▶ **24 NOV**
25 SET ▶ **25 NOV**

Dimensões

- 23 OUT** ▶ **23 MAR** **A.13.6.** Promover iniciativas de divulgação de informação acerca dos direitos laborais, medidas de apoio ao emprego, assédio moral e sexual, etc.
 - 23 OUT** ▶ **23 MAR** **A.13.7.** Criar experiências extracurriculares | Programa “**Duoday**”
 - 23 OUT** ▶ **23 MAR** **A.13.8.** Promover iniciativas de networking e recrutamento inclusivo
 - 23 OUT** ▶ **23 MAR** **A.13.9.** Estimular a realização de estágios extracurriculares inclusivos
 - 23 OUT** ▶ **23 MAR** **A.13.10.** Dinamizar o empreendedorismo e autoemprego de ENAS
 - 23 OUT** ▶ **23 MAR** **A.13.11.** Estabelecer uma rede de parceiros externos ao P.PORTO que funcionem como mecanismo de apoio à integração no mercado de trabalho de alumni e diplomados P.PORTO
 - 23 OUT** ▶ **23 MAR** **A.13.12.** Criar a figura de Embaixador/a “Talento diverso & inclusivo”
-

14

Garantir a monitorização da implementação do plano e análise do seu impacto na instituição

- 23 MAI** ▶ **23 JUL** **A.14.1.** Criar um sistema integrado de recolha e análise de dados estatísticos sobre diversidade e inclusão
- 23 MAI** ▶ **23 JUL** **A.14.2.** Criar sistema de monitorização e avaliação de impacto das medidas previstas no PA
- 24 MAR**
25 MAR
26 MAR **A.14.3.** Publicar relatório anual sobre diversidade e inclusão no P.PORTO e suas UO, incluindo de medição do impacto das medidas previstas no PA



4. Agradecimentos

O Instituto Politécnico do Porto gostaria de agradecer o contributo inestimável de todas as pessoas e entidades que participaram na elaboração deste Plano de Ação, em particular as que integram a comissão nomeada para este efeito:

António Marques	Vice-Presidente do P.PORTO
Joana Sampaio	Pró-Presidente do P.PORTO
Ana Luísa Martinho	ISCAP/P.PORTO
Mónica Silveira Maia	ESE/P.PORTO
Paula Maria Costa Lopes	ESS/P.PORTO
Eduarda Pinto Ferreira	ISEP/P.PORTO
João Paulo Donga	ESMAD/P.PORTO
Elga Costa	ESHT/P.PORTO
Marisa Ferreira	ESTG/P.PORTO
Paulo Perfeito	ESMAE/P.PORTO
Andreia Rodrigues	SP/P.PORTO
Vítor Hugo Leal dos Santos	P.PORTO – Representante dos Estudantes
Lisa Catarina B. Lopes	P.PORTO - Representante de Estudantes com NAS
Aida Silva	SP/P.PORTO – Representante dos Funcionários
Carla Calado	Fundação Aga Khan Portugal
José Reis	Alto Comissariado para as Migrações
Rosa Oliveira	Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género
Rodrigo Ramos	Estrutura de Missão para a Promoção das Acessibilidades
Cláudia Costa	Câmara Municipal do Porto



equidade
diversidade
inclusão