

Despacho n.º 12/2025**Nomeação da Comissão de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) da
NOVA Medical School (NMS)**

A NOVA Medical School está empenhada em promover e cultivar um ambiente de aprendizagem, investigação e trabalho que celebre a diversidade, garanta a equidade e fomente a inclusão para todos os membros da sua comunidade. Reconhecemos que a excelência na educação médica, na investigação clínica e biomédica e na contribuição para a saúde da população só pode ser plenamente alcançada através da integração ativa destes princípios em todas as nossas estruturas e atividades. A diversidade de perspetivas, experiências e identidades enriquece o nosso ambiente académico, estimula a inovação, prepara a futura comunidade médica, de nutricionistas e profissionais de saúde, para servir uma sociedade plural e é fundamental para abordar as disparidades em saúde.

Neste contexto, nomeio a Comissão de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) NOVA Medical School (NMS), que tem como objetivo coordenar a implementação da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) NOVA Medical School (NMS), desenvolver planos de ação específicos, propor a alocação de recursos, monitorizar o progresso através de indicadores definidos e recolher dados relevantes (respeitando a privacidade e confidencialidade).

Composição:

Prof. Doutora Ana Macedo (Presidente)
Dra. Bárbara Martins
Estudante Duarte Farinha
Dra. Margarida Dias (elemento externo)
Dra. Mónica Belchior
Eng.º Rogério Marchante
Doutora Rute Sousa
Dra. Susana Pereira
Dra. Susana Reis

Anexa-se a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) NOVA Medical School (NMS).

Lisboa, 14 de maio de 2025

A Diretora,



Professora Doutora Helena Canhão

ANEXO

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) NOVA Medical School (NMS)

Data de Aprovação: 14/05/2025

1. Compromisso Institucional

A NOVA Medical School está empenhada em promover e cultivar um ambiente de aprendizagem, investigação e trabalho que celebre a diversidade, garanta a equidade e fomente a inclusão para todos os membros da sua comunidade. Reconhecemos que a excelência na educação médica, na investigação biomédica e clínica e na contribuição para a saúde da população só pode ser plenamente alcançada através da integração ativa destes princípios em todas as nossas estruturas e atividades. A diversidade de perspetivas, experiências e identidades enriquece o nosso ambiente académico, estimula a inovação, prepara a futura comunidade médica, de nutricionistas e profissionais de saúde para servir uma sociedade plural e é fundamental para abordar as disparidades em saúde.

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) NOVA Medical School (NMS) alinha-se com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, nomeadamente o ODS 3 (Saúde de Qualidade), ODS 4 (Educação de Qualidade), ODS 5 (Igualdade de Género) e ODS 10 (Redução das Desigualdades).

2. Definições

Para efeitos desta política, entendemos por:

- **Diversidade:** A presença e valorização das diferenças individuais e de grupo, abrangendo, mas não se limitando a, idade, sexo, identidade de género, orientação sexual, origem geográfica, cor da pele, nacionalidade, estatuto socioeconómico, capacidades físicas ou cognitivas, religião, crenças, língua, cultura e percurso académico ou profissional.
- **Equidade:** A garantia de tratamento justo, acesso, oportunidade e progressão para todos os indivíduos, identificando e eliminando ativamente as barreiras que impedem a plena participação e sucesso de grupos historicamente sub-representados. Equidade difere de igualdade, pois reconhece que diferentes indivíduos podem necessitar de diferentes recursos e apoios para alcançar resultados justos.
- **Inclusão:** A criação de um ambiente onde todos os indivíduos se sintam bem-vindos, respeitados, apoiados, valorizados e com um sentimento de pertença, permitindo que contribuam plenamente com as suas perspetivas e talentos únicos.

3. Âmbito de Aplicação

Esta política aplica-se a todos os membros da comunidade da NMS, incluindo estudantes (pré e pós-graduados), corpo docente, equipas de investigação, pessoal técnico, administrativo e de gestão, profissionais externos, colaboradores, pessoas candidatas a ciclos de estudos ou posições laborais, e visitantes.

4. Princípios Orientadores

A NMS rege-se pelos seguintes princípios em matéria de DEI:

- **Respeito Mútuo:** Valorização da dignidade e singularidade de cada indivíduo.
- **Oportunidades Iguais:** Compromisso com a não discriminação em todas as políticas e práticas.
- **Justiça e Equidade:** Esforço contínuo para identificar e remover barreiras sistémicas e promover o acesso justo a recursos e oportunidades.
- **Pertença:** Fomento de um ambiente onde todos se sintam seguros, incluídos e capazes de prosperar.
- **Inclusão Cultural:** Reconhecimento da necessidade de aprendizagem contínua sobre diferentes culturas e experiências para melhorar a interação e o cuidado centrado na pessoa.
- **Responsabilidade:** Assunção de que a promoção da DEI é uma responsabilidade partilhada por todos os membros da comunidade.
- **Interseccionalidade:** Reconhecimento de que os diferentes eixos de identidade social, nomeadamente (mas não exclusivamente) cor de pele, sexo, género, idade, cultura, religião, origem, rendimento ou orientação sexual, capacidades físicas e cognitivas, se cruzam e interagem, criando experiências únicas e complexas de discriminação ou privilégio que não podem ser entendidas analisando cada um desses fatores isoladamente.

5. Objetivos Estratégicos

A NMS compromete-se a:

- Promover e aumentar ativamente a diversidade em todos os níveis da instituição (estudantes, pessoal docente, equipas de investigação, pessoal não docente).
- Cultivar um clima institucional inclusivo, acolhedor e livre de discriminação, assédio ou intimidação.
- Garantir a equidade nos processos de admissão, recrutamento, progressão na carreira, avaliação e acesso a oportunidades de desenvolvimento.
- Integrar os princípios de DEI, competência cultural e equidade de forma transversal no currículo dos diferentes cursos, nas práticas pedagógicas e nas atividades de investigação.

6. Áreas de Atuação Prioritárias

Os esforços de implementação desta política focar-se-ão nas seguintes áreas:

- **Recrutamento, Admissão e Retenção:** Implementar estratégias para atrair, selecionar e apoiar estudantes, pessoal docente, equipas de investigação e pessoal não docente de grupos diversificados, revendo processos para mitigar vieses inconscientes.
- **Ensino e Currículo:** Rever e atualizar continuamente os conteúdos curriculares para incluir perspetivas diversas, abordar determinantes sociais da saúde, equidade, vieses e competência cultural. Promover metodologias de ensino inclusivas.

- **Ambiente e Cultura Institucional:** Desenvolver iniciativas que promovam o diálogo intercultural, o respeito mútuo e o sentimento de pertença. Implementar políticas claras contra a discriminação e o assédio.
- **Desenvolvimento Profissional:** Oferecer formação regular sobre DEI (vieses inconscientes, comunicação intercultural, liderança inclusiva, etc.) a todos os membros da comunidade académica e profissional.
- **Investigação:** Promover investigação que contribua para a equidade em saúde e que seja desenhada com base em princípios de inclusão, incluindo:
 - Assegurar a representatividade das populações estudadas, com especial atenção a grupos historicamente excluídos ou sub-representados;
 - Incentivar a análise de determinantes sociais da saúde nos projetos de investigação;
 - Promover formação dos investigadores em ética da diversidade, vieses estruturais e justiça ligada ao conhecimento;
 - Incluir critérios de DEI na avaliação interna de projetos e candidaturas a financiamento;
 - Incentivar parcerias com comunidades e utilizadores finais desde as fases iniciais da investigação (co-criação), reforçando a relevância social e o impacto dos seus resultados.
- **Liderança e Governança:** Assegurar o compromisso visível da liderança da NMS com a DEI. Promover a diversidade nos órgãos de gestão e comissões.

7. Implementação e Monitorização

A NMS estabelecerá uma Comissão de DEI responsável por coordenar a implementação desta política, desenvolver planos de ação específicos, propor a alocação de recursos, monitorizar o progresso através de indicadores definidos e recolher dados relevantes (respeitando a privacidade e confidencialidade). Será promovida a participação ativa da comunidade neste processo.

8. Política de Não Discriminação

Esta política complementa e reforça as políticas de não discriminação da Universidade NOVA de Lisboa e a legislação nacional e europeia em vigor.

9. Comunicação e Denúncia

Serão estabelecidos e comunicados canais claros, confidenciais e seguros para que qualquer membro da comunidade possa apresentar preocupações, sugestões ou denúncias relacionadas com questões de DEI ou incidentes de discriminação/assédio.

10. Revisão da Política

Esta política será revista periodicamente (pelo menos a cada 3 anos) e atualizada conforme necessário, para garantir a sua relevância e eficácia contínuas, com base na avaliação do progresso, no feedback da comunidade e na evolução das melhores práticas.