

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

UNIVERSIDADE DE LISBOA



**U** LISBOA

UNIVERSIDADE  
DE LISBOA

1

## INTRODUÇÃO

2

## ESTRUTURA

Âmbito do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação

3

## CULTURA

Promover a Igualdade e Inclusão na ULisboa

4

## AÇÕES

Medidas de Promoção da Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação na ULisboa

5

## CALENDÁRIO, METAS E INDICADORES

# 1 INTRODUÇÃO



A igualdade de género e a redução das desigualdades são dois dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) – designadamente os ODS 5 e 10. Trata-se de um debate atual e importante para a construção da sociedade, ao qual a Universidade de Lisboa (ULisboa) não é alheia, estando claramente enunciado na sua Carta de Direitos e Garantias.

Com a construção de um Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação pretende-se desenvolver uma estrutura, uma cultura e um conjunto de ações que permitam criar e monitorizar a igualdade de oportunidades e a redução de desigualdades na ULisboa, incluindo as decorrentes do género.

Entre os objetivos a atingir com este Plano estão o reforço e consolidação da igualdade de género, no que se refere a docentes e investigadores/as, trabalhadores/as administrativos/as e técnicos/as e estudantes, nos vários níveis da estrutura organizacional; o desenvolvimento de mecanismos que permitam uma efetiva igualdade de oportunidades e inclusão na vida universitária de quem detenha menos recursos ou apresente alguma forma de deficiência ou incapacidade; e o combate a todas as formas de discriminação, sejam as baseadas no sexo e na identidade de género, ou em outros aspetos como a orientação sexual, condição étnico-racial, religião ou crença, nacionalidade, grupo social ou opinião política.

## 2 ESTRUTURA

### Âmbito do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação



O presente plano aplica-se ao conjunto das Escolas e Serviços da Universidade de Lisboa, sem prejuízo das Escolas, no âmbito da sua autonomia, poderem ter planos próprios ou adaptar e desenvolver este plano tendo em conta as suas condições específicas, em especial no que toca às vertentes relacionadas com as atividades de Ensino e Investigação.

Ao nível de cada Escola, dos Serviços Centrais e dos Serviços de Ação Social deverá ser criada uma Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND), ou equivalente, para o acompanhamento do plano geral ou dos respetivos planos. Estas comissões deverão elaborar um relatório anual, avaliando a eficácia das principais ações de promoção da igualdade e inclusão, desenvolvendo os indicadores que considerarem relevantes e emitindo

recomendações.

Ao nível global da universidade, o acompanhamento das medidas associadas à implementação do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação da Universidade de Lisboa cabe à Rede para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (RIIND) da ULisboa, a qual integra um representante de cada Escola, dos Serviços Centrais e dos Serviços de Ação Social, sendo dirigida pelo Reitor, ou por um membro da equipa reitoral por este designado. Esta Rede tem ainda por missão promover a troca de experiências, ações e recomendações relacionadas com a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação entre as Escolas e os Serviços da ULisboa, por forma a contribuir para uma universidade inclusiva no seu todo.

# 3 CULTURA

## Promover a Igualdade e Inclusão na ULisboa

Algumas iniciativas precisam ser desencadeadas com o objetivo de criar uma cultura de igualdade, inclusão, não discriminação e diversidade na ULisboa. Estas incluem:

### 1

Incluir o tema da igualdade, inclusão e não discriminação, nomeadamente no que toca à igualdade de género, na comunicação formal: sítio, brochuras, documentos de divulgação interna e externa.

### 2

Rever os veículos de comunicação formal, por forma a utilizar uma linguagem que evite a discriminação, pelo género ou outras componentes.

### 3

Promover os princípios da igualdade de género, inclusão e não discriminação em todas as atividades desenvolvidas pela ULisboa, quando aplicável.

### 4

Promover ações de sensibilização visando uma representação equilibrada por género nos principais órgãos de representação e decisão da ULisboa.

### 5

Integrar o Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação nos planos estratégicos e de atividades.

### 6

Dinamizar iniciativas institucionais de promoção da igualdade de género, inclusão e não discriminação ou estudos relevantes nessas áreas.

### 7

Promover e apoiar iniciativas que favoreçam a igualdade de género, inclusão, não discriminação e diversidade (e.g., ações de formação, encontros sobre o tema, *network* de boas práticas).

# 4 AÇÕES

## Medidas de Promoção da Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação na ULisboa

São definidas cinco áreas estratégicas de atuação, para enquadrar as medidas de promoção de igualdade de género, inclusão e não discriminação a desenvolver na ULisboa.

### 1. Estruturas de governação e decisão

Promover a igualdade de oportunidades e eliminar a discriminação, baseada no género ou em outras componentes, fomentando:

- a) uma representação equilibrada das componentes consideradas relevantes nos diferentes níveis da estrutura organizacional;
- b) o intercâmbio de experiências, boas práticas e soluções na ULisboa;
- c) a inclusão da temática da igualdade de género, inclusão e não discriminação nos documentos estratégicos e de planeamento da ULisboa;
- d) a adoção de processos que garantam a igualdade de género, inclusão e não discriminação;
- e) o equilíbrio qualitativo e quantitativo na representação entre homens e mulheres nos

órgãos de direção e coordenação.

### 2. Recrutamento, avaliação de desempenho e progressão na carreira

Promover a igualdade de género, a inclusão e a não discriminação ao nível do recrutamento e nas oportunidades de desenvolvimento de carreira, quer ao nível dos docentes e investigadores/as, quer ao nível técnico e administrativo:

- a) assegurando a adoção de critérios e procedimentos de recrutamento e seleção que respeitem os princípios da igualdade e não discriminação, baseada no género ou em outras componentes;
- b) assegurando a transparência nos processos de avaliação e promoção, por forma a evitar enviesamentos baseados no género ou em outras componentes discriminatórias;
- c) divulgando os mecanismos legais que permitam a proteção dos/as trabalhadores/as e estudantes no âmbito do seu desempenho escolar, profissional ou de avaliação,

nomeadamente no que concerne à proteção da parentalidade;

d) fomentando a adoção de medidas de apoio e *coaching*, por forma a promover uma representação equilibrada, qualitativa e/ou quantitativamente, das pessoas detentoras de componentes consideradas discriminatórias nas posições de decisão, de direção e de liderança;

e) promovendo, sempre que possível, a paridade de género nos júris, painéis, comissões e demais instâncias de recrutamento e avaliação.

### 3. Comunicação interna e externa

Incentivar a utilização de uma linguagem livre de termos e/ou sentidos discriminatórios, associados ao sexo, género ou outras componentes de discriminação, e promover a difusão de boas práticas de promoção da igualdade:

- a) adotando linguagem não discriminatória, quer interna quer externamente;

# 4 AÇÕES

## Medidas de Promoção da Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação na ULisboa

- b) adotando uma política de *marketing* e publicidade livre de estereótipos associados a discriminação, de género ou outros, e que promova a diversidade;
- c) disseminando boas práticas que possam servir de modelo para a promoção da igualdade de género, inclusão e não discriminação na ULisboa;
- d) difundindo informação sobre publicações científicas, projetos de investigação, teses de doutoramento e dissertações de mestrado que possam contribuir para a promoção da igualdade de género e inclusão na sociedade;
- e) fomentando ações de divulgação e extensão promotoras da igualdade de género e inclusão destinadas a públicos externos à ULisboa.

### 4. Equilíbrio trabalho-família (vida pessoal)

Desenvolver e disseminar diferentes práticas que promovam a conciliação entre o trabalho e a vida familiar (pessoal), a igualdade e a inclusão:

- a) desenvolvendo e implementando ações que

possam promover o equilíbrio na participação de homens e mulheres na vida familiar;

- b) divulgando as oportunidades existentes, nos termos da lei, para o gozo de flexibilidade de horário e de local de trabalho, considerando as necessidades específicas de cada indivíduo;

c) promovendo os direitos de proteção e assistência à família (e.g., licença de parentalidade) e os recursos (e.g., creche, protocolos com ATL, prática desportiva e de tempos livres, atividades culturais) que possam apoiar os membros da comunidade académica e seus familiares no seu desenvolvimento pessoal.

### 5. Investigação e ensino

Pugnar para que os princípios da igualdade de género, inclusão e não discriminação estejam presentes nas principais atividades de investigação e nas diferentes vertentes do ensino:

- a) promovendo a incorporação, sempre que adequado, de variáveis relacionadas

com o sexo, género e outras componentes discriminatórias nos estudos e projetos a desenvolver;

- b) incentivando e divulgando os resultados de investigação ligados a uma perspetiva de igualdade de género, inclusão e não discriminação;

c) incorporando, sempre que adequado, os temas da igualdade de género e inclusão nos planos de estudo;

- d) incentivando a criação de unidades curriculares ou outras ações de formação nas áreas da igualdade de género, inclusão e não discriminação;

e) monitorizando as principais vertentes da investigação e ensino (publicações, financiamentos, matrículas em ciclos de estudo, sucesso escolar, etc.) a partir de variáveis relevantes para a igualdade de género, inclusão e não discriminação.

# 5 CALENDÁRIO, METAS E INDICADORES



Dada a grande diversidade e autonomia que caracterizam a ULisboa, designadamente as Escolas, os Serviços Centrais e os Serviços de Ação Social, a implementação deste Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação deve ser feita de forma gradual e flexível.

No que se refere ao calendário de implementação, todas as medidas indicadas no Plano devem estar concretizadas no período 2022-2025, cabendo às Comissões para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND) de cada Escola, Serviços Centrais e Serviços de Ação Social definir as respetivas prioridades e estabelecer os correspondentes objetivos de curto e médio prazo.

As Comissões para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND) deverão identificar as metas e indicadores mais relevantes, tendo em consideração a diversidade e autonomia constituintes da ULisboa e, também, a possibilidade de obtenção de dados.



Área	Objetivo	Medida	Calendário (a)	Responsáveis (b)	Metas e Indicadores (c)
<b>1. Estruturas de Governação e Decisão</b>	Promover a igualdade de oportunidades e eliminar a discriminação, baseada no género ou em outras componentes.	1.1. Fomentar uma representação equilibrada das componentes consideradas relevantes nos diferentes níveis da estrutura organizacional.			
		1.2. Fomentar o intercâmbio de experiências, boas práticas e soluções na ULisboa.			
		1.3. Fomentar a inclusão da temática da igualdade de género, inclusão e não discriminação nos documentos estratégicos e de planeamento da ULisboa.			
		1.4. Fomentar a adoção de processos que garantam a igualdade de género, inclusão e não discriminação.			
		1.5. Fomentar o equilíbrio qualitativo e quantitativo na representação entre homens e mulheres nos órgãos de direção e coordenação.			
<b>2. Recrutamento, Avaliação de Desempenho e Progressão na Carreira</b>	Promover a igualdade de género, a inclusão e a não discriminação ao nível do recrutamento e nas oportunidades de desenvolvimento de carreira, quer ao nível dos docentes e investigadores/as, quer ao nível técnico e administrativo.	2.1. Assegurar a adoção de critérios e procedimentos de recrutamento e seleção que respeitem os princípios da igualdade e não discriminação, baseada no sexo, género ou em outras componentes.			
		2.2. Assegurar a transparência nos processos de avaliação e promoção, por forma a evitar enviesamentos baseados no sexo, género ou em outras componentes discriminatórias.			
		2.3. Divulgar os mecanismos legais que permitam a proteção dos/as trabalhadores/as e estudantes no âmbito do seu desempenho escolar, profissional ou de avaliação, nomeadamente no que concerne à proteção da parentalidade.			
		2.4. Fomentar a adoção de medidas de apoio e <i>coaching</i> , por forma a promover uma representação equilibrada qualitativa e/ou quantitativamente das pessoas detentoras de componentes consideradas discriminatórias nas posições de decisão, de direção e de liderança.			
		2.5. Promover, sempre que possível, a paridade de género nos júris, painéis, comissões e demais instâncias de recrutamento e avaliação.			

Área	Objetivo	Medida	Calendário (a)	Responsáveis (b)	Metas e Indicadores (c)
<b>3. Comunicação Interna e Externa</b>	Incentivar a utilização de uma linguagem livre de termos e/ou sentidos discriminatórios, associados ao sexo, género ou outras componentes de discriminação, e promover a difusão de boas práticas de promoção da igualdade.	3.1. Adotar linguagem não discriminatória, quer interna quer externamente.			
		3.2. Adotar uma política de <i>marketing</i> e publicidade livre de estereótipos associados a discriminação, de género ou outros, e que promova a diversidade.			
		3.3. Disseminar boas práticas que possam servir de modelo para a promoção da igualdade de género, inclusão e não discriminação na ULisboa.			
		3.4. Difundir informação sobre publicações científicas, projetos de investigação, teses de doutoramento e dissertações de mestrado que possam contribuir para a promoção da igualdade de género e inclusão na sociedade.			
		3.5. Fomentar ações de divulgação e extensão promotoras da igualdade de género e inclusão destinadas a públicos externos à ULisboa			
<b>4. Equilíbrio Trabalho-Família (vida pessoal)</b>	Desenvolver e disseminar diferentes práticas que promovam a conciliação entre o trabalho e a vida familiar (pessoal), a igualdade e a inclusão.	4.1. Desenvolver e implementar ações que possam promover o equilíbrio na participação de homens e mulheres na vida familiar.			
		4.2. Divulgar as oportunidades existentes, nos termos da lei, para o gozo de flexibilidade de horário e de local de trabalho, considerando as necessidades específicas de cada indivíduo.			
		4.3. Promover os direitos de proteção e assistência à família (e.g., licença de parentalidade) e os recursos (e.g., creche, protocolos com ATL, prática desportiva e de tempos livres, atividades culturais) que possam apoiar os membros da comunidade académica e seus familiares no seu desenvolvimento pessoal.			

Área	Objetivo	Medida	Calendário (a)	Responsáveis (b)	Metas e Indicadores (c)
<b>5. Investigação e Ensino</b>	Pugnar para que os princípios da igualdade de género, inclusão e não discriminação estejam presentes nas principais atividades de investigação e nas diferentes vertentes do ensino.	5.1. Promover a incorporação, sempre que adequado, de variáveis relacionadas com o sexo, género e outras componentes discriminatórias nos estudos e projetos a desenvolver.			
		5.2. Incentivar e divulgar os resultados de investigação ligados a uma perspetiva de igualdade de género, inclusão e não discriminação.			
		5.3. Incorporar, sempre que adequado, os temas da igualdade de género e inclusão nos planos de estudo.			
		5.4. Incentivar a criação de unidades curriculares ou outras ações de formação nas áreas da igualdade de género, inclusão e não discriminação.			
		5.5. Monitorizar as principais vertentes da investigação e ensino (publicações, financiamentos, matrículas em ciclos de estudo, sucesso escolar, etc.) a partir de variáveis relevantes para a igualdade de género, inclusão e não discriminação.			

**Notas:**

(a) Calendário de implementação: todas as medidas devem estar concretizadas no período 2022-2025. Cabe às Comissões para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND) definir prioridades e estabelecer os objetivos de curto e médio prazo, a nível das Escolas, Serviços Centrais e Serviços de Ação Social, tendo em consideração a sua diversidade e autonomia.

(b) Pessoas e entidades responsáveis: cabe às Comissões para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND) identificar, nas Escolas, Serviços Centrais e Serviços de Ação Social, os responsáveis mais adequados, tendo em consideração a sua diversidade e autonomia.

(c) Metas e indicadores: as Comissões para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND) devem identificar as metas e indicadores mais relevantes a nível das Escolas, Serviços Centrais e Serviços de Ação Social, tendo em consideração a sua diversidade e autonomia e a possibilidade de obtenção de dados.



de Lisboa para o mundo