

U

LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

**IGUALDADE E INCLUSÃO NA ULISBOA
– DIAGNÓSTICO 2022/2023**

**REDE PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E
NÃO DISCRIMINAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA
(RIIND)**

DEZEMBRO DE 2024

Índice

1. Nota introdutória.....	2
2. Resultados	3
2.1 Resultados quantitativos.....	3
<i>Estruturas de governo e decisão</i>	3
<i>Pessoal docente</i>	4
<i>Investigadores</i>	5
<i>Pessoal não docente</i>	5
<i>Horas de licença de maternidade/paternidade</i>	6
<i>Estudantes – Grau de escolaridade dos pais</i>	12
<i>Estudantes – Profissão dos pais</i>	13
<i>Estudantes estrangeiros na ULisboa.....</i>	14
<i>Mobilidade IN (recebidos) e OUT (enviados).....</i>	15
<i>Diplomados</i>	17
<i>Provas académicas.....</i>	20
<i>Prémio da ULisboa/CGD.....</i>	20
<i>Bolseiros.....</i>	20
<i>Alojamento</i>	20
<i>Assédio</i>	20
2.2 Resultados qualitativos.....	21
3. Conclusões.....	25

1. NOTA INTRODUTÓRIA

No ano de 2022, a Universidade de Lisboa (ULisboa) publicou o seu primeiro Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação, tendo em vista: o reforço e consolidação da igualdade, 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.

O Plano aplica-se ao conjunto das Escolas e Serviços da ULisboa, sem prejuízo de as 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 foram criadas Comissões para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND), ou equivalentes, para o acompanhamento do plano geral ou dos respetivos planos. A sua implementação tem vindo a ser feita de forma gradual e flexível.

De forma a monitorizar estas dimensões, em março de 2023 foi publicado o primeiro diagnóstico preliminar de igualdade e inclusão da Universidade de Lisboa, com dados referentes ao ano letivo 2020/2021. Para tal, foram selecionados vários indicadores, tendo em conta a sua relevância e disponibilidade. As Escolas e Serviços foram então mobilizados para recolher os indicadores correspondentes às respetivas unidades orgânicas.

Apresentam-se, neste segundo relatório de diagnóstico, dados relativos ao ano letivo 2022/2023. Os indicadores apresentados são semelhantes aos anteriores, mas contendo algumas novidades em relação aos estudantes (serem estrangeiros, grau de escolaridade e profissão do pai e da mãe). A metodologia de recolha foi diversa, uma vez que todos os apuramentos foram feitos pelos Serviços Centrais. O objetivo continua a ser fazer um retrato sintético da universidade, maximizando o uso de dados produzidos noutros contextos e minimizando as tarefas suplementares. Tal como no relatório anterior, vários dos indicadores são apresentados de forma agregada para a ULisboa, sem distinção de Escolas e Serviços.

A principal finalidade deste relatório é permitir à Rede para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (RIIND) da ULisboa, que junta representantes de todas as Escolas e Serviços, uma visão agregada da universidade, permitindo a avaliação da situação atual e da evolução ao longo do tempo. Essa análise permite contribuir para a definição de prioridades e metas a inscrever no Plano de ações da ULisboa. A avaliação específica das Escolas e Serviços compete às Comissões para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND) existentes em cada uma.

2. RESULTADOS

2.1 Resultados quantitativos

Estruturas de governo e decisão

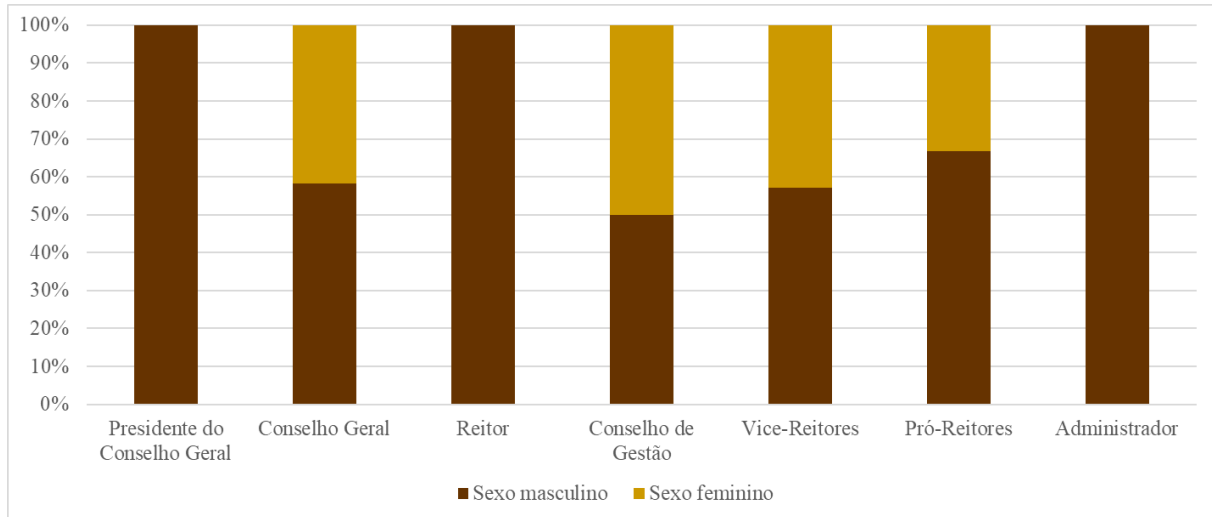


Figura 1. Estrutura de governo e decisão da Universidade de Lisboa, ano 2023

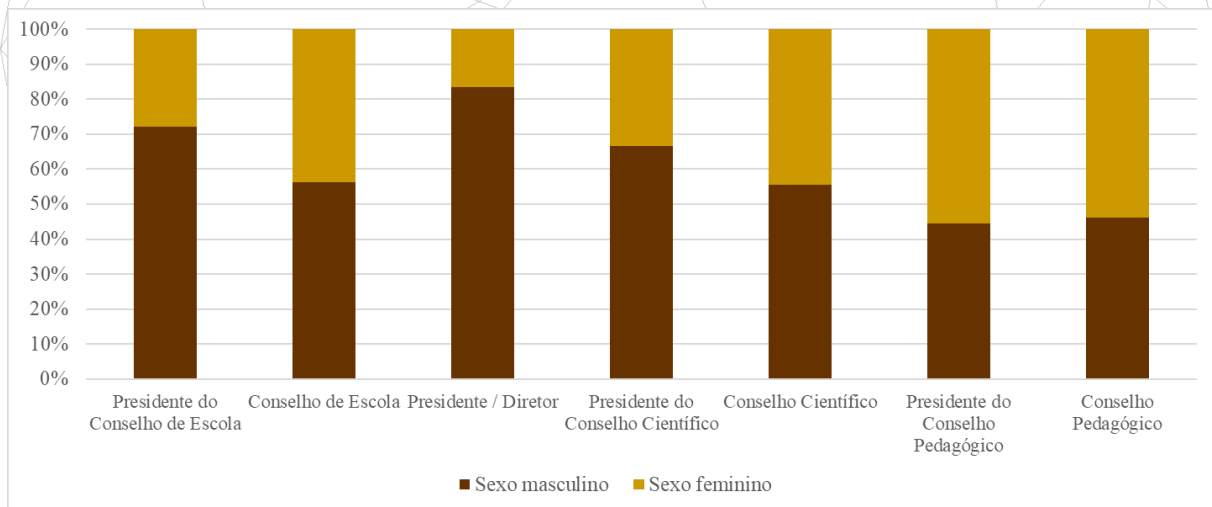


Figura 2. Estrutura de governo e decisão no total das Escolas da Universidade de Lisboa, ano 2023

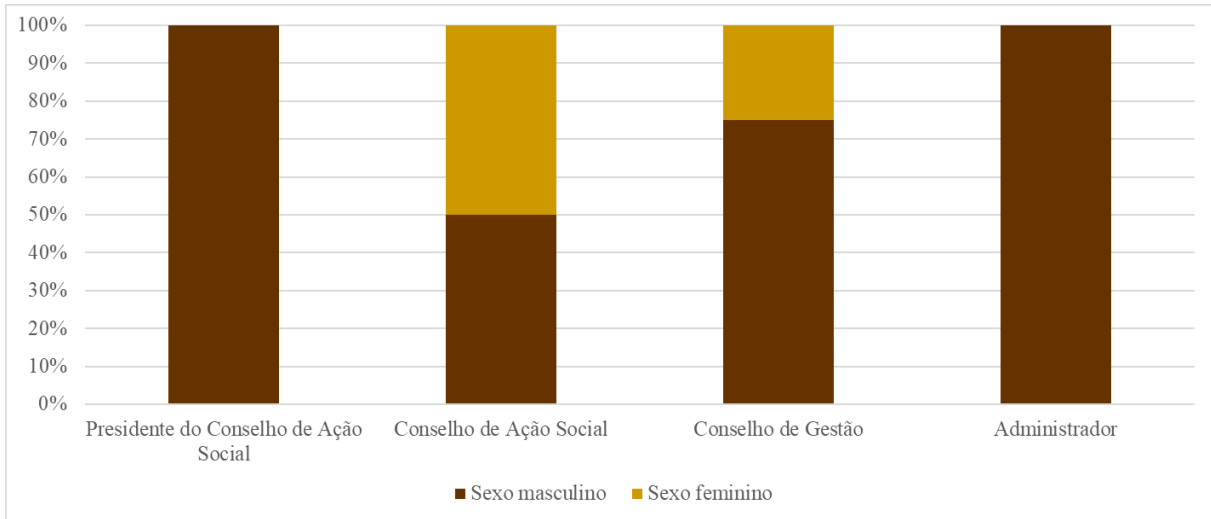


Figura 3. Estrutura de governo e decisão dos Serviços de Ação Social da Universidade de Lisboa, ano 2023

Pessoal docente

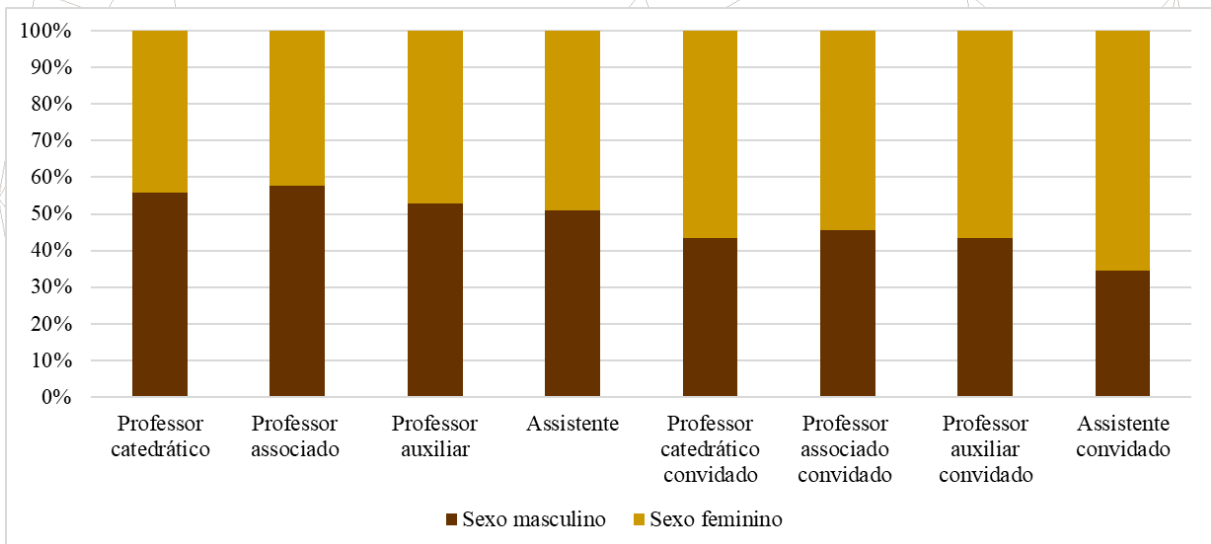


Figura 4. Pessoal docente pertencente à Universidade de Lisboa

Investigadores

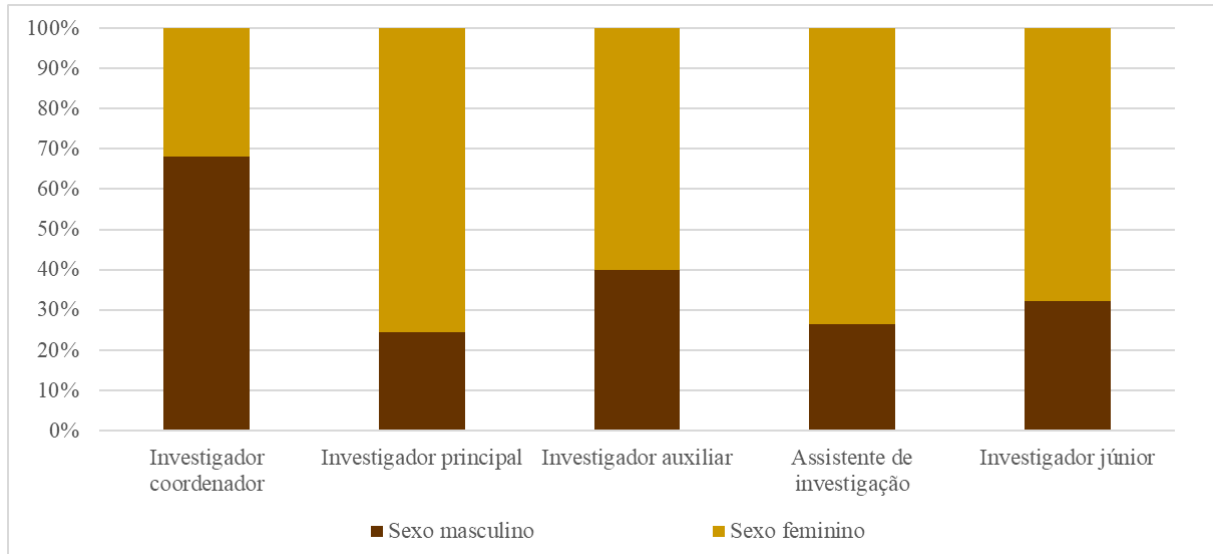


Figura 5. Investigadores pertencentes à Universidade de Lisboa

Pessoal não docente

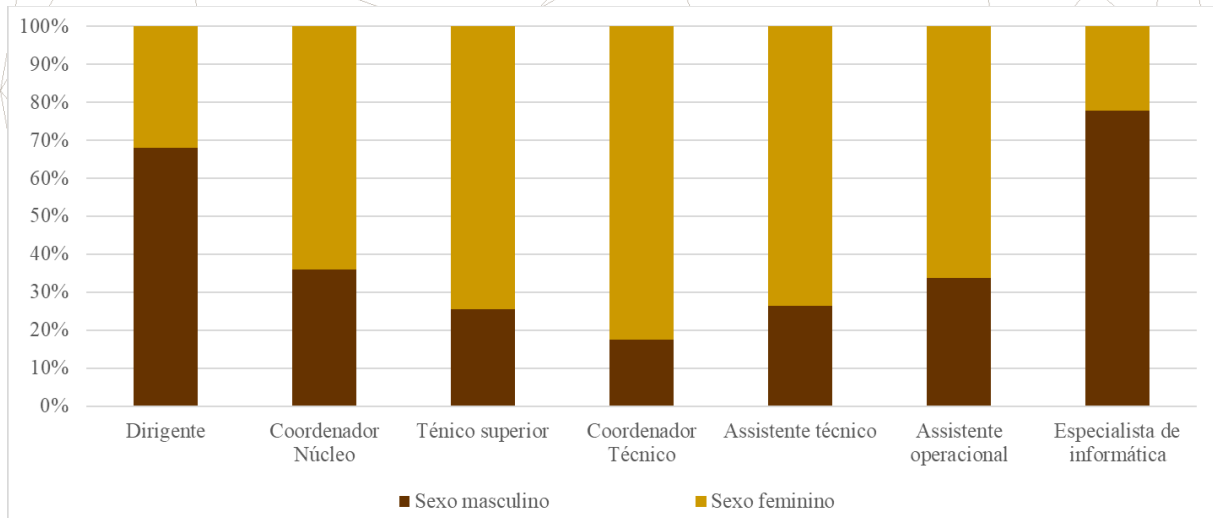


Figura 6. Pessoal não docente pertencente à Universidade de Lisboa

Horas de licença de maternidade/paternidade

Apresentam-se neste ponto as horas de licença de maternidade e paternidade gozadas por funcionários (docentes e não docentes) da Universidade de Lisboa durante o ano de 2023.

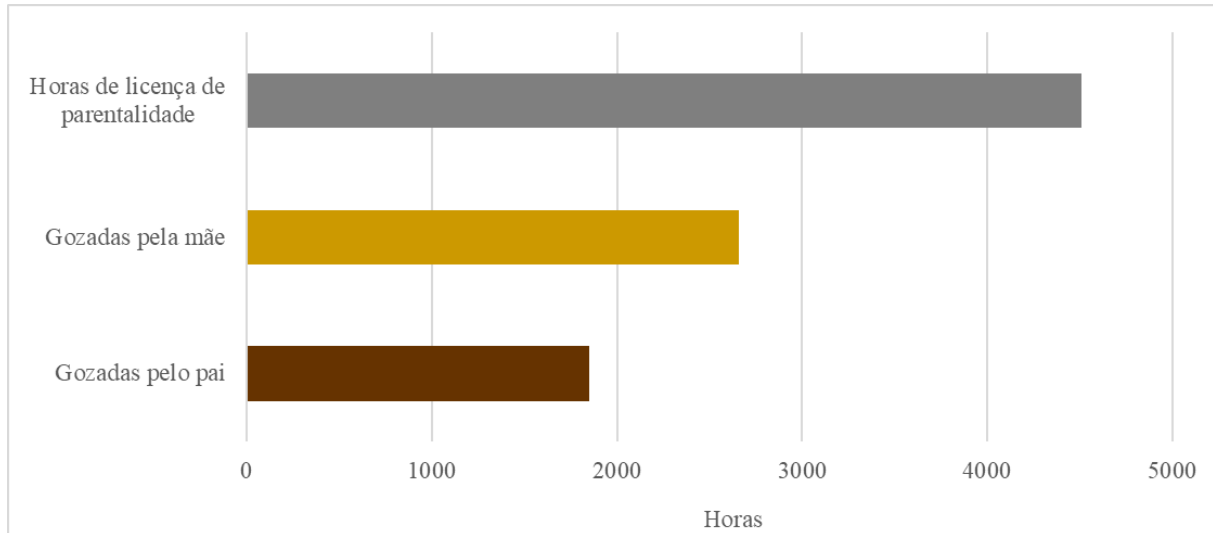


Figura 7. Horas de licença de maternidade e paternidade gozadas por funcionários da Universidade de Lisboa durante o ano de 2023

Estudantes

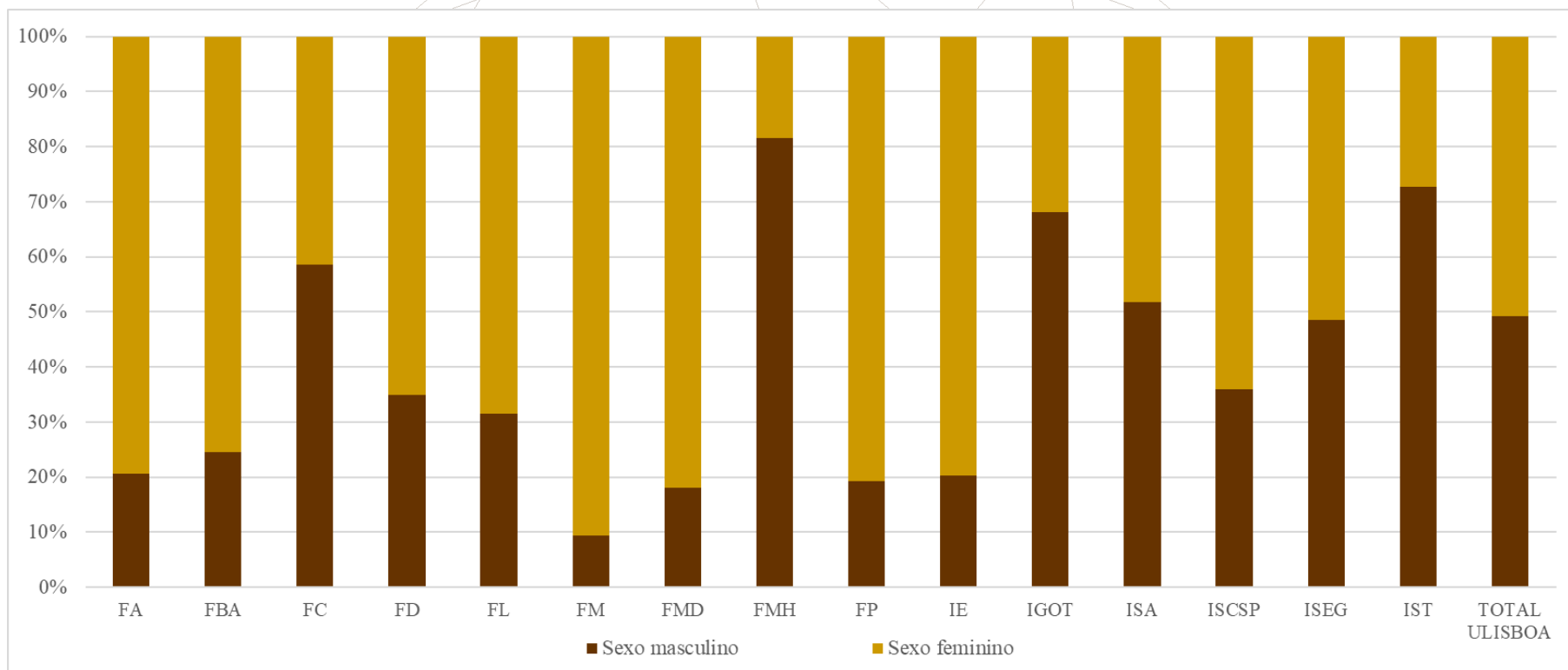


Figura 8. Estudantes a frequentar cursos de licenciatura da Universidade de Lisboa, no ano letivo 2022/2023

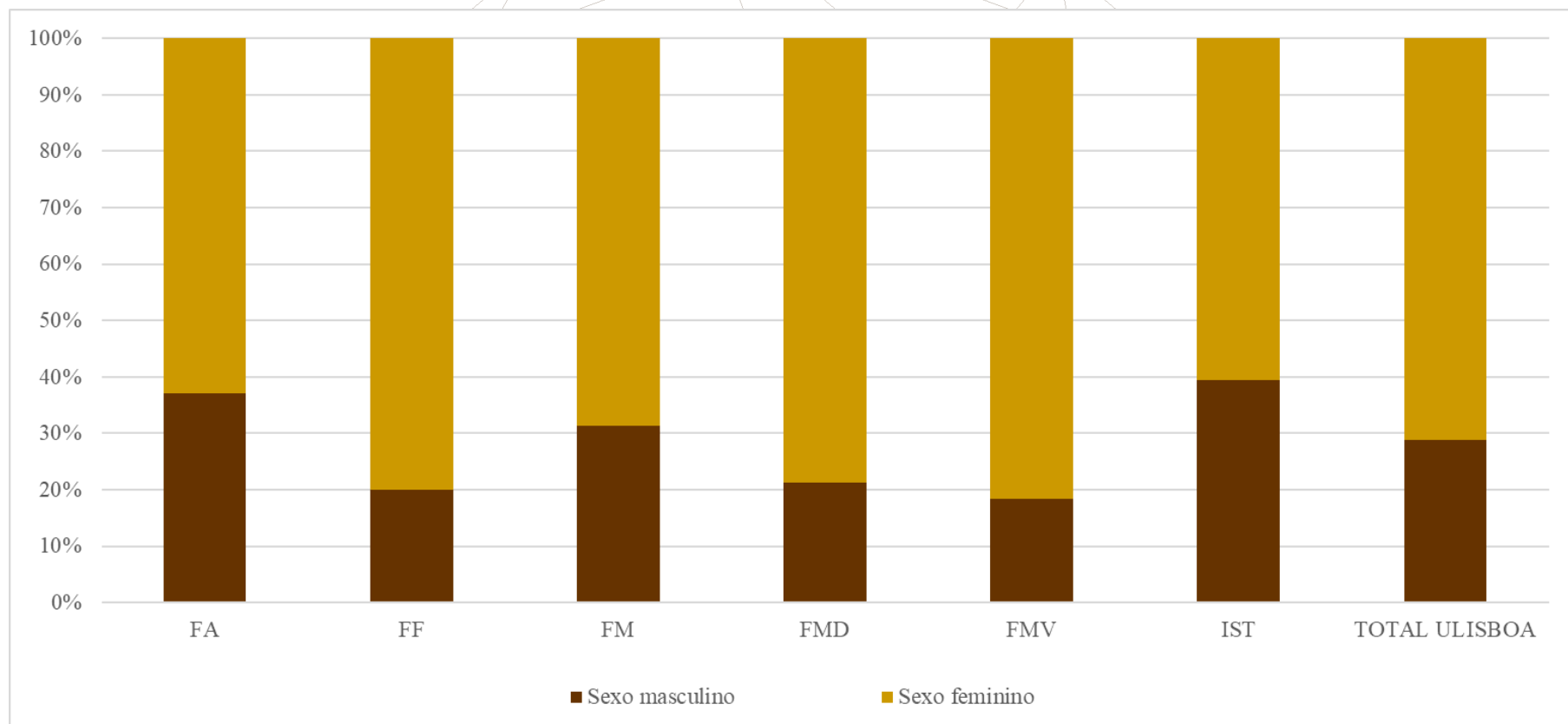


Figura 9. Estudantes a frequentar cursos de mestrado integrado da Universidade de Lisboa, no ano letivo 2022/2023

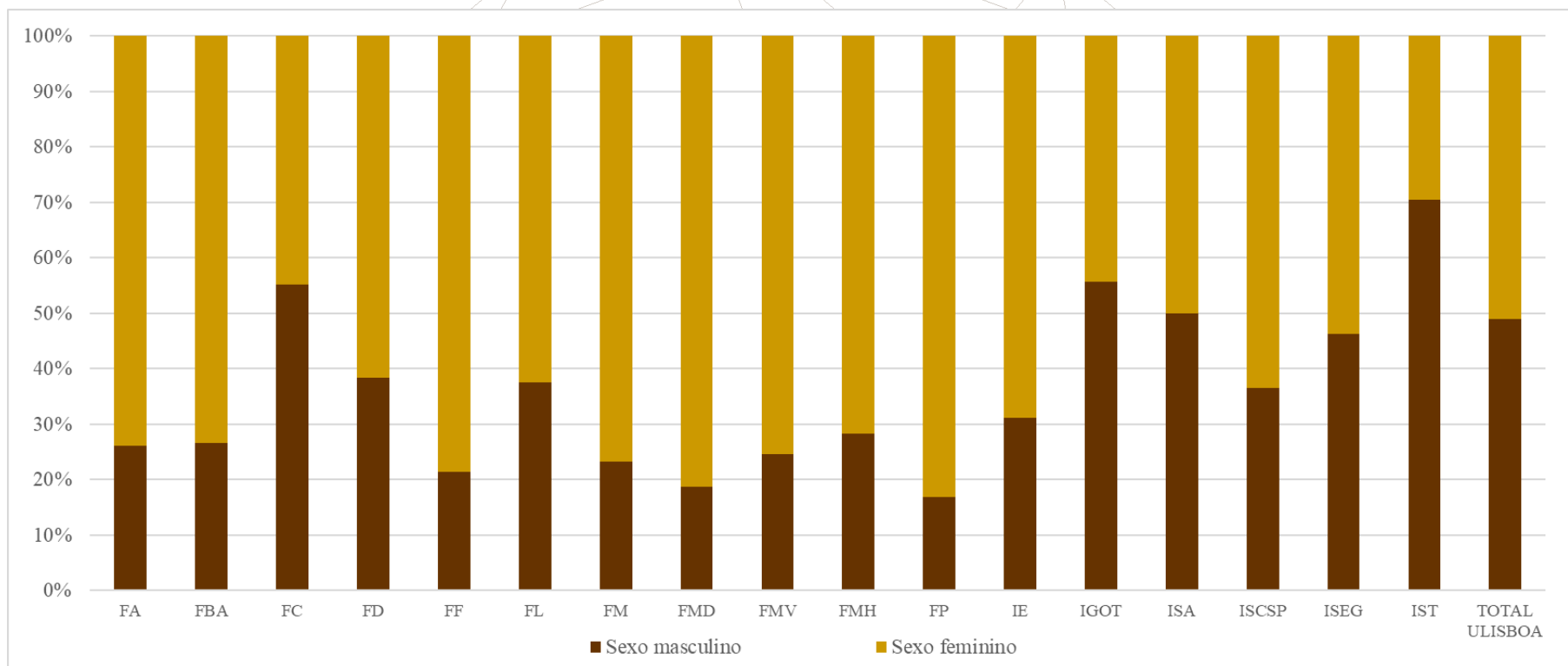


Figura 10. Estudantes a frequentar cursos de mestrado da Universidade de Lisboa, no ano letivo 2022/2023

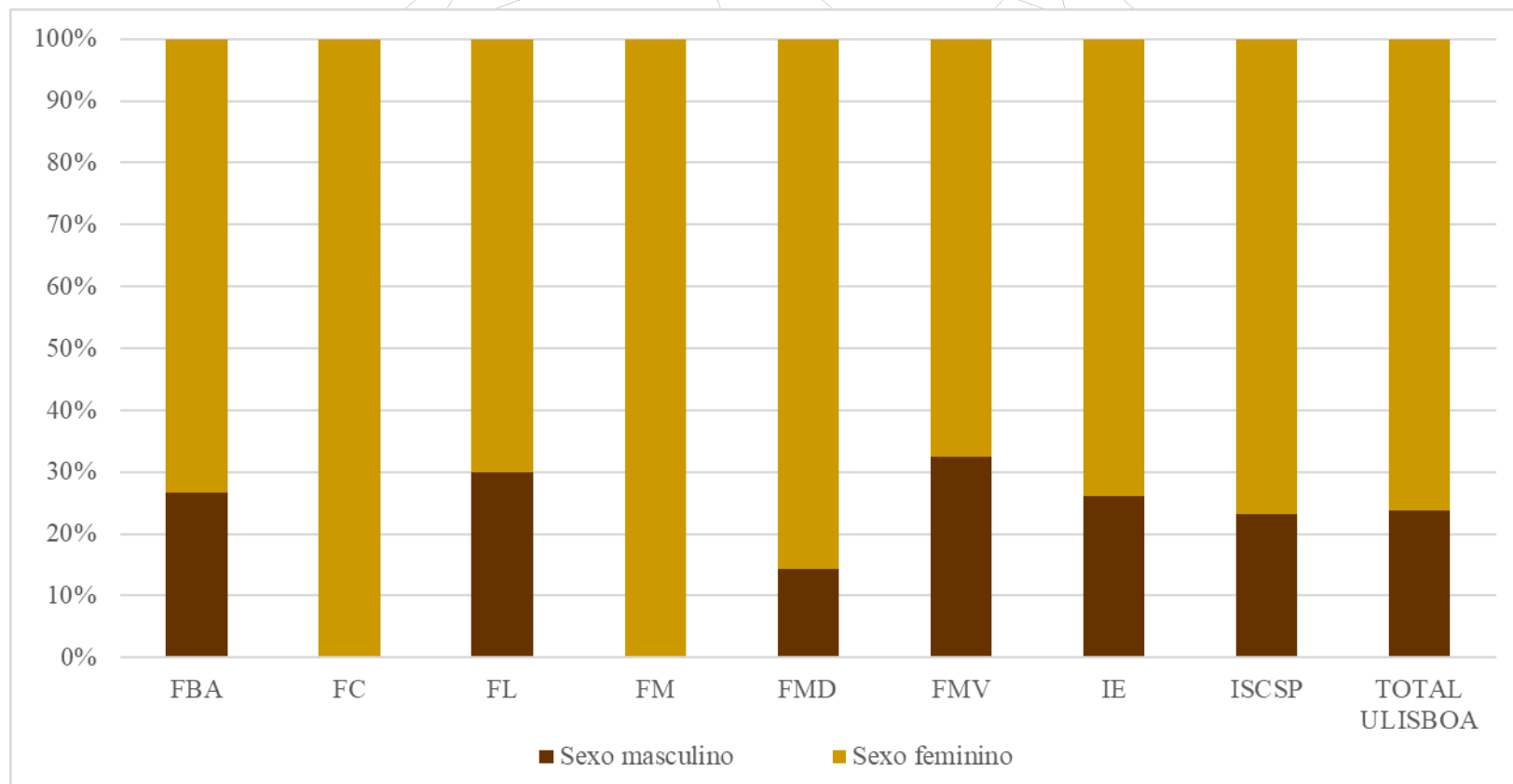


Figura 11. Estudantes a frequentar cursos de Pós-graduação e Cursos Não Conferentes de Grau da Universidade de Lisboa, no ano letivo 2022/2023

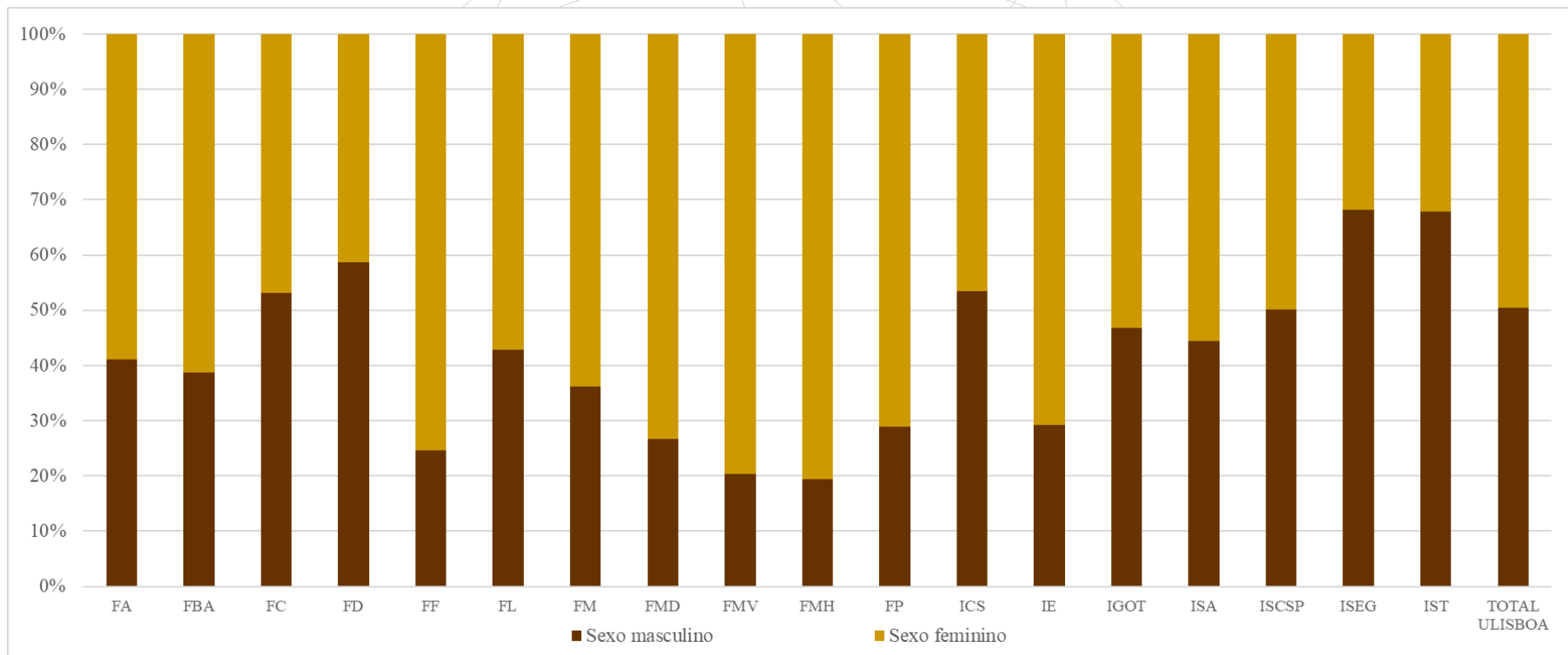
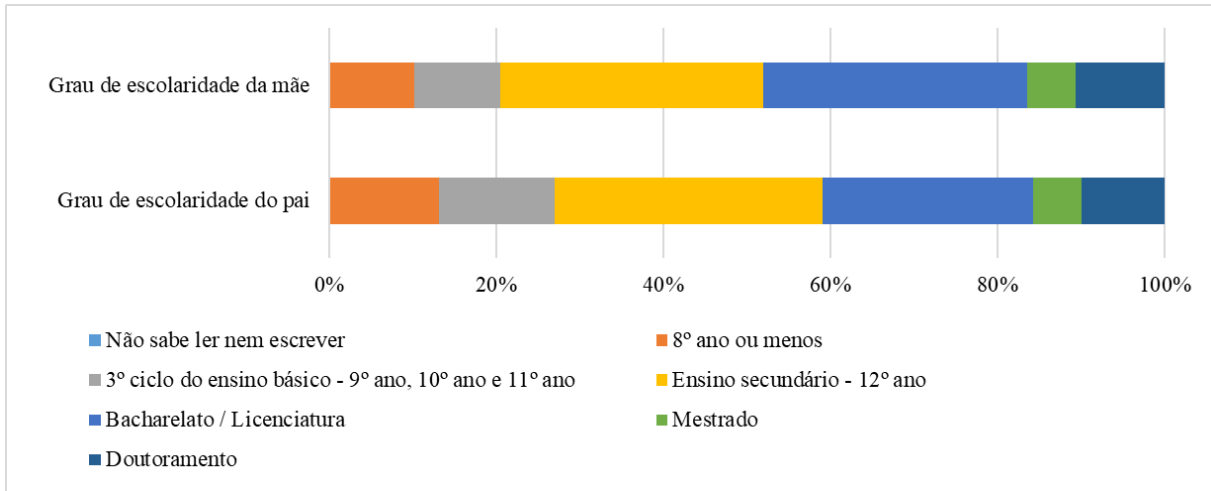


Figura 12. Estudantes a frequentar cursos de doutoramento da Universidade de Lisboa, no ano letivo 2022/2023

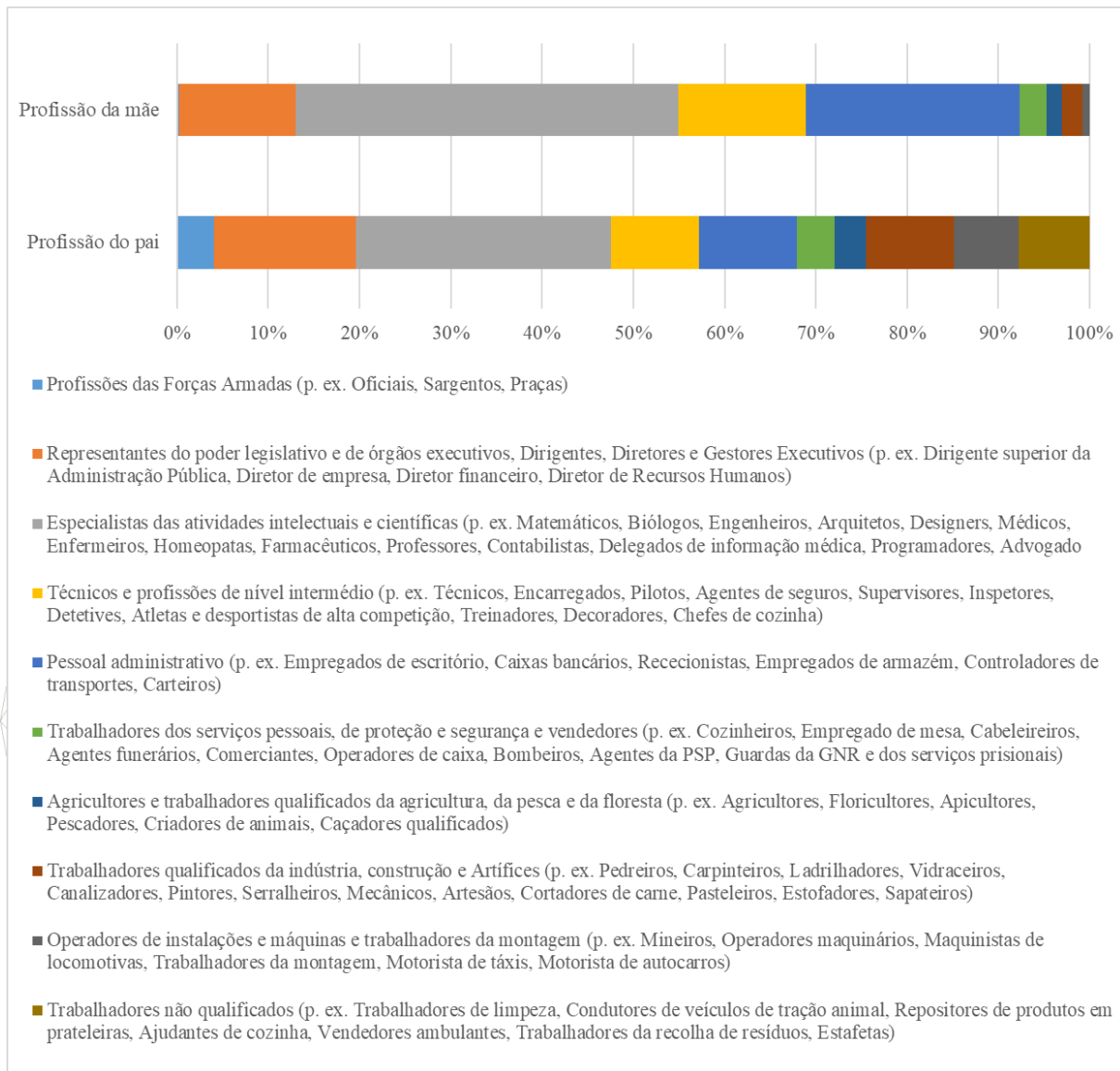
Estudantes – Grau de escolaridade dos pais



Nota: a informação relativamente ao grau de escolaridade da mãe e do pai não está disponível para, respetivamente, 10% e 12% dos estudantes da ULisboa. A percentagem correspondente a “não sabe ler nem escrever” é de 0,05% no caso do pai e 0,13% no caso da mãe.

Figura 13. Grau de escolaridade da mãe e do pai dos estudantes a frequentar a Universidade de Lisboa, no ano letivo 2022/2023

Estudantes – Profissão dos pais



Nota: a informação relativamente à profissão da mãe e do pai não está disponível para, respetivamente, 37% e 35% dos estudantes da ULisboa.

Figura 14. Profissão da mãe e do pai dos estudantes a frequentar a Universidade de Lisboa, no ano letivo 2022/2023

Estudantes estrangeiros na ULisboa

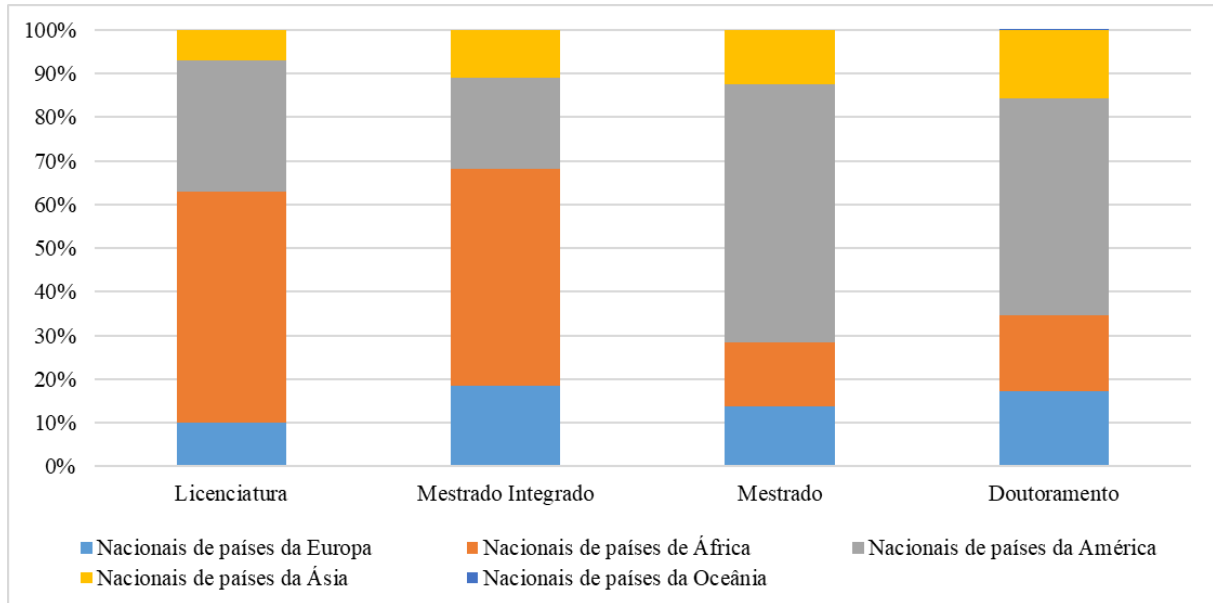
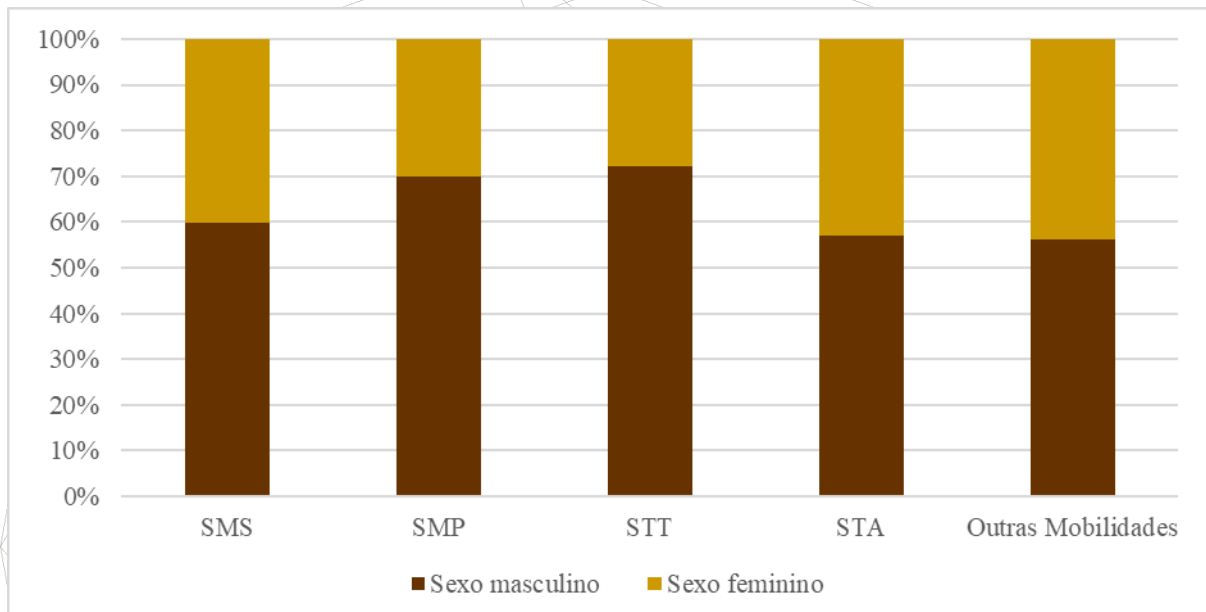


Figura 15. Estudantes estrangeiros a frequentar a ULisboa, por continente do país de origem e ciclo de estudos, no ano letivo 2022/2023

Mobilidade IN (recebidos) e OUT (enviados)

IN

No ano letivo 2022/2023, a ULisboa recebeu 4980 participantes ao abrigo de programas de mobilidade. Destes, 77,7% são mobilidades ao abrigo do programa Erasmus+, dos quais 83,7% correspondem a Erasmus Estudos (3240 estudantes).



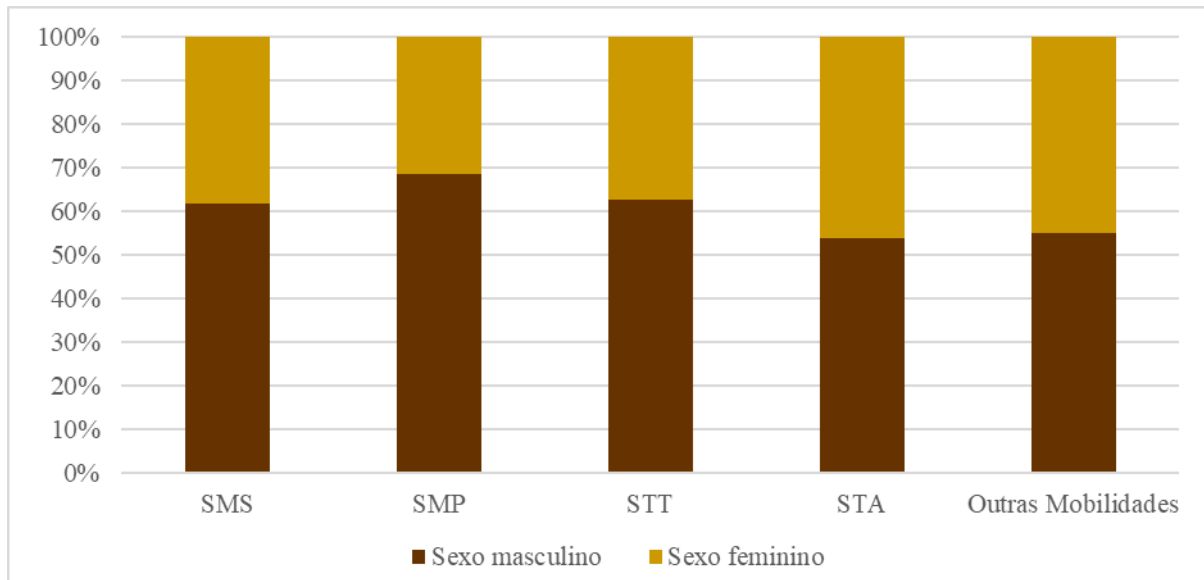
Nota: Para efeitos do presente subcapítulo, foram considerados as mobilidades ao abrigo do programa Erasmus+, onde se incluem os seguintes: SMS – Erasmus Estudos; SMP – Erasmus Estágios; STT – Erasmus Pessoal Técnico e Administrativo; STA – Erasmus Docentes. Para além destes, consideram-se outros programas de mobilidade que decorrem de protocolos assinados entre a ULisboa e outras Instituições de Ensino Superior, Programa Almeida Garrett, IAESTE - International Association for the Exchange of Students for Technical Experience, Free Movers, Doutoramento Sanduíche/Estágio Doutoral, Ausmip, Time, Smile, KIC Inno Energy MSc, entre outros.

Figura 16. Mobilidade IN, no ano letivo 2022/2023

Nos programas Erasmus+, os principais países de origem são Itália, Alemanha, Espanha, França e Polónia. Em “Outros programas de mobilidade” os principais países de origem são Brasil, Portugal Itália e França.

OUT

A ULisboa enviou, no ano letivo em análise, 2829 participantes em programas de mobilidade. Destes, 75,4% são mobilidades ao abrigo do programa Erasmus+, das quais 70,6% correspondem a Erasmus Estudos (2134 estudantes).



Nota: Para efeitos do presente subcapítulo, foram considerados as mobilidades ao abrigo do programa Erasmus+, onde se incluem os seguintes: SMS – Erasmus Estudos; SMP – Erasmus Estágios; STT – Erasmus Pessoal Técnico e Administrativo; STA – Erasmus Docentes. Para além destes, consideram-se outros programas de mobilidade que decorrem de protocolos assinados entre a ULisboa e outras Instituições de Ensino Superior, Programa Almeida Garrett, IAESTE - International Association for the Exchange of Students for Technical Experience, Free Movers, Doutoramento Sanduíche/Estágio Doutoral, Ausmip, Time, Smile, KIC Inno Energy MSc, entre outros.

Figura 17. Mobilidade OUT, no ano letivo 2022/2023

Nos programas Erasmus+, os principais países de origem são Itália, Alemanha, Espanha, França e Polónia. Em “Outros programas de mobilidade” os principais países de origem são Brasil, Portugal Itália e França.

Diplomados

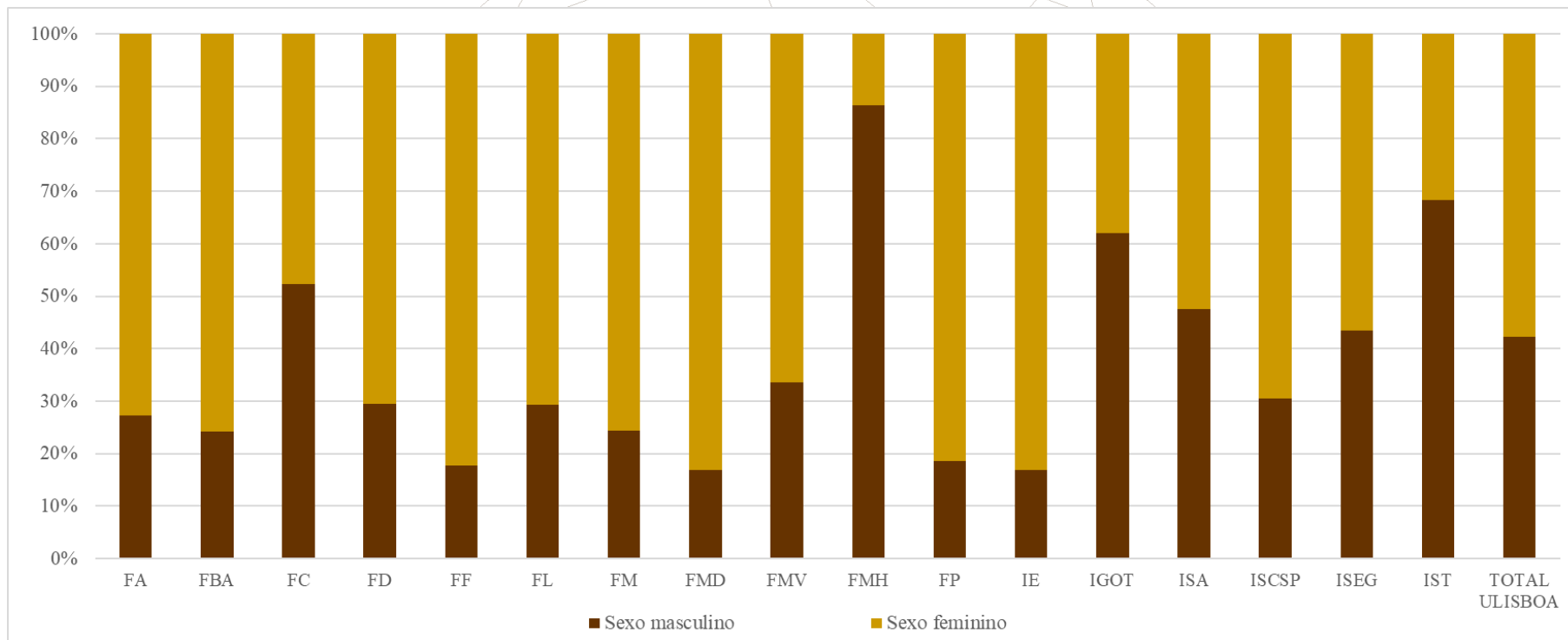


Figura 18. Estudantes que concluíram o ciclo de estudos, obtendo o grau de Licenciado na Universidade de Lisboa, no ano letivo 2022/2023

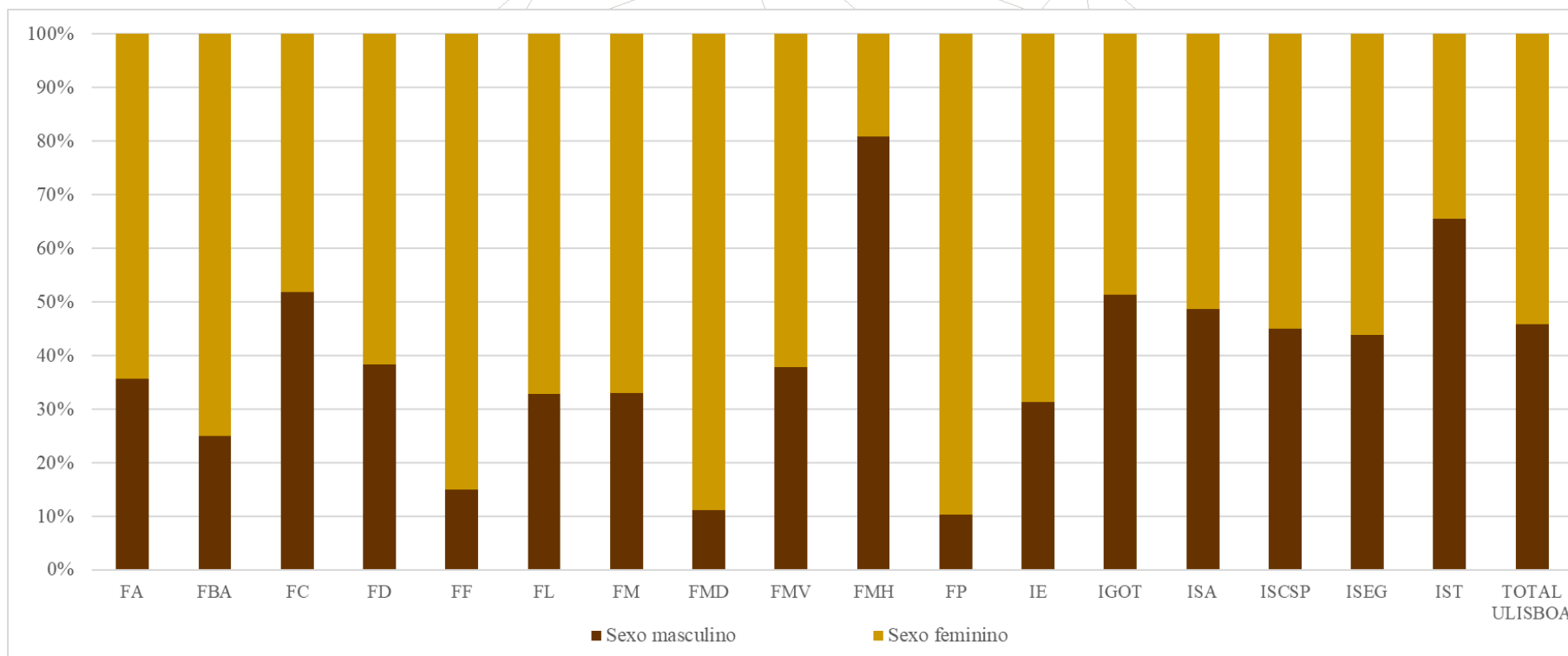


Figura 19. Estudantes que concluíram o ciclo de estudos, obtendo o grau de Mestre na Universidade de Lisboa, no ano letivo 2022/2023

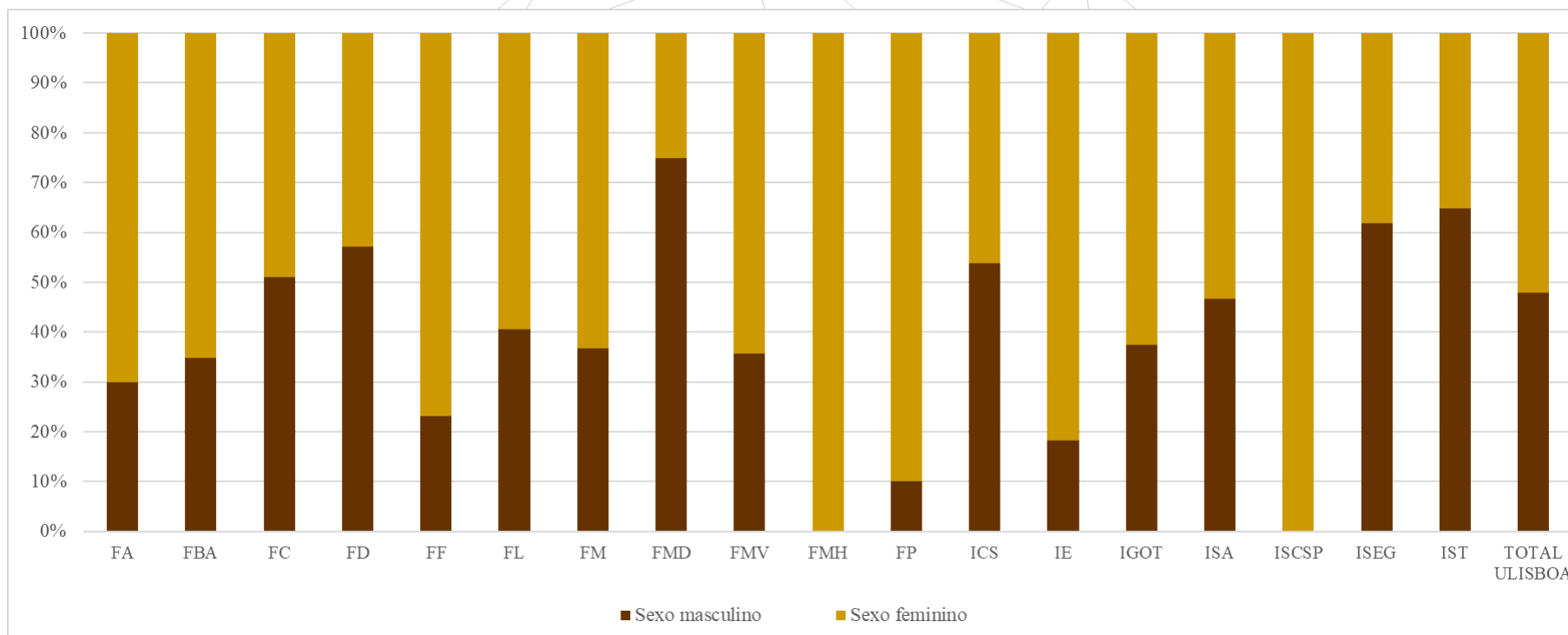


Figura 20. Estudantes que concluíram o ciclo de estudos, obtendo o grau de Doutor na Universidade de Lisboa, no ano letivo 2022/2023

Provas académicas

Em 2023 realizaram-se 66 provas de agregação e 460 provas académicas de doutoramento. No que respeita à composição do júri, as provas de agregação contaram com 31% de elementos do sexo feminino e as provas de doutoramento com 42% de elementos do sexo feminino.

Prémio da ULisboa/CGD

Em 2023, no âmbito do prémio ULisboa/CGD, foram atribuídos 21 prémios, dos quais 29% foram atribuídos a pessoas do sexo feminino, e 20 menções honrosas, das quais 45% a pessoas do sexo feminino.

Bolseiros

No ano letivo de 2022/2023 verificou-se a atribuição, pelos Serviços de Ação Social da Universidade de Lisboa, de 5 342 bolsas. Destas, 63% foram atribuídas a estudantes do sexo feminino. Apenas 0,6% das bolsas foi atribuída a estudantes NEE.

Alojamento

No ano letivo de 2022/2023 verificou-se uma ocupação de 1 485 camas, 57% das quais ocupadas por estudantes do sexo feminino e 0,4% por estudantes NEE.

Assédio

Os dados mais recentes da ULisboa sobre denúncias de assédio sexual e assédio moral, bem como sobre o número de processos disciplinares instaurados e processos disciplinares que resultaram em sanção disciplinar, relativos a 2019-2023, foram comunicados à DGES no âmbito do *Inquérito ao assédio moral e sexual em contexto académico/investigação 2024*. São os seguintes:

(a) Assédio moral - Denúncias

Número de denúncias de assédio moral nos últimos 5 anos (2019-2023) - 37

Últimos dois anos: 2022 – 15, 2023 - 16

(b) Assédio sexual - Denúncias

Número de denúncias de assédio sexual nos últimos 5 anos (2019-2023) – 5

Últimos dois anos: 2022 – 0, 2023 – 5

(c) Práticas simultâneas de assédio moral e sexual - Denúncias

Número de denúncias de práticas simultâneas de assédio sexual e moral nos últimos 5 anos (2019-2023) - 8

Últimos dois anos: 2022 – 4, 2023 – 2

(d) Assédio moral - Processos e sanções disciplinares

Número de processos disciplinares instaurados nos últimos 5 anos (2019-2023) – 12

Últimos dois anos: 2022 – 3, 2023 - 3

Número total de processos disciplinares que resultaram em sanção disciplinar nos últimos 5 anos (2019-2023) - 5

Últimos dois anos: 2022 - 2, 2023 - 1

(e) Assédio sexual - Processos e sanções disciplinares

Número de processos disciplinares instaurados nos últimos 5 anos (2019-2023): 1

Últimos dois anos: 2022 – 0, 2023 – 1

Número total de processos disciplinares que resultaram em sanção disciplinar nos últimos 5 anos (2019-2023): 0

Últimos dois anos: 0

(f) Práticas simultâneas de assédio moral e sexual - Processos e sanções disciplinares

Número de processos disciplinares instaurados nos últimos 5 anos (2019-2023) – 7

Últimos dois anos: 2022 – 4, 2023 – 1

Número total de processos disciplinares que resultaram em sanção disciplinar nos últimos 5 anos (2019-2023): 3

Últimos dois anos: 2022 – 0, 2023 – 0

2.2 Resultados qualitativos

Em 2023 foi publicado o Plano Estratégico da ULisboa para o período 2023-2027, que destaca como valor da Universidade a “Democracia, mérito, igualdade e não discriminação, responsabilidade social e ambiental, promoção do bem-estar e da cultura”. O Plano Estratégico articula-se em três ordens de vetores (os pilares, os eixos e os recursos), que consubstanciam os objetivos estratégicos que a ULisboa pretende alcançar. Destaca-se o eixo “Ação e Responsabilidade Social”, com o objetivo principal de “dinamizar e incrementar as ações de responsabilidade social na ULisboa” e, para o efeito, “divulgar e apoiar as iniciativas de defesa da igualdade de género, inclusão e não discriminação, protegendo em especial os mais vulneráveis”.

No início do ano de 2023 ficou ativo o Canal de Denúncia da Universidade de Lisboa, disponível em <https://canaldedenuncia.ulisboa.pt/>. Este é um canal imparcial e independente, que se aplica a todas as denúncias que se encontrem abrangidas pelo âmbito de aplicação do Regime Geral de Proteção de Denunciante de Infrações (RGPD), aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do Direito da União Europeia.

O tratamento de dados pessoais no âmbito dos processos de denúncia observa o disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679, e na Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto, que aprova as regras relativas ao tratamento de dados pessoais para efeitos de prevenção, deteção, investigação ou repressão de infrações penais ou de execução de sanções penais.

Em março de 2023 foi divulgado o primeiro relatório da RIIND, desenvolvido em 2022, intitulado “Igualdade e Inclusão na ULisboa – Diagnóstico Preliminar”.

Durante o ano de 2023 foi ainda elaborada a versão provisória do Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio na Universidade de Lisboa. Uma primeira versão foi redigida por uma equipa dos Serviços Centrais, que depois beneficiou dos comentários e contributos dos membros da RIIND. Apesar de a Carta de Direitos e Garantias e o Código de Conduta e de Boas Práticas da Universidade de Lisboa já definirem o combate a todas as formas de assédio como uma das bases da sua existência, entendeu-se ser necessária a criação de um instrumento mais detalhado. Em 2024, este documento viria a ser sujeito a consulta pública e publicado (*Diário da República*, 2ª série, Nº 217, 8/11/2024).

Em junho de 2023 foi realizada uma ação de formação sobre assédio moral e sexual. Esta ação foi coordenada pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), do ISCSP. Os formadores foram os Professores Anália Torres, diretora do CIEG/ISCSP-ULisboa, Bernardo Coelho e Diana Maciel, ambos investigadores do CIEG/ISCSP-ULisboa. A ação envolveu perto de 30 formandos, incluindo professores, investigadores e funcionários técnicos e administrativos de várias Escolas e Serviços da ULisboa.

No que respeita a atividades desenvolvidas de forma transversal por várias Escolas, destaca-se em 2022 e 2023:

- As Escolas criaram comissões para a promoção da igualdade de género, inclusão e não discriminação, assim como desenvolveram os seus Planos de Igualdade;
- Inclusão, nos planos estratégicos, de valores pautados por princípios de igualdade de oportunidades;
- Menção do seguinte texto nos avisos de abertura de procedimentos concursais: "Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação", visando a promoção da paridade de género nos júris dos procedimentos referidos;
- Obrigatoriedade de quotas de representação mínima de cada sexo em listas para órgãos de gestão;
- Algumas Escolas promovem regimes de mentorias, de estudantes para estudantes, numa perspetiva de apoio ao sucesso escolar;
- Utilização de linguagem inclusiva, neutra, inclusiva e não discriminatória nos documentos e informações produzidos internamente e para o exterior;
- Promoção da diversidade nos materiais de comunicação, nomeadamente, por exemplo, ao nível de brochuras, site e documentos de divulgação interna e externa;
- Incentivar a representação paritária de cada sexo nos júris de provas académicas;
- Promoção de um maior equilíbrio entre vida profissional e familiar, tendo algumas Escolas estabelecido regras que incentivam a, por exemplo, não enviar emails ao fim de semana e fora das horas de expediente e a não realizar reuniões de trabalho fora das horas de expediente;
- Colaboração interdisciplinar para abordar questões relacionadas com o sexo, género e outras componentes discriminatórias em diferentes áreas de estudo;

- Adoção de políticas de sensibilização de docentes e discentes para as questões de género e inclusão através de atividades curriculares, extracurriculares e eventos académicos;
- Divulgação, nas páginas institucionais e redes sociais, de boas práticas e projetos desenvolvidos no âmbito das temáticas da igualdade de género, inclusão e não discriminação.
- Monitorização e divulgação de indicadores de resultados no âmbito da diversidade, da inclusão e da transparência, em relação aos esforços de promoção da igualdade de género e inclusão.

No âmbito da aliança Unite!, onde participam todas as Escolas da ULisboa, esta é responsável pela Comunidade 3 (Diversity, Inclusion & Well-being), em que um dos grupos de trabalho é o Virtual Inclusion Office, dedicado a desenvolver ações e conteúdos dentro da área IDEA (Inclusion, Diversity, Equity & Accessibility) para a comunidade Unite!. Em representação da ULisboa, a coordenação deste grupo de trabalho esteve sob a responsabilidade de um elemento da Faculdade de Ciências.

Algumas Escolas enviaram informação mais discriminada sobre as atividades desenvolvidas em 2022 e 2023:

- **A Faculdade de Ciências** conduziu diversas iniciativas:
 - Realização e divulgação de atividades no âmbito das comemorações do Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência (“As Três Mensageiras do Universo: luz, partículas e ondas gravitacionais”);
 - Realização e divulgação da sessão "Autodescoberta e Coming out" com o “Out Ciências”, no âmbito do projeto Ciências em Harmonia;
 - Realização e divulgação de atividades no âmbito das comemorações do Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência (palestra "Invisibilidade Feminina na Ciência - vamos reverter?"; celebração do Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência no Instituto de Astrofísica e Ciências do Espaço);
 - Divulgação de candidaturas ao Programa RESTART;
 - Divulgação de candidaturas ao Prémio Igualdade de Género da IMO - Organização Marítima Internacional;
 - Realização e divulgação da iniciativa "Girls in ICT Ciências.ULisboa".
- Decorrente do Plano para a Igualdade do **IGOT**, foi criado o "Prémio Isabel André" para as teses de doutoramento que privilegiem a perspetiva de género, identidades e sexualidades. Este prémio é divulgado através das redes nacionais e internacionais do IGOT. Ao nível do segundo ciclo, existe uma UC de opção denominada "Geografia e Género numa Perspetiva Global".
- A **FMUL** organizou um evento sobre igualdade de género, inclusão e não discriminação (18 maio 2023), no qual outras Escolas da ULisboa também foram convidadas a estar presentes.
- A Comissão para a Igualdade, Inclusão e Não Discriminação da **FMV** está a desenvolver trabalho conjunto com o CIISA no sentido de incluir fatores de ponderação

relacionados com a paridade nos critérios de desempate na avaliação de candidaturas a estudos, projetos e bolsas de estudo, no sentido de promover ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na progressão profissional. Desta forma, todos os concursos a lançar no futuro pelo CIISA, para acesso a integração de projetos de estudo e bolsas, incluirão uma referência a esta política do CIISA, a qual está alinhada com a política da administração pública, da Universidade de Lisboa e, naturalmente, da FMV nas situações em que são lançados concursos para acesso ao emprego e na progressão profissional. Uma vez que os concursos do CIISA estão obrigatoriamente desenhados para promover o mérito, estes critérios de paridade serão utilizados apenas em caso de desempate de candidaturas de equipas de investigação, nas quais a paridade poderá valorizar a candidatura, ou nas situações em que são abertos vários lugares, no mesmo concurso, para candidaturas individuais.

- **O IST** conduziu diversas iniciativas:
 - Está em curso a criação do Observatório para a Diversidade, Equidade e Inclusão, que pretende contribuir para a promoção e valorização da diversidade no Técnico, assegurando a monitorização regular, análise e divulgação de informação que permita identificar desafios na promoção da igualdade de oportunidades e da plena integração de todas as pessoas da sua comunidade;
 - Criação de uma Unidade Curricular transversal aos cursos de 1º ciclo que inclui temas de sustentabilidade, como a igualdade de género (ODS 5), e de uma Unidade Curricular sobre Crise Climática e Transição Justa (ODS 13);
 - Divulgação das atividades do Grupo Gender.Balance@Técnico através da publicação de artigos/livros, apresentação de comunicações/posters, e candidaturas a prémios/observatórios de Boas Práticas, e participação em grupos de trabalho e fóruns (ex: iGen - Fórum Organizações para a Igualdade) com o objetivo de reforçar e evidenciar a cultura organizacional de responsabilidade social do IST.
 - Foi criada em junho de 2021 uma comissão com o objetivo de promover uma cultura de trabalho e estudo inclusiva, colaborativa e de sucesso, alinhada com os Valores do Técnico, que publicou em 2023 um Guia de Valores Orientadores que ilustram comportamentos e atitudes a incentivar, assim como a identificação de condutas que não são adequadas ou desejáveis;
 - Atribuição de bolsas de estudo (Feedzai Women in Science) que visam apoiar os estudos de alunas candidatas ou inscritas em mestrados e doutoramentos do Técnico que procurem prosseguir estudos e desenvolver atividades de investigação;
 - Promoção do sucesso na carreira científica e académica dos novos docentes contratados do IST (em período experimental), através de ações de mentoring (Programa Shaping the Future);
 - Programa de Acolhimento do Pessoal Técnico e Administrativo recém-contratado;
 - Promoção de Alumni Talks no Dia Internacional da Mulher com um pequeno-almoço entre antigas e atuais alunas, com o objetivo de divulgar o exemplo de antigas alunas do IST com carreiras de sucesso;

- Participação em diversos projetos de investigação internacionais de promoção das mulheres na ciência, tecnologia e engenharia: FostWom - Connecting Women & STEM; Gender Scan global survey on Gender Balance in STEM; ENPRENDIA - Enhancing Female entrePREneurship in INDIA; H2020 UNITE! - University Network for Innovation, Technology and Engineering; ENACT - Enhancing Governance, Management and Reform in Sri Lankan Universities Through Non-Academic Staff Training.
- Atribuição de Prémio Maria de Lurdes Pintasilgo;
- Dia Internacional das Raparigas nas TIC;
- Programa Engenheiras por um dia (<https://engenheirasporumdia.pt/>);
- Recolha de informação, análise e proposta de recomendações de eventual melhoria do processo de dispensa de lecionação de aulas pós-licença de parentalidade.

3. CONCLUSÕES

Da análise dos diversos indicadores, destacam-se como principais conclusões:

- De forma global, os resultados obtidos permitem verificar que continua a existir algum equilíbrio entre sexos na comunidade académica, embora subsista uma significativa sub-representação do sexo feminino nas posições de topo da hierarquia;
- Ao nível de estudantes, tendo em conta os dados de frequência e de conclusão dos vários ciclos de estudos no ano letivo em análise, verifica-se um equilíbrio entre os estudantes do sexo feminino e do sexo masculino. Uma análise Escola a Escola permite identificar uma tendência para cursos STEM (acrónimo em língua inglesa que se traduz em "ciências, tecnologia, engenharia e matemática") e cursos na área do desporto terem mais estudantes do sexo masculino, quando comparados com cursos das áreas da saúde, artes e ciências sociais e humanas, frequentados por mais estudantes do sexo feminino. Os estudantes com necessidades educativas específicas estão integrados em todos os níveis de ensino e nas diversas áreas de estudo;
- A ULisboa é composta por estudantes provenientes de diversos contextos sociais e territoriais, com estudantes de todo o mundo a frequentar os vários ciclos de estudos;
- Embora tenha sido possível a recolha de dados na maioria das variáveis analisadas, alguns dados relevantes encontram-se em falta, como os relacionados com estudantes com necessidades educativas específicas e pessoas com deficiência, assumindo-se que deverão ser conduzidos esforços que permitam a recolha, com qualidade, desses dados;
- A continuação da implementação do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação da ULisboa e dos planos equivalentes nas Escolas e Serviços, assim como o desenvolvimento de atividades e iniciativas nas várias Escolas e Serviços terá, certamente, um impacto positivo no reforço e consolidação das diferentes dimensões da igualdade e da inclusão na ULisboa.