

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.



de Lisboa para o mundo