

Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (PIGIND) da FMV-ULisboa

Na sequência da criação da **Rede para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação** (RIIND) criada pela Reitoria da Universidade de Lisboa, cabe a todas os estabelecimentos que integram a Universidade de Lisboa, criar uma Comissão para a igualdade de género e de oportunidades, bem como desenvolver um plano de ação tendo em conta as suas condições específicas, em especial no que toca às vertentes relacionadas com as atividades de Ensino e Investigação. Este plano permitirá desenvolver uma estrutura, uma cultura e um conjunto de ações que permitam reduzir a desigualdade, incluindo as decorrentes do género, que serão avaliados ao longo do tempo pela monitorização de indicadores comuns a todas as escolas.

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 Faculdade de Medicina Veterinária não é alheia. Entre os objetivos a atingir com este Plano estão o reforço e a 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 quaisquer outros aspetos como a orientação sexual, condição étnico-racial, religião ou crença, nacionalidade, grupo social ou opinião política. Embora continuem a existir desigualdades, fruto de diversas circunstâncias a que a FMV foi ou é alheia, foram realizados progressos significativos nas últimas décadas, resultantes sobretudo:

- da legislação nacional em matéria de igualdade de tratamento
- da integração da perspetiva de género em todas as políticas
- da tomada de medidas específicas de promoção da mulher

Nas décadas recentes assistimos a alterações muito significativas nesta área, como um enorme aumento e depois predominância do número de estudantes do sexo feminino na FMV



P-P-01 – PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO (PIGIND) DA FACULDADE DE MEDICINA VETERINÁRIA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA

Versão 1.0 pt

Data 19/03/2023

que estabilizou na última década em cerca de 80% do total de estudantes, e um aumento muito significativo na carreira docente e de investigação, onde praticamente existe paridade. No entanto, continuam a existir disparidades entre os homens e mulheres, continuando estas últimas a estar sub-representadas nos cargos de decisão ou de coordenação.

A Comissão de acompanhamento do PIGIND

A Comissão criada pelo Despacho interno N° PD-D-14/2022, de 20 de julho de 2022, do Presidente da FMV deve:

- Elaborar um levantamento da situação da FMV com base nos indicadores gerais definidos no ANEXO I
- Elaborar um plano de ação e medidas a tomar no âmbito das iniciativas definidas no ANEXO II, para promoção da igualdade e inclusão, definindo metas e indicadores de medida (número de iniciativas e abrangência das mesmas), bem como calendarização das ações e os responsáveis pelas mesmas.
- Elaborar relatório anual, avaliando a eficácia das principais ações e iniciativas implementadas para promoção da igualdade e inclusão, levadas a cabo no âmbito do plano de ação que consta no ANEXO II e avaliando o seu impacto nos indicadores gerais relevantes definidos no ANEXO I e emitir recomendações. O relatório anual deve sempre refletir a evolução dos indicadores ao longo dos anos.

Ao nível global da universidade, um membro da Comissão representará a FMV e fará a ligação da FMV à Rede para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (RIIND) da ULisboa no que respeita às medidas associadas à implementação do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação da FMV.

A Rede 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.

ANEXO I – INDICADORES *Por eixo estratégico de ação*

I. Estruturas de Governação e Decisão

- 1.1. Dados desagregados por género nas diferentes categorias profissionais.
- 1.2. Dados desagregados por género na direção da Associação de Estudantes.

1.3. Iniciativas existentes na FMV que possam promover a igualdade, não discriminação e inclusão (e.g. iniciativas de inclusão de formação/sensibilização referente à igualdade, inclusão e não discriminação e conciliação no plano de formação da FMV; programas de capacitação e desenvolvimento pessoal no âmbito da liderança no feminino, prémios, integração da temática em UC, ou criação de UC específica sobre a temática, investigação e/ou publicações relacionadas com a temática).

1.4. Iniciativas que demonstrem “tolerância zero” face a eventuais situações de desigualdade, preconceitos e discriminação.

1.5. Número de reclamações ou denúncias recebidas, relativamente a tratamento discriminatório.

1.6. Dados desagregados por género nos diferentes órgãos de governo da FMV.

II. Recrutamento, Avaliação de Desempenho e Progressão na Carreira

2.1. Dados desagregados por género de novas contratações (vs. candidatos por género).

2.2. Dados desagregados por género nos júris de provas e concursos.

III. Comunicação interna e externa

3.1. Iniciativas de divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos/das trabalhadores/as em matéria de igualdade de género, inclusão e não discriminação.

3.2. Iniciativas de divulgação que possam promover a visibilidade de grupos vulneráveis (e.g. práticas de suporte a estudantes NEE, divulgação de investigações relacionadas com a temática da discriminação).

3.3. Oportunidades de formação proporcionadas nas temáticas da igualdade de género, não discriminação e inclusão.

IV. Equilíbrio Trabalho-Família (vida pessoal)

4.1. Número de horas de licença de parentalidade por género.

4.2. Iniciativas de suporte ao estilo de vida saudável (e.g. incentivos à prática desportiva, alimentação saudável, higiene do sono).

4.3. Iniciativas de divulgação de recursos existentes, na área geográfica da ULisboa, que facilitem a conciliação trabalho-família.



P-P-01 – PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO (PIGIND) DA FACULDADE DE MEDICINA VETERINÁRIA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA

Versão 1.0 pt

Data 19/03/2023

- 4.4. Iniciativas de suporte parental (e.g. ter em atenção as licenças de parentalidade nos processos de avaliação de desempenho, apoiar a progressão na carreira para quem usa licenças de parentalidade).
- 4.5. Modalidades de horário para funcionários não docentes.
- 4.6. Iniciativas de ajustamento de local e horário de trabalho (e.g. oportunidades de teletrabalho, horários contínuos, semanas de quatro dias).

V. Investigação e Ensino

- 5.1. Dados desagregados por género na investigação.
- 5.2. Dados desagregados por género dos estudantes dos diferentes ciclos de estudos.
- 5.3. Dados desagregados por género nos diplomados da ULisboa.
- 5.4. Dados desagregados por género referentes na participação em programas de mobilidade.
- 5.5. Dados desagregados por género referentes a estudantes bolseiros.
- 5.6. Dados desagregados por género referentes a estudantes alojados (residências).

ANEXO II – Plano de ação a desenvolver anualmente

FMV-ULisboa, 19 de março de 2023.

O Presidente da Faculdade

Rui Manuel Vasconcelos Horta Caldeira
Professor Catedrático



ANEXO II

Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (PIGIND) da FMV-ULisboa

1. Estruturas de Governança e Decisão	Medidas	Orçamento previsto	Responsável	Indicadores de medida	Realizações	Monitorização 1	Monitorização 2	Monitorização 3
1.1. Estruturas de Governança e Decisão	1.1.1. Medidas de promoção da igualdade de género e não discriminação, baseadas no género ou em outras componentes.							
1.2. Estruturas de Governança e Decisão	1.2.1. Medidas de promoção da igualdade de género e não discriminação, baseadas no género ou em outras componentes.							
1.3. Estruturas de Governança e Decisão	1.3.1. Medidas de promoção da igualdade de género e não discriminação, baseadas no género ou em outras componentes.							
1.4. Estruturas de Governança e Decisão	1.4.1. Medidas de promoção da igualdade de género e não discriminação, baseadas no género ou em outras componentes.							
1.5. Estruturas de Governança e Decisão	1.5.1. Medidas de promoção da igualdade de género e não discriminação, baseadas no género ou em outras componentes.							
2. Recrutamento, Avaliação de Desempenho e Progressão na Carreira	2.1. Medidas de promoção da igualdade de género e não discriminação, baseadas no género ou em outras componentes.							
2.2. Recrutamento, Avaliação de Desempenho e Progressão na Carreira	2.2.1. Medidas de promoção da igualdade de género e não discriminação, baseadas no género ou em outras componentes.							
2.3. Recrutamento, Avaliação de Desempenho e Progressão na Carreira	2.3.1. Medidas de promoção da igualdade de género e não discriminação, baseadas no género ou em outras componentes.							
2.4. Recrutamento, Avaliação de Desempenho e Progressão na Carreira	2.4.1. Medidas de promoção da igualdade de género e não discriminação, baseadas no género ou em outras componentes.							
2.5. Recrutamento, Avaliação de Desempenho e Progressão na Carreira	2.5.1. Medidas de promoção da igualdade de género e não discriminação, baseadas no género ou em outras componentes.							

1.1.1. Dados desagregados por género nas diferentes categorias de profissionais

1.1.2. Dados desagregados por género na direção da Associação de Estudantes

1.1.3. Dados desagregados por género dos candidatos aos órgãos de governo da Faculdade

1.1.4. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.1. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.a. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.b. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.c. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.d. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.e. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.f. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.g. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.h. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.i. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.j. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.k. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.l. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.m. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.n. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.o. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.p. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

1.4.2.q. Inicialmente, no âmbito de uma área de igualdade de género, incluir e não discriminação para a elaboração de propostas de estratagemas ou adequação de documentos identificados

ANEXO II

Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (PICIND) da FMV-LJLisboa

Ação/Iniciativa 2 - Monitorização dos dados relevantes das variáveis para a igualdade de género, inclusão e não discriminação nas principais vertentes da investigação e ensino (publicações, financiamentos, matrículas em ciclos de estudo, sucesso escolar, etc.)
Miguel Nunes

Ação/Iniciativa 3 - Monitorização dos dados relevantes das variáveis para a igualdade de género, inclusão e não discriminação nas principais vertentes da investigação e ensino (publicações, financiamentos, matrículas em ciclos de estudo, sucesso escolar, etc.)
Miguel Nunes

Ação/Iniciativa 4 - Monitorização dos dados relevantes das variáveis para a igualdade de género, inclusão e não discriminação nas principais vertentes da investigação e ensino (publicações, financiamentos, matrículas em ciclos de estudo, sucesso escolar, etc.)
Miguel Nunes

Ação/Iniciativa 5 - Monitorização dos dados relevantes das variáveis para a igualdade de género, inclusão e não discriminação nas principais vertentes da investigação e ensino (publicações, financiamentos, matrículas em ciclos de estudo, sucesso escolar, etc.)
Miguel Nunes

5.5.2. Dados desagregados por género nos diplomados da FMV. (Licenciatura, Mestrado, Doutoramento)
Prazo dependente dos prazos definidos no RIND

5.5.3. Participação em programas de mobilidade, Estudantes participantes em programas de mobilidade, Estudantes bolsistas dos SAKU, participantes em programas de mobilidade, Estudantes com estatuto de trabalhador-estudante participante em programas de mobilidade
Prazo dependente dos prazos definidos no RIND

5.5.4. Dados desagregados por género referentes a estudantes bolsistas
Prazo dependente dos prazos definidos no RIND

5.5.5. Dados desagregados por género referentes a estudantes alojados (residência)
Prazo dependente dos prazos definidos no RIND