



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 todos 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 Nº 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

A blue ink signature in cursive handwriting, appearing to read "Rui Manuel Vasconcelos Horta Caldeira".

Rui Manuel Vasconcelos Horta Caldeira
Professor Catedrático

ANEXO II

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

Responsável	Orientamento previsto	Medidas	Prazo de implementação	Indicadores de medida	Realizações
1. Estrutura de Governo e Decisão					
Objetivo: Promover a igualdade de género no governo e eliminar a discriminação baseada no género ou em outras formas de discriminação.					
Motivo:					
2.1. Formular e apresentar propostas que visem a igualdade de género e a não discriminação baseada no género ou em outras formas de discriminação, tendo em vista a implementação das políticas e estratégias de género.	Responsável:	Orientamento previsto:	Prazo de implementação:	Indicadores de medida:	Realizações:
Ação / Iniciativa 1 - Requerimento ao presidente das organizações sociais para procedimento de constituição das organizações sociais, competentes para a sua constituição apresentar uma estrutura a equilíbrio baseada no género ou em outros competentes.	Dr. Nuno Machado + Miguel Cardo	Elaborar orientação sobre a composição das listas de candidatos à AE, que respeitem o paridade, nos termos da Lei 26/2015, de 28 de março.	Até 30 de novembro	1.1.1. Dados disagregados por género nas diferentes categorias profissionais	
Ação / Iniciativa 2 - Requerimento ao presidente das organizações sociais para procedimento de constituição das organizações sociais, competentes para a sua constituição apresentar uma estrutura a equilíbrio baseada no género ou em outros competentes.	Miguel Nunes	Elaborar de proposta de inclusão de critérios que respeitem a paridade na composição das listas, no efeito da abertura de concurso para o cargo de Gabinete da Faculdade nos termos da Lei 26/2015, de 28 de março.	Até 30 de novembro	1.1.2. Dados disagregados por género dos candidatos aos cargos de governo da Faculdade	
Ação / Iniciativa 3 - Requerimento de actos de sensibilização junto dos estudantes, anteriores da apresentação das listas dos candidatos aos órgãos do governo da Faculdade	Miguel Nunes				
Ação / Iniciativa 4 - Requerimento de apresentação da estratégia de género, incluindo o plano de ação e não discriminação.	Responsável:	Orientamento previsto:	Prazo de implementação:	Indicadores de medida:	Realizações:
1.3. Formular e apresentar propostas que visem a igualdade de género, não discriminação e não segregação, documentando estratégias de implementação.	Dr. Nuno Machado + Miguel Cardo	Elaborar proposta	Jan/23	Proposta apresentada	
Ação / Iniciativa 1 - Inclusão da estratégia de género, não discriminatória e não segregadora no PIANV		Identificar os documentos e estratégia cu de adequação			
Ação / Iniciativa 2 - Inclusão da estratégia de género, não discriminatória e não segregadora no PIANV	Dr. Nuno Machado + Miguel Cardo	Apresentar proposta de adequação para os documentos identificados	Sep/23	Proposta de adequado apresentada	
Ação / Iniciativa 3 - Requerimento de apresentação da estratégia de género, não discriminatória e não segregadora	Dr. Nuno Machado + Miguel Cardo				
Ação / Iniciativa 4 - Requerimento de apresentação da estratégia de género, não discriminatória e não segregadora	Responsável:	Orientamento previsto:	Prazo de implementação:	Indicadores de medida:	Realizações:
1.4. Formular e apresentar propostas que visem a igualdade de género, não discriminatória e não segregadora, relativamente ao tratamento de denúncias, com designação.	Dr. Nuno Machado + Miguel Cardo	Identificar uma área da igualdade de género, incluindo a não discriminatória e não segregadora, para abordar em efeitos formais, aclarar em 2023 para a comunidade da FMV, a Direção e exposição de artigos e aplicações de tratábilidades da FMV em termos relacionados com a temática.	Até Junho	1.4.1. Iniciativas existentes na sociedade que promovem a igualdade, não discriminatória e inclusão (e.g. iniciativas e iniciativa de formação/demissões/reuniões de formação de terceiros/união/universidade/moradores da capacidade e desenvolvimento social no âmbito da educação e formação profissional, intervenção da temática em IUC, acção de UC, experiência sobre a temática, investigação e/ou publicações relacionadas com a temática)	
Ação / Iniciativa 1 - Propor a inclusão no plano de formação da FMV / ULISBOA, iniciativas formativas que abordem de forma transversal a temática da igualdade de género e não discriminatória.				1.4.2.2. Iniciativas que demonstram "zero tolerance" face a reclamações ou denúncias recebidas, referentes a tratamento discriminatório. Número e tipo de reclamações e/ou denúncias, independentemente da tipologia, número de reclamações recibidas relativamente a tratamento discriminatório (motivado por questões de género, religião, raciais, etc.)	
Ação / Iniciativa 2 - Elaboração de proposta para que a CPiG receba informação sobre as denúncias tratamento discriminatório para seguimento das denúncias.	Miguel Nunes + Paula Sávera	Elaborar e apresentar ao presidente do PPIG, redimensionar os denúncias recebidas, relativamente a tratamento discriminatório no caso de denúncias e na zona de objectos e objectos e no livro de reclamações (livro amarelo).	Até Maio	1.4.2. b. Número de reclamações ou denúncias recebidas, relativamente a tratamento discriminatório. Número e tipo de reclamações e/ou denúncias, independentemente da tipologia, número de reclamações recibidas relativamente a tratamento discriminatório (motivado por questões de género, religião, raciais, etc.)	
Ação / Iniciativa 3 - Reestruturação dos canais de reclamação, cuas denúncias e elegões, relativamente a tratamento discriminatório para seguimento das denúncias.	Dr. Nuno Machado + Miguel Cardo			1.5.1. Dados disagregados por género nos diferentes órgãos de gestão da FMV	
Ação / Iniciativa 4 - Formular e seguir a qualificação e quantificação na representação entre homens e mulheres no conselho de direção e conselheiros.	Miguel Nunes + Paula Sávera				
Ação / Iniciativa 1 - Verificativa 2 do ponto 1.3					
Ação / Iniciativa 2					
Ação / Iniciativa 3					
Ação / Iniciativa 4					
2. Recrutamento, Avaliação e Desempenho e Previsão no Cartório					
Objetivo: Promover a igualdade de género, incluindo a não discriminatória e nível do recrutamento e das oportunidades de desenvolvimento de carreira, que se nível dos docentes e investigadores, nível das decisões, e assimilação.					
Motivo:					
2.1. Assegurar a aplicação de critérios e procedimentos de recruitment e seleção que respeitem os princípios da igualdade e não discriminatória baseada no sexo, género e outras componentes.					
Ação / Iniciativa 1 - Verificação 2 do ponto 1.3					
Ação / Iniciativa 2					
Ação / Iniciativa 3					
Ação / Iniciativa 4					

ANEXO II

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

2.2. Assurgir à participação nos processos de avaliação e promoção, por forma a evitar o encarceramento das alunas/mulheres, género/sexo em outras componentes discriminatórias:		Responente	Orcamento previsto	Prazo de implementação	Indicadores de medida	Realizações
Ação/ Iniciativa 1 - Ver iniciativa 2 do ponto 1.3		Dr. Miguelas + Miguel Cardo			2.1. Dados recolhidos para gênero de gênero contratações (ex.: candidatas por setor).	
Ação/ Iniciativa 2						
Ação/ Iniciativa 3						
Ação/ Iniciativa 4						
2.3. Divulgar os mecanismos legais que permitem a previsão dos/as trabalhadores/as e estudantes no âmbito da sua desempenho escolar, profissional ou de trabalho, nomeadamente, aquela que concerne à proteção da parentalidade.						
Ação/ Iniciativa 1 - Realização de documento de divulgação dos mecanismos legais que permitem a proteção dos/as trabalhadores/as e estudantes no âmbito da sua desempenho escolar, profissional ou de avaliação, nomeadamente no que concerne à proteção da parentalidade		Paula Simeão				
Ação/ Iniciativa 2						
Ação/ Iniciativa 3						
Ação/ Iniciativa 4						
2.4. Fomentar a adoção de medidas de apoio e apoio, por forma a promover uma representação equilibrada qualitativa e quantitativa das pessoas detentoras de competências consideradas determinante das suas possibilidades de decisão de direção e de liderança.						
Ação/ Iniciativa 1 - Ver iniciativa 2 do ponto 1.3		Dr. Miguelas + Miguel Cardo				
Ação/ Iniciativa 2						
Ação/ Iniciativa 3						
Ação/ Iniciativa 4						
2.5. Promover sempre sua possibilidade a partilha de governos (única, painéis, comissões e demais instâncias de representatividade e validação).		Dr. Miguelas + Miguel Cardo				
Ação/ Iniciativa 1						
Ação/ Iniciativa 2						
Ação/ Iniciativa 3						
Ação/ Iniciativa 4						
3.1. Comunicação interna e Externamente						
Distribuir newsletter com ligação ao nível de temática dos serviços discriminatórios, destinados ao seu público-alvo, sem discriminação de género ou raça, comunitária e/ou etnia, práticas de treinamento da qualidade.						
Melhoria						
Ação/ Iniciativa 1 - Elaboração do documento de boas práticas para a utilização de linguagem não discriminatória		Cristina Matos				
Ação/ Iniciativa 2						
Ação/ Iniciativa 3						
Ação/ Iniciativa 4						
3.2. Adotar uma política de marketing e publicidade livre de estereótipos associados à discriminação de género.						
do género (cartazes e outras promocionais) e de discriminação, priorizar o debate de questões de tempo da atualidade.						
Melhoria						
Ação/ Iniciativa 1 - Elaboração do documento de boas práticas para a utilização de linguagem não discriminatória		Comissão	1000 EUR			
Ação/ Iniciativa 2						
Ação/ Iniciativa 3						
Ação/ Iniciativa 4						
3.3. Desenvolver uma prática que insista sempre de modo igual a promover a igualdade de género, entre todos os envolvidos.						
Ação/ Iniciativa 1 - Ver iniciativa 1 do ponto 3.3.		Paula Simeão/Miguel Nunes/Comissão e Gabinete				
Ação/ Iniciativa 2						
Ação/ Iniciativa 3						
Ação/ Iniciativa 4						
3.4. Divulgar informação sobre publicações científicas, projetos de investigação, teses de doutoramento e dissertações dos mestres que podem contribuir para a promoção da igualdade de género e da diversidade.						
Ação/ Iniciativa 1 - Ver iniciativa 1 do ponto 3.3.		Dr. Miguelas + Miguel Cardo				
Ação/ Iniciativa 2						
Ação/ Iniciativa 3						
Ação/ Iniciativa 4						
3.5. Promover ações de divulgação e encontro promovendo a igualdade de género e diversidade, destinadas a públicos diversos (FMV).						
Ação/ Iniciativa 1 - Ver iniciativa 1 do ponto 3.3.		Paula Simeão/Miguel Nunes				
Ação/ Iniciativa 2						
Ação/ Iniciativa 3						
Ação/ Iniciativa 4						
3.6. Divulgar informações sobre publicações científicas, projetos de investigação, teses de doutoramento e dissertações dos mestres que podem contribuir para a promoção da igualdade de género e da diversidade.						
Ação/ Iniciativa 1 - Ver iniciativa 1 do ponto 3.3.						
Ação/ Iniciativa 2						
Ação/ Iniciativa 3						
Ação/ Iniciativa 4						

ANEXO II

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

Ação / Iniciativa 4	Objetivo: Desenvolver e dinamizar diferentes práticas que promovem a conciliação entre trabalho e vida familiar (profissional).	Medidas:	Responsável:	Orientamento preventivo:	Prazo de implementação:	Indicadores de medida:	Realizações:
4.4. Desenvolver e dinamizar diferentes práticas que promovem a conciliação entre trabalho e vida familiar (profissional).							
Ação / Iniciativa 1 - Realização de documento de divulgação dos mecanismos, regras e procedimentos internos que promovem a equilíbrio na participação de homens e mulheres na vida familiar.	Paula Silveira	Até Setembro	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 2 - Desenvolvimento dos mecanismos existentes que promovem o equilíbrio entre vida familiar (profissional) e vida familiar (privada), nomeadamente:							
Ação / Iniciativa 3 - Divulgação dos mecanismos existentes que facilitem, na área geográfica da Ulisboa, a conciliação trabalho-família	Paula Silveira	Até Setembro	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 4							
4.2. Divulgar as oportunidades existentes, no terceiro setor, para o gozo de igualdade de horário e de direito ao trabalho condizente com as necessidades específicas das famílias.	Paula Silveira	Até Setembro	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 1 - Realização de documento de divulgação das oportunidades existentes, nos termos da lei e incentivos, prioritária desportiva, alimentação saudável, higiene e sono).	Paula Silveira	Até Setembro	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 2 - Realização de documento de divulgação das oportunidades existentes, nas termos da lei, e respetivo tratamento interno, relativamente às modalidades de horário para funcionamento não dispensável docentes, horário flexível, horário contínuo, horário fixo, horário desfazido, terceira fase de horário, docentes, horário flexível, horário contínuo, horário fixo.	Paula Silveira	Até Setembro	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 3	Paula Silveira	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 4	Paula Silveira	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 5 - Promover ações de promoção e sustentação à família (ex.: licença de parentalidade) e de recursos (ex.: creches, protocolos com ATIL, prática desportiva, atividades culturais) que possam apoiar os membros da comunidade académica e das famílias no seu desenvolvimento pessoal.	Paula Silveira	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 6 - Atribuição de prioridade à participação à presidente da FMV do procedimento mais favoreável para análise e autorização das pedidas de licença des parentalidade, teatrinhos, horário contínuo e semana de quatro dias.	Paula Silveira	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 7	Paula Silveira	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 8	Paula Silveira	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
5. Incentivar a Empreendedorismo							
Objetivo: Pugnar pelas premissas do igualdade de género, inclusão e não discriminação, sensibilizar presentes nas principais atividades de investigação e ensino, diferentes vertentes do ensino.	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Motivadas:	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
S1. Promover a inserção e sempre que adequado, de variáveis relacionadas com o sexo, género e outras competências distribuídas nos estudos e projetos, e desenvolver:	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 1 - Elaborar projeto de inclusão de factores de ponderação relacionados com a participação nos créditos de avaliação de candidaturas, a estudos e projectos Interessos do CISA.	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 2	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 3	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 4	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 5	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 6	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 7	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 8	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
6. Promover a igualdade de género, inclusão e não discriminação, sensibilizar presentes nas principais atividades de investigação e ensino, diferentes vertentes do ensino.							
Ação / Iniciativa 1 - Envolver corresponsabilidade entre os sexos na formação das áreas de estudo e estudo.	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 2	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 3	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 4	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 5	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 6	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 7	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 8	Dr. Mингачес + Miguel Cardo	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
7. Promover a igualdade de género, inclusão e não discriminação, sensibilizar presentes nas principais atividades de investigação e ensino, diferentes vertentes do ensino.							
Ação / Iniciativa 1 - Desenvolver es contactos necessários para avaliação da possibilidade de criação de uma Unidade curricular destinada na área da igualdade de género, inclusão e não discriminação, com a participação de docentes de outros escolas da Ulisboa.	Miguel Nunes	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 2	Miguel Nunes	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 3	Miguel Nunes	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 4	Miguel Nunes	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 5	Miguel Nunes	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 6	Miguel Nunes	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 7	Miguel Nunes	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	
Ação / Iniciativa 8	Miguel Nunes	Até Junho	Monitormento 1, Monitoramento 2, Monitoramento 3	Operamento preventivo	Indicador de medida	Realizações:	

ANEXO II

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

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

Miguel Nunes

Prato dependente dos pratos definidos na RIND

5.5.2. Brotos desagregados por género nos diplomas da FAV.

(Alimentação, Mistério, Brotamento)

5.5.3. Participação em programas de mobilidade. Estudantes participantes em programas de mobilidade. Estudantes bolseiros dos SICU, participantes em programa com estatuto de trabalhador-estudante participantes em programas de mobilidade.

Estudantes com estatuto de trabalhador-estudante participantes em programas de mobilidade.

Prato dependente dos pratos definidos na RIND

5.5.4. Brotos desagregados por género referentes a estudantes bolseiros.

5.5.5. Brotos desagregados por género referentes a estudantes bolseiros (residentes)