

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

UNIVERSIDADE DOS AÇORES

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
2. ENQUADRAMENTO - LINHAS ORIENTADORAS.....	4
3. ESTRUTURA - ÂMBITO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO	6
3. CULTURA - PROMOVER A IGUALDADE E INCLUSÃO NA UAC	7
4. AÇÕES - MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA UAC	7
5. CALENDÁRIO, METAS E INDICADORES	9

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 dos Açores (UAç) 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 UAç, 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.

“A igualdade e a não discriminação são princípios fundamentais do direito internacional dos direitos humanos. Toda a pessoa, sem distinção, tem o direito a desfrutar de todos os direitos humanos, incluindo o direito de ser tratada de forma igualitária pela lei e o direito à proteção contra a discriminação por diversos motivos, incluindo a orientação sexual e a identidade de género.”

(Organização das Nações Unidas (ONU) - *Free and Equal*)

A **Universidade dos Açores (UAc)**, instituiu o seu Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação alinhado com as recomendações e exigências da ONU e da Comissão Europeia. Relativamente à legislação portuguesa, a UAc incorporou a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação (ENIND) 2018-2030 inserida na Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

1) A igualdade no acesso ao trabalho consiste na igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, independentemente da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical.

2) A igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho respeita, designadamente:

- a) aos critérios de seleção e condições de contratação em todos os setores de atividade e níveis hierárquicos;
- b) ao acesso a qualquer tipo e nível de orientação, formação e reconversão profissional, incluindo a aquisição experiência prática;
- c) à retribuição e outras prestações patrimoniais, promoções a todos os níveis hierárquicos e aos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores;
- d) à filiação ou participação e, organizações de trabalhadores ou empregadores, ou qualquer outra organização de carácter profissional, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3) É proibida ao empregador qualquer discriminação, direta ou indireta, com base em qualquer natureza dos fatores acima indicados, salvo quando, em virtude da natureza das atividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, este fator constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade.

4) A aplicação das disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida e à especial proteção da gravidez, maternidade, paternidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, bem como quaisquer diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional, não se consideram violadoras do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao trabalho e ao emprego.

5) Discriminação direta e indireta: existe discriminação direta sempre que, em virtude de um dos fatores indicados no ponto 1 uma pessoa é sujeita a um tratamento menos favorável do que aquele que é, foi ou virá a ser dado a outra pessoa em situação comparável; existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutros seja suscetível de colocar pessoas, por motivo de um dos fatores indicados no ponto 1, numa situação de desvantagem relativamente a outras; considera-se trabalho igual aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade; considera-se trabalho de valor igual aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade; trabalho de valor igual aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são consideradas equivalentes atendendo, nomeadamente, às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

6) Ónus da prova da discriminação: o trabalhador que se sinta alvo de discriminação só tem que alegar essa discriminação e indicar os trabalhadores em relação aos quais se sente discriminado. Compete ao empregador provar que as diferenças de tratamento existentes não têm como base nenhum fator de discriminação.

7) Proteção contra atos de retaliação: É inválido qualquer ato que prejudique os trabalhadores em consequência da rejeição ou submissão a atos discriminatórios.

Consequências para o empregador da prática de atos discriminatórios: a prática de atos discriminatórios corresponde a uma contraordenação muito grave que sujeita o empregador a uma coima.

O empregador fica também constituído na obrigação de indemnizar os trabalhadores ou candidatos a emprego pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos.

3. ESTRUTURA - ÂMBITO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O presente plano aplica-se ao conjunto das Unidades Orgânicas e Serviços da Universidade dos Açores, sem prejuízo das Unidades Orgânicas, 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 Unidade Orgânica, dos Serviços 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 UAc cabe à Rede para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (RIIND) da UAc, a qual integra um representante de cada Unidade Orgânica, dos Serviços 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 Unidades Orgânicas e os Serviços da UAc, por forma a contribuir para uma universidade inclusiva no seu todo.

3. CULTURA - PROMOVER A IGUALDADE E INCLUSÃO NA UAC

Algumas iniciativas precisam ser desencadeadas com o objetivo de criar uma cultura de igualdade, inclusão, não discriminação e diversidade na UAC. 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 UAC, quando aplicável.
- 4) Promover ações de sensibilização visando uma representação equilibrada por género nos principais órgãos de representação e decisão da UAC.
- 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).

7

4. AÇÕES - MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA UAC

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

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 UAC;
- c) a inclusão da temática da igualdade de género, inclusão e não discriminação nos documentos estratégicos e de planeamento da UAC;
- 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;
- 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 UAc;
- 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 UAc.

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

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 Unidade Orgânica, Serviços e Serviço de Ação Social Escolar 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 as especificidades da UAe, também, a possibilidade de obtenção de dados.

Área 1: Estruturas de Governação e Decisão

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

Medidas:

- 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 UAe.
- 1.3) Fomentar a inclusão da temática da igualdade de género, inclusão e não discriminação nos documentos estratégicos e de planeamento da UAe.
- 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.

Área 2: Recrutamento, Avaliação de Desempenho e Progressão na Carreira

Objetivo: 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.

Medidas:

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

Área 3: Comunicação Interna e Externa

Objetivo: 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.

Medidas:

- 3.1) Adotar linguagem não discriminatória, quer interna quer externamente.
- 3.2) Adotar uma política de marketing 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 UAc.
- 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 UAc

Área 4: Equilíbrio Trabalho-Família (vida pessoal)

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

Medidas:

- 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.

11

Área 5: Investigação e Ensino

Objetivo: 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.

Medidas:

- 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.