



COFAC COOPERATIVA
DE FORMAÇÃO
E ANIMAÇÃO
CULTURAL, C.R.L.

ORDEM DE SERVIÇO Nº 99/2021

ASSUNTO: PLANO DE GÉNERO E DIVERSIDADE DOS ESTABELECIMENTOS *ENSINO LUSÓFONA*

Considerando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas¹, com especial realce para o **Objetivo 5 – Igualdade de Género** e para as metas nesse âmbito formuladas;

Considerando que esta área de investigação sobre o género e a diversidade se assume como um eixo central no Plano Estratégico do nosso *Projeto Educativo*;

Considerando que através da Ordem de Serviço nº 38/2021, de 21 de maio foi criado o Grupo de Trabalho, com o objetivo de proceder à elaboração das diretrizes gerais do Plano de Género e Diversidade, a implementar nas Instituições de Ensino Lusófono em Portugal;

Decide-se:

1.º - Aprovar o **Plano de Género e Diversidade dos Estabelecimentos de *Ensino Lusófono***, anexo a esta Ordem de Serviço.

2.º - Incumbir o ILIND – Instituto Lusófono de Investigação e Desenvolvimento de monitorizar e implementar o Plano de Género e Diversidade dos Estabelecimentos de *Ensino Lusófono*, agora aprovado.

3.º - Esta Ordem de Serviço entra imediatamente em vigor.

Lisboa, 7 de dezembro de 2021.

O Conselho de Administração

Anexo: o mencionado.

¹ <https://www.ods.pt/>



PLANO DE GÉNERO E DIVERSIDADE

DOS ESTABELECIMENTOS ENSINO LUSÓFONA 2021-2027

**Grupo de Trabalho
para a elaboração do Plano de Género e Diversidade
dos Estabelecimentos Ensino Lusófona**

- Prof^ª. Doutora Maria José Brites
- Prof^ª. Doutora Carla Cerqueira
- Prof^ª. Doutora Célia Taborda
- Prof. Doutor Daniel Cardoso
- Dr.^ª. Érica Faleiro Rodrigues
- Dr. José Paulo Oliveira
- Dr.^ª. Margarida Santos
- Prof^ª. Doutora Rita Grácio
- Prof^ª. Doutora Sofia Caldeira
- Dr. Luís Martinho
- Dr.^ª Ana Cunha

PLANO DE GÉNERO
E DIVERSIDADE
DOS ESTABELECEMENTOS ENSINO LUSÓFONA 2021 2023



Índice

Enquadramento	4
Caracterização do Grupo Lusófona	5
Missão	5
Visão	5
Indicadores	6
Estratégia de implementação do Plano	9
A - Equilíbrio entre a vida pessoal, familiar, profissional e a cultura organizacional	9
B - Equilíbrio de género/diversidade nas lideranças e tomada de decisões	9
C - Igualdade de género/diversidade no recrutamento e progressão na carreira	10
D - Integração da dimensão do género/diversidade na investigação e inovação	11
E - Medidas contra o preconceito, desigualdades de género e assédio(s)	12
Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género e diversidade	13
A - Equilíbrio entre a vida pessoal, familiar, profissional e a cultura organizacional	13
B - Equilíbrio de género/diversidade nas lideranças e tomada de decisões	14
C - Igualdade de género/diversidade no recrutamento e progressão na carreira	14
D - Integração da dimensão do género/diversidade na investigação e inovação	15
E - Medidas contra o preconceito, desigualdades de género e assédio(s)	16

Índice de Figuras

Figura 1 Mapa de presença das IES do Grupo Lusófona no Mundo	5
Figura 2 Caracterização do universo de docentes (respondentes) por intervalo de Idades.....	6
Figura 3 Caracterização dos docentes por categoria de docente.....	7
Figura 4 Caracterização do universo do pessoal não docentes (respondentes) por intervalo de Idades.....	7
Figura 5 Caracterização do pessoal não docente por categoria profissional.....	7
Figura 6 Caracterização do universo dos Estudantes (respondentes) por intervalo de Idades	7
Figura 7 Caracterização dos estudantes por grau de ensino frequentado	8

MBS
CS
KA

Enquadramento

«Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.»

Artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

Compete à União Europeia, no âmbito das suas competências, promover a igualdade e a diversidade, valores fundamentais do projeto europeu e dos Direitos Sociais dos Cidadãos, tal como se encontra inscritos nos Tratados e demais documentos de relevo.

No tecido empresarial só poderemos concretizar só poderemos concretizar plenamente o nosso potencial se abarcarmos uma dimensão de aceitação e inclusão de toda a diversidade dos nossos talentos e se assegurarmos que a igualdade é uma prática quotidiana das Instituições.

Em linha com estas reflexões, e ciente da importância de avançar para a formalização de um conjunto de compromissos que venham a dar palco às estratégias já seguidas internamente, a Administração da COFAC - Cooperativa de Formação e Animação Cultural CRL, entidade instituidora, promoveu a constituição do grupo de trabalho com a missão de promover as diligências necessárias à elaboração do Plano de Género e Diversidade dos Estabelecimentos Ensino Lusófona, bem como desenvolver um conjunto de iniciativas que têm como objetivo lançar os alicerces para a criação de uma comunidade Lusófona, científica e académica ativa nestas dimensões, e que se cruzem com os valores europeus e internacionais de promoção e incentivo à implementação de práticas de igualdade de oportunidades, equidade de género e diversidade na área da ciência e do Ensino Superior.

Este trabalho está a ser feito em conformidade com os objetivos fixados na agenda europeia/Horizonte Europa e na Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável, designadamente nas áreas de Educação de Qualidade (Objetivo 4), Igualdade de Género (Objetivo 5) e Redução das Desigualdades (Objetivo 10) e promoção de um impacto social consistente, não esquecendo igualmente as diretrizes da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030, estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, do 3 em linha - Programa para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar 2018-2019, e da Lei n.º 134/99, de 28 de Agosto que institui o regime jurídico da prevenção, proibição e do Combate à Discriminação.

Caracterização do Grupo Lusófona

Missão

O Grupo Lusófona é reconhecidamente o maior grupo a desenvolver a sua atividade na indústria da Educação em Língua Portuguesa com instituições de ensino superior, bem como instituições de ensino secundário e básico em todos os países de língua oficial portuguesa. Este grupo baseia-se no projeto educativo da Universidade Lusófona e partilha com ela o mesmo princípio orientador de contribuir para a criação, transmissão, crítica e difusão de cultura, arte, ciência e tecnologia que tem como objetivos o ensino, a investigação e a prestação de serviços nestes vários domínios, numa perspetiva interdisciplinar, em ordem ao desenvolvimento dos países e povos lusófonos.

O Grupo Lusófona é hoje um projeto único de um ponto de vista cultural e educativo, que contribui com a sua atividade para a difusão da lusofonia e o desenvolvimento do sistema nacional de ensino superior, como poucas outras instituições no país.

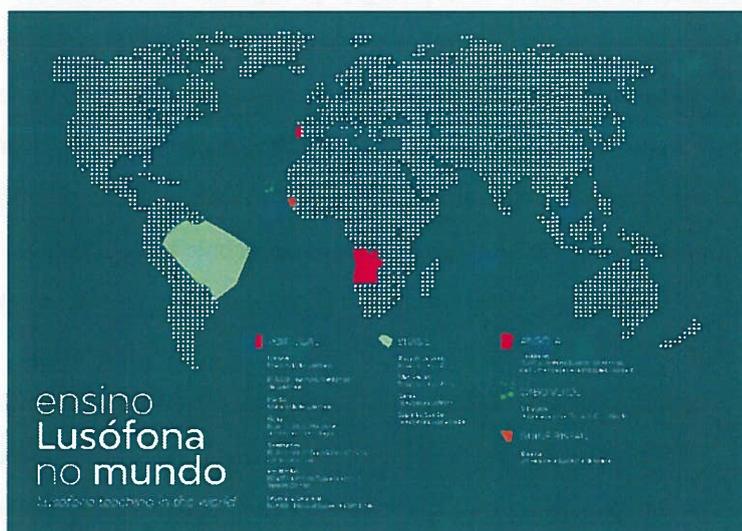


Figura 1 Mapa de presença das IES do Grupo Lusófona no Mundo

Visão

A COFAC tem desenvolvido ao longo dos anos um conjunto de atividades, desde a criação de infraestruturas de apoio, por exemplo à família, até à implementação de projetos de investigação e também de práticas educativas inclusivas. Este Plano tem como objetivo reforçar estes passos dados e também propor a criação de novas e diferenciadas respostas em linha com as manifestações de carência evidenciadas pelos principais stakeholders.

Handwritten signature in blue ink.

Assim, o foco de intervenção no âmbito da construção e adoção do Plano de Género e Diversidade para as entidades de ensino superior do Grupo Lusófona abrange cinco eixos identificados como prioritários e centrais, a nível nacional, europeu e internacional:

- A - Equilíbrio entre a vida pessoal, familiar, profissional e a cultura organizacional;**
- B - Equilíbrio de género/diversidade nas lideranças e tomada de decisões;**
- C - Igualdade de género/diversidade no recrutamento e progressão na carreira;**
- D - Integração da dimensão do género/diversidade na investigação e inovação;**
- E - Medidas contra o preconceito, desigualdades de género e assédio.**

Indicadores

Na linha do que tem sido desenvolvido a nível nacional e internacional por diversas instituições de ensino superior, uma das atividades que serve de alicerce para a concretização dos objetivos enunciados é a elaboração de um Plano de Género e Diversidade.

No âmbito da elaboração do Plano, foi implementado um diagnóstico na área de género e diversidade no qual foram envolvidos representantes dos principais atores institucionais e académicos do universo COFAC, a saber: estudantes, pessoal docente, pessoal não docente. Este diagnóstico sustenta-se na análise de resultados de inquéritos por questionário aplicados online junto destes grupos e ainda na recolha de dados históricos e documentais do grupo COFAC.

Segue-se, uma brevíssima descrição dos resultados dos inquéritos de suporte

a) Docentes



Figura 2 Caracterização do universo de docentes (respondentes) por intervalo de Idades

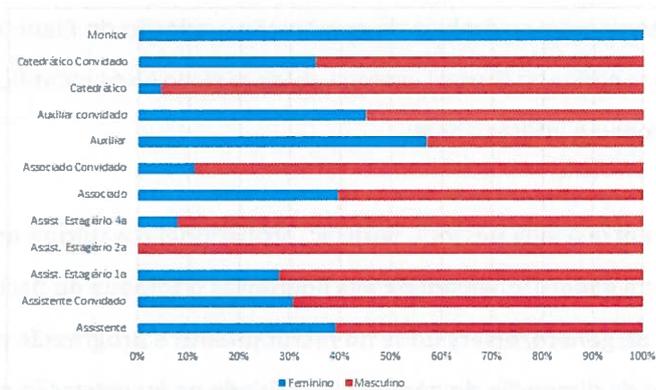


Figura 3 Caracterização dos docentes por categoria de docente

b) Pessoal não Docente

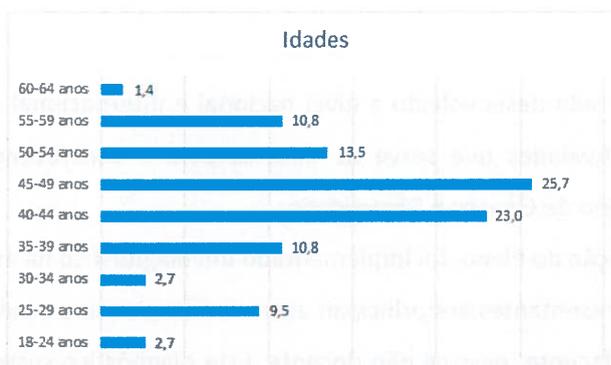


Figura 4 Caracterização do universo do pessoal não docentes (respondentes) por intervalo de Idades

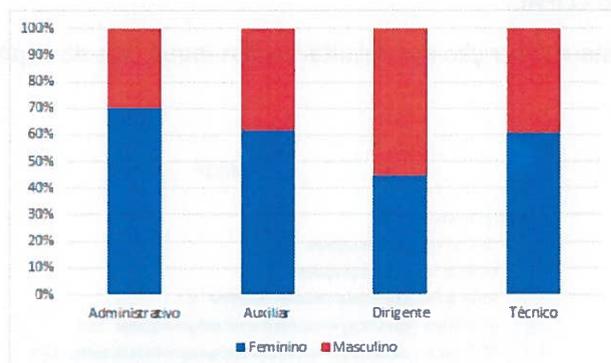


Figura 5 Caracterização do pessoal não docente por categoria profissional

b) Estudantes

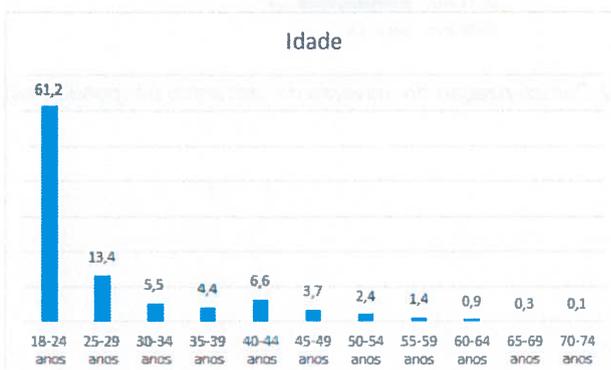


Figura 6 Caracterização do universo dos Estudantes (respondentes) por intervalo de Idades

Handwritten signatures and initials in blue ink.

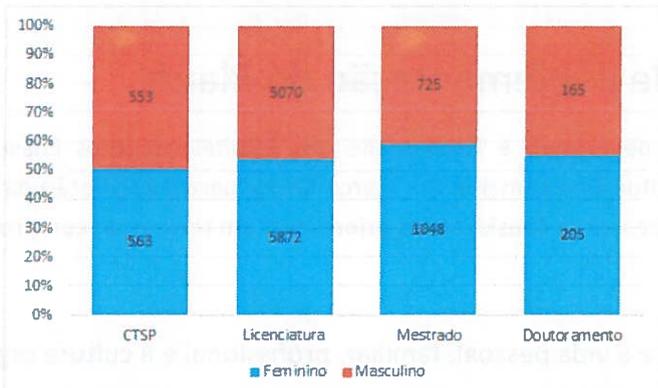


Figura 7 Caracterização dos estudantes por grau de ensino frequentado

Objetivo específico	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> Realizar pesquisas científicas em áreas de interesse da comunidade acadêmica. Desenvolver projetos de extensão social e cultural. Participar de eventos científicos e acadêmicos. Realizar trabalhos de pesquisa em áreas de interesse da comunidade acadêmica. Realizar trabalhos de pesquisa em áreas de interesse da comunidade acadêmica. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar pesquisas científicas em áreas de interesse da comunidade acadêmica. Desenvolver projetos de extensão social e cultural. Participar de eventos científicos e acadêmicos. Realizar trabalhos de pesquisa em áreas de interesse da comunidade acadêmica. Realizar trabalhos de pesquisa em áreas de interesse da comunidade acadêmica.

B - Estrutura de gestão/áreas de trabalho de referência

Este anexo descreve a estrutura de gestão e de trabalho de referência e de apoio de cada uma das unidades de ensino e de pesquisa. O sistema de gestão e de trabalho de referência e de apoio de cada uma das unidades de ensino e de pesquisa é descrito a seguir.

Objetivo específico	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> Realizar pesquisas científicas em áreas de interesse da comunidade acadêmica. Desenvolver projetos de extensão social e cultural. Participar de eventos científicos e acadêmicos. Realizar trabalhos de pesquisa em áreas de interesse da comunidade acadêmica. Realizar trabalhos de pesquisa em áreas de interesse da comunidade acadêmica. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar pesquisas científicas em áreas de interesse da comunidade acadêmica. Desenvolver projetos de extensão social e cultural. Participar de eventos científicos e acadêmicos. Realizar trabalhos de pesquisa em áreas de interesse da comunidade acadêmica. Realizar trabalhos de pesquisa em áreas de interesse da comunidade acadêmica.

Página 8 de 16
 PGD – Novembro 2021 V01

Estratégia de implementação do Plano

O primeiro Plano de Género e Diversidade dos Estabelecimentos Ensino Lusófona (2021-2027) parte do diagnóstico da instituição e constitui um marco fulcral para a promoção da equidade de género e diversidade. Este assenta em cinco eixos considerados prioritários em termos de compromissos a assumir neste campo:

A - Equilíbrio entre a vida pessoal, familiar, profissional e a cultura organizacional

Na sociedade contemporânea o trabalho e/ou a carreira profissional são fundamentais na vida dos seres humanos, não só por razões económicas, mas também de realização pessoal. Contudo, as solicitações profissionais são cada vez maiores, por vezes de forma intrusiva, gerando pressão associada ao trabalho e causando um desequilíbrio entre este e a vida pessoal, familiar e social. A conciliação é particularmente difícil para o género feminino, pois, de acordo com Lígia Amâncio e Maria Helena Santos (2021), em Portugal, as tarefas domésticas ainda se encontram sobretudo a cargo das mulheres, o que significa que elas trabalham a duplicar, além do horário laboral, têm que cuidar da casa e da família.

Desafios, obstáculos, constrangimentos	<ul style="list-style-type: none">● Necessidade de flexibilização de horários e equilíbrio entre a vida profissional e estudantil e familiar e pessoal.● Stress, ansiedade e até depressão pela dificuldade de conciliação entre as várias vertentes da vida: pessoal, familiar e profissional e estudantil, em especial no género feminino.● Pouca atenção a questões de parentalidade e de apoio a familiares e outras pessoas dependentes na esfera do cuidado.● Necessidade de regras para comunicação nos tempos não-laborais.● Necessidade de mais infraestruturas para apoio à família.
Objetivos de melhoria	<ul style="list-style-type: none">● Equilibrar trabalho/estudo-família-vida pessoal, de modo a conciliar a vida profissional e/ou estudantil com a familiar e social de toda a comunidade académica das instituições do grupo COFAC.● Fomentar o bem-estar e motivação profissional decorrente deste balanceamento entre o desfrute da vida privada e a dedicação à carreira profissional.● Fortalecer a Cultura Organizacional através da satisfação pessoal de todo o Grupo.● Contribuir para a retenção de profissionais qualificados e experientes com a criação de um ambiente de trabalho único na sua capacidade de promover uma relação equilibrada e estável entre o ambiente de trabalho e/ou estudantil e o ambiente familiar.

B - Equilíbrio de género/diversidade nas lideranças e tomada de decisões

Existe um desequilíbrio de diversidade e de género notório ao nível das funções de liderança e tomada de decisão nas instituições de ensino superior em Portugal. Os estereótipos e preconceitos de diversidade e género incentivam determinados estilos de liderança. A segregação vertical das mulheres continua a ser visível.

Problemas identificados	<ul style="list-style-type: none">● Escalões mais elevados de remuneração mais concentrados no género masculino.● Diferenças salariais para posições semelhantes.
--------------------------------	--

MS
Ches
off

	<ul style="list-style-type: none"> ● Assumir cargos de liderança tende a significar para as mulheres uma sobrecarga de trabalho e responsabilidades. ● Existência de estereótipos e/ou preconceitos baseados no género e em outras pertenças identitárias. ● Estilos de liderança que dificultam a conciliação entre a esfera pessoal, familiar e profissional/estudantil. ● Necessidade de incorporar uma comunicação inclusiva (i.e., género/diversidade e etnia).
Objetivos de melhoria	<ul style="list-style-type: none"> ● Fomentar a equidade de género/diversidade na liderança das equipas, promovendo que essa equidade é sinónimo de respeito pela diferença. ● Compreender os estilos de liderança e a sua relação com a cultura organizacional.

C - Igualdade de género/diversidade no recrutamento e progressão na carreira

A igualdade de género na esfera profissional deve merecer uma atenção constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível do recrutamento, da remuneração e da gestão da carreira.

- **Recrutamento**

Os recursos humanos são ativos de extrema importância numa organização/instituição, pelo que o recrutamento de pessoas é de grande relevância. O recrutamento consiste na capacidade que uma organização/instituição tem para procurar, aliciar ou cativar potenciais candidatos para fazer parte desse organismo. O recrutamento dotará as organizações/instituições de competências e talentos necessários para o sucesso das mesmas.

- **Progressão na Carreira**

O desenvolvimento profissional leva necessariamente a que, através das experiências de trabalho, as pessoas formem uma autoimagem (em termos de motivação, talento e valores) que irá influenciar a sua carreira.

A carreira é entendida como o conjunto de atividades levadas a cabo pelas pessoas, de forma a alcançarem as mais altas competências, para orientarem o seu caminho profissional. A progressão na carreira, tradicionalmente, está associada à evolução vertical dentro de uma organização/instituição.

Problemas identificados	<ul style="list-style-type: none"> ● Necessidade de clarificação de critérios de promoção na carreira. ● Promoção de critérios inclusivos para diferentes géneros, etnias, idades, entre outros.
Objetivos de melhoria	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover a igualdade de género/diversidade no recrutamento, remuneração e progressão na carreira de modo a difundir e enraizar as práticas de justiça social em todo o Grupo COFAC. ● Aplicar um Plano de Carreira com base no desempenho, experiência e mérito, assegurando o equilíbrio de género e de outras pertenças identitárias.

D - Integração da dimensão do género/diversidade na investigação e inovação

A Investigação e Inovação procura dar resposta aos desafios e oportunidades da ciência e com perspetiva de médio e longo prazos. Este processo deve ser inclusivo e dinâmico em relação aos diferentes atores envolvidos no processo de investigação. Relaciona-se com as equipas de investigação, no planeamento, gestão e execução da investigação e na tomada de decisão. A integração da dimensão do género/diversidade na investigação e inovação não só é socialmente responsável, como favorece a melhoria da qualidade da investigação, da pedagogia e da relevância societal dos conteúdos de investigação e inovação.

Assim sendo, entende-se da seguinte forma a dimensão de género e diversidade na investigação e inovação:

- participação que reflita a igualdade e diversidade nas equipas de investigação e inovação;
- projetos de investigação que incluam uma abordagem de género e que promovam a diversidade. Esta deve ser transversal em todos os domínios científicos;
- valorização das temáticas de género e diversidade na investigação e inovação;
- desmontar os estereótipos e não aceitar preconceitos e discriminação.

As dimensões de género e de diversidade no contexto específico da investigação e inovação colocam-se em quatro eixos fundamentais. Estes eixos contemplam o processo de investigação e inovação nas suas múltiplas dimensões.

- a) Equipas de investigação;
- b) Género e diversidade no conteúdo da investigação;
- c) Disseminação e comunicação da investigação;
- d) Monitorização dos processos e promoção de boas práticas;
- e)

Problemas identificados	<ul style="list-style-type: none">• Limitação da dimensão de diversidade de género e de outras pertenças identitárias em parte das equipas de investigação e de docência.• Limitação da dimensão de género e de diversidade em todas as fases de investigação, de divulgação e de monitorização.• Inclusão limitada destas temáticas em planos curriculares.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Promoção de equidade de género e diversidade nas equipas.• Incorporação da dimensão de género e diversidade em todas as fases de um projeto de investigação.• Uso de linguagem inclusiva.• Uso de materiais inclusivos.• Promover a disseminação e comunicação junto da sociedade civil mais vasta, fomentando a desconstrução de estereótipos e preconceitos.• Favorecer diálogo com <i>stakeholders</i> para promoção da área de género e diversidade.• Divulgação de indicadores de género e diversidade que possam demonstrar o impacto da investigação e inovação.• Promoção da inclusão da dimensão de género e de diversidade nas Fichas de Unidade Curricular.

E - Medidas contra o preconceito, desigualdades de género e assédio(s)

A discriminação e o assédio - com base em fatores diversos como sexo, género, idade, etnicidade, religião, deficiência física ou cognitiva, orientação sexual, identidade de género, precariedade laboral, nas decisões da estrutura hierárquica, etc. - são um problemas prevalentes nas instituições de ensino superior e de investigação, transversal a todas as disciplinas, e com consequências severas a nível individual, institucional e societal, assim como para a qualidade da investigação e ensino (Bondestam & Lundqvist, 2020).

Este eixo contempla medidas para promover um ambiente onde estudantes, docentes e pessoal não docente sejam tratados com dignidade, respeito, e sejam capazes de desfrutar de um ambiente de trabalho seguro, livre de discriminação e assédio. Estas medidas visam prevenir, detetar, e combater diferentes formas de discriminação ou assédio, atuando em três eixos fundamentais:

- a) Formação e sensibilização para estudantes, pessoal docente e pessoal não docente.
- b) Criação de procedimentos formais e informais para denúncia de discriminação e assédio.
- c) Disseminação da informação sobre medidas contra discriminação e assédio, recursos existentes, e serviços de apoio pós-vitimização.

Problemas identificados	<ul style="list-style-type: none">● As maiores dificuldades e queixas, bem como reclamações sobre mecanismos de denúncia deficitários, situam-se na confluência dos grupos minoritários (i.e., a nível sexual, religioso, de nacionalidade não portuguesa e étnico, entre outros).● Estudantes colocados em posições de subalternidade em relação a docentes e pessoal auxiliar (por via da idade, da nacionalidade, do género, da condição física, por exemplo).● Necessidade de melhores e mais mecanismos de denúncia, limitados por dificuldades/receios de queixas formais por parte de pessoas que identificaram terem sido vítimas.● Ausência de código de conduta.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">● Prevenir a discriminação e do assédio no âmbito da COFAC e das suas IES e investigação.● Prevenir a discriminação, o assédio e a violência (moral, sexual e de género).

Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género e diversidade

A - Equilíbrio entre a vida pessoal, familiar, profissional e a cultura organizacional

Ações	Tipo (a)	Medidas	Ponto Focal	Serviços Envolvidos	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores	N	Criar e implementar um processo interno de adoção de medidas tais como o trabalho à distância ou teletrabalho e horários flexíveis sempre que as tarefas a executar assim o permitam, nomeadamente em casos em que os trabalhadores têm descendentes menores ou ascendentes a seu cargo	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e Administração	Evidência do procedimento interno criado e implementado;	Final 2022
Sensibilizar para a divisão entre a esfera profissional e a esfera privada	R	Divulgar, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores nomeadamente o direito de desligar aos fins de semana, feriados e outros momentos não laborais, a não obrigatoriedade de comunicações laborais fora do horário de expediente, salvo em casos de comprovada urgência, e ao desconectar digital.	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e todas as Direções de serviço e Unidades Orgânicas	Evidência da Implementação das ações de sensibilização	1º semestre 2022
Proteger e promover políticas de parentalidade	R	Criar e implementar um processo interno de adoção de medidas que possibilitem a redução dos objetivos de produtividade por motivo de parentalidade	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e Administração	Evidência do procedimento interno criado e implementado;	1º semestre 2022
Promoção do Acesso a benefícios Educacionais pelos familiares de Docentes, Pessoal não Docente e Estudantes	R	Divulgar, em local apropriado e acessível, informação relativa para que estudantes, pessoal docente e pessoal não docente das Instituições de Ensino tenham acesso a benefícios nos valores das mensalidades para dependentes menores nas infraestruturas educativas de apoio existentes no Grupo ou, na sua ausência, a promoção de protocolos de cooperação em entidades geograficamente próximas que assegurem, igualmente, essa redução de encargos mensais.	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e Direção de Marketing	Evidência da Implementação das ações de sensibilização	1º semestre 2022
Salvaguarda da precariedade laboral	R	Mantendo uma política de recrutamento assente em ofertas dignificantes e uma política salarial que garante ver supridas as necessidades básicas do agregado familiar.	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e Administração	Evidência do procedimento E políticas de recrutamento	1º semestre 2022
Assegurar o contínuo envolvimento da comunidade académico no	R	Auscultação periódica das necessidades sentidas pelos membros da comunidade académica.	Administração	Serviço de Gestão da Qualidade, Direção	Evidência dos resultados dos inquéritos de satisfação	1º semestre 2022

processo de melhoria destes indicadores				Recursos Humanos e Direção de Marketing	e pedagógicos existentes nas instituições	
---	--	--	--	---	---	--

a) N= Novo; R= reforço das iniciativas já existentes

B - Equilíbrio de género/diversidade nas lideranças e tomada de decisões

Ações	Tipo (a)	Medidas	Ponto Focal	Serviços Envolvidos	Indicadores	Meta
Assegurar, sempre que possível, a representatividade de género e de outras pertenças identitárias nas lideranças	N	Criar e implementar um processo interno de adoção de medidas que procurem assegurar de forma continuada uma representação equilibrada em termos de género e outras pertenças identitárias nas estruturas de liderança, e outras esferas de tomada de decisão.	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e Administração	Evidência do procedimento interno criado e implementado	Final 2022
Assegurar que o plano de formação promove as questões da Igualdade de género e Diversidade	N	Incluir no plano de formação temas que permitam a sensibilização dos trabalhadores e chefias para estas temáticas	ILIND	Direção Recursos Humanos e Administração	Evidência do Plano de Formação adotado anualmente	Final 2022
Promover ações de formação sobre boas práticas para igualdade de género e diversidade em contexto laboral e académico	N	Incluir módulos de formação obrigatórios para membros de estruturas de liderança e outras esferas de tomada de decisão que permitam incrementar as capacidades de gestão em matéria de Igualdade e Diversidade, nomeadamente nos momentos de avaliação de desempenho, revisão salarial e progressão de carreira, contribuindo para que não aconteçam enviesamentos inconscientes nestas ocasiões	ILIND	Direção Recursos Humanos, Reitorias/administrações e Direções Unidades Orgânicas	Evidência do Plano de ações de formação/sensibilização previstas anualmente	Final 2022

a) N= Novo; R= reforço das iniciativas já existentes

C - Igualdade de género/diversidade no recrutamento e progressão na carreira

Ações	Tipo (a)	Medidas	Ponto Focal	Serviços Envolvidos	Indicadores	Meta
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	N	Criar e implementar um procedimento interno de Recrutamento e Seleção que inclua regras de desagregação por sexo de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e Administração	Evidência do procedimento interno criado e implementado;	Final 2022
Garantir um processo de Recrutamento e Seleção coerente com os princípios de	N	Elaborar orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género e outras pertenças identitárias nas equipas e que os processos de recrutamento e seleção procurem dotar as	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos	Evidência da inclusão de norma no procedimento interno criado e implementado;	Final 2022

Não discriminação entre homens e mulheres e de princípios de equidade		chefias/administração candidata equilibrada em termos de representatividade de género e outras pertenças identitárias e, idealmente com mais candidatos do género menos representativo na função em questão, desde que haja candidatos com qualificações adequadas				
Dotar a instituição de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de género e diversidade.	N	Criar e implementar um procedimento interno de promoção e progressão na carreira que tenha em consideração a proteção da parentalidade e do apoio familiar a ascendentes dependentes	Direção Recursos Humanos	Direção Recursos Humanos e Administração	Evidência do procedimento interno criado e implementado;	Final 2022
Apoio a iniciativas que visem a intercooperação entre os diferentes atores da comunidade académica	N	Promover e apoiar a formação de grupos informais de apoio mútuo para profissionais em início de carreira e de grupos minoritários (estruturas informais de apoio, feedback, e networking).	ILIND	ILIND, Reitorias e Administrações das IES	Evidência das ações despoletadas por estas estruturas informais	

a) N= Novo; R= reforço das iniciativas já existentes

D - Integração da dimensão do género/diversidade na investigação e inovação

Ações	Tipo (a)	Medidas	Ponto Focal	Serviços Envolvidos	Indicadores	Meta
Incluir o temas da Inclusão e da Diversidade na agenda de formação e de investigação das Instituições de Ensino do Grupo	N	Avaliar a criação de uma UC transversal ou de várias que pudessem ser oferecidas anualmente a estudantes em matéria de inclusão e diversidade	Reitorias e Direções de Unidade orgânica	Reitorias, Direções de Unidade orgânica e DGPA	Evidência do estudo com vista à implementação desta possibilidade e registo da sua análise nos órgãos	Final 2022
Dotar a instituição de critérios de majoração em projetos de investigação que garantam a igualdade de género e diversidade.	N	Criar e implementar um procedimento interno de Majoração dos critérios de atribuição de financiamento interno a propostas de projetos de investigação que promovam a inclusão da dimensão de género e diversidade nos projetos de investigação	ILIND	ILIND e Centros de Investigação	Evidência do procedimento interno criado e implementado	Final 2022
Aumentar o espólio científico das Instituições em matéria de Inclusão e Diversidade	N	Promover o aumento do número de projetos, publicações e eventos científicos que incluam de forma aprofundada as temáticas do género e da diversidade.	ILIND	ILIND e Centros de Investigação	Evidência do procedimento interno criado e implementado	Final 2022
	N	Promover o estabelecimento de prémios e distinções para investigação nas áreas da igualdade de género e diversidade (incluindo estudantes de mestrado e doutoramento).	ILIND	ILIND e Centros de Investigação	Evidência do procedimento interno criado e implementado	Final 2022

b) N= Novo; R= reforço das iniciativas já existentes

Handwritten signatures and initials in blue and black ink.

E - Medidas contra o preconceito, desigualdades de género e assédio(s)

Ações	Tipo (a)	Medidas	Ponto Focal	Serviços Envolvidos	Indicadores	Meta
Prevenir e combater o assédio no Trabalho e no contexto letivo	N	Promoção ativa da cultura e práticas de combate ao assédio, discriminação ou intimidação através da realização de sessões de sensibilização/formação e pela a divulgação de documentos acerca do tema de interesse geral em área específica na intranet e netp@	ILIND	ILIND, Direção de Recursos Humanos, Direção de Marketing, Reitorias e Administrações Adjuntas	Evidência da existência das ações e das páginas de intranet e netp@	1º semestre 2022
Consciencializar a Comunidade Académica para a importância desta temática	N	Assegurar a divulgação do Plano de Igualdade e Diversidade nos sites institucionais das Instituições do Grupo Lusófona	Direção de Marketing	Direção de Marketing, Reitorias e Administrações adjuntas	Evidencia de publicação nos sites institucionais	1º semestre 2022
Incluir o temas da Inclusão e da Diversidade na agenda de formação das Instituições de Ensino do Grupo	N	Assegurar a capacitação e mobilização da comunidade académica para as sessões de formação/sensibilização obrigatórias e voluntárias	ILIND	ILIND, Direção de Marketing, Direção de Recursos Humanos e Reitorias e Direções de UO	Evidencia das ações de divulgação	Final 2022
Adoção do Código de Conduta das Instituições de Ensino Superior do Grupo Lusófona em matéria de Igualdade e Diversidade	N	Garantir a redação e a adoção do Código de Conduta das Instituições de Ensino Superior do Grupo Lusófona em matéria de Igualdade e Diversidade	ILIND	ILIND e administração	Evidência de adoção do Código de Conduta	1º semestre 2022
Criação de Manual de Boas práticas	N	Garantir a criação do Manual de Boas práticas em matéria de igualdade e diversidade a ser incluir com anexo quer ao Manual de Acolhimento de novos Docentes, como ao kit informativo a disponibilizar a elementos do Pessoal Não Docente e Estudantes	ILIND	ILIND Direção de Recursos Humanos Serviços Académicos	Evidencia de existência de manuais adotados e ações de divulgação	Final 2022

Cronograma de iniciativas futuras (provisório)

Data	Tarefa
Outubro-a Dezembro 2021	<ul style="list-style-type: none"> Finalização do Plano de Género e Diversidade dos estabelecimentos <i>Ensino Lusófono</i>. <i>Código de conduta/Carta de compromisso</i>
2022	<ul style="list-style-type: none"> Renovação da aplicação dos questionários. Workshop de formação e sensibilização interna com discussão de resultados do diagnóstico. Discussão aberta (mesa redonda) sobre como incorporar a sensibilização sobre questões de discriminação e assédio nas unidades curriculares. Protocolos com Instituições externas e constituição da Equipa de Consultoria Interna e da Comissão de Acompanhamento externa. Facilitação de condições de flexibilidade na gestão do tempo, sobretudo com flexibilização de horários para pessoas cuidadoras; Sensibilização das estruturas dirigentes para a não interferência entre as diversas esferas da vida; Auscultação periódica das necessidades sentidas pelos membros da comunidade académica. Manual de Informação sobre procedimentos e entidades externas. Criação de caixa de sugestões de atividades (em versão online).
2023	<ul style="list-style-type: none"> Renovação da aplicação dos questionários. Workshop de formação e sensibilização interna com discussão de resultados do diagnóstico. Organização de conferência no âmbito da temática, juntando especialistas nacionais e internacionais e criando um espaço único de partilha de experiências. Redução de objetivos de produtividade por motivo de parentalidade; Salvaguarda da precariedade laboral para que possam ser supridas necessidades básicas do agregado familiar. Implementar procedimentos de recrutamento e de remuneração que promovam a igualdade de género e diversidade. Facilitar a criação de grupos de apoio mútuo e entre pares. Criação de unidades curriculares e outra formação para estudantes, docentes e pessoal não docente.
2024	<ul style="list-style-type: none"> Renovação da aplicação dos questionários. Workshop de formação e sensibilização interna com discussão de resultados do diagnóstico. Campanha de <i>advocacy</i>. <p>Sessão de formação sobre como incorporar a dimensão de género e diversidade nos projetos de I&D</p> <ul style="list-style-type: none"> Procedimentos para aumentar a transparência dos processos de tomada de decisões. Criação de Procedimentos formais e Informais para Denúncia de Discriminação e Assédios
2025	<ul style="list-style-type: none"> Renovação da aplicação dos questionários. Workshop de formação e sensibilização interna com discussão de resultados do diagnóstico. Semana de Formação sobre Género e Diversidade. Continuar a desenvolver esforços para que os estudantes, pessoal docente e pessoal não docente das Instituições de Ensino tenham acesso a benefícios e a infraestruturas educativas de apoio. Assegurar a representatividade de género (incluindo nas lideranças) nas várias dimensões (incluindo docência e investigação).
2026	<ul style="list-style-type: none"> Renovação da aplicação dos questionários. Workshop de formação e sensibilização interna com discussão de resultados do diagnóstico. Training school sobre género e diversidade na investigação e inovação.
2027	<ul style="list-style-type: none"> Renovação da aplicação dos questionários. Workshop de formação e sensibilização interna com discussão de resultados do diagnóstico. Relatório final, balanço do Plano a 5 anos, comparação com as métricas de avaliação estabelecidas.

Evidencia da experiência da Instituição

UI&D	Name of EU Programme	Reference number and title of the project	Period (start and end date)	Role (COO, BEN, LTP, OTHER)	Amount (EUR)	Project website (if any)	Gender equality
CICANT	FCT	The 'Feminine' in the Portuguese Press: Representation, Negotiation And Agency POCI/COM/55780/2004	2004-2007	COO	30 000,00 €	https://fct.pt/apoi-os/projectos/consulta/vglobal_projeto.phtml.en?idProjecto=55780&idElemConcurso=61	✓ O Projeto trabalha a temática da representação das mulheres na Imprensa Portuguesa, procurando estabelecer uma ligação entre o discursos feminista e a representação jornalística das "questões femininas", indagando até que ponto os textos dos media foram influenciados por feminismos liberais ou radicais.
CICANT	FCT	The Discursive Representation of the Feminine in Women's and Men's magazines PTDC/CI/71865/2006	2006-2009	COO	42 046,00 €	https://www.fct.pt/apoi-os/projectos/consulta/vglobal_projeto?idProjecto=71865&idElemConcurso=906	✓ Este projeto pretende analisar como as identidades femininas são construídas através das práticas de consumo em revistas femininas e masculinas portuguesas.
CICANT	FCT	Female Online Participation: Redefining The Public Sphere PIHM/GC/0129/2008	2008-2011	COO	39 912,00 €	https://www.fct.pt/apoi-os/projectos/consulta/vglobal_projeto.phtml.en?idProjecto=84022&idElemConcurso=2647	✓ O projeto pretende aferir até que ponto a ligação reticular dos sujeitos online permite que as vozes femininas tenham um lugar de produção a partir das suas diferenças e das suas possíveis exclusões e marginalidades
CICANT	Erasmus +	CLAP Hands: Access to Profession for persons with Handicap 2017-1-FR01-KA202-037386	2017-2020	BEN	38155.16€	http://www.claphands.eu/	
CICANT	Erasmus +	MIGRA-TED: Migrations and Human rights enhanced through Technology In Education 592168-EPP-1-2017-1-IT-EPPKA3-IP1-SOC-IN	2017-2019	BEN	32.902,00€	https://www.migrated.eu/	
CICANT	FEDER	GBL4deaf – Game-based Learning for Deaf students LISBOA-01-0145-FEDER-032022	2018-2021	COO	234.992,35€	https://gbl4deaf.usofona.pt/pt/home-2/	

CICANT	ISF	RETHINK Before Act – Alternative Narratives to violent extremism ISF-Police Action Grant – number: 812576	2018-2020	COO	893 218,1 €	www.rethinkproject.eu	
CICANT	ISF	CEAR- Community Engagement Against Radicalisation	2018-2021	COO	999.915,00€	https://cearproject.eu/	
CICANT/ CeIED	Erasmus +	IC-ENGLISH - innovative platform for adult language education ER2018-1-PL01-KA204-050784	2018-2020	BEN	70.965,00€	https://ic-english.eu/pt/homepage-pt/	✓ Neste projeto o recrutamento dos Formadores para a “Escola Internacional de Professores de Inglês” foi feito com base na igualdade de género no recrutamento.
CICANT	Media Literacy For All/European Commission	MILT: Media Literacy for Living Together LC-00865164	2018-2019	COO	131.150,00€	https://milt.ulusofoa.eu/pt/	
CICANT	Erasmus +	ID GAMES- Co-Create assistive games for people with Intellectual Disability to enhance their inclusion 2019-1-EL01-KA204-062517	2019-2021	BEN	31.675,00€		
CICANT/ CeIED	Erasmus +	Montessori Method in Teaching 2nd language to Adults 2019-1-TR01-KA204-074258	2019-2021	BEN	13.690,00€		✓ O recrutamento dos Formadores para o Workshop em Portugal foi feito com base na igualdade de género no recrutamento. Este projeto prevê a integração de refugiados, inclusão social de adultos com poucas qualificações, mulheres desfavorecidas, desempregados e jovens pouco qualificados.
CeIED	Erasmus +	Digital tool for mentorship against dropout 2020-1-RO01-KA201-080088	2020-2022	BEN	22 190,00 €		✓ Este Projeto pretende promover valores comuns europeus como igualdade, não discriminação, tolerância e inclusão social, através de abordagens inovadoras e integradas nos objetivos do projeto.
CICANT/ CeIED	Erasmus +	Developing and Sharing Adults' Language Teachers' (e)Skills 2020-1-EE01-KA204-077980	2020-2022	BEN	19 884,00 €	https://www.project-e-skills.eu/	✓ O projeto pretende proporcionar oportunidades de igualdade. É dada particular atenção à igualdade de género na escolha dos participantes para as Learning Teaching Training Activities.
CeIED	Erasmus +	*Integrating Digital Learning Competencies into the Education Curriculum	2020-2022	BEN			✓ O projeto tem como objetivo alcançar um impacto significativo nos seus participantes, organizações e público-alvo, ajudando a fazer face às mudanças socioeconómicas e

		2020-1-CZ01-KA201-078315					contribuindo para a implementação da Agenda política Europeia que visa o crescimento, o emprego, a igualdade e inclusão social.
HEI-Lab	Erasmus +	*iDEAL: Immersive VR as a tool to help individuals with autism deal with change 2020-1-DK01-KA204-075052		BEN			✓ A seleção dos participantes para as atividades do projeto será baseada na igualdade de oportunidades. De forma a garantir que não existe discriminação com base em género, religião, etnia, ou outra diferença a seleção dos participantes será passar por um comité de coordenação.
HEI-Lab	Erasmus +	ALERRT: Autism on the Line! Educating first Responders on how to Recognise and Treat individuals with autism 2020-1-ES01-KA202-082056	2020-2022	BEN	37 062,00 €		✓ A seleção dos participantes para as diferentes atividades do projeto será realizada com base numa avaliação garantido a igualdade de oportunidades e que não há discriminação com base no género, religião, etnia ou outras diferenças.
ILIND	Erasmus +	European Handmakers Network 2020-1-IT02-KA204-079128	2020-2023	BEN	140 000,87 €		✓ Este projeto tem como objetivo a criação de uma plataforma digital que permita dar formação em língua inglesa a cidadãs europeias artesãs, com o objetivo de aumentar as suas capacidades e permitir a transformação do seu hobby numa empresa.
CeiED	Erasmus +	Storyline: STORYtelling for (Language) Learning in na Interactive and Non-formal Environment 2020-2-RO01-KA205-080819	2020-2022	BEM	39 246,00 €	https://storylineproject.eu	✓ O recrutamento para os Youth Workshops foi feito considerando a igualdade de género. A proporção entre participantes masculinos e femininos era igualitária.
CICANT	AMIF	DIGital storytelling for Migrant Integration AMIF 957777	2020-2022	BEN	61 920,00 €	CICANT	
CICANT	ERASMUS +	* Art, Digitality and Corona: Digital storytelling for people with little digital literacy – new e-learning approaches 020-1-DE02-KA227-ADU-008015		BEN	25 460,00 €		
TRIE	ERASMUS +	* Table of Civilizations 2020-3-TR01-KA105-096480		BEN			✓ Neste projeto, o recrutamento para a atividade "Intercâmbio Juvenil - países programa" é realizado considerando o equilíbrio de género, serão recrutados 3 participantes do sexo feminino e 3 participantes do sexo masculino.

CICANT	ERASMUS +	* Distance learning training for secondary education teachers: using visual thinking as a method to teach digital skills to students with ASD. 2020-1-PT01-KA226-SCH-094961		BEN	46 299,00 €		
CICANT	ISFP	* Protection and Security for places of Worship ISFP 101034232		BEN	205 680,00 €		
ElGeS	H2020	PhytoAPP: Innovative Water-Soluble Phytomaterial Inhibitors for Alzheimer's and Parkinson's Diseases Prevention MSCA-RISE-101007642	2021-2025	BEN	230 000,00 €		✓ Todos os parceiros do consórcio comprometeram-se a assegurar a igualdade de género no desenvolvimento das atividades do projeto.
CICANT	Erasmus +	FILMEU - The European Universities Alliance for Film and Media Arts	2020-2023	COO	6 249 292,20	https://www.filmeu.eu/	✓ Inclusão dos princípios da igualdade, multiculturalismo e diversidade na formação do que será a futura universidade. WP dedicados ao tema
CICANT	Media Literacy For All/European Commission	SMaRT-EU	2020-2021	COO	202 206,00 €	http://smart-toolkit.eu	✓ O projecto SMaRT-EU visa fornecer ferramentas, sugestões e recursos para formar jovens, idosos e educadores para serem mais resistentes à desinformação e às notícias falsas. Com um enfoque principal nas redes sociais e no fenómeno das notícias falsas, o projeto procura criar um repositório e novos materiais relacionados com o envolvimento crítico com os meios de comunicação social, especialmente as redes sociais, que são passíveis de utilização pelos grupos-alvo de utilizadores finais. Este repositório recolhe materiais, de forma sistematizada, dirigidos a cada um dos grupos de utilizadores finais e relacionados com os três temas principais abrangidos pelo projeto. Por sua vez, os novos materiais desenvolvidos pela equipa do projecto têm como objectivo fornecer conteúdos úteis e facilmente utilizáveis por cidadãos comuns ou em diversos contextos educativos.
CICANT	Fundação Calouste Gulbenkian/Academias do Conhecimento	DICI-Educa	2019-	COO	60 000,00 €	https://cicant.ulufona.pt/our-projects/dici-educa/	✓ O projeto "Centros educativos com competências digitais e cívicas" – DICI-Educa visa melhorar as competências cívicas e mediáticas de jovens (14-18 anos) institucionalizados em Centros Educativos (CE) da Direção-Geral da Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP).

Fontes

Referências

- Amâncio, Lúcia & Maria Helena Santos (2021). Gender Equality and Modernity in Portugal. An Analysis on the Obstacles to Gender Equality in Highly Qualified Professions. *Social Sciences* 10: 162. <https://doi.org/10.3390/socsci10050162>
- Bondestam, Frederik & Lundqvist, Maja (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education* 10: 4, 397-419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>

Outras fontes

- Conselho da Europa (2012). [Intercultural competence for all - Preparation for living in a heterogeneous world](#), Council of Europe Pestalozzi Series, No. 2, Council of Europe Publishing, Council of Europe, June.
- [Gender equality strategy | European Commission](#)
- [Gender equality in research and innovation | European Commission](#)
- [Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool](#)
- [Gender equality in research and innovation | European Commission](#)
- [Plano para a Igualdade de Género do ISCTE-IUL](#)
- [SAGE: Resources and Publications](#)
- [Ted Talk de Chimamanda Ngozi Adichie](#)
- [UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity](#)

Entidades relevantes na área

- [Alto Comissariado para as Migrações](#)
- [CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género](#)
- [CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego](#)
- [EIGE - European Institute for Gender Equality](#)

Legislação

Compromissos internacionais

- Declaração Universal dos Direitos Humanos [Artigo 7.º];
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [TÍTULO III – IGUALDADE - Artigos 20.º a 26.º];
- Tratado da União Europeia e Tratado de Funcionamento da União Europeia [PARTE II – NÃO DISCRIMINAÇÃO E CIDADANIA DA UNIÃO];
- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)
- Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência (2009-2019)
- Estratégia Europeia para a Deficiência (2010-2020)
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial

Legislação na área da Igualdade de Género

Bases Gerais

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- 3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar;
- Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania;
- Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [Legislação consolidada] - Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação - Artigos 23.º a 88.º;
- Constituição da República Portuguesa - Princípio da igualdade [Artigo 13.º]; Reconhecimento da maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes [artigo 68.º];

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, que cria um mecanismo de proteção para trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
- Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho, que consiste na concessão ao empregador de natureza jurídica privada de um apoio financeiro que visa incentivar a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão;
- Lei n.º 26/2019, de 28 de março, Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública;
- Lei Orgânica da Assembleia da República n.º 1/2019, de 29 de março, que procede à segunda alteração à Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, que aprova a Lei da Paridade;
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que institui a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março, promove um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas e institui mecanismos de promoção da igualdade salarial;
- Resolução do Conselho de Ministros de n.º 19/2012, de 8 de março, diploma que determina a obrigatoriedade de adoção de Planos para a Igualdade em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado e a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização das empresas;

Conciliação vida profissional com a vida privada

- Lei n.º 90/2019, de 4 setembro, que reforça a proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade;
- Decreto-Lei n.º 85/2019, de 7 de janeiro, que permite trabalhadores/as da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no primeiro dia do ano letivo;
- Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro, recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Legislação na área não discriminação em razão da deficiência ou incapacidade

Bases gerais

- Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (em curso)
- Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, diploma que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência;
- O regime jurídico de acessibilidade ao meio edificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro;

Igualdade no acesso ao emprego e à formação

- Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, que cria o Estatuto do Cuidador Informal e altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e a Lei n.º 13/2003, de 21 de maio;
- Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- Decreto-Lei n.º 129/2017 de 9 de outubro, que aprova o programa "Modelo de Apoio à Vida Independente" (MAVI);
- Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, com as alterações introduzidas pela lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelo Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro e pelo Decreto-lei n.º 108/2015, de 17 de junho, que o republica, diploma que cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade (PEAQPDI) e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade;
- Despacho n.º 8376-B/2015, de 30 de julho, alterado pelo Despacho n.º 9251/2016, de 20 de julho, que o republica, e do qual é parte integrante o Regulamento da Medida de Qualificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade, de acordo com os procedimentos inerentes à organização, desenvolvimento, avaliação e certificação que constam do Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com deficiência e Incapacidade.

Legislação na área da não discriminação no combate ao racismo e à xenofobia

Bases Gerais

- Regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, estabelecido pela Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto;
- Regime Jurídico do Combate à Violência, ao Racismo, à Xenofobia e à Intolerância nos Espetáculos Desportivos – Lei n.º 39/2009, de 30 de julho, alterado pelas Lei n.º 52/2013, de 25 de julho, e pela Lei n.º 113/2019, de 11 de setembro, que a republica;
- Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação - Artigos 23.º a 88.º [Legislação consolidada]

Legislação na área da não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais

Bases Gerais

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), aprovada pela RCM n.º 61/2018, de 21 de maio;
- Lei n.º 38/2018 de 7 de agosto, que estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa;
- Despacho n.º 7247/2019, de 16 de agosto, que estabelece as medidas administrativas que as escolas devem adotar para implementação do previsto no n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto.

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação - Artigos 23.º a 88.º [Legislação consolidada]