

2023-2028

SHARING META EDUCAÇÃO - ESCOLA UNIVERSITÁRIA

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

GENDER EQUALITY PLAN

SHARING META EDUCAÇÃO

Escola universitária

INTRODUÇÃO	3
Introduction	
PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO	4
Gender Equality Plan	
ESTRUTURA	5
Structure	
CULTURA	7
Culture	
AÇÕES	8
Actions	
CALENDÁRIO, METAS E INDICADORES	13
Schedule, Goals and Indicators	
GLOSSÁRIO	17
Glossary	

INTRODUÇÃO

A igualdade de género no acesso à educação, nas oportunidades laborais e na carreira profissional e nos lugares de liderança merece particular atenção. Designadamente, a igualdade de género e a redução das desigualdades são parte dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) – naquilo que configuram os ODS 5 e 10.

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 Sharing Meta Educação - Escola Universitária, 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.

INTRODUCTION

Gender equality in access to education, job opportunities and professional careers and in leadership positions deserves particular attention. Namely, gender equality and the reduction of inequalities are part of the Sustainable Development Goals (SDGs) defined by the United Nations (UN) Agenda 2030 – in what constitute SDGs 5 and 10.

With the construction of a Plan for Gender Equality, Inclusion and Non-Discrimination, it is intended to develop a structure, a culture and a set of actions that allow the creation and monitoring of equal opportunities and the reduction of inequalities in Sharing Meta Educação - Escola University, including those arising from gender.

Among the objectives to be achieved with this Plan are the reinforcement and consolidation of gender equality, with regard to teachers and researchers, administrative and technical workers and students, at the various levels of the organisational structure; the development of mechanisms that allow an effective equality of opportunities and inclusion in university life of those who have fewer resources or present some form of disability or incapacity; and the fight against all forms of discrimination, whether based on sex and gender identity, or on other aspects such as sexual orientation, ethnic-racial condition, religion or belief, nationality, social group or political opinion.

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O Plano de Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação, doravante designado de Plano, segue os requisitos de processo e conteúdo do programa-quadro Horizonte Europa¹. O processo de elaboração do Plano obedece então aos seguintes requisitos:

- **Documento público:** documento formal publicado no site da instituição e assinado pela direção, indicando o compromisso da Escola Universitária com a igualdade de género, com objetivos claros e ações detalhadas para atingir os objetivos propostos;
- **Recursos dedicados:** alocação de recursos altamente qualificados em igualdade de género para a concepção, implementação e monitoramento do Plano;
- **Recolha e monitorização de dados:** recolha de dados desagregados por sexo/género dos trabalhadores (e estudantes) e elaboração de relatórios anuais com base nestes indicadores;
- **Formação:** acções de sensibilização e formação sobre igualdade de género e preconceitos inconscientes de género, dotando trabalhadores e gestores de competências específicas para identificar e actuar em situações de discriminação.

GENDER EQUALITY PLAN

The Gender Equality, Inclusion and Non-Discrimination Plan, hereinafter referred to as the Plan, follows the process and content requirements of the Horizon Europe framework programme¹. The process of preparing the Plan then complies with the following requirements:

- **Public document:** formal document published on the institution's website and signed by the management, indicating the University's commitment to gender equality, with clear objectives and detailed actions to achieve the proposed objectives;
- **Dedicated resources:** allocation of highly qualified resources on gender equality for the design, implementation and monitoring of the Plan;
- **Data collection and monitoring:** collection of data disaggregated by sex/gender of workers (and students) and preparation of annual reports based on these indicators;
- **Training:** awareness-raising and training actions on gender equality and unconscious gender prejudices, providing workers and managers with specific skills to identify and act in situations of discrimination.

¹ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

ESTRUTURA

ÂMBITO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O presente Plano aplica-se ao conjunto da Sharing Meta Educação e grupo Sharing em geral, tendo em conta as suas condições específicas, em especial no que toca às vertentes relacionadas com as atividades de Ensino e Investigação.

O Plano assenta numa abordagem interseccional de promoção da cultura e é composto por objetivos e 23 ações estratégicas distribuídas por 5 áreas temáticas

Deverá ser criada uma **Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND)**, ou equivalente, que assegurará o acompanhamento e avaliação contínua do Plano. Esta comissão deverá 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.

Para garantir uma eficiente implementação do Plano, será ainda criada uma estrutura tripartida, responsável pela execução das diversas ações e constituída pelos seguintes elementos: **Responsável Institucional, Responsável pela Coordenação do Plano, Equipa Técnica e Agentes de Mudança.**

STRUCTURE

SCOPE OF THE PLAN FOR GENDER EQUALITY, INCLUSION AND NON-DISCRIMINATION

This Plan applies to the whole of Sharing Meta Educação and the Sharing group in general, taking into account their specific conditions, in particular with regard to aspects related to Teaching and Research activities.

The Plan is based on an intersectional approach to promoting culture and is made up of objectives and 23 strategic actions spread across 5 thematic areas

A **Commission for Gender Equality, Inclusion and Non-Discrimination (CGEND)**, or equivalent, should be created to ensure the continuous monitoring and evaluation of the Plan. This committee should prepare an annual report, assessing the effectiveness of the main actions to promote equality and inclusion, developing the indicators that it considers relevant and issuing recommendations.

In order to guarantee efficient implementation of the Plan, a tripartite structure will also be created, responsible for the execution of the various actions and made up of the following elements: **Institutional Responsible, Responsible for the Coordination of the Plan, Technical Team and Change Agents.**

SOBRE A ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADES

Responsável Institucional: membro da equipa reitoral responsável pela articulação do Plano de Igualdade de Género com a política e estratégia da Sharing Meta Educação - Escola Universitária e por assegurar a integração sistemática da igualdade de género ao nível institucional.

Responsável pela Coordenação do Plano: pessoa com conhecimento especializado na área do género, que possa identificar quer necessidade de formação neste domínio, quer especialistas na comunidade científica para a sua execução. É a pessoa responsável pela concretização dos objetivos do Plano, devendo zelar pela eficácia da sua implementação.

Equipa Técnica: constituída por pessoal qualificado da Sharing Meta Educação - Escola Universitária na área do género e da diversidade cuja função será apoiar o trabalho e sustentação científica do plano.

Agentes de Mudança: pontos de contacto ao nível das Unidades Orgânicas e Unidades de Investigação para concertar a criação, implementação e monitorização das ações. São as pessoas responsáveis pelo desenvolvimento das ações focalizadas e de pequena escala.

No grupo Sharing, o acompanhamento das medidas associadas à implementação do Plano cabe à **Rede para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (RIIND)** da Fundação Sharing, a qual integra um representante de cada entidade do grupo. 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 do grupo.

ON ASSIGNING RESPONSIBILITIES

Institutional Manager: member of the Rectoral team responsible for articulating the Gender Equality Plan with the policy and strategy of Sharing Meta Educação - Escola Universitária and for ensuring the systematic integration of gender equality at institutional level.

Responsible for Coordinating the Plan: person with specialised knowledge in the area of gender, who can identify both the need for training in this field and specialists in the scientific community for its implementation. It is the person responsible for achieving the objectives of the Plan, and must ensure the effectiveness of its implementation.

Technical Team: made up of qualified personnel from Sharing Meta Educação - Escola Universitária in the area of gender and diversity, whose function will be to support the work and scientific support of the plan.

Agents of Change: points of contact at the level of Organic Units and Research Units to coordinate the creation, implementation and monitoring of actions. They are the people responsible for the development of focused and small-scale actions.

In the Sharing group, a Network for Gender Equality, Inclusion and Non-Discrimination of the Sharing Foundation is responsible for the monitoring of the measures associated with the implementation of the Plan. The Network includes a representative of each group. This Network's mission is to promote the exchange of experiences, actions and recommendations related to Gender Equality, Inclusion and Non-Discrimination between the Group's Schools.

CULTURA

PROMOVER A IGUALDADE E INCLUSÃO NA SHARING ESCOLA UNIVERSITÁRIA

Algumas iniciativas precisam ser desencadeadas com o objetivo de criar uma cultura de igualdade, inclusão, não discriminação e diversidade na Sharing Meta Educação - Escola Universitária. São estas:

- 1** - Incluir o tema da igualdade, inclusão e não discriminação, 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 Sharing Meta Educação - Escola Universitária, quando aplicável.
- 4** - Promover ações de sensibilização visando uma representação equilibrada por género nos principais órgãos de representação e decisão da Sharing Meta Educação - Escola Universitária.
- 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).

CULTURE

PROMOTING EQUALITY AND INCLUSION AT SHARING ESCOLA UNIVERSITÁRIA

Some initiatives need to be triggered in order to create a culture of equality, inclusion, non-discrimination and diversity at Sharing Meta Educação - Escola Universitária. These encompass:

- 1** - Include the theme of equality, inclusion and non-discrimination in formal communication: website, brochures, internal and external disclosure documents.
- 2** - Review the formal communication media, in order to use a language that avoids discrimination, by gender or other components.
- 3** - Promote the principles of gender equality, inclusion and non-discrimination in all activities carried out by Sharing Meta Educação - Escola Universitária, when applicable.
- 4** - Promote awareness-raising actions aimed at a gender-balanced representation in the main representation and decision-making bodies of Sharing Meta Educação - Escola Universitária.
- 5** - Integrate the Plan for Gender Equality, Inclusion and Non-Discrimination in the strategic plans and activities.
- 6** - Promote institutional initiatives to promote gender equality, inclusion and non-discrimination or relevant studies in these areas.
- 7** - Promote and support initiatives that favor gender equality, inclusion, non-discrimination and diversity (e.g., training actions, meetings on the subject, network of good practices).

AÇÕES

Medidas de promoção da igualdade de género, inclusão e não discriminação

São definidas cinco áreas estratégicas de atuação, para enquadrar as ações de promoção de igualdade de género, inclusão e não discriminação a desenvolver na Sharing Meta Educação - Escola Universitária.

A. ESTRUTURAS DE GOVERNAÇÃO E DECISÃO

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

- A1)** uma representação equilibrada das componentes consideradas relevantes nos diferentes níveis da estrutura organizacional;
- A2)** o intercâmbio de experiências, boas práticas e soluções na Sharing Meta Educação - Escola Universitária;
- A3)** a inclusão da temática da igualdade de género, inclusão e não discriminação nos documentos estratégicos e de planeamento da Sharing Meta Educação - Escola Universitária;
- A4)** a adoção de processos que garantam a igualdade de género, inclusão e não discriminação;
- A5)** o equilíbrio qualitativo e quantitativo na representação entre homens e mulheres nos órgãos de direção e coordenação.

ACTIONS

Measures to promote gender equality, inclusion and non-discrimination

Five strategic areas of action are defined, to frame the actions to promote gender equality, inclusion and non-discrimination to be developed at Sharing Meta Educação - Escola Universitária.

A. LEADERSHIP AND DECISION MAKING

Promoting equal opportunities and eliminating discrimination based on gender or other components, promoting:

- A1)** a balanced representation of the components considered relevant at the different levels of the organisational structure;
- A2)** the exchange of experiences, good practices and solutions at Sharing Meta Educação - Escola Universitária;
- A3)** the inclusion of the theme of gender equality, inclusion and non-discrimination in the strategic and planning documents of Sharing Meta Educação - Escola Universitária;
- A4)** the adoption of processes that guarantee gender equality, inclusion and non-discrimination;
- A5)** the qualitative and quantitative balance in the representation between men and women in the management and coordination bodies.

B. 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:

B1) 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;

B2) assegurando a transparência nos processos de avaliação e promoção, por forma a evitar enviesamentos baseados no género ou em outras componentes discriminatórias;

B3) 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;

B4) 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;

B5) promovendo, sempre que possível, a paridade de género nos júris, painéis, comissões e demais instâncias de recrutamento e avaliação.

B. RECRUITMENT, PERFORMANCE APPRAISAL AND CAREER ADVANCEMENT

Promote gender equality, inclusion and non-discrimination in terms of recruitment and career development opportunities, both at the level of teachers and researchers, and at the technical and administrative level:

B1) ensuring the adoption of recruitment and selection criteria and procedures that respect the principles of equality and non-discrimination, based on gender or other components;

B2) ensuring transparency in the evaluation and promotion processes, in order to avoid biases based on gender or other discriminatory components;

B3) disclosing the legal mechanisms that allow the protection of workers and students within the scope of their academic, professional or evaluation performance, namely with regard to the protection of parenthood;

B4) encouraging the adoption of support and coaching measures, in order to promote a balanced representation, qualitatively and/or quantitatively, of people holding components considered discriminatory in decision-making, management and leadership positions;

B5) promoting, whenever possible, gender parity in juries, panels, commissions and other recruitment and evaluation instances.

C. 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:

- C1)** adotando linguagem não discriminatória, quer interna quer externamente;
- C2)** adotando uma política de marketing e publicidade livre de estereótipos associados a discriminação, de género ou outros, e que promova a diversidade;
- C3)** disseminando boas práticas que possam servir de modelo para a promoção da igualdade de género, inclusão e não discriminação na Sharing Meta Educação - Escola Universitária;
- C4)** 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;
- C5)** fomentando ações de divulgação e extensão promotoras da igualdade de género e inclusão destinadas a públicos externos à Sharing Meta Educação - Escola Universitária.

C. INTERNAL AND EXTERNAL COMMUNICATION

Encourage the use of language free of discriminatory terms and/or meanings, associated with sex, gender or other components of discrimination, and promote the dissemination of good practices to promote equality:

- C1)** adopting non-discriminatory language, both internally and externally;
- C2)** adopting a marketing and advertising policy free of stereotypes associated with discrimination, gender or otherwise, and that promotes diversity;
- C3)** disseminating good practices that can serve as a model for the promotion of gender equality, inclusion and non-discrimination at Sharing Meta Educação - Escola Universitária;
- C4)** disseminating information on scientific publications, research projects, doctoral theses and master's dissertations that may contribute to the promotion of gender equality and inclusion in society;
- C5)** promoting dissemination and extension actions promoting gender equality and inclusion aimed at audiences outside Sharing Meta Educação - Escola Universitária.

D. 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:

D1) desenvolvendo e implementando ações que possam promover o equilíbrio na participação de homens e mulheres na vida familiar;

D2) 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;

D3) promovendo os direitos de proteção e assistência à família (e.g., licença de parentalidade) e os recursos (e.g., creche, protocolos com as escolas do grupo Sharing, prática desportiva e de tempos livres, atividades culturais) que possam apoiar os membros da comunidade académica e seus familiares no seu desenvolvimento pessoal.

D. WORK-FAMILY BALANCE (PERSONAL LIFE)

Develop and disseminate different practices that promote reconciliation between work and family (personal) life, equality and inclusion:

D1) developing and implementing actions that can promote balance in the participation of men and women in family life;

D2) disclosing the existing opportunities, under the terms of the law, for the enjoyment of flexible working hours and workplace, considering the specific needs of each individual;

D3) promoting family protection and assistance rights (e.g., parental leave) and resources (e.g., day care, protocols with Sharing schools, sports and leisure activities, cultural activities) that can support members of the academic community and their families in their personal development.

E. 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:

- E1)** promovendo a incorporação, sempre que adequado, de variáveis relacionadas com o sexo, género e outras componentes discriminatórias nos estudos e projetos a desenvolver;
- E2)** incentivando e divulgando os resultados de investigação ligados a uma perspetiva de igualdade de género, inclusão e não discriminação;
- E3)** incorporando, sempre que adequado, os temas da igualdade de género e inclusão nos planos de estudo;
- E4)** incentivando a criação de unidades curriculares ou outras ações de formação nas áreas da igualdade de género, inclusão e não discriminação;
- E5)** 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.

E. RESEARCH AND TEACHING

Strive for the principles of gender equality, inclusion and non-discrimination to be present in the main research activities and in the different aspects of teaching:

- E1)** promoting the incorporation, whenever appropriate, of variables related to sex, gender and other discriminatory components in the studies and projects to be developed;
- E2)** encouraging and disseminating research results linked to a perspective of gender equality, inclusion and non-discrimination;
- E3)** incorporating, whenever appropriate, the themes of gender equality and inclusion in study plans;
- E4)** encouraging the creation of curricular units or other training actions in the areas of gender equality, inclusion and non-discrimination;
- E5)** monitoring the main aspects of research and teaching (publications, funding, enrolment in study cycles, academic success, etc.) based on variables relevant to gender equality, inclusion and non-discrimination.

CALENDÁRIO, METAS E INDICADORES

Dada a grande diversidade e autonomia que caracterizam a Sharing Meta Educação - Escola Universitária, designadamente os departamentos e serviços, o Plano de Ação será vivo e dinâmico.

Seguindo a metodologia provida pela ferramenta GEAR², as mudanças implementadas devem ser estruturais e bem suportadas para poderem ser efetivas. Nesse sentido, a metodologia propõe quatro etapas de ação para definir, planejar, atuar e analisar os possíveis avanços da Sharing Meta Educação - Escola Universitária;

- 1.** A fase de **auditoria**, na qual os dados desagregados por género são adquiridos e os procedimentos, processos e práticas são analisados criticamente para identificar desigualdades e preconceitos de género;
- 2.** A fase de **planeamento**, na qual são definidos objetivos, metas, ações e medidas para sanar os problemas identificados, alocar recursos e responsabilidades e acordar prazos;
- 3.** A fase de **implementação**, na qual as atividades são implementadas e os esforços de divulgação são feitos para expandir gradativamente a rede de atores;
- 4.** A fase de **monitorização e avaliação**, na qual o processo e o progresso são monitorizados e avaliados regularmente.

TIMELINE, GOALS AND INDICATORS

Given the great diversity and autonomy that characterise Sharing Meta Educação - Escola Universitária, namely the departments and services, the Action Plan will living and dynamic.

Following the methodology provided by the GEAR² tool, the implemented changes must be structural and well supported in order to be effective. In this sense, the methodology proposes four stages of action to define, plan, act and analyse the possible advances of Sharing Meta Educação - Escola Universitária;

- 1.** The **audit** phase, in which gender-disaggregated data are acquired and procedures, processes and practices are critically analyzed to identify gender inequalities and biases;
- 2.** The **planning** phase, in which objectives, goals, actions and measures are defined to solve the identified problems, allocate resources and responsibilities and agree on deadlines;
- 3.** The **implementation** phase, in which activities are implemented and dissemination efforts are made to gradually expand the network of actors;
- 4.** The **monitoring and evaluation** phase, in which the process and progress are regularly monitored and evaluated.

² GEAR Tool's action steps: 1) Create the necessary conditions; 2) Analyse and assess the state of play in the institution; 3) Establish the Gender Equality Plan (GEP); 4) Implement the GEP; 5) Monitor and evaluate GEP's progress; and, 6) The future of the GEP. Available at: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide>

Os resultados destes exercícios de acompanhamento permitem ajustar e melhorar as atividades de forma a otimizar os seus resultados.

No que se refere ao **calendário** de implementação, todas as medidas indicadas no Plano deverão estar concretizadas no período 2023-2028, cabendo à Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND) definir as respetivas prioridades e estabelecer os correspondentes objetivos de curto e médio prazo.

O Plano será definido e implementado seguindo linhas gerais como as dispostas na Tabela 1, sendo que uma versão detalhada e calendarizada será apresentada no momento da formação da CIIND.

The results of these follow-up exercises allows the adjustment and improvement of activities and optimizes results.

With regard to the implementation **schedule**, all the measures indicated in the Plan must be implemented in the period 2023-2028, with the Commission for Gender Equality, Inclusion and Non-Discrimination (CIIND) being responsible for defining the respective priorities and establishing the corresponding objectives for short and medium term.

The Plan will be defined and implemented following general guidelines as shown in Table 1, with a detailed and scheduled version being presented at the time of formation of the CIIND.

Área	Objetivo	Medida	Calendário	Responsável	Indicadores
A. Estruturas de Governança e Decisão	Promover a igualdade de oportunidades e eliminar a discriminação, baseada no género ou em outras componentes.	A.1. Fomentar uma representação equilibrada das componentes consideradas relevantes nos diferentes níveis da estrutura organizacional.			
		A.2. Fomentar o intercâmbio de experiências, boas práticas e soluções na SME-EU			
		A.3. Fomentar a inclusão da temática da igualdade de género, inclusão e não discriminação nos documentos estratégicos e de planeamento da SME-EU.			
		A.4. Fomentar a adoção de processos que garantam a igualdade de género, inclusão e não discriminação.			
		A.5. Fomentar o equilíbrio qualitativo e quantitativo na representação entre homens e mulheres nos órgãos de direção e coordenação.			
B. 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.	B.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.			
		B.2. Assegurar a transparência nos processos de avaliação e promoção, por forma a evitar enviesamentos baseados no sexo, género ou em outras componentes discriminatórias.			
		B.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.			
		B.4. Fomentar a adoção de medidas de apoio e coaching, por forma a promover uma representação equilibrada qualitativa e/ou quantitativa das pessoas detentoras de componentes consideradas discriminatórias nas posições de decisão, de direção e de liderança.			
		B.5. Promover, sempre que possível, a paridade de género nos júris, painéis, comissões e demais instâncias de recrutamento e avaliação.			
C. 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.	C.1. Adotar linguagem não discriminatória, quer interna quer externamente.			
		C.2. Adotar uma política de marketing e publicidade livre de estereótipos associados a discriminação, de género ou outros, e que promova a diversidade.			
		C.3. Disseminar boas práticas que possam servir de modelo para a promoção da igualdade de género, inclusão e não discriminação na SME-EU.			
		C.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.			
		C.5. Fomentar ações de divulgação e extensão promotoras da igualdade de género e inclusão destinadas a públicos externos à SME-EU			

Área	Objetivo	Medida	Calendário	Responsável	Indicadores
D. 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.	D.1. Desenvolver e implementar ações que possam promover o equilíbrio na participação de homens e mulheres na vida familiar.			
		D.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.			
		D.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.			
E. 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.	E.1. Promover a incorporação, sempre que adequado, de variáveis relacionadas com o sexo, género e outras componentes discriminatórias nos estudos e projetos a desenvolver.			
		E.2. Incentivar e divulgar os resultados de investigação ligados a uma perspetiva de igualdade de género, inclusão e não discriminação.			
		E.3. Incorporar, sempre que adequado, os temas da igualdade de género e inclusão nos planos de estudo.			
		E.4. Incentivar a criação de unidades curriculares ou outras ações de formação nas áreas da igualdade de género, inclusão e não discriminação.			
		E.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.			

Tabela 1. Proposta com linhas gerais que definem o Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação

GLOSSÁRIO

Listam-se aqui conceitos e alguns termos-chave utilizados no Plano de Igualdade de Géneros da Sharing Meta Educação - Escola Universitária. As definições constantes neste Glossário surge fundamentada em várias fontes, nomeadamente documentos legislativos e estratégicos nacionais, da União Europeia e do Conselho da Europa, bem como os conceitos usados e/ ou recomendados pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE).

IGUALDADE DE GÉNERO — Igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades para mulheres e homens, meninas e meninos.

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO — Ideias preconcebidas segundo as quais mulheres e homens são arbitrariamente atribuídos a características e papéis determinados e limitados por seu género.

DISCRIMINAÇÃO COM BASE NO SEXO E NO GÉNERO — Discriminação que ocorre devido à interação entre o sexo (como as características biológicas das mulheres e dos homens) e as suas identidades, atributos e papéis socialmente construídos e o significado social e cultural da sociedade para as diferenças biológicas entre mulheres e homens.

ABORDAGEM INTERSECCIONAL - Método de investigação em que o género, etnia, classe, sexualidade e outras diferenças sociais são analisadas em simultâneo (EIGE, 2021³).

GLOSSARY

Some concepts and key terms used in the Gender Equality Plan of Sharing Meta Educação - Escola Universitária are listed here. The definitions contained in this Glossary are based on various sources, namely national legislative and strategic documents, from the European Union and the Council of Europe, as well as the concepts used and/or recommended by the European Institute for Gender Equality (EIGE).

GENDER EQUALITY — Equal rights, responsibilities and opportunities for women and men, girls and boys.

GENDER STEREOTYPES — Preconceived ideas according to which women and men are arbitrarily assigned characteristics and roles determined and limited by their gender.

DISCRIMINATION ON THE BASIS OF SEX AND GENDER — Discrimination that occurs because of the interaction between sex (such as the biological characteristics of women and men) and their socially constructed identities, attributes and roles, and society's social and cultural significance for differences biological differences between women and men.

INTERSECTIONAL APPROACH - Research method in which gender, ethnicity, class, sexuality and other social differences are analysed simultaneously (EIGE, 2021).

³ EIGE (2021). HomeGender mainstreaming: Concepts and definitions. Disponível em <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions> [24-09-2021].

CONCILIAÇÃO - estado de equilíbrio satisfatório entre a vida profissional e a vida privada. De acordo com a Constituição da República Portuguesa, todos os trabalhadores sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

DADOS DESAGREGADOS POR SEXO -

Dados recolhidos e apresentados separadamente para o sexo feminino e para o sexo masculino. Permitem a medição das diferenças entre estes em várias dimensões sociais e económicas e são um dos requisitos para a obtenção de estatísticas de género (EIGE, 2021).

AVALIAÇÃO DE IMPACTO DE GÉNERO —

Ferramenta de política para a triagem de uma determinada proposta de política a fim de detectar e avaliar seu impacto diferencial ou efeitos sobre mulheres e homens para que esses desequilíbrios possam ser corrigidos antes que a proposta seja endossada.

LINGUAGEM SENSÍVEL AO GÉNERO — A igualdade de género na linguagem é alcançada quando mulheres e homens – e aqueles que não se enquadram no sistema binário de género – são tratados por meio da linguagem como pessoas de igual valor, dignidade, integridade e respeito.

ASSÉDIO — Conduta indesejada relacionada com o sexo de uma pessoa que ocorram com o propósito ou efeito de violar a dignidade dessa pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

VIOLÊNCIA DE GÉNERO — Violência dirigida contra uma pessoa por causa de seu género, identidade de género ou expressão de género, ou que afeta pessoas de um determinado género de forma desproporcional.

...

CONCILIATION - state of satisfactory balance between professional and private life. According to the Constitution, all workers, regardless of age, sex, race, citizenship, territory of origin, religion, political or ideological convictions, have the right to organize work in socially dignified conditions, in order to provide personal fulfilment and to allow the conciliation of professional activity with family life.

DATA DISAGGREGATED BY GENDER - Data collected and presented separately for females and males. Allows the measurement of differences between them in various social and economic dimensions and are one of the requirements for obtaining gender statistics (EIGE, 2021).

GENDER IMPACT ASSESSMENT — Policy tool for screening a given policy proposal to detect and assess its differential impact or effects on women and men so that these imbalances can be corrected before the proposal is endorsed.

GENDER-SENSITIVE LANGUAGE — Gender equality in language is achieved when women and men – and those who do not fit into the binary gender system – are treated through language as persons of equal value, dignity, integrity and respect.

HARASSMENT — Unwelcome conduct related to a person's gender that occurs with the purpose or effect of violating that person's dignity and creating an

intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

GENDER-BASED VIOLENCE — Violence directed against a person because of their gender, gender identity or gender expression, or that disproportionately affects people of a given gender.

