

**U**

**LISBOA**

---

UNIVERSIDADE  
DE LISBOA

**IGUALDADE E INCLUSÃO NA  
ULISBOA – DIAGNÓSTICO  
PRELIMINAR**

**REDE PARA A IGUALDADE DE GÉNERO,  
INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO DA  
UNIVERSIDADE DE LISBOA (RIIND)**

MARÇO DE 2023



# Índice

<b>1. Introdução.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Abordagem Metodológica.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Resultados .....</b>	<b>4</b>
3.1 Resultados quantitativos.....	4
<i>Estruturas de governo e decisão .....</i>	<i>4</i>
<i>Pessoal docente .....</i>	<i>6</i>
<i>Investigadores .....</i>	<i>7</i>
<i>Pessoal não docente .....</i>	<i>8</i>
<i>Novas contratações .....</i>	<i>9</i>
<i>Horas de licença de maternidade/paternidade .....</i>	<i>9</i>
<i>Denúncias/reclamações.....</i>	<i>9</i>
<i>Estudantes .....</i>	<i>9</i>
<i>Diplomados .....</i>	<i>15</i>
<i>Associações de Estudantes .....</i>	<i>19</i>
<i>Bolseiros.....</i>	<i>19</i>
<i>Alojamento .....</i>	<i>20</i>
3.2 Resultados qualitativos.....	20
<b>4. Conclusões.....</b>	<b>21</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, progressos significativos têm sido feitos na União Europeia (UE) em matéria de redução das desigualdades, nomeadamente pela adoção de legislação em matéria de igualdade de tratamento, da integração da perspectiva de género em todas as políticas e da tomada de medidas específicas de promoção da mulher. As tendências são encorajadoras, mas as disparidades ainda existem em todos os contextos.

A Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são a visão comum para a Humanidade, um contrato entre os líderes mundiais, os povos e “uma lista das coisas a fazer em nome dos povos e do planeta”. A Agenda 2030, publicada em 2015, é uma agenda alargada e ambiciosa que aborda várias dimensões do desenvolvimento sustentável (social, económico e ambiental) e que promove a paz, a justiça e instituições eficazes. Os 17 ODS, alicerçados em 169 metas, têm como base os progressos e lições aprendidas com os 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, estabelecidos entre 2000 e 2015, e são fruto do trabalho conjunto de governos e cidadãos de todo o mundo. No âmbito específico da igualdade e da não discriminação, destacam-se o ODS 5 e 10:

	<p><b>“Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas”</b></p> <p>Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em todos os lugares. Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas pública e privada, incluindo tráfico, exploração sexual e outros tipos. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança.</p>
	<p><b>“Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países”</b></p> <p>Capacitar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente de idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião ou condição económica ou outra. Garantir a igualdade de oportunidades. Reduzir as desigualdades de resultado, eliminando leis, políticas e práticas discriminatórias.</p>

A Estratégia de Igualdade de Género da União Europeia vem dar cumprimento ao compromisso assumido pela Comissão Europeia, em favor de uma “União da Igualdade”, apresentando objetivos políticos e ações tendo em vista progressos significativos até 2025, rumo a uma Europa mais equitativa. O objetivo é uma União onde todas as pessoas, em toda a sua diversidade, sejam livres para fazer as suas escolhas, tenham oportunidades iguais para prosperar e possam participar e liderar.

Os objetivos principais da estratégia<sup>1</sup> são pôr termo à violência baseada no género, combater os estereótipos de género, colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho, assegurar uma participação equitativa em todos os setores da economia, colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres, bem como as disparidades de género no plano da prestação de cuidados, e alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão. A estratégia prossegue uma dupla abordagem, que compreende a integração da perspectiva de género e a adoção de medidas específicas, constituindo a interseccionalidade um princípio horizontal que preside à sua

<sup>1</sup> [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_pt](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pt)

execução. Embora a estratégia se centre sobretudo em ações a levar a cabo na UE, é igualmente coerente com a política externa europeia em matéria de igualdade de género e de empoderamento das mulheres.

A integração da igualdade de género, bem como de outros vetores de inclusão, na política de educação e formação continua a ser crucial nos países onde a igualdade de acesso à educação é um dado adquirido, o que é o caso na maioria dos Estados-Membros da UE. Diversas entidades financiadoras têm incentivado as Instituições de Ensino Superior a desenvolver os seus Planos de Igualdade de Género ou equivalentes, tornando a sua execução um requisito obrigatório para a atribuição de financiamentos.

No ano de 2022, a Universidade de Lisboa publicou o seu primeiro Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação, tendo em vista: o reforço e consolidação da igualdade, 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.

O Plano aplica-se ao conjunto das Escolas e Serviços da Universidade de Lisboa, sem prejuízo de as Escolas, no âmbito da sua autonomia, poderem ter planos próprios ou adaptar e desenvolver este plano tendo em conta as suas condições específicas, em especial no que toca às vertentes relacionadas com as atividades de Ensino e Investigação. Ao nível de cada Escola, dos Serviços Centrais e dos Serviços de Ação Social serão criadas Comissões para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND), ou equivalentes, para o acompanhamento do plano geral ou dos respetivos planos. A sua implementação será feita de forma gradual e flexível. Para que as medidas indicadas se vejam concretizadas, as Comissões de cada Escola, Serviços Centrais e Serviços de Ação Social da ULisboa definirão as prioridades, identificando as metas e indicadores mais relevantes.

A elaboração deste Plano seguiu-se à iniciativa de várias das Escolas da ULisboa, que já tinham avançado e criado os seus próprios Planos para a Igualdade. Em 2022 foi procurado um enquadramento mais genérico para a Universidade, que permitisse gerar coerência e estimular a iniciativa das Escolas e Serviços com menos atividade nesta área. Foi, ainda, criada a Rede para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (RIIND) da ULisboa, que junta representantes de todas as Escolas e Serviços, permitindo a reunião de resultados, a reflexão conjunta e a partilha de boas práticas.

Tendo em vista o acompanhamento do Plano elaborado, considerou-se essencial estabelecer um cenário base, conseguido através da atividade de diagnóstico cujos resultados aqui se apresentam. Face às dificuldades metodológicas que se apresentaram, tratou-se de um primeiro exercício, que se deve considerar preliminar. O objetivo é atualizar o diagnóstico todos os anos, através de um processo mais eficaz e abrangente de recolha de informação.

## 2. ABORDAGEM METODOLÓGICA

A Universidade de Lisboa, que resultou da fusão, em 2013, das anteriores Universidade de Lisboa e Universidade Técnica de Lisboa, compreende 18 Escolas, que são unidades orgânicas de ensino e investigação dotadas de órgãos de governo próprios: Faculdade de Arquitetura (FA), Faculdade de Belas-Artes (FBA), Faculdade de Ciências (FC), Faculdade de Direito (FD), Faculdade de Farmácia

(FF); Faculdade de Letras (FL); Faculdade de Medicina (FM); Faculdade de Medicina Dentária (FMD), Faculdade de Medicina Veterinária (FMV), Faculdade de Motricidade Humana (FMH), Faculdade de Psicologia (FP), Instituto de Ciências Sociais (ICS), Instituto de Educação (IE), Instituto de Geografia e Ordenamento do Território (IGOT), Instituto Superior de Agronomia (ISA), Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP), Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) e Instituto Superior Técnico (IST). Para além destas unidades de ensino e investigação, a Universidade de Lisboa inclui ainda os Serviços Centrais (SC) (que compreendem a Reitoria, o Estádio Universitário de Lisboa (EUL), os Museus e o Instituto de Investigação Científica Tropical (IICT)) e os Serviços de Ação Social (SAS), ambas unidades dotadas de autonomia administrativa e financeira.

A definição de indicadores pretendeu abranger diversas áreas de ação da ULisboa, designadamente estruturas de governo e decisão, pessoal docente, investigadores, pessoal não docente, estudantes, diplomados, atribuição de bolsas de estudo e alojamento. Visou, ainda, permitir a concretização da atividade de diagnóstico da realidade da ULisboa em matéria de igualdade de género e de inclusão, marcando um ponto de partida para a definição de metas e indicadores, que permitam a recolha de dados e o acompanhamento da evolução das diferentes fases de implementação e dos objetivos do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação.

Para a recolha de dados, foi solicitado às Escolas e Serviços, em julho de 2022, o preenchimento de uma tabela com informação relevante. Esses dados foram devolvidos outubro de 2022. O tratamento dos dados agregados, sem individualização das Escolas e Serviços, foi posteriormente feito e discutido numa reunião da RIIND, ocorrida em novembro de 2022, de modo a criar-se um entendimento comum face às dimensões da (des)igualdade e melhorar-se a prática futura de recolha de dados. Dada a forma de recolha, é possível que alguns dos dados não correspondam integralmente à informação disponível em outras fontes estatísticas, considerando-se, no entanto, que os dados recolhidos no âmbito deste trabalho permitem a caracterização da Universidade de Lisboa como um todo.

Face ao exposto, os dados que aqui se apresentam, referentes ao ano letivo 2020/2021, permitem uma visão global da comunidade da Universidade de Lisboa, pretendendo servir de ponto de referência para os indicadores a monitorizar nos próximos anos.

Importa, por último, referir que, nesta primeira abordagem, apenas foi possível a apresentação de dados considerando uma perspetiva binária (sexo feminino e sexo masculino), uma vez que os dados se encontravam apenas disponíveis neste formato, mas procurar-se-á, no futuro, a adoção de abordagens mais abrangentes e representativas.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados quantitativos

##### Estruturas de governo e decisão

A estrutura de governo e decisão da Universidade de Lisboa é composta pelo Conselho Geral, Reitor e Equipa Reitoral, Conselho de Gestão e Administrador.

Pela análise dos dados apresentados na Figura 1, verifica-se existir um equilíbrio genérico entre a proporção de elementos do sexo masculino e elementos do sexo feminino, embora a presença de

elementos do sexo masculino seja superior, tanto no Conselho Geral, como no Conselho de Gestão e Equipa Reitoral (Vice-Reitores e Pró-Reitores). O Presidente do Conselho Geral, o Reitor e o Administrador são três cargos desempenhados, à data, por elementos do sexo masculino.

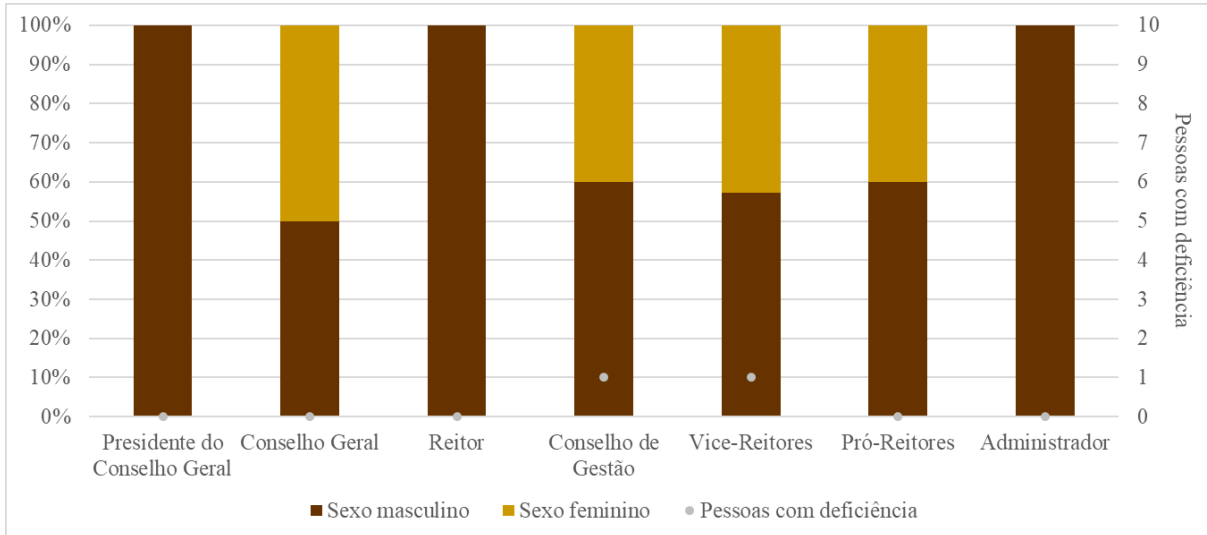


Figura 1. Estrutura de governo e decisão da Universidade de Lisboa, ano 2021

A Universidade de Lisboa integra as Escolas, que têm a designação de Faculdade ou Instituto e são unidades orgânicas de ensino e investigação, dotadas de órgãos de governo próprio. Apresenta-se na Figura 2 a proporção, por sexo, existente nos órgãos de governo, assim como o número de pessoas com deficiência. De modo geral, verifica-se um desequilíbrio significativo, com uma sobrerrepresentação de elementos do sexo masculino. Salienta-se que, à data a que reportam os dados, apenas três escolas (cerca de 17%) tinham o cargo de Presidente/Diretor ocupado por alguém do sexo feminino. Verifica-se representatividade de pessoas com deficiência.

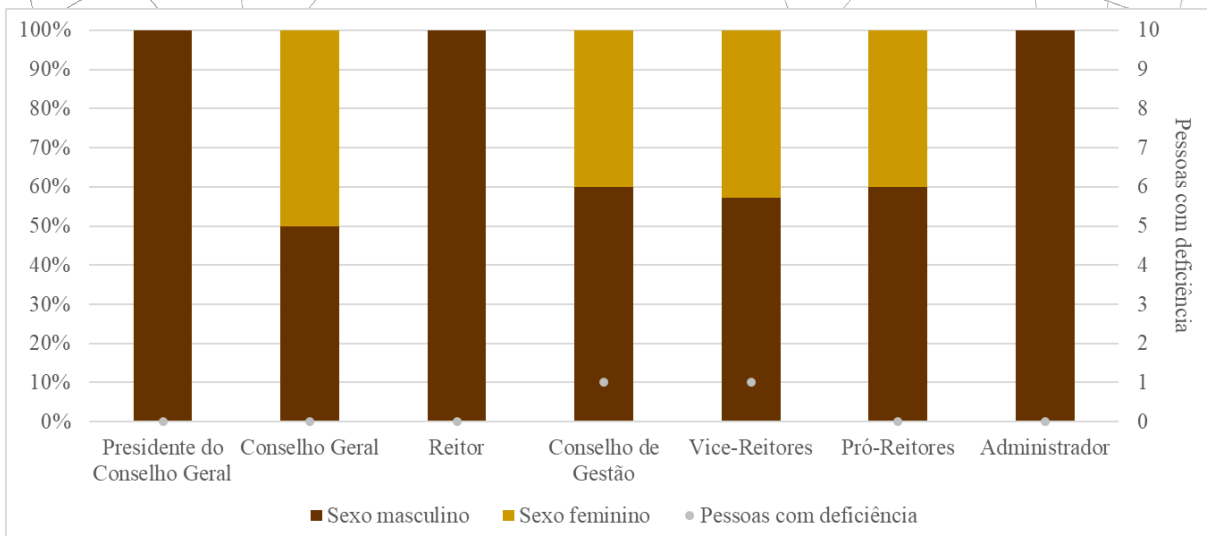


Figura 2. Estrutura de governo e decisão no total das Escolas da Universidade de Lisboa, ano 2021

Por fim, também os Serviços de Ação Social têm uma estrutura de governo próprio, pelo que se apresenta, na Figura 3, a sua situação atual em termos de igualdade e inclusão. De referir, ainda, que faz parte da estrutura de governo e decisão dos SAS o Conselho de Ação Social (CAS). No entanto, não foram reportados dados relativamente ao mesmo por ausência de nomeação pelas Associações de Estudantes dos dois estudantes representantes no CAS. O Presidente do Conselho de Ação Social e o Administrador são dois cargos desempenhados, à data, por elementos do sexo masculino. No conselho de Gestão verifica-se a inclusão de pessoas com deficiência.

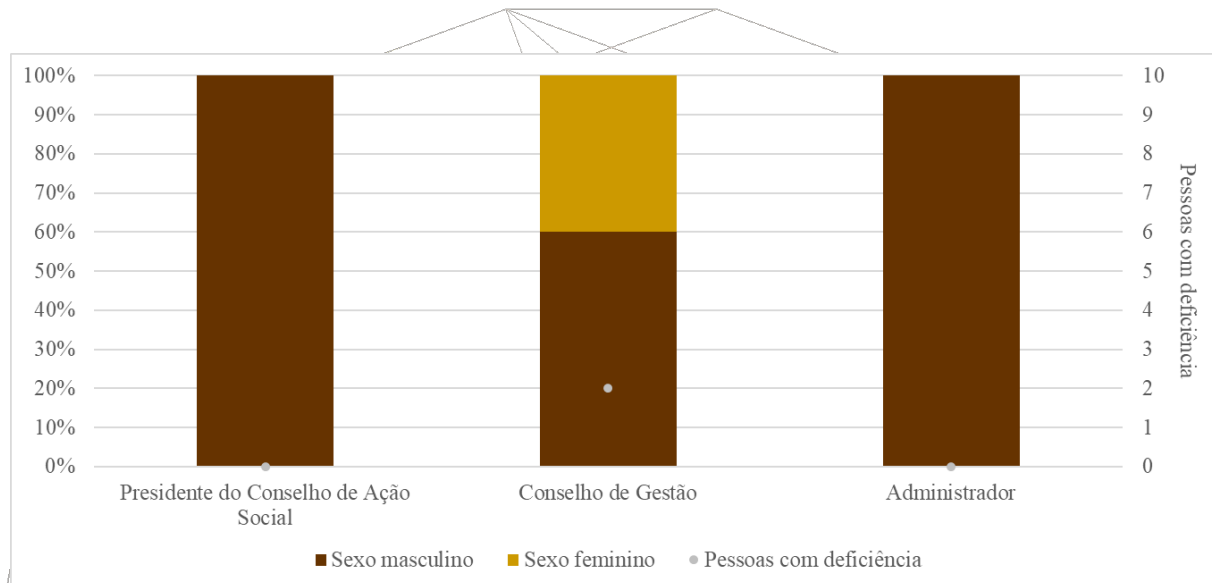


Figura 3. Estrutura de governo e decisão dos Serviços de Ação Social da Universidade de Lisboa, ano 2021

### Pessoal docente

O pessoal docente da Universidade de Lisboa é composto pelo conjunto dos seus Professores Catedráticos, Professores Associados e Professores Auxiliares, bem como pelos professores convidados nas diversas categorias do pessoal docente. Na Figura 4 apresentam-se os resultados globais da ULisboa, considerando o corpo docente de todas as Escolas. De forma geral, observa-se que nas diferentes categorias existem mais de 50% de elementos do sexo masculino, sendo a situação mais equilibrada no patamar inicial da carreira. Significativamente, a desigualdade aumenta à medida que se sobe na hierarquia. Em todas as categorias, com exceção dos professores catedráticos convidados, estão presentes pessoas com deficiência.

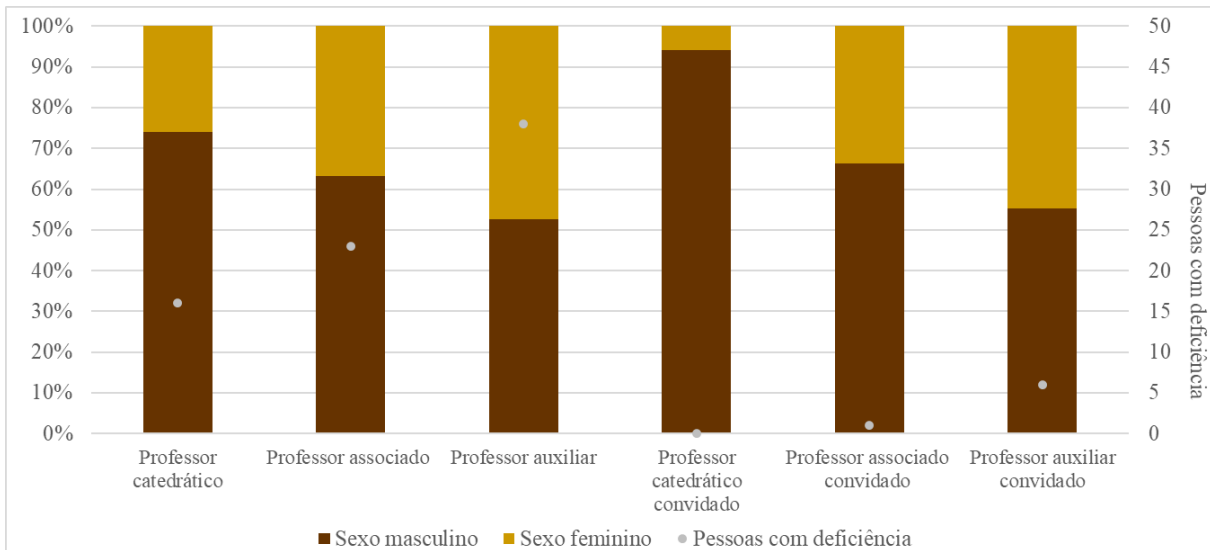


Figura 4. Pessoal docente pertencente à Universidade de Lisboa

### Investigadores

No que respeita a investigadores da ULisboa, a tendência que se verificou pelos resultados obtidos, apresentados na Figura 5, espelha o verificado relativamente ao corpo docente da Universidade. Tal quer dizer que cargos mais elevados, como investigador principal, são comumente ocupados por elementos do sexo masculino. Observando as posições mais iniciais da carreira, como investigador auxiliar, assistente de investigação e investigador júnior, verifica-se um maior equilíbrio entre o sexo feminino e o sexo masculino, com proporções próximas dos 50%.

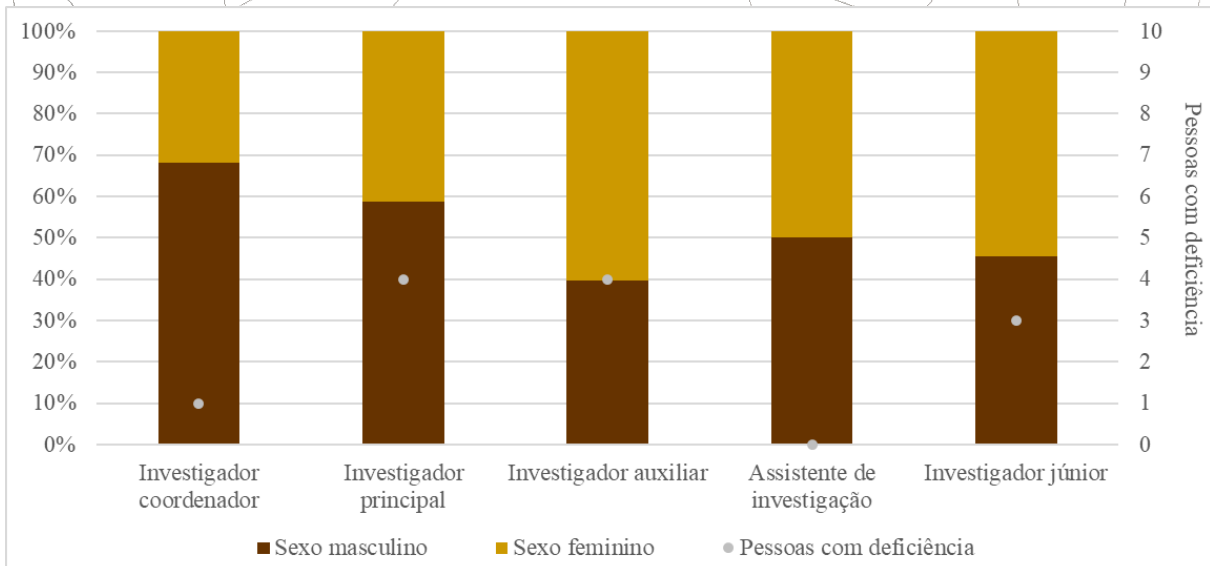


Figura 5. Investigadores pertencentes à Universidade de Lisboa

Analisando outros dados relativos à atividade de I&D, apresentados na Figura 6, verifica-se, de forma geral, um equilíbrio entre investigadores do sexo feminino e investigadores do sexo masculino, com



proporções próximas dos 50%. A maior exceção é a da análise ao “1º autor de publicações”, cuja proporção de autores do sexo masculino é superior, representando 70%.

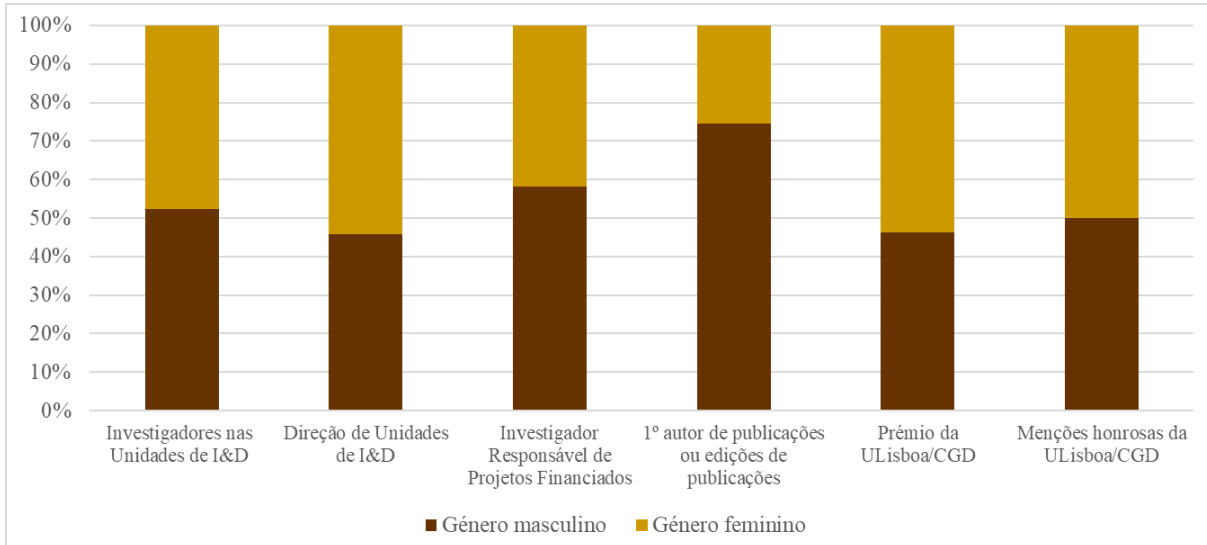


Figura 6. Outros dados relativos a investigadores e atividade de investigação da Universidade de Lisboa

**Pessoal não docente**

O pessoal não docente da ULisboa é, maioritariamente, constituído por elementos do sexo feminino, o que é visível na Figura 7, que apresenta como resultados uma percentagem sempre superior a 60% em todas as categorias profissionais. A exceção é apenas verificada para o “Especialista em informática”, onde, à data a que correspondem os dados, quase 80% dos elementos eram do sexo masculino. Ainda assim, à medida que se sobe na hierarquia, aumenta a proporção do sexo masculino. Em todas as categorias estão integrados profissionais com algum tipo de deficiência.

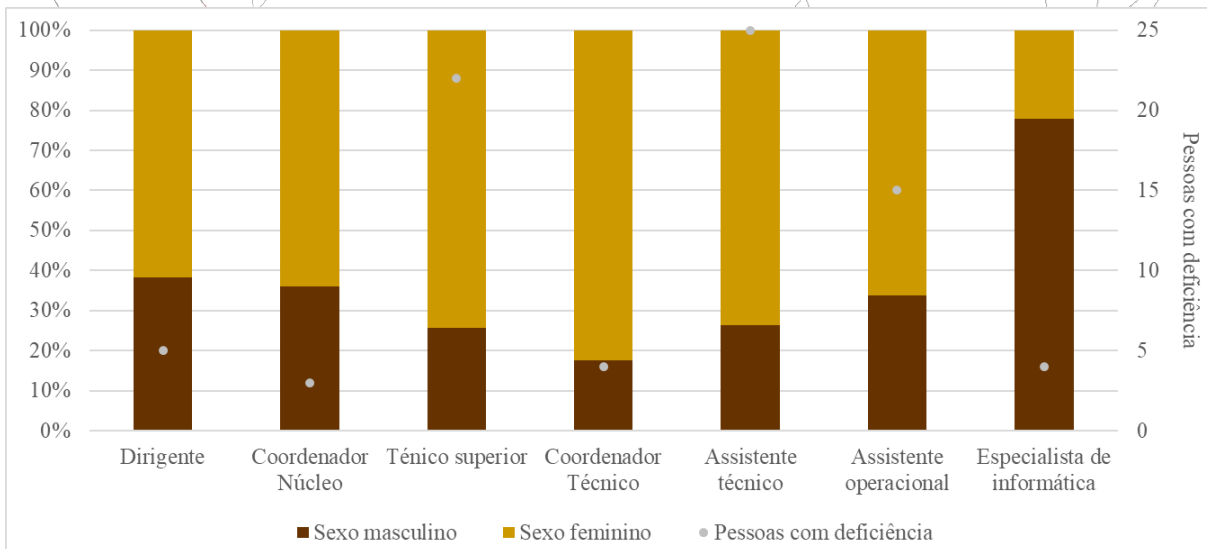


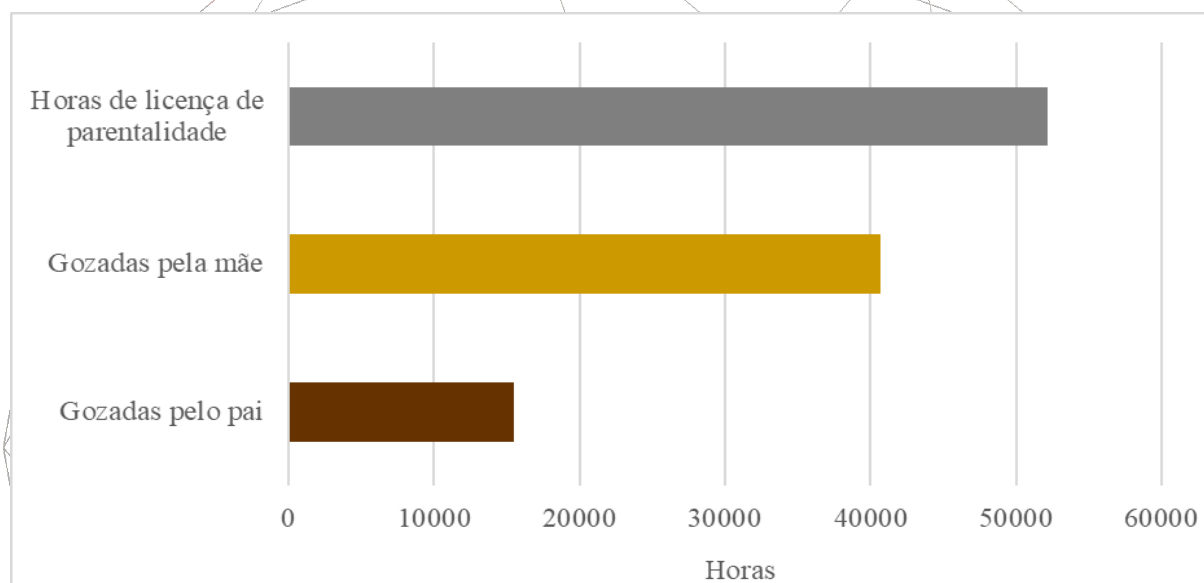
Figura 7. Pessoal não docente pertencente à Universidade de Lisboa

### Novas contratações

No ano de 2021 foram preenchidos 270 postos de trabalho na Universidade de Lisboa, dos quais cerca de 63% foram preenchidos por pessoas do sexo feminino. Uma das vagas foi ocupada por uma pessoa com deficiência.

### Horas de licença de maternidade/paternidade

Apresentam-se neste ponto as horas de licença de maternidade e paternidade gozadas por funcionários (docentes e não docentes) da Universidade de Lisboa durante o ano de 2021. A observação dos resultados permite verificar que as horas gozadas pela mãe são quase três vezes superiores às gozadas pelo pai.



**Figura 8. Horas de licença de maternidade e paternidade gozadas por funcionários da Universidade de Lisboa durante o ano de 2021**

### Denúncias/reclamações

Foi relatado, no âmbito da recolha de dados efetuada para a concretização desta atividade de diagnóstico, um total de 28 reclamações no período em estudo, das quais seis (21%) dizem respeito a reclamações relativas a tratamento discriminatório, motivado por questões de género, religiosas ou raciais.

### Estudantes

No ano letivo 2020/2021 frequentaram a Universidade de Lisboa mais de 51 000 estudantes, distribuídos por 18 escolas, em cerca de 406 cursos conferentes de grau, nos vários ciclos de estudos disponíveis (licenciatura, mestrado integrado, mestrado e doutoramento). Os dados que aqui se apresentam, referentes a alunos inscritos, são apresentados por nível de ensino e Escola, incluindo a distinção por sexo e a referência a estudantes com necessidades educativas especiais (NEE).

A ULisboa ofereceu, no ano letivo em análise, 86 cursos de licenciatura, 21 cursos de mestrado integrado, 186 cursos de mestrado e 113 cursos de doutoramento. Da Figura 9 à Figura 12 apresentam-

se os resultados obtidos para os diversos ciclos de estudos. Importa referir que nem todas as Escolas apresentaram dados relativos a estudantes com necessidades educativas especiais.

A observação dos dados relativos a estudantes a frequentar a formação inicial (licenciaturas e mestrados integrados, correspondente a cerca de 68% dos estudantes inscritos na ULisboa) e mestrados (cerca de 23% do total dos estudantes inscritos na ULisboa), permite verificar que, a nível global, ou seja, considerando o total da Universidade, existe um equilíbrio: a frequência de estudantes do sexo feminino é de 52% em licenciatura, 51% em mestrados integrados e 54% em mestrados. Analisando Escola a Escola, parece haver uma tendência para cursos STEM (acrónimo em língua inglesa que se traduz em "ciências, tecnologia, engenharia e matemática") e cursos na área do desporto terem mais estudantes do sexo masculino, quando comparados com cursos das áreas da saúde, artes e ciências sociais e humanas. As Escolas com proporção mais próxima de estudantes do sexo masculino e feminino são o Instituto Superior de Agronomia e o Instituto Superior de Economia e Gestão. Os estudantes com necessidades educativas especiais (NEE) representam uma percentagem inferior a 5% do total dos alunos de licenciatura da ULisboa.

No que respeita a estudantes a frequentar o Doutoramento (cerca de 9% dos estudantes inscritos na ULisboa), verifica-se, também, considerando os resultados globais da ULisboa, um equilíbrio entre sexos, com 49% dos estudantes inscritos a serem do sexo feminino. Em cursos de licenciatura onde se verifica um maior desequilíbrio entre sexos (ver Figura 9), como os lecionados na Faculdade de Arquitetura, Faculdade de Direito, Faculdade de Medicina, Faculdade de Medicina Dentária e Instituto de Educação, verifica-se que o desequilíbrio é menor quando se observam os dados referentes à frequência de doutoramentos (Figura 12). À semelhança do anteriormente verificado para os restantes níveis de ensino, as áreas STEM continuam a ter uma percentagem mais significativa de estudantes do sexo masculino a frequentar cursos de doutoramento.

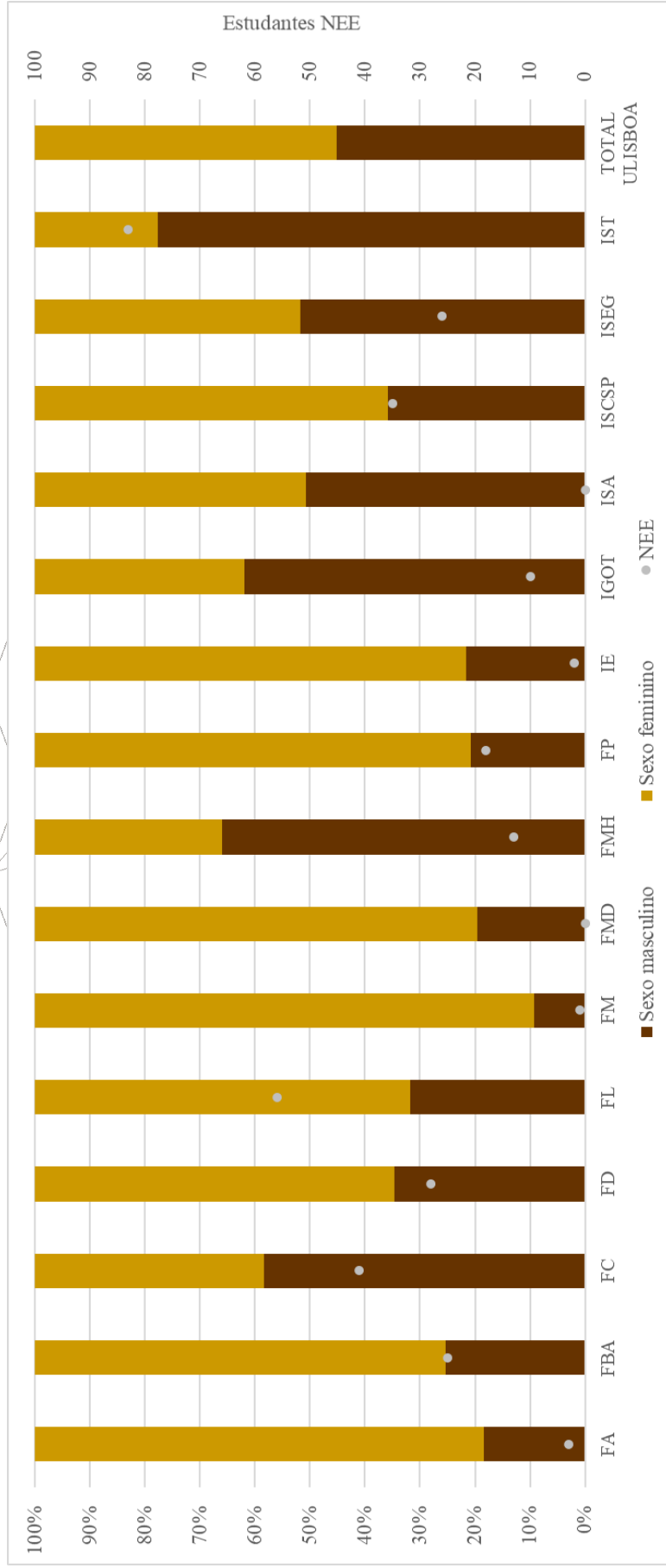


Figura 9. Estudantes a frequentar cursos de licenciatura da Universidade de Lisboa, no ano letivo 2020/2021

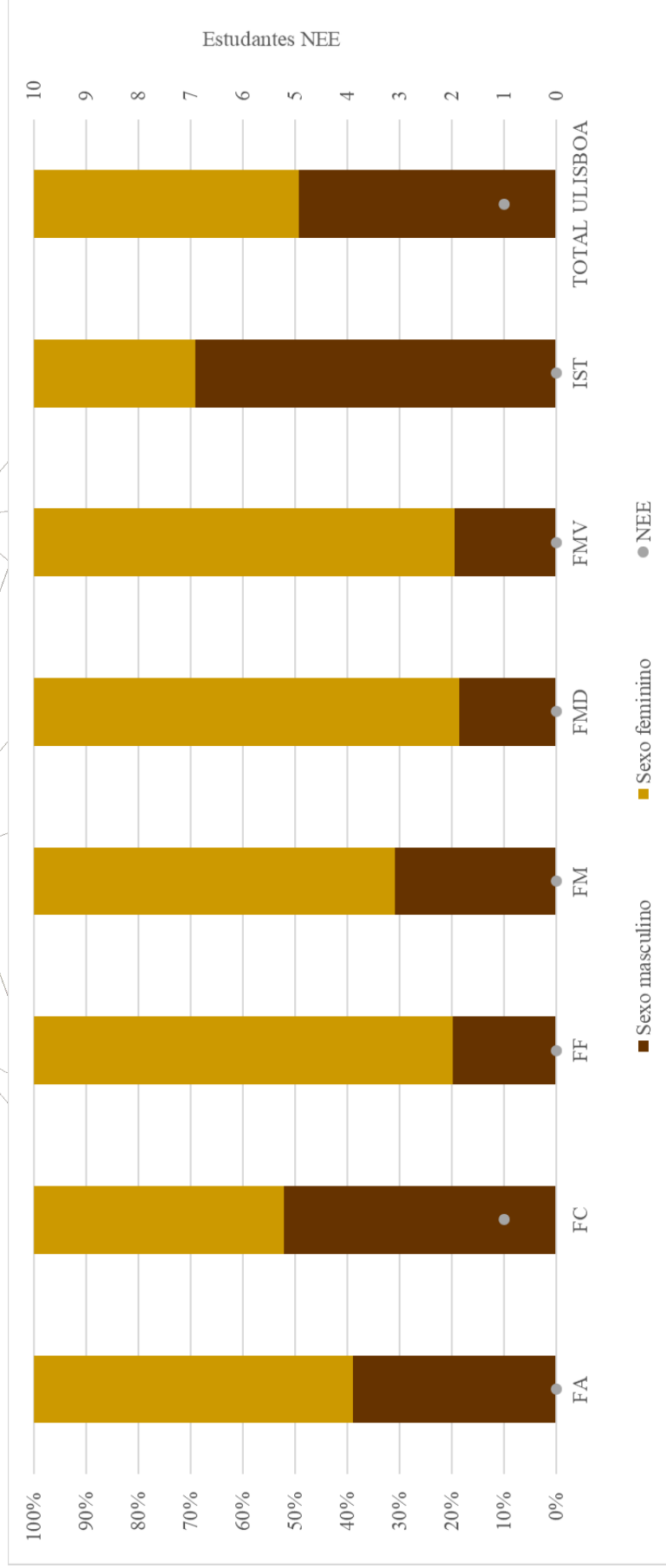


Figura 10. Estudantes a frequentar cursos de mestrado integrado da Universidade de Lisboa, no ano letivo 2020/2021

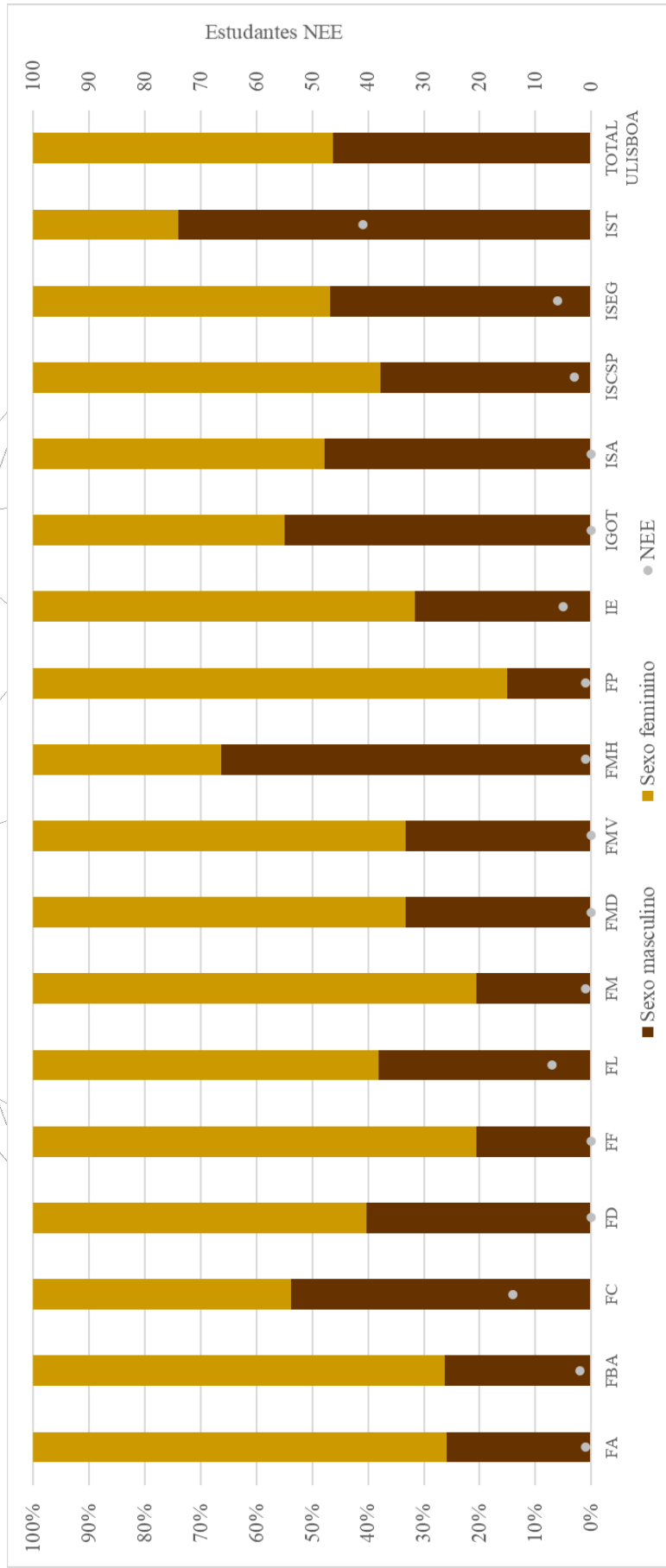


Figura 11. Estudantes a frequentar cursos de mestrado da Universidade de Lisboa, no ano letivo 2020/2021

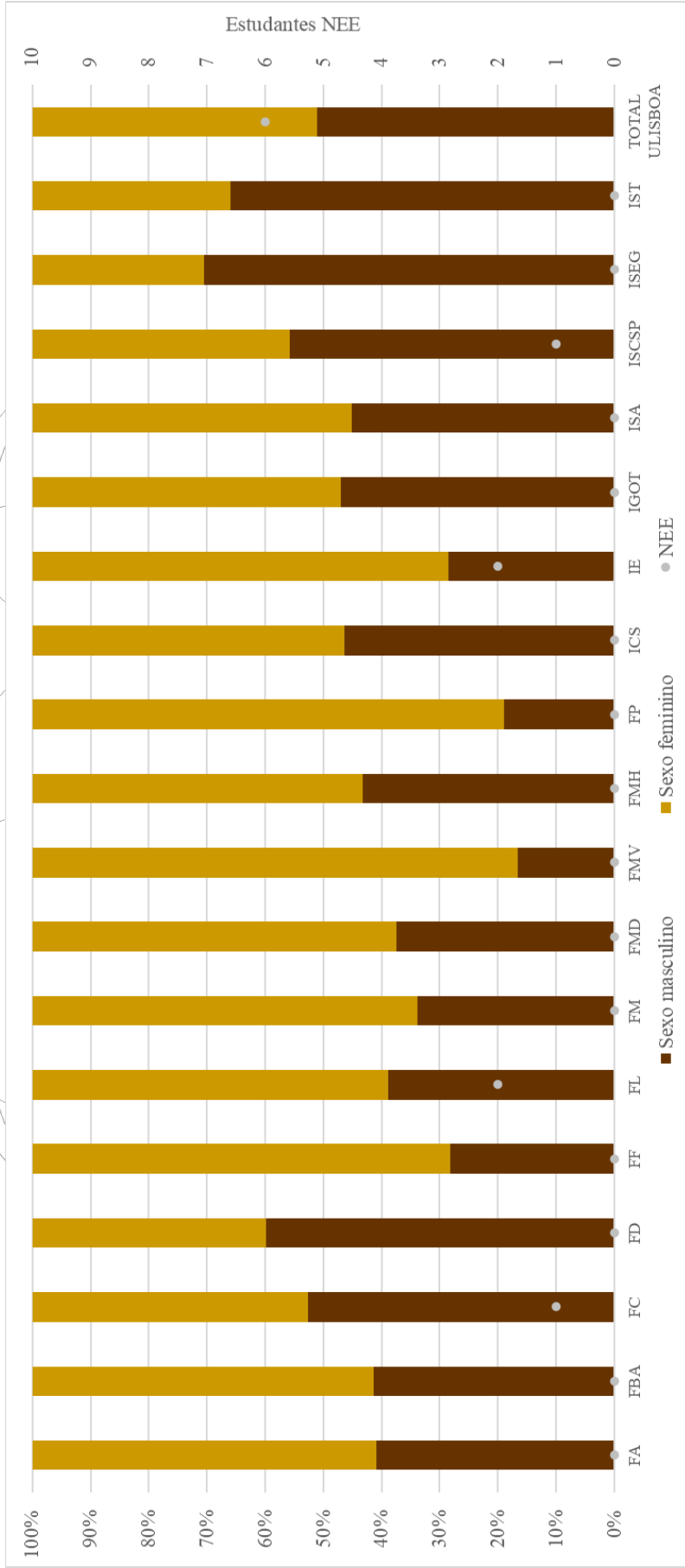
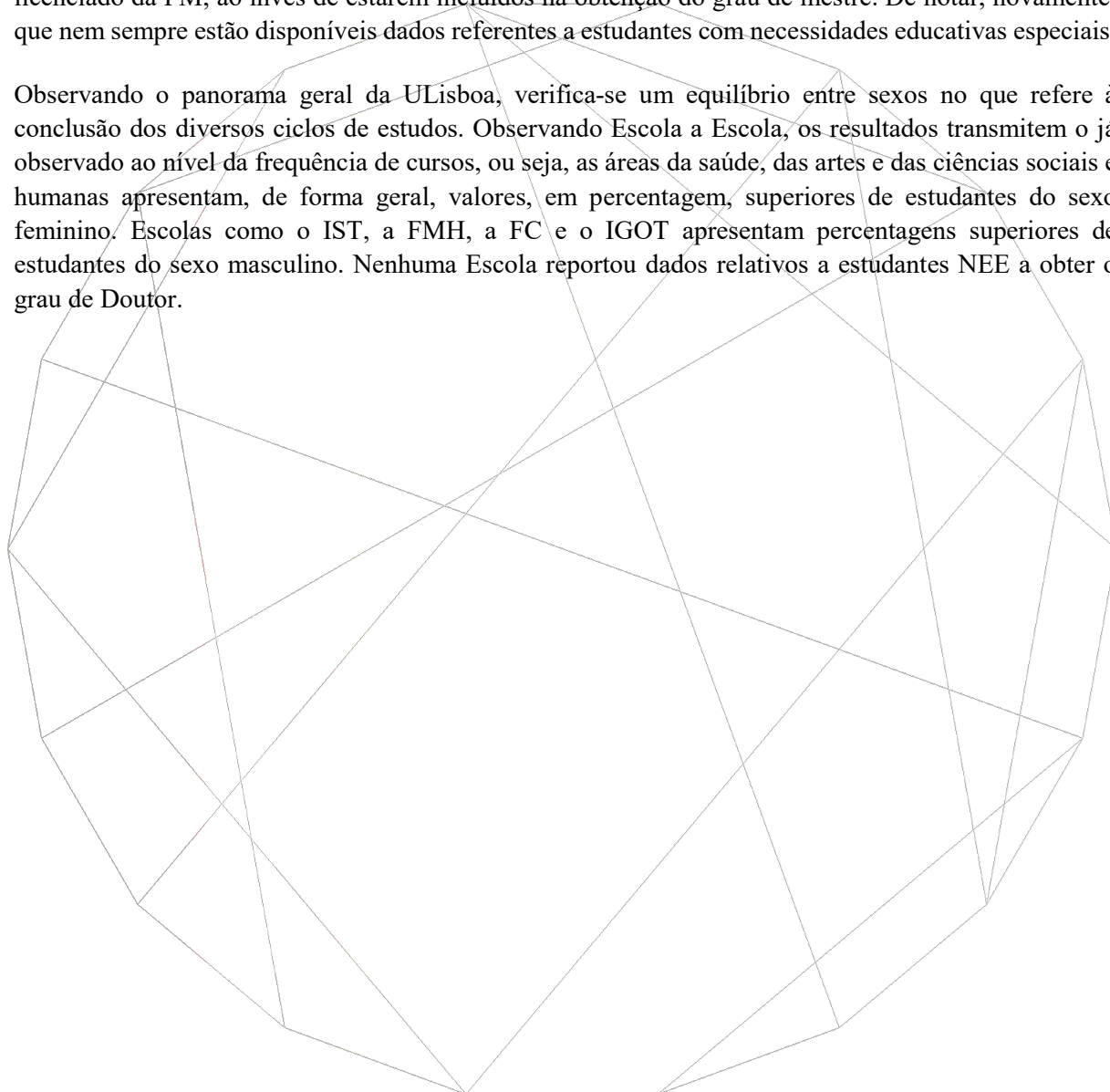


Figura 12. Estudantes a frequentar cursos de doutoramento da Universidade de Lisboa, no ano letivo 2020/2021

## Diplomados

Apresentam-se neste ponto dados relativos a estudantes que concluíram os respetivos ciclos de estudos no ano letivo de 2020/2021. A Faculdade de Farmácia e o Instituto Superior de Agronomia não reportaram dados relativos a estudantes diplomados, pelo que não se incluem nesta análise. Os dados relativos à conclusão do Mestrado Integrado em Medicina estão incluídos na obtenção do grau de licenciado da FM, ao invés de estarem incluídos na obtenção do grau de mestre. De notar, novamente, que nem sempre estão disponíveis dados referentes a estudantes com necessidades educativas especiais.

Observando o panorama geral da ULisboa, verifica-se um equilíbrio entre sexos no que refere à conclusão dos diversos ciclos de estudos. Observando Escola a Escola, os resultados transmitem o já observado ao nível da frequência de cursos, ou seja, as áreas da saúde, das artes e das ciências sociais e humanas apresentam, de forma geral, valores, em percentagem, superiores de estudantes do sexo feminino. Escolas como o IST, a FMH, a FC e o IGOT apresentam percentagens superiores de estudantes do sexo masculino. Nenhuma Escola reportou dados relativos a estudantes NEE a obter o grau de Doutor.





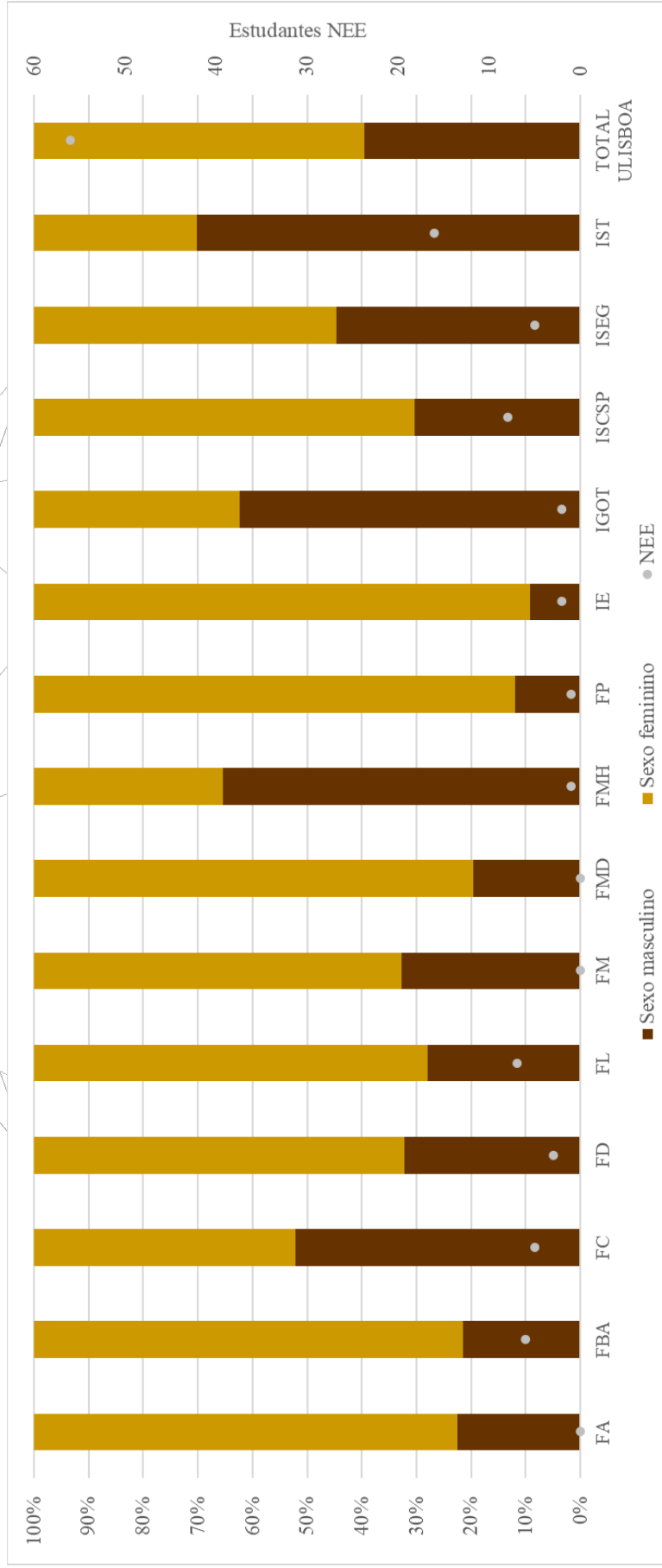
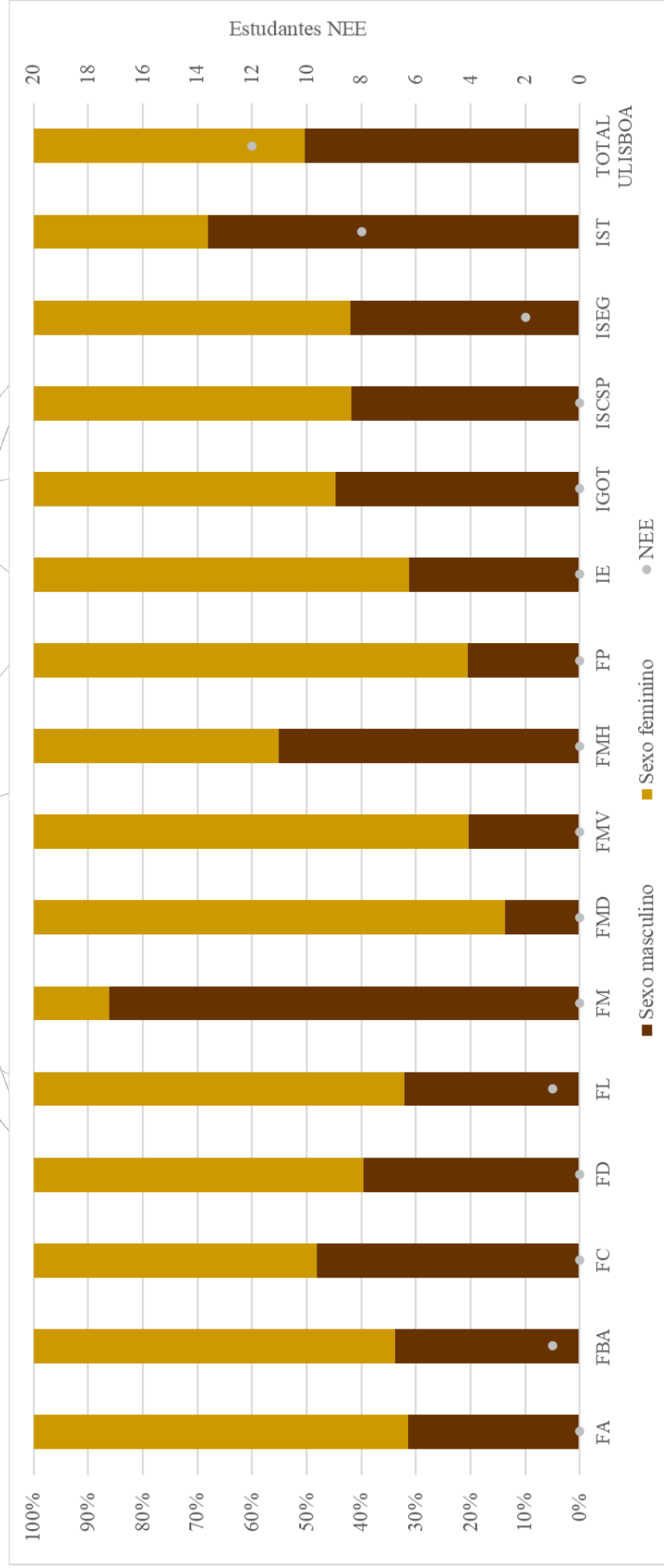
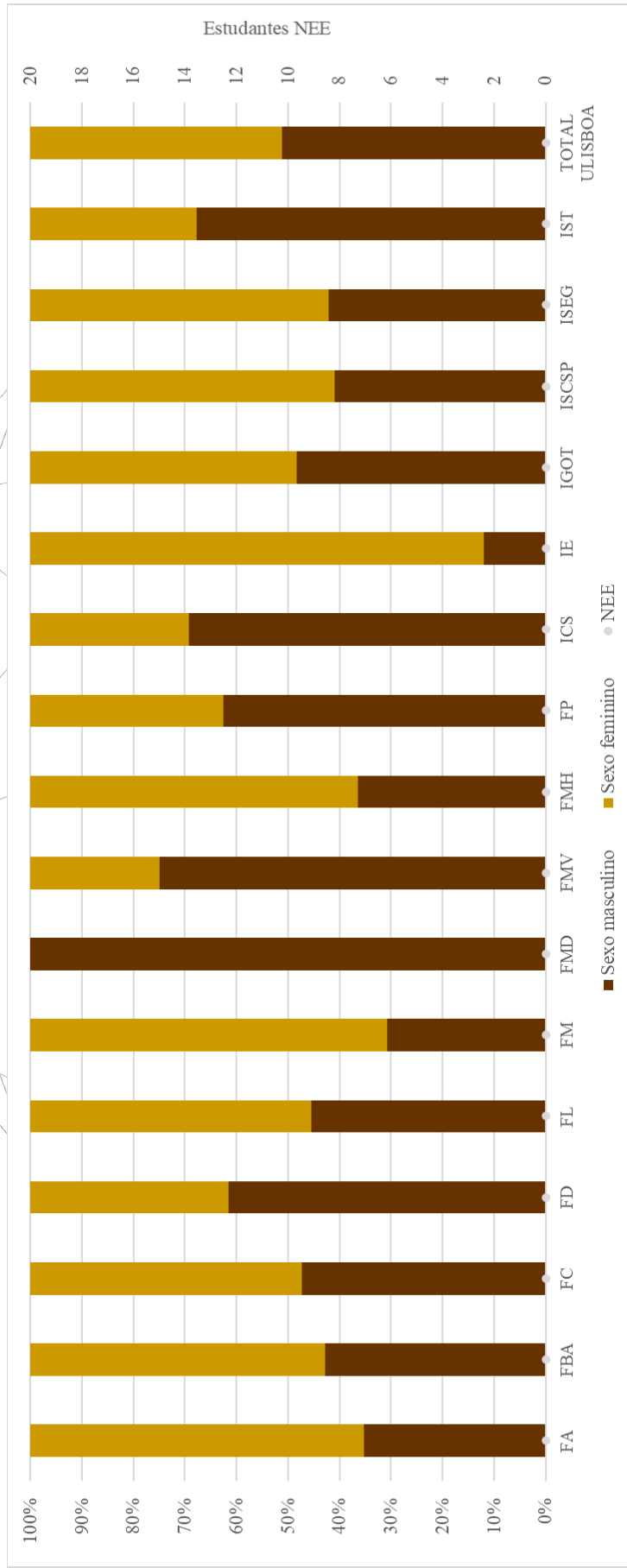


Figura 13. Estudantes que concluíram o ciclo de estudos, obtendo o grau de Licenciado na Universidade de Lisboa, no ano letivo 2020/2021



**Figura 14. Estudantes que concluíram o ciclo de estudos, obtendo o grau de Mestre na Universidade de Lisboa, no ano letivo 2020/2021**

Nota: como referido, os dados relativos à conclusão do Mestrado Integrado em Medicina estão incluídos na obtenção do grau de licenciado, motivo pelo qual a proporção de estudantes do sexo masculino na FM parece, aqui, desproporcional, face ao anteriormente apresentado para a frequência do ciclo de estudos “Mestrado Integrado”.



**Figura 15. Estudantes que concluíram o ciclo de estudos, obtendo o grau de Doutor na Universidade de Lisboa, no ano letivo 2020/2021**

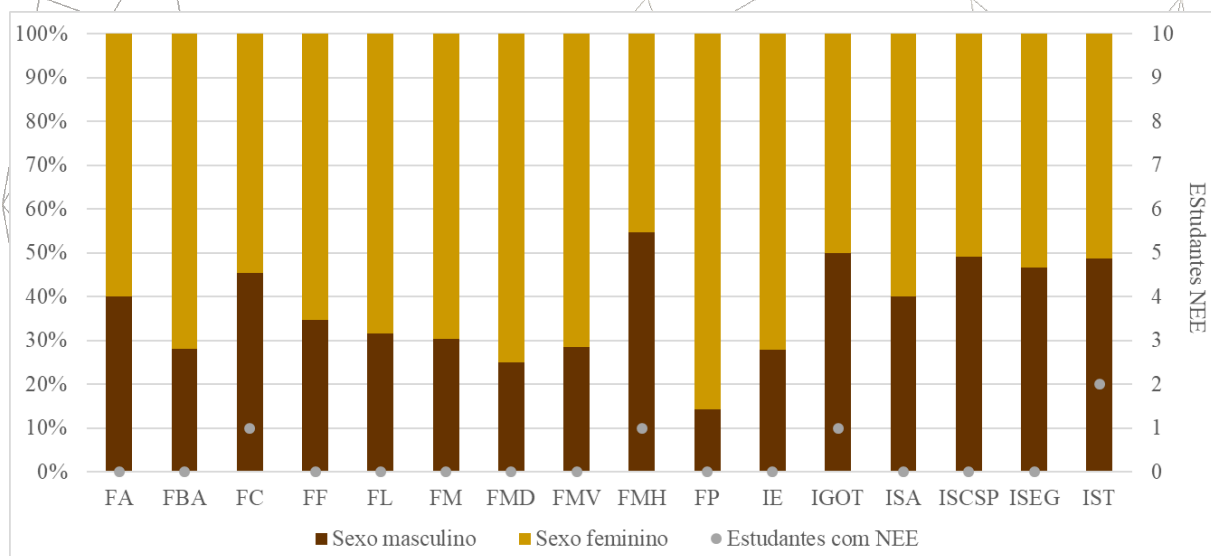
Nota: apenas um estudante completou o doutoramento na FMD no ano letivo em estudo, justificando-se, assim, o 100% de estudantes do sexo masculino.

### Associações de Estudantes

As Associações de Estudantes (AE) assumem um papel relevante, quer na vida dos estudantes, através da facilitação da integração e da dinamização de diversas atividades, quer na própria dinâmica das instituições de ensino superior, estabelecendo uma ligação entre os estudantes, os professores e os órgãos de governo.

No ano letivo 2020/2021, considerando as 16 Escolas da ULisboa que reportaram dados relativos às respetivas Associações de Estudantes, verificava-se que 53% dos presidentes em funções eram do sexo feminino.

Apresenta-se, na Figura 16, a proporção de estudantes do sexo feminino e masculino que integram as associações de estudantes, verificando-se uma distribuição equilibrada em algumas das Escolas (FC, FMH, IGOT, ISCSP, ISEG e IST) e uma presença mais significativa de estudantes do sexo feminino nas restantes Escolas. Relativamente a estudantes com necessidades educativas especiais, verifica-se a sua presença em algumas das AE (FC, FMH, IGOT e IST), importando notar, no entanto, que algumas Escolas não reportaram dados com este nível de detalhe.



**Figura 16. Composição das Associações de Estudantes nas Escolas da Universidade de Lisboa, no ano letivo 2020/2021**

### Bolseiros

No ano letivo de 2020/2021 verificou-se a atribuição, pelos Serviços de Ação Social da Universidade de Lisboa, de 5 761 bolsas. Destas, 64% foram atribuídas a estudantes do sexo feminino. Apenas 1% das bolsas foi atribuída a estudantes NEE.

### Alojamento

No ano letivo de 2020/2021 verificou-se uma ocupação de 1 314 camas, 56% das quais ocupadas por estudantes do sexo feminino e 0,4% por estudantes NEE.

### 3.2 Resultados qualitativos

Embora os indicadores quantitativos assumam relevância para traçar o panorama geral da Universidade, há ações que não são passíveis de medir com números. Por esta razão, a atividade de diagnóstico contemplou, também, a recolha de informações relativas a ações já desenvolvidas pelas Escolas e Serviços, nomeadamente no que respeita ao intercambio de experiências e boas práticas na ULisboa, à inclusão da temática em documentos estratégicos, a iniciativas que promovam a não discriminação e a inclusão, à divulgação de mecanismos legais de proteção, entre outros.

Tal permitiu verificar, de forma sucinta, que:

- A temática da igualdade, da não discriminação e da inclusão já está presente em alguns cursos e unidades curriculares das várias Escolas;
- No que respeita a formação profissional, durante o ano de 2021 foram promovidas poucas horas de formação subordinada às temáticas da igualdade de género e da inclusão, destacando-se uma ação intitulada “Formação de Públicos Estratégicos para a obtenção da Especialização em Igualdade de Género”, com a duração de 58h, divulgada pelo Núcleo de Formação da Universidade de Lisboa. Os dados recolhidos permitiram contabilizar cerca de 200 horas de formação, no total, importando referir que oito Escolas indicaram zero horas de formação nas temáticas-alvo e sete não forneceram dados.
- Algumas Escolas realizaram conferências e workshops dedicadas à temática da “tolerância zero” face à discriminação;
- Relativamente a mecanismos legais de proteção de trabalhadores, os Recursos Humanos prestam a informação necessária, que está, também, espelhada nos regulamentos;
- São adotados os princípios da igualdade em processos de recrutamento;
- Existem alguns incentivos à prática de exercício físico e ao equilíbrio vida pessoal-vida profissional, nomeadamente através da promoção da utilização das infraestruturas desportivas da Universidade de Lisboa, como o são o Estádio Universitário de Lisboa e o Complexo Desportivo da Ajuda.

## 4. CONCLUSÕES

A atividade de diagnóstico conduzida e que resultou na produção deste documento permitiu cumprir os objetivos previamente estabelecidos, nomeadamente estabelecer indicadores quantitativos e qualitativos que permitam a recolha de dados e o acompanhamento da evolução das diferentes fases de implementação e dos objetivos do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação.

Da análise dos diversos indicadores, destacam-se como principais conclusões:

- As estruturas de governo da ULisboa são, maioritariamente, compostas por elementos do sexo masculino.
- No que respeita ao pessoal docente verifica-se, sobretudo em níveis mais elevados de carreira (professores catedráticos), uma maior percentagem de elementos do sexo masculino, conseguindo-se um equilíbrio entre sexos à medida que se desce na hierarquia. Verifica-se a inclusão de pessoas com deficiência em todas as categorias profissionais.
- Relativamente ao pessoal não docente, é clara a maioria de elementos do sexo feminino, com exceção da carreira de especialista em informática, onde se verifica a tendência inversa. Em todas as categorias profissionais estão integradas pessoas com deficiência.
- Nos indicadores relacionados com as atividades de investigação, verifica-se, de forma geral, um equilíbrio entre sexos.
- Ao nível de estudantes, tendo em conta os dados de frequência e de conclusão dos vários ciclos de estudos no ano letivo em análise, verifica-se um equilíbrio entre os estudantes do sexo feminino e do sexo masculino. Uma análise Escola a Escola permite identificar uma tendência para cursos STEM (acrónimo em língua inglesa que se traduz em "ciências, tecnologia, engenharia e matemática") e cursos na área do desporto terem mais estudantes do sexo masculino, quando comparados com cursos das áreas da saúde, artes e ciências sociais e humanas, frequentados por mais estudantes do sexo feminino. Os estudantes com necessidades educativas especiais estão integrados em todos os níveis de ensino e nas diversas áreas de estudo.
- Embora tenha sido possível a recolha de dados na maioria das variáveis analisadas, dados relevantes, como os relacionados com estudantes com necessidades educativas especiais, encontram-se, diversas vezes, em falta.

Face ao exposto e de forma global, os resultados obtidos permitem verificar a existência de equilíbrio entre sexos na comunidade académica, assim como a inclusão de pessoas com deficiência e estudantes com necessidades educativas especiais, devendo, no entanto, reunir-se esforços que permitam melhorar a qualidade dos dados recolhidos na vertente da inclusão.

A implementação do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação terá, certamente, um impacto positivo no reforço e consolidação das diferentes dimensões da igualdade e da inclusão na ULisboa.