

Política da Universidade NOVA de Lisboa para Igualdade de Género, Oportunidades Iguais e Diversidade

Objetivo

A Universidade NOVA de Lisboa visa estar entre as Universidades Europeias de referência enquanto instituição global, inclusiva e diversa. Tal objetivo requer o estímulo à ambição, curiosidade e inovação dos seus alunos, investigadores, docentes e funcionários. A diversidade de perspetivas é essencial para promover um ambiente criativo para o estudo, ensino e investigação, para além de uma mais adequada interação com a sociedade e uma maior sensibilização do papel societal da Universidade. Promover a igualdade de género, oportunidades iguais e diversidade leva a melhorar a qualidade do que se faz numa instituição Universitária.

As operações da Universidade NOVA de Lisboa, fundamentadas no seu Plano Estratégico, Missão e Visão, estão baseadas nos princípios de igualdade de género, oportunidades iguais e diversidade. Quer isto dizer que empregados, estudantes ou todos aqueles que se candidatam a empregos ou estudos na Universidade NOVA de Lisboa são tratados e julgados sem quaisquer considerações irrelevantes que se refiram ao seu sexo, identidade transgénero, origem étnica, religião ou qualquer forma de crença, deficiência, orientação sexual ou idade.

Na Universidade NOVA de Lisboa há tolerância zero com qualquer forma de discriminação. Todos os relacionamentos devem ser baseados no respeito e consideração recíprocos, assim como na responsabilidade e lealdade para com os valores, visão e missão da Universidade NOVA de Lisboa.

A Universidade desenvolve sistematicamente, e no contexto das várias áreas de conhecimento, trabalho relativo à igualdade de género, oportunidades iguais e diversidade. Além disso, todos os membros da Universidade têm a responsabilidade de zelar para que as intenções subjacentes a esta política se façam presentes, garantindo que os princípios de respeito, tolerância e consideração mútua tenham um significado real.

Áreas de Foco

Para que se consigam atingir os objetivos relativos à igualdade de género, oportunidades iguais e diversidade, as seguintes áreas são particularmente destacadas pela Universidade NOVA de Lisboa como objetivos de uma política nesse sentido:

1. Discriminação
2. Oportunidades Iguais
3. Recrutamento e Promoção
4. Liderança
5. Salários e condições de emprego
6. Género e Diversidade nas Missões da Universidade

1. Discriminação

A Universidade NOVA de Lisboa esforça-se por assegurar que todos os membros da sua comunidade estejam familiarizados com as medidas para lidar com discriminação, incluindo abuso físico, psicológico ou sexual. Para apoiar este trabalho, distintos mecanismos de divulgação e de sensibilização devem ser implementados nos diferentes níveis da instituição.

No intuito de educar a comunidade sobre igualdade de género, oportunidades iguais e diversidade, os valores fundamentais da NOVA deverão permear todas as suas atividades de um modo natural. Unidades de informação em departamentos, unidades orgânicas e administração central deverão apoiar e prover recursos para este efeito.

2. Oportunidades Iguais

A perspetiva de oportunidades iguais cria princípios partilhados para que oportunidades iguais existam, enquanto que a perspetiva da diversidade cria uma sensibilização e compreensão da diferença. Agir nesse contexto requer sensibilidade e reflexão. Oportunidades iguais significa que todos são tratados com respeito e consideração, e que todos terão a oportunidade de se desenvolver a partir das suas circunstâncias pessoais.

No desenvolvimento de oportunidades iguais, a Universidade NOVA de Lisboa dá prioridade ao seguinte:

- Aumentar o conhecimento e a consciência de oportunidades iguais para todos os membros da comunidade pela divulgação interna e sistemática de informação.
- Trabalho sistemático para aumentar a igualdade de género e diversidade no recrutamento e receção de estudantes, funcionários docentes e investigadores.

- Melhorias sistemáticas de acessibilidade e de adaptação para que todos tenham as mesmas oportunidades para estudar e trabalhar na Universidade NOVA de Lisboa.
- Trabalho sistemático para prevenir e combater todas as formas de assédio.
- Integração do conceito de diversidade em todas as perspetivas de ação da Universidade, seja no ensino, investigação ou interface com a sociedade.

3. *Recrutamento e promoção*

O recrutamento e promoção na Universidade NOVA de Lisboa deve ser baseado numa avaliação focada em competências e experiências, reconhecimento de mérito, e deve envolver um planeamento estratégico de recursos humanos com objetivos específicos de igualdade de género.

Um recrutamento ativo e um planeamento de carreiras deve contribuir para um equilíbrio no balanço de género e diversidade nas seguintes áreas da Universidade NOVA de Lisboa:

- Primeiro, segundo e terceiro-ciclo de ensino superior, e cursos de formação não conferentes de grau;
- Todas as categorias de funcionários académicos (docentes e investigadores);
- Todas as categorias de funcionários administrativos e técnicos que apoiam os serviços da Universidade NOVA de Lisboa.

O trabalho sistemático em recrutamento, planeamento de carreiras e promoções deve incluir iniciativas contínuas de formação, atualização e treino, com o objetivo de profissionalizar e educar os elementos que venham a participar em futuros processos de recrutamento.

4. *Liderança*

No sentido de conseguir igualdade de género e diversidade nas posições de liderança, a Universidade NOVA de Lisboa continuará a tomar iniciativas de estímulo e de incentivo para o género sub-representado.

O objetivo da política é o de trabalhar para que consigamos uma representação de género equilibrada em todos os corpos decisores e em todas as posições de liderança. Nas nomeações para as gestões das Unidades Orgânicas, incluindo Comissões Executivas, deverá ser tomada em consideração a igualdade de género e a diversidade.

Quem exerça posições de liderança deverá ser instruído nas leis gerais e regulamentos internos que regulem a discriminação, e observar suas aplicações no escopo das suas atividades na Universidade NOVA de Lisboa.

5. Salários e condições de emprego

A Universidade NOVA de Lisboa compromete-se a oferecer salários iguais e termos de emprego idênticos a quaisquer dois indivíduos que desempenhem funções equivalentes. No trabalho sistemático por salários iguais, continuaremos a dar prioridade à análise de diferenças salariais, sujeita a medidas proactivas e que levem a ações concretas. O trabalho para assegurar termos idênticos de contratação para o género sub-representado deve ser sistemático. Isto quer dizer que:

- Salários são definidos de acordo com a política de pagamentos da Universidade NOVA de Lisboa;
- Mais mulheres devem ser contratadas como docentes;
- Posições a prazo entre o género sub-representado devem ser particularmente monitorizadas;
- O planeamento de carreiras deve ser particularmente tomado em consideração na avaliação de funcionários técnicos e administrativos.
- A Universidade NOVA de Lisboa tomará em consideração como combinar as oportunidades de paternidade/maternidade com o emprego ao planear e estruturar os planos de trabalho.

6. Género e Diversidade nas Missões da Universidade

Do mesmo modo que indivíduos são discriminados por género, também é verdade que outros fatores tais como classe, casta, raça, etnia, religião, origem nacional e orientação sexual pesam na forma como vivenciam a discriminação e reagem.

Perspetivas abrangentes de género e diversidade devem acompanhar o desenvolvimento de atividades conscientes dessas questões. Tais atividades devem ter um papel proeminente no treino de qualificação de docentes, funcionários, investigadores e alunos na Universidade NOVA de Lisboa no contexto do seu desempenho diário.

O trabalho para desenvolver uma perspetiva interseccional de género nas três missões da Universidade, nomeadamente (1) no ensino e na educação, (2) na investigação e (3) na relação com a sociedade, deverá ser cuidadosa, segura e sistematicamente implementado na Universidade NOVA de Lisboa.

Follow-up

O trabalho sistemático descrito acima requer acompanhamento constante e análise permanente da aplicação desta política. Os resultados serão apresentados anualmente num relatório sobre igualdade de género e de oportunidades, de responsabilidade da Reitoria.

Aprovada em Colégio de Diretores no dia 19 de Novembro de 2020.