



LABORATÓRIO DE INSTRUMENTAÇÃO  
E FÍSICA EXPERIMENTAL DE PARTÍCULAS  
*partículas e tecnologia*

LABORATÓRIO DE INSTRUMENTAÇÃO E FÍSICA EXPERIMENTAL DE PARTÍCULAS

# Plano de Igualdade de Género

Abril 2023

# Plano de Igualdade de Género

# Plano de Igualdade de Género

## Índice

|   |    |
|---|----|
| Índice  | 2  |
| Lista de Acrónimos:   | 3  |
| Porque é que a igualdade de género e a diversidade são importantes? | 4  |
| A igualdade de género no contexto científico português e europeu    | 4  |
| O LIP promove a Igualdade de Género e a diversidade                 | 6  |
| Diagnóstico da Igualdade de Género no LIP                           | 7  |
| a) Recursos Humanos   | 7  |
| b) Mulheres em lugares de liderança                                 | 10 |
| c) Igualdade Salarial   | 10 |
| d) Visibilidade das mulheres nos eventos do LIP                     | 10 |
| Áreas de Ação Prioritária   | 10 |
| a) Comunicação e Cultura Institucional                              | 10 |
| b) Recrutamento, seleção e retenção                                 | 11 |
| c) Visibilidade, liderança e progressão na carreira                 | 11 |
| d) Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal                   | 12 |
| Objectivos e Estratégias  | 13 |
| a) Comunicação e Cultura Institucional                              | 13 |
| b) Recrutamento, seleção e retenção                                 | 17 |
| c) Visibilidade, liderança e progressão na carreira                 | 18 |
| d) Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal                   | 19 |
| Objetivos a Prazo e Monitorização                                   | 21 |

## Plano de Igualdade de Género

### **Lista de Acrónimos:**

CERN - Laboratório Europeu de Física de Partículas

ECFA - European Committee for Future Accelerators

NuPECC - Nuclear Physics European Collaboration Committee

APPEC – AstroParticle Physics European Consortium

GENERA - Gender Equality Network in the European Research Area

SAGE – Systemic Action for Gender Equality

## Plano de Igualdade de Género

### **Por que é que a igualdade de género e a diversidade são importantes?**

A Igualdade de Género é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). Este objetivo está relacionado não só com o direito fundamental de cada pessoa à realização plena do seu potencial, mas também com a melhoria das condições de vida de toda a população, incluindo a redução da pobreza e a promoção de uma sociedade mais saudável, a começar pelos mais jovens, estando também demonstrada a correlação positiva entre o índice de igualdade e a capacidade de inovação dos países.

A diversidade contribui para melhores instituições, mais capazes de enfrentar novos desafios e com melhores condições de trabalho, em que cada pessoa possa atingir o máximo das suas capacidades. Para além do género, a diversidade abarca naturalmente outros fatores que devem ser tidos em conta. Neste documento, focamo-nos principalmente na igualdade de género, notando que as mulheres são pouco mais de 50% da população e apenas cerca de 30% da comunidade do LIP.

### **A igualdade de género no contexto científico português e europeu**

As mulheres representam hoje a maioria dos estudantes universitários em Portugal e na Europa (ver tabela 1), exibindo estes números diferenças claras entre disciplinas. Nas ciências exatas e nas engenharias a percentagem de mulheres é mais baixa que a média de todas as áreas, tanto em Portugal como na Europa (Tabela 2), sendo esta diferença muito marcada na área da Física, na qual Portugal apresenta um índice de igualdade de género mais alto que a generalidade dos outros países Europeus.

## Plano de Igualdade de Género

Tabela 1 - Número de alunos e alunas matriculados/as no ensino superior em 2020 e 2021. Fonte: <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

**Alunos matriculados no ensino superior: total e por sexo**  
Quantos homens ou mulheres frequentam o ensino universitário e politécnico?

Indivíduo

| Anos | Sexo    |           |          |
|------|---------|-----------|----------|
|      | Total   | Masculino | Feminino |
| 2020 | 396.909 | 182.178   | 214.731  |
| 2021 | 411.995 | 191.144   | 220.851  |
| 2022 | 433.217 | 199.470   | 233.747  |

Alunos matriculados no ensino superior: total e por sexo  
Fontes de Dados: DGEEC/ME-ICTES - DIMAS/RAIDES  
Fonte: PORDATA  
Última actualização: 2022-10-03

Tabela 2 - Alunas em % de matrículas no ensino superior: total e por área de educação e formação. Fonte: <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

**Alunos do sexo feminino em % dos matriculados no ensino superior: total e por área de educação e formação**  
Quantas são as mulheres entre os estudantes que frequentam o ensino superior em ciências, engenharias, saúde, educação ou artes?

Proporção - %

| Anos | Áreas de educação e formação |          |                     |                                      |                                    |   |             |                          |          |
|------|------------------------------|----------|---------------------|--------------------------------------|------------------------------------|---|-------------|--------------------------|----------|
|      | Total                        | Educação | Artes e Humanidades | Ciências Sociais, Comércio e Direito | Ciências, Matemática e Informática | Engenharia, Indústria, Transformadores e Construção | Agricultura | Saúde e Protecção Social | Serviços |
| 2020 | 54,1                         | 77,7     | 80,1                | 80,5                                 | 43,1                               | 28,0  | 57,2        | 79,9                     | 42,3     |
| 2021 | 53,6                         | 77,0     | 80,0                | 80,8                                 | 42,5                               | 27,1  | 57,8        | 77,0                     | 40,5     |

Alunos do sexo feminino em % dos matriculados no ensino superior: total e por área de educação e formação  
Fontes de Dados: DGEEC/ME-ICTES - DIMAS/RAIDES  
Fonte: PORDATA  
Última actualização: 2022-10-03

Nos últimos anos, o tema da (des)igualdade de género e da diversidade tem sido abordado em muitos fóruns aos quais a área da Física não tem sido alheia. Em particular, o CERN tem tido um papel relevante na monitorização e criação de ferramentas para promoção da igualdade de género e da diversidade em geral. Muitas das grandes colaborações internacionais têm compromissos em termos de representatividade de género, e até comités específicos para tratar estas questões.

## Plano de Igualdade de Género

Note-se o exemplo do “Diversity Charter”<sup>1</sup> e da sua monitorização, proposto conjuntamente pela ECFA, NuPECC e APPEC.

### **O LIP promove a Igualdade de Género e a diversidade**

A necessidade de criar mecanismos pró-ativos de promoção da igualdade e a consciencialização institucional de que a diversidade é fundamental para os desafios sociais, económicos e políticos atuais, tem gerado globalmente a definição de planos promotores da igualdade em estruturas públicas e privadas. O LIP tem acompanhado essa evolução e participa na rede GENERA, tendo assinado a carta de princípios SAGE.

A rede GENERA é um projeto no âmbito do Horizonte 2020 e visa dar continuidade, monitorizar e melhorar os Planos de Igualdade de Género das Instituições e Organizações de Investigação, especificamente na área da investigação em Física (<https://genera-project.com/>), e o SAGE (Systemic Action for Gender Equality) é, também um projeto financiado pela UE-Horizon 2020, visando ações concretas sobre a igualdade de género no ensino superior e na investigação, procurando eliminar as barreiras no recrutamento, retenção e progressão na carreira de investigadoras, e ainda reforçar o papel das mulheres nos órgãos de tomada de decisão (<https://www.sage-growingequality.eu/>).

Este Plano de Igualdade de Género do LIP foi elaborado por um grupo de trabalho interno, constituído por elementos de diversas áreas de trabalho do laboratório, que teve como missão diagnosticar a situação atual do LIP no que diz respeito ao equilíbrio de género e compilar um conjunto de medidas que permitam minimizar as desigualdades identificadas, valorizando a diversidade no LIP.

O acompanhamento da implementação e da atualização deste plano, será feito por uma Comissão de Acompanhamento para a Igualdade de Género, daqui em diante designada por Comissão de Acompanhamento, designada pela Direção do LIP de forma bienal,

---

<sup>1</sup> [nupecc.org/jeena/?display=diversity](https://nupecc.org/jeena/?display=diversity)

## Plano de Igualdade de Género

ouvido o Conselho Científico e a Comissão de Trabalhadores. Esta Comissão de Acompanhamento deverá:

1. identificar os possíveis desequilíbrios na igualdade de género no LIP;
2. encorajar a reflexão sobre práticas conducentes a uma melhoria do equilíbrio de género no LIP e ao seu efeito na instituição;
3. propor ações concretas para corrigir e melhorar o equilíbrio de género no LIP;
4. promover a implementação das medidas a adotar;
5. propor formas de aferir e de monitorizar os progressos na sua área de atuação.

### **Diagnóstico da Igualdade de Género no LIP**

Verifica-se que existe ainda uma desigualdade de género no LIP, que não pode ser vista separadamente do país e das áreas científicas de atuação do LIP, sendo explicável em grande parte por uma visão tradicional da área da física e das engenharias e pela prevalência do género masculino nestas áreas.<sup>2</sup> Esta desigualdade pode no entanto ser reduzida e para tal tentaremos propor medidas que permitam fazer esse caminho. Para tal começou-se por fazer o levantamento de dados concretos que permitiram fazer este diagnóstico.

#### **a) Recursos Humanos**

Podemos obter um primeiro retrato instantâneo dos Recursos Humanos contratados e associados ao LIP, compilando os dados referentes a 2021, desagregados por género. Esta compilação é apresentada na Tabela 3 e na Tabela 4 e verifica-se que o LIP tem **cerca de 1/3 de mulheres**, embora com uma distribuição desigual entre profissões e especialidades, chamando-se no entanto a atenção para o facto de haver alguma variação anual nestes dados, com entradas e saídas de estudantes, e de investigadoras e investigadores com contratos a termo.

---

<sup>2</sup> <https://view.publitas.com/cig-comissao-para-a-cidadania-e-igualdade-de-genero/boletim-estatistico-2017/page/50-51>



## Plano de Igualdade de Género

Tabela 3 Lista de Recursos humanos do LIP : Staff e Investigadores/as, com desagregação por género, relativa ao ano de 2021 em número absoluto e percentagem.

| LIP Members                         | Total      | Mulheres  | Homens    | % Mulheres |
|-------------------------------------|------------|-----------|-----------|------------|
| <b>Staff</b>                        |            |           |           |            |
| Scientific staff                    | 17         | 5         | 12        | 29%        |
| Technical staff                     | 32         | 3         | 29        | 9%         |
| Admin staff                         | 9          | 8         | 1         | 89%        |
| <b>Total Staff</b>                  | <b>58</b>  | <b>16</b> | <b>42</b> | <b>28%</b> |
|                                     |            |           |           |            |
| <b>Researchers</b>                  |            |           |           |            |
| <b>Fixed-term researchers</b>       |            |           |           |            |
| Dec. Lei 57/2016 (*)                | 17         | 2         | 15        | 12%        |
| FCT Investigators                   | 3          | 1         | 2         | 33%        |
| Projectos                           | 16         | 6         | 10        | 38%        |
| <b>Total Fixed-term researchers</b> | <b>36</b>  | <b>9</b>  | <b>27</b> | <b>25%</b> |
|                                     |            |           |           |            |
| <b>Unpaid researchers</b>           |            |           |           |            |
| Academics                           | 35         | 10        | 25        | 29%        |
| Former academics                    | 8          | 4         | 4         | 50%        |
| Other                               | 8          | 3         | 5         | 38%        |
| <b>Total Unpaid researchers</b>     | <b>51</b>  | <b>17</b> | <b>34</b> | <b>33%</b> |
| <b>All PhD researchers</b>          | <b>104</b> | <b>31</b> | <b>73</b> | <b>30%</b> |

Com base nestes dados podem ser definidas metas mínimas e claras, assim como podem ser estabelecidos objetivos concretos no sentido de melhorar o equilíbrio de género dentro da instituição, dando prioridade à diminuição das assimetrias de género nos casos em que são mais marcadas.

## Plano de Igualdade de Género

Tabela 4 Lista de Estudantes e Trainees do LIP, com desagregação por género, relativa ao ano de 2021 em número absoluto e percentagem.

| LIP Students & Trainees  | Total      | Mulheres  | Homens    | % Mulheres |
|--|------------|-----------|-----------|------------|
| <b>Students</b>  |            |           |           |            |
| PhD FCT grant  | 30         | 13        | 17        | 43%        |
| PhD other (**)   | 15         | 6         | 9         | 40%        |
| <b>Total PhDs Students</b>   | <b>45</b>  | <b>19</b> | <b>26</b> | <b>42%</b> |
| <b>Master Students</b>   | <b>51</b>  | <b>19</b> | <b>32</b> | <b>37%</b> |
| Other students(***)  | 12         | 3         | 9         | 25%        |
| Total Other students   | 12         | 3         | 9         | 25%        |
| <b>Total students</b>  | <b>114</b> | <b>41</b> | <b>73</b> | <b>36%</b> |
| <b>Trainees</b>  |            |           |           |            |
| Total Trainees 2021 (****)   | 87         | 30        | 57        | 34%        |
| Total Trainees 2020  | 71         | 24        | 47        | 34%        |
| (**) "PhD other" inclui outros tipos de bolsa e sem bolsa<br>(***) Estudantes em projectos de investigação a qualquer nível (não conducente à obtenção de grau académico)<br>(****) Os números para "trainees" são aproximados |            |           |           |            |

Os Estatutos do LIP, o Regulamento Interno do LIP e o Regulamento do Conselho Científico do LIP estabelecem equilíbrios na representação dos pólos nos órgãos de organização científica, assim como de membros internos e externos em júris de concursos de recrutamento. No conjunto destes documentos, a representatividade de género é referida apenas no regulamento interno do LIP no ponto relativo ao processo de elaboração de listas de candidatos à Direção do LIP pelo comité de procura<sup>3</sup>, vindo

<sup>3</sup> "Art. 13.º – Elaboração das listas de candidatos , ...3. No processo de elaboração das listas deverão ser tidos em conta o mérito, a adequação de cada candidato às funções e, sempre que possível, a paridade, podendo o CP decidir auscultar oficiosamente os nomeados e/ou outros membros do LIP."

## Plano de Igualdade de Género

este plano preencher as necessidades existentes na instituição no que diz respeito à promoção do equilíbrio de género.

### **b) Mulheres em lugares de liderança**

No que diz respeito à liderança e à tomada de decisão, importa referir que a Direção do LIP é, desde dezembro de 2017, e nos dois últimos mandatos, composta por 5 pessoas, 2 das quais são mulheres, correspondendo a 40% do número de elementos. No que diz respeito aos projetos do LIP, em 2021, 7 dos 25 projetos em execução eram liderados por mulheres, correspondendo a 28% do total.

### **c) Igualdade Salarial**

A análise dos salários dos trabalhadores e das trabalhadoras do LIP não revelou a existência de diferenças salariais significativas no que diz respeito ao género.

### **d) Visibilidade das mulheres nos eventos do LIP**

Uma análise do número de mulheres participantes em eventos realizados pelo LIP ou co-organizados pelo LIP, revelou que não tem havido um equilíbrio de género, em particular na presença de mulheres como oradoras ou em painéis de discussão. Verificou-se assim que apesar das mulheres terem vindo a participar na organização de eventos, não têm tido a visibilidade desejável. Cumpre a este plano colocar esta questão nas preocupações e prioridades das comissões de organização de eventos futuros.

## **Áreas de Ação Prioritária**

É no sentido de assegurar uma cultura e uma prática que possibilite a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que se desenvolve o plano de igualdade de género do LIP, assente numa estratégia em áreas de intervenção prioritária: Comunicação e Cultura Institucional; Recrutamento, seleção e retenção; Visibilidade, liderança e progressão na carreira; Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Transversalmente a estas áreas, é contemplada a monitorização contínua de indicadores de igualdade de género.

## Plano de Igualdade de Género

### **a) Comunicação e Cultura Institucional**

O LIP tem celebrado os dias internacionais dedicados às mulheres, como o das mulheres e raparigas na ciências. Estas celebrações têm incluído debates sobre o tema e iniciativas que pretendem dar visibilidade ao papel das investigadoras. No entanto, esta prática não é ainda generalizada aos diversos eventos do LIP e existem ainda muitas lacunas no dia a dia da instituição, tais como na utilização de linguagem inclusiva ou na composição das comissões organizadoras de eventos e dos painéis de palestrantes, onde ainda existe um forte desequilíbrio de género. É assim importante sensibilizar a comunidade do LIP para a questão do equilíbrio de género, por exemplo:

- promovendo a utilização de linguagem inclusiva na comunicação interna e externa;
- promovendo junto das comissões de organização de eventos um equilíbrio na participação das mulheres em eventos com três ou mais pessoas oradoras.

Por outro lado, notando-se que a desigualdade de género difere entre os diversos polos do LIP, categorias profissionais e grupos, propõe-se levar a cabo ações de formação em questões de igualdade de género dedicadas aos diferentes contextos, incluindo o incentivo à inclusão destes temas na formação de *soft-skills* de estudantes, garantindo-lhes também o acesso a figuras de referência diversificadas.

### **b) Recrutamento, seleção e retenção**

O LIP deve promover a representação equilibrada de homens e mulheres em equipas de trabalho no âmbito do pessoal de investigação e técnico, pessoal administrativo, bolsiros e bolsieras, estagiárias e estagiários, e estudantes. Para tal deve incentivar a candidatura de mulheres ou homens em áreas onde estão sub-representados/as e, claro, assegurar que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos tenham em conta o princípio da igualdade e não discriminação com base no género.

## Plano de Igualdade de Género

São exemplos de boas práticas nesta matéria, o uso de linguagem inclusiva ou neutra nos anúncios; promover a igualdade de género nos júris dos concursos, ou publicitando as políticas do LIP que promovem o equilíbrio entre a vida familiar e profissional.

### **c) Visibilidade, liderança e progressão na carreira**

O LIP deve promover a representação equilibrada de homens e mulheres nas suas cadeias de decisão e no desenvolvimento profissional de cada um. Para tal têm de ser assegurados procedimentos transparentes que garantam a igualdade nomeadamente em termos de género e permitam a sua monitorização.

### **d) Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal**

O LIP deve promover o equilíbrio entre a vida familiar e profissional da comunidade do LIP e a partilha de responsabilidades parentais.

Deverão assim ser tomadas medidas que promovam a conciliação do trabalho, da vida privada e da vida familiar, em particular na organização de eventos pela comunidade LIP, em que deverão ser tidas em conta as responsabilidades familiares e a proteção do tempo familiar.

Devem também ser divulgadas as diferentes formas de apoio para alcançar um equilíbrio adequado, na promoção da igualdade de oportunidades, nomeadamente dos direitos legais que auxiliam a proteção na parentalidade, paternidade, maternidade, e assistência familiar, bem como dos recursos disponíveis para esse fim, como a possibilidade de teletrabalho.

## Plano de Igualdade de Género

### Objectivos e Estratégias

#### a) Comunicação e Cultura Institucional

| Objetivos   | Ações   | Calendarização   | Indicadores  | Responsável implementação  |
|---|---|--|--|--|
| Divulgar as políticas do LIP sobre igualdade de género e diversidade. | <p>Comunicar este Plano de Igualdade de Género a toda a comunidade LIP, e publicação no website, após revisão anual.</p> <p>Incluir este documento na informação enviada a novos membros do LIP.</p> <p>Traduzir este Plano de Igualdade de Género para inglês.</p> | <p>Anualmente, no último trimestre</p> <p>Sempre que haja integração de novos membros</p> <p>segundo semestre 2022</p> | <p>n.º de ações de divulgação anuais</p> <p>% de novas integrações que incluem comunicação sobre GEP</p> | <p>Direção, comunicação</p> <p>Recursos humanos/Secretariado</p> <p>Comissão de Acompanhamento</p> |

## Plano de Igualdade de Género

|   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
| <p>Sensibilizar a comunidade do LIP para a temática da desigualdade, em particular as desigualdades de género na carreira científica.</p> | <p>Oferta de cursos e atividades de sensibilização para toda a comunidade, como por exemplo, workshops sobre enviesamento implícito e linguagem inclusiva.</p>                              | <p>Anual</p>                                | <p>n.º de sessões de treino anuais e n.º de pessoas na assistência</p>  | <p>Comissão de Acompanhamento</p>  |
| <p>Tornar a comunicação do LIP mais inclusiva.</p>  | <p>Promover a utilização de linguagem de género inclusiva ou neutra na comunicação interna e externa.</p> <p>Levantamento e alteração dos documentos internos que requerem atualização.</p> | <p>Em permanência</p> <p>Em permanência</p> | <p>n.º de novos documentos internos e externos do LIP que usam uma linguagem inclusiva ou neutra</p> <p>n.º de documentos alterados para usar uma linguagem inclusiva ou neutra</p> | <p>Comissão de Acompanhamento, Direção, Conselho Científico, LIPEco</p> <p>Comissão de Acompanhamento e departamentos/grupos responsáveis pelo documento</p> |

## Plano de Igualdade de Género

|   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
| <p>Aumentar a visibilidade de grupos sub-representados.</p>   | <p>Promover um equilíbrio de género nos eventos organizados pelo LIP, tanto nos oradores e oradoras como participantes, tendo especial atenção a eventos de formação dirigidos a estudantes.</p> <p>Organizar atividades no âmbito do dia internacional das Mulheres na Ciência ou outros eventos relacionados.</p> | <p>Sempre que haja um novo evento organizado no LIP ou por pessoas do LIP</p> <p>Anual</p> | <p>rácio de mulheres/homens entre os oradores convidados e em participantes em eventos</p> <p>n.º de eventos anuais</p> | <p>Comissão de Acompanhamento, Direção e organizadores ou organizadoras de eventos</p> |
| <p>Assegurar recursos e conhecimento para a implementação das políticas do LIP sobre igualdade de género e diversidade.</p> | <p>Criar e formalizar Grupo de Trabalho para implementação e acompanhamento deste GEP.</p>  | <p>Primeiro semestre de 2023</p>   |   | <p>Direção</p>   |



## Plano de Igualdade de Género

|  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
| <p>Divulgação do código de conduta do LIP.</p> | <p>Comunicar o código de conduta a toda a comunidade LIP, e publicação no website, após revisão anual.</p> <p>Incluir este documento na informação enviada a novos membros do LIP.</p> <p>Traduzir o código de conduta para inglês.</p> | <p>Anualmente, no último trimestre</p> <p>Sempre que haja integração de novos membros</p> <p>primeiro semestre 2023</p> | <p>n.º de ações de divulgação anuais</p> <p>% de novas integrações que incluem comunicação sobre código de conduta</p> | <p>Direção, comunicação</p> <p>Recursos humanos/Secretariado</p> <p>Comissão de Acompanhamento</p> |
|--|---|---|--|--|

## Plano de Igualdade de Género

### **b) Recrutamento, seleção e retenção**

| <b>Objetivos</b>   | <b>Ações</b>  | <b>Calendarização</b>                            | <b>Indicadores</b>  | <b>Responsável implementação</b>                      |
|--|---|--|---|---|
| Assegurar o equilíbrio de género em processos de recrutamento e promover a candidatura de pessoas de géneros sub-representados nas vagas abertas pelo LIP. | <p>Usar linguagem inclusiva ou neutra nos anúncios para recrutamento. Quando adequado, pode ser dada primazia a géneros sub-representados.</p> <p>Incluir informação sobre a política de diversidade institucional, encorajando directamente a candidatura de géneros e outros grupos sub-representados, e sobre as políticas do LIP que promovem equilíbrio entre a vida familiar e profissional nas ofertas de emprego</p> <p>Promover a igualdade de género nos júris de concursos, que devem ser tendencialmente paritários, e no mínimo representativos da diversidade de género da comunidade do LIP. Exceções devem ser justificadas por email à direção.</p> <p>Divulgar as ofertas de emprego e programas de doutoramento de forma inclusiva e abrangente.</p> | Sempre que haja um novo concurso aberto pelo LIP | <p>% de anúncios de emprego em que a linguagem é adequada e foi incluída informação sobre políticas institucionais</p> <p>% de júris em que existe pelo menos 1/3 de mulheres</p> <p>rácio mulheres/homens recrutados por ano (investigadores e pessoal técnico e administrativo)</p> | Comissão de Acompanhamento, Direção, Recursos humanos |

## Plano de Igualdade de Género

### c) Visibilidade, liderança e progressão na carreira

| Objetivos   | Ações   | Calendarização                                      | Indicadores                                   | Responsável implementação  |
|---|---|---|---|--|
| Promover o equilíbrio de género nos órgãos de tomada de decisão | <p>Criar condições para que todos os géneros estejam representados de forma equilibrada nos órgãos de tomada de decisão, que devem ser tendencialmente paritários, e no mínimo representativos da diversidade de género da comunidade do LIP.</p> <p>Para assegurar este objectivo, pessoas de géneros sub-representados podem ser convidadas directamente a apresentar a sua candidatura a posições de responsabilidade sempre que o seu perfil seja adequado.</p> <p>Rever processos de avaliação para incluir questões de género e diversidade, parentalidade, apoio à família</p> | <p>Em permanência</p> <p>Primeiro semestre 2023</p> | % de mulheres nos lugares de chefia e direção | <p>Comissão de Acompanhamento da Igualdade de género, Direção, Conselho Científico</p> <p>Direção, Conselho Científico</p> |

## Plano de Igualdade de Género

### **d) Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal**

| <b>Objetivos</b>   | <b>Ações</b>   | <b>Calendarização</b>   | <b>Indicadores</b>  | <b>Responsável implementação</b>  |
|--|--|---|---|---|
| Divulgar as políticas do LIP em relação a licenças parentais, apoio à família, flexibilidade de horário laboral e possibilidade de trabalho remoto | Consolidar informação sobre políticas institucionais e tornar a mesma disponível no website/intranet<br><br>Incluir este documento na informação enviada a novos membros do LIP  | primeiro semestre 2023<br><br>Sempre que haja integração de novos membros | % de novas integrações que incluem comunicação sobre as políticas do LIP de conciliação entre a vida pessoal e profissional | Comissão de Acompanhamento da Igualdade de género, Direção<br><br>Recursos humanos/Secretariado |
| Facilitar a participação de toda a comunidade em reuniões e eventos organizados pelo LIP   | Adequar o horário de eventos realizados pelo LIP de forma a compatibilizar a presença com responsabilidades familiares e a partilha de tarefas, tanto quanto possível.<br><br>Criar condições de apoio à família durante os eventos organizados fora do horário laboral, ou organização de actividades em que possam participar vários elementos da família. | Em permanência  | % de eventos realizados durante o horário laboral   |   |

## Plano de Igualdade de Género

### **Objetivos a Prazo e Monitorização**

O acompanhamento dos progressos nas quatro áreas prioritárias deverá ser feito anualmente, juntamente com a atualização do Plano de Igualdade de Género, nomeadamente dos seus Objetivos Específicos. Este acompanhamento deve ser feito através da comissão designada para esse fim pela Direção do LIP, ouvidos o Conselho Científico e a Comissão de Trabalhadores.

Propõe-se que a estratégia de monitorização do GEP vá sendo discutida e melhorada no sentido de se encontrar o modelo mais eficaz para a consolidação das políticas de igualdade de género no LIP e para a implementação das medidas aqui explanadas.

A atualização do plano deve refletir uma visão mais ampla e, sempre que necessário, o espectro de ação deste plano deve ser alargado, não só em relação às questões de género, mas também às outras diversidades humanas, no caminho de uma total igualdade de oportunidades que não discrimine ninguém com base em nenhum fator, seja ele o género, origem étnica ou nacional, a idade, origem social ou ser portador de deficiência.

O Plano de Igualdade de Género do LIP será, por isso, um documento em construção permanente, no caminho da equidade e inclusão