

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

---

Universidade de Évora  
2022-2023



## **TÍTULO**

Plano para a Igualdade de Género da Universidade de Évora

## **EQUIPA TÉCNICA**

O grupo de trabalho constituído pelo despacho n.º 119/2020 de 9 de outubro:

Rosalina Pisco Costa (Coord.)

Fernanda Henriques

André Carmo

Clarinda Pomar

Leonel Alegre

Luís de Sousa

Teresa Furtado

**ASSESSORIA TÉCNICO-CIENTÍFICA:** Célia Peralta

**DESIGN:** Tiago Cerveira

**ISBN:** 978-972-778-231-4 [Suporte: Eletrónico]

**UNIVERSIDADE DE ÉVORA**  
**ÉVORA, JANEIRO DE 2022**

# CONTEÚDO

**1** | **Siglas e Acrónimos**  
4

**2** | **Preâmbulo**  
5

**3** | **Enquadramento**  
7

**4** | **Nota metodológica**  
11

**5** | **Ponto de partida: diagnóstico institucional, perceções e realidades sobre a (in)visibilidade de género na Universidade de Évora**  
14

**6** | **Lugares de chegada: estratégia e plano de ação**  
16

**7** | **Implementação e avaliação**  
25

## SIGLAS E ACRÓNIMOS

**AAUE** – Associação Académica da Universidade de Évora

**BD** – Base de Dados

**CIG** – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

**CME** – Câmara Municipal de Évora

**DIC2E** – Divisão de Inovação, Cooperação, Empreendedorismo e Empregabilidade

**DIR** – Dirigentes

**DivCom** – Divisão de Comunicação

**DRH** – Divisão de Recursos Humanos

**EArtes** – Escola de Artes

**ECS** – Escola de Ciências Sociais

**ECT** – Escola de Ciências e Tecnologia

**EIGE** - European Institute for Gender Equality

**ENIND** – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030

**EPD** – Encarregado de Proteção de Dados

**ESDH** – Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano

**ESESJD** - Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus

**EST** – Estudantes

**FUC** – Ficha de Unidade Curricular

**GabIgual** – Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora

**GAE/SAc** – Gabinete de Apoio ao Estudante/Serviços Académicos

**GEP.UÉ** – Plano para a Igualdade de Género da Universidade de Évora

**GesDoc** - Sistema de Gestão Documental e Workflow da Universidade de Évora

**GPGQ** – Gabinete de Planeamento e Garantia da Qualidade

**IFFA** – Instituto de Investigação e Formação Avançada

**NEI** – Noite Europeia dos Investigadores

**ODS** – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

**ODS 5** – Igualdade de Género

**ODS 10** – Reduzir as Desigualdades

**ONG** – Organização não Governamental

**PC** – Palavras-chave

**PDI** – Pessoal afeto à carreira docente ou de investigação

**PNDNI** – Pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação

**SAc** – Serviços Académicos

**SADM** – Serviços Administrativos da Universidade de Évora

**SASUE** – Serviços de Ação Social da Universidade de Évora

**SCC** – Serviços de Ciência e Cooperação

**SEC-Psi** – Serviço de Extensão à Comunidade em Psicologia

**SIADAP** – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública

**SIIUE** - Sistema Integrado de Informação da Universidade de Évora

**SPSS** - Statistical Package for the Social Sciences

**UC** – Unidade Curricular

**Unidades I&D** – Unidades de Investigação & Desenvolvimento

**UO** – Unidade Orgânica

# PREÂMBULO

O Plano para a Igualdade de Género da Universidade de Évora constitui o resultado mais visível e, previsivelmente, com efeito mais duradouro, de entre o conjunto de atividades levadas a cabo por um grupo de trabalho criado por despacho reitoral em outubro de 2020.

A igualdade entre homens e mulheres constitui um princípio de cidadania consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e é salvaguardado, a nível nacional, pela Constituição da República Portuguesa de 1976, na sua redação atual. Existem, no entanto, evidências que sustentam a persistência de entraves nas instituições que dificultam o acesso de mulheres e homens a categorias, recursos e condições de trabalho em igualdade de oportunidades, inclusive em instituições de ensino superior e organismos de investigação. Importa, pois, definir e implementar uma estratégia institucional que promova a igualdade de género, a equidade e a inclusão, eliminando estereótipos, atitudes e obstáculos que inibem o aproveitamento do potencial de cada pessoa, em particular das categorias não representadas ou sub-representadas, garantindo, por essa via, o funcionamento de instituições mais inclusivas, abertas e democráticas, que assegurem um acesso justo e não discriminatório.

Atenta a estes desenvolvimentos e desafios, a Universidade de Évora criou o Gabinete para a Igualdade de Género. Sob a área de intervenção da Pró-reitoria para a Sociedade e Cultura, a criação deste Gabinete fez-se acompanhar da constituição de um grupo de trabalho que ficou responsável por desenvolver, entre outras, as seguintes atividades:

1. Elaborar um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora com base em indicadores para a igualdade;
2. Estabelecer as bases para a construção de um Plano de Igualdade de Género na Universidade de Évora;
3. Contribuir para a definição de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora e permita monitorizar o plano.

O plano que agora se apresenta constitui um documento ambicioso numa instituição de ensino e investigação de reduzida dimensão como é a Universidade de Évora. A sua elaboração e implementação representa, antes de mais, um imperativo que tem como referencial os Direitos Humanos fundamentais e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela Agenda 2030, em particular os ODS 5 – Igualdade de Género e ODS 10 – Reduzir as Desigualdades. Adicionalmente, este plano acompanha de perto a visão subjacente ao ciclo programático lançado pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal + Igual –, aprovada pelo XXI Governo Constitucional a 8 de março de 2018. Alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030, a ENIND “reconhece a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos.”<sup>1</sup>

O roteiro transformador da ENIND assenta em três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).

1 Presidência do Conselho de Ministros. 2018. “Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018”. Diário da República 1.ª Série, 97 (maio): 2220–2245. <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>

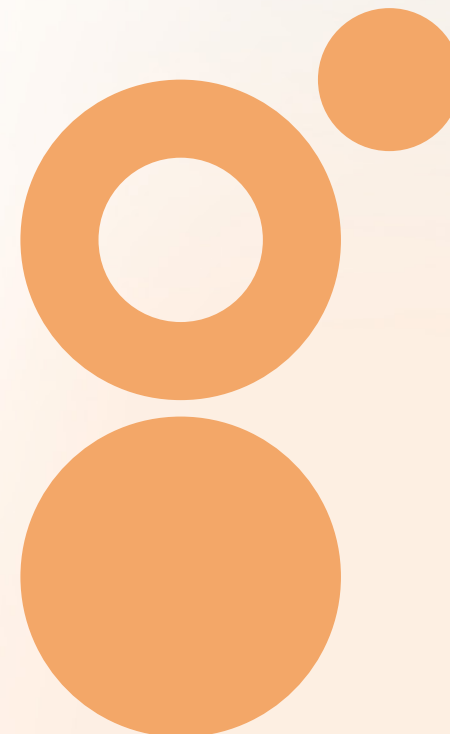
A elaboração e implementação de um plano para a igualdade de género na Universidade de Évora constitui também um desafio, tanto mais exigente quanto entronca na missão da universidade como “centro de criação, transmissão e difusão da cultura, das artes, da ciência e da tecnologia, que, através da articulação do estudo, da docência e da investigação, se integra na vida da sociedade e visa contribuir para o seu desenvolvimento.”<sup>2</sup>

Justamente, este é o lugar privilegiado onde nos posicionamos e esta a responsabilidade que se nos impõe. O nosso intuito é o de que este plano lhe faça jus e constitua, no médio e longo prazo, um contributo empírica e cientificamente ancorado que permita impulsionar uma cultura orientada para a igualdade, a equidade e a diversidade na academia, contribuindo para desconstruir estereótipos de género e promover um ambiente de trabalho, investigação, ensino e aprendizagem inclusivo e dinâmico, e, ao mesmo tempo, responsável, justo e solidário na proteção dos direitos das mulheres e homens, no estímulo de culturas de paridade e no impulso a políticas ativas de respeito pela diferença e promoção da igualdade.

A ambição que nos move é a de que o espaço da Universidade seja sempre e em todos os domínios um espaço de acesso e exercício pleno aos direitos e de concretização de situações de igualdade efetiva no respeito pela diversidade.



Ana Costa Freitas  
Reitora



<sup>2</sup> Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - Gabinete do Ministro. 2021. Despacho Normativo n.º 7/2021 Alterações aos Estatutos da Universidade de Évora. Diário da República 2.ª Série 30 (fevereiro): 47-772. Disponível em url: <https://dre.pt/dre/detalhe/despacho-normativo/7-2021-157150031>

# ENQUADRAMENTO

Em contexto europeu, a perspetiva de género tem vindo a ser progressivamente incorporada em organizações sociais e instituições várias enquanto estratégia transformadora e promotora de estruturas igualitárias e justas para homens e mulheres. Apesar de, à data, a Universidade de Évora não integrar de forma explícita a perspetiva de género no seu modelo de gestão e estratégia institucional, é possível identificar um conjunto múltiplo e diverso de práticas que atestam uma preocupação transversal com a temática da igualdade de género no quotidiano académico. Para além do enquadramento legislativo das práticas de gestão de recursos humanos em matéria de articulação entre as várias dimensões da vida, a atividade de docência, investigação, extensão universitária e transferência de conhecimento, assumem particular importância estruturas específicas como o Gabinete de Apoio ao Estudante (GAE/SAC) ou o Serviço de Extensão à Comunidade em Psicologia (SEC-Psi), onde as temáticas afins à igualdade de género, equidade e diversidade são frequentemente tratadas. Não obstante, importa destacar um conjunto de iniciativas recentes que têm contribuído para firmar o compromisso com esta temática, tornando-o mais visível não apenas no quotidiano académico, como ao nível da estratégia institucional que se apresenta perante o exterior.

No programa de candidatura que apresentou em 2018, Ana Costa Freitas assumiu de forma explícita o objetivo de afirmar a Universidade de Évora em torno de quatro objetivos estratégicos, um dos quais a sustentabilidade. Ao estabelecer como prioridade “consolidar o compromisso solidário e humano da universidade”<sup>3</sup>, a Reitora sublinhava a intenção de avançar para um segundo mandato empenhada em promover uma

universidade económica, social e ecologicamente sustentável.

Este compromisso viria, aliás, a ser reconhecido no conjunto de medidas-chave definidas para o mandato reitoral no quadriénio 2018-21. Exemplo disso é a medida 16, a qual demonstrava a preocupação com o desenho de soluções para ocupação, esporádica, de tempos livres de filhos e filhas de membros da academia. Apesar disso, já antes, sensível ao debate sobre o “direito a desligar” dos trabalhadores e trabalhadoras durante os seus períodos de descanso, tinha sido criada na Universidade de Évora a funcionalidade “GesDoc - direito a desligar” (Circular n.º 6/2017 de 5 de abril de 2017).

Esta funcionalidade foi desenvolvida a pedido da Reitoria pelos Serviços de Informática da Universidade de Évora e previa a opção de “ativar/desativar” notificações no quadro do sistema de gestão documental da Universidade (GesDoc), fora do horário de expediente, consensualmente o horário compreendido entre as 9:00 e as 17:30 horas dos dias úteis. Com a ativação desta funcionalidade, não apenas as notificações passam a ser entregues apenas no início do período de trabalho seguinte, como também a contagem dos dias de pendência de um processo (e.g. para efeitos de avaliação) considera apenas os dias úteis e não dias corridos.

Procurando afirmar uma universidade económica, social e ecologicamente sustentável, em novembro de 2019, durante a 1.ª Conferência “Campus Sustentável”, realizada na Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, a Universidade de Évora assinou uma carta de compromisso através da qual integrou a Rede Campus Sustentável.<sup>4</sup>

A integração da Universidade de Évora nesta Rede traduz um compromisso institucional transversal com a sustentabilidade no âmbito do ensino superior, juntando-se assim ao conjunto de 28 instituições firmemente empenhadas em desempenhar um papel

3 Eleição do Reitor, Março 2018. Programa de Candidatura Ana Costa Freitas. Disponível em url: [http://home.uevora.pt/~afreitas/programa\\_de\\_candidatura\\_Ana\\_Costa\\_Freitas.pdf](http://home.uevora.pt/~afreitas/programa_de_candidatura_Ana_Costa_Freitas.pdf)

4 1ª Conferência Campus Sustentável (CCS 2019), Porto, outubro 31, 2019. Disponível em url: <https://paginas.fe.up.pt/~csustent/>

central na evolução para uma sociedade sustentável, livre, justa, solidária e inclusiva, caracterizada pelo respeito pela natureza e pela pessoa humana, integrando de forma transversal em todas as suas atividades a Agenda 2030 para atingir os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

No que ao ODS 5 diz respeito, no último quadriénio diversas iniciativas têm aproximado a Universidade de Évora da rota de concretização da Agenda 2030 que visa alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas. Desde logo, o facto de o órgão superior de governo e de representação externa da Universidade de Évora ser ocupado por uma mulher faz com que diversos membros da equipa reitoral tenham marcado presença assídua nas iniciativas da European Women Rectors Association (EWORA).<sup>5</sup> A EWORA é uma organização internacional sem fins lucrativos, estabelecida em Bruxelas em dezembro de 2015, para promover o papel das mulheres em cargos de liderança no setor académico e para defender a igualdade de género no ensino superior e na investigação à escala europeia e internacional.

Em 2018 a Universidade de Évora foi convidada a integrar o projeto ADIM – Avançar na gestão da diversidade LGBTI nos sectores Público e Privado.<sup>6</sup> Promovido pelo Instituto de La Mujer Y Igualdad de Oportunidades (ESP), Universidad Complutense de Madrid e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), este projeto, financiado por fundos europeus, visava avaliar qualitativa e quantitativamente os climas e políticas organizacionais na relação com a inclusão em diferentes empresas e universidades, assim como identificar as perceções e experiências de trabalhadores e trabalhadoras de diversas organizações relativamente ao coletivo LGBTQ+. O projeto envolveu 16 empresas e 8 universidades públicas em Espanha e Portugal que procuram melhorar o respeito

e a inclusão no trabalho de lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans e outras pessoas pertencentes às designadas minorias sexuais. O principal resultado deste projeto – a elaboração do Guia ADIM LGBTQ+ –, contém os principais resultados dessa avaliação, bem como diversas propostas para promover a inclusão da diversidade sexual e da identidade de género nas empresas e organizações, incluindo as instituições de ensino superior.

Em fevereiro de 2019 a Universidade de Évora foi desafiada a integrar a rede de parceiros da TAIPA – Organização Cooperativa para o Desenvolvimento Integrado do Concelho de Odemira, Crl, no âmbito do trabalho desenvolvido por esta entidade ao nível da violência doméstica. A TAIPA é entidade coordenadora do Gabinete de Apoio à Vítima dos concelhos de Odemira e Aljezur (GAVA), desde 2012 e 2016, respetivamente, através de subvenção pelo Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade e pelos Municípios de Odemira e Aljezur. O Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica relativo aos Municípios de Aljezur, Lagos, Monchique, Odemira e Vila do Bispo viria a ser assinado em abril desse ano<sup>7</sup> e, desde então, a Universidade de Évora integra a respetiva Comissão Técnica de Acompanhamento.

O envolvimento da Universidade de Évora no Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica não é senão um exemplo entre os muitos que atestam a colaboração estreita que a instituição mantém com diversos parceiros, em diferentes escalas, e com amplo reflexo nas atividades de docência, investigação e extensão universitária. A colaboração de diversas docentes e investigadoras da Universidade de Évora na elaboração do “Guião de Educação Género e Cidadania – 2.º ciclo” e “Conhecimento, Género e Cidadania no Ensino Secundário”, produzidos e

<sup>5</sup> European Women Rectors Association. Disponível em url: <https://www.ewora.org/>

<sup>6</sup> Proyecto ADIM “Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado”. Disponível em url: <https://adimlgbt.eu/>

<sup>7</sup> Assinatura de protocolos para a territorialização da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica nos 16 concelhos do Algarve e no de Odemira. Disponível em url: <https://www.cig.gov.pt/2019/04/assinatura-protocolos-territorializacao-da-rede-nacional-apoio-as-vitimas-violencia-domestica-nos-16-concelhos-do-algarve-no-odemira/>



editados pela CIG<sup>8</sup>, materiais científico-pedagógicos destinados à integração da igualdade de género nos *curricula* dos diferentes ciclos dos ensinamentos básico e secundário, assim como a recente colaboração com a Câmara Municipal de Évora para a elaboração do Diagnóstico Municipal das Necessidades em Matéria de Igualdade, um documento que visa apoiar a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), a vigorar no concelho de Évora, entre 2021 e 2025, atesta justamente essa sinergia que potencia o trabalho colaborativo interinstitucional e de transferência de conhecimento.

Em julho de 2019 a Universidade de Évora apresentou a candidatura do projeto Concilia.UÉ no âmbito do Aviso de Abertura de Candidatura n.º 03/SAMA2020/2019 – Conciliar na Administração Pública. Esta candidatura viria a ser aprovada em maio de 2020. O projeto Concilia.UÉ – Promover e Desenvolver a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar na Universidade de Évora (ref.ª POCI-05-5762-FSE-000323), atualmente em vigor, procura, como explicitamente referido no Aviso, dar resposta à iniciativa 3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019, concretamente no que respeita aos objetivos definidos na sua Medida 12 (Eixo 2 – Conciliar na Administração Pública). O objetivo geral deste projeto é o de promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida. Em última instância, o projeto visa a implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e respetiva certificação acreditada, designadamente com base na norma portuguesa NP 4552:2016.

Reconhecendo que a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar é condição de igualdade entre mulheres e homens, de bem-estar, de produtividade e de sustentabilidade

demográfica; que a promoção de condições efetivas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar passa por uma mudança cultural e organizacional que exige convocar vontades em diferentes planos e assumir um compromisso coletivo prolongado; e que, para isso, a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar deve ser assumida como critério de gestão das organizações, a Universidade de Évora aceitou participar, no dia 30 de novembro de 2021, na cerimónia conjunta do Pacto para a Conciliação e da Meta Nacional para a Igualdade de Género, que se realizou no Palácio Foz, em Lisboa. Nesta cerimónia, organizada pela Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade, a Universidade de Évora formalizou a adesão ao Pacto para a conciliação e reiterou o compromisso de implementar e certificar um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.<sup>9</sup>

Em setembro de 2021, face à crise humanitária no Afeganistão, a Reitora da Universidade de Évora anunciou publicamente a disponibilização de dez posições para trabalhadoras afegãs, permitindo também o acesso, em fase de ingresso excecional, desde que acordado com a tutela do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, a estudantes do Afeganistão que pretendessem prosseguir os estudos de ensino superior em Portugal. Na altura, Ana Costa Freitas explicou que tomou esta iniciativa porque “é impossível ficarmos indiferentes ao sofrimento do povo afegão e, muito concretamente, das mulheres afegãs”.<sup>10</sup>

Para a Reitora da Universidade de Évora, “a proteção dos Direitos Humanos, como o direito à educação, têm de ser salvaguardados. E, enquanto dirigente de uma Instituição de Ensino Superior, cuja missão é produzir e transmitir conhecimento, não posso deixar de

8 Guiões de Educação, Género e Cidadania. Disponível em url: <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/documentacao/guioes-de-educacao-genero-e-cidadania/>

9 Cerimónia Pacto para a Conciliação e Meta Nacional para a Igualdade de Género. Disponível em url: <https://www.cig.gov.pt/2021/12/cerimonia-pacto-para-a-conciliacao-e-meta-nacional-para-a-igualdade-de-genero/>

10 Universidade de Évora quer acolher alunos e mulheres afegãs, in *Público*. Disponível em url: <https://www.publico.pt/2021/08/25/p3/noticia/universidade-evora-quer-acolher-alunos-mulheres-afegãs-1975188>

sentir que temos, de alguma forma, e na medida das nossas possibilidades, que contribuir ativamente”<sup>11</sup>, argumentou.

Por fim, a introdução gradual da igualdade de género como uma prioridade transversal à política de financiamento para a investigação e inovação, nomeadamente pela Comissão Europeia aquando da definição da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025<sup>12</sup>, estabelece disposições reforçadas nesta matéria que nos obrigam a dar coerência estratégica a um conjunto de preocupações e ações que, embora presentes, têm permanecido relativamente invisíveis ao nível da estratégia institucional da Universidade de Évora.

Perante este cenário, impõe-se a elaboração de um Plano de Igualdade de Género na Universidade de Évora que traduza um compromisso firme que é, simultaneamente, uma ambição: substituir o conjunto de iniciativas pontuais e avulsas por uma ação integrada, que espelhe uma estratégia institucional promotora da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, eliminando a discriminação em função do sexo. Um Plano de Igualdade de Género difere de um mero conjunto de iniciativas justamente porque é pensado e sustentado num diagnóstico acurado. Como refere Oliveira e Villas-Boas, um Plano para a Igualdade de Género “é um instrumento de gestão estratégica que procura difundir uma política de igualdade na organização a todos os níveis. A um nível micro social é esperado que um plano de igualdade organizacional contribua para uma real alteração de mentalidades e sedimentação de uma cultura de paridade entre os sexos.”<sup>13</sup>



<sup>11</sup> *Ibidem*.

<sup>12</sup> Gender equality in research and innovation, European Commission. Disponível em url: [https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en#the-commissions-gender-equality-strategy](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#the-commissions-gender-equality-strategy)

<sup>13</sup> Oliveira, Catarina, e & Villas-Boas, Susana. Igualdade de Género na Universidade da Beira Interior. *Ex aequo*, n.º 25 (2012): pp. 119-136, p. 122.

# NOTA METODOLÓGICA

A elaboração de um Plano de Igualdade de Género na Universidade de Évora acompanhou de perto as orientações internacionais nesta matéria, nomeadamente as elaboradas pelo EIGE - *European Institute for Gender Equality*. Este instituto fornece às universidades e unidades de investigação conselhos práticos e ferramentas passíveis de serem utilizadas nos diversos momentos de mudança institucional, desde o estabelecimento de um plano de igualdade de género até à avaliação do seu impacto real. Em concreto, o plano que aqui se apresenta beneficiou em larga medida das orientações constantes da ferramenta “Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool”.<sup>14</sup> De acordo com a GEAR tool, um Plano de Igualdade de Género pode ser dividido em diferentes etapas ou fases, cada uma exigindo tipos específicos de intervenções:

- 1 - Uma fase de diagnóstico, na qual dados desagregados por sexo são recolhidos; procedimentos, processos e práticas são avaliados criticamente com o objetivo de detetar desigualdades e preconceitos de género;
- 2 - Uma fase de planeamento, na qual são definidos objetivos, medidas e metas para lidar com os problemas identificados, são afetados recursos, definidas responsabilidades e acordados prazos de execução;
- 3 - Uma fase de implementação, na qual as atividades são implementadas e desenvolvidas medidas de extensão de forma a alargar gradualmente a rede de *stakeholders*;
- 4 - Uma fase de monitorização, na qual o processo de implementação do plano é acompanhado e

avaliado regularmente. Os resultados obtidos através da monitorização permitem ajustar e melhorar as intervenções, de forma a otimizar os resultados.

Do que fica exposto, resulta que a decisão de elaboração e implementação de um plano de igualdade de género constitui uma oportunidade ímpar para conhecer e transformar as estruturas e organizações sociais e institucionais desiguais, propondo medidas corretivas concretas que permitam orientar o presente para uma situação socialmente mais justa.

Entre outubro de 2020 e outubro de 2021 o Gabinete para a Igualdade de Género realizou um diagnóstico exaustivo e rigoroso sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora. Este trabalho foi desenvolvido com recurso a uma metodologia mista, isto é, combinando vários métodos e instrumentos para a recolha e análise de informação: recolha e análise de dados administrativos e académicos internos, desagregados por sexo; elaboração de um quiz dirigido à comunidade académica para avaliar as perceções em torno da igualdade de género na Universidade de Évora; disseminação de um inquérito por questionário, eletrónico e autoadministrado, a pessoal afeto à docência e investigação; e grupos focais temáticos, organizados com pessoal afeto à docência e investigação, pessoal não afeto à docência e investigação, estudantes e dirigentes.<sup>15</sup>

Os resultados preliminares do diagnóstico em curso foram apresentados publicamente à academia num *Live Webinar* intitulado “Perceções em torno da Igualdade de Género”, organizado à distância, via *Zoom* em 21 de maio de 2021. A iniciativa centrou-se na apresentação da metodologia e resultados exploratórios obtidos no âmbito da elaboração do diagnóstico de género na Universidade de Évora e contou com os comentários de especialistas em representação da academia, da CIG e do núcleo do movimento HeForShe da Universidade de Évora.

O quadro 1 sintetiza a metodologia utilizada com indicação das questões de investigação, objetivos, fontes e procedimentos para a recolha e análise de dados.

<sup>14</sup> Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. Disponível em url: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

<sup>15</sup> O diagnóstico de género na Universidade de Évora que serviu de base à elaboração deste plano constitui um documento autónomo. Disponível para consulta através de: <http://www.uevora.pt>

## QUADRO 1 – METODOLOGIA PARA A ELABORAÇÃO DO DIAGNÓSTICO

Questões	Objetivos	Fonte	Recolha de Dados	Análise de dados
1. Quais são as perceções em torno da igualdade de género por parte da comunidade académica da Universidade de Évora?	Conhecer as perceções da comunidade académica em torno da igualdade de género	Comunidade académica	Quiz anónimo, com indicação de pontuação e obtenção de <i>feedback</i> sobre as respostas certas e erradas	Análise estatística com recurso a <i>software</i> SPSS
2. Qual é a repartição da comunidade académica (recursos humanos, desenvolvimento de carreira e progressão académica) por sexo na Universidade de Évora?	Caracterizar a distribuição de homens e mulheres nas diversas categorias que compõem a comunidade académica	BD DRH BD SAC/SIIUE	Extração automática em bases informáticas	Análise estatística de dados administrativos e académicos disponíveis e anonimizados
3. Quais são as práticas de conciliação entre vida profissional e pessoal entre a comunidade académica (PDI, PNDNI, EST) na Universidade de Évora?	Identificar e mensurar as práticas de conciliação entre vida profissional e pessoal entre a comunidade académica	BD DRH BD SAC/SIIUE	Extração automática em bases informáticas	Análise estatística de dados administrativos e académicos disponíveis e anonimizados
		PDI	Inquérito por Questionário	Análise estatística com recurso a <i>software</i> SPSS
		PDI PNDNI DIR EST	Grupos Focais	Análise qualitativa de conteúdo com recurso a <i>software</i> NVivo
4. Qual é a representação de homens e mulheres nas estruturas de governança e instâncias de tomada de decisão?	Identificar eventuais dinâmicas de segregação horizontal e vertical nas estruturas de governança e instâncias de tomada de decisão	BD DRH	Extração automática em bases informáticas	Análise estatística de dados administrativos e académicos disponíveis
		Consulta de página web	Recolha manual em informação pública	
		PDI	Inquérito por Questionário	Análise estatística com recurso a <i>software</i> SPSS
		PDI PNDNI DIR EST	Grupos Focais	Análise qualitativa de conteúdo com recurso a <i>software</i> NVivo

Questões	Objetivos	Fonte	Recolha de Dados	Análise de dados
5. De que modo é que a dimensão de género é integrada no ensino, investigação e transferência de conhecimento?	Identificar e caracterizar a integração da dimensão de género no ensino, investigação e transferência de conhecimento	BD SAc/SIIUE (Oferta formativa, Planos de estudo e Programas UC)	Extração automática em bases informáticas por PC/ <i>Keywords</i>	Análise estatística de dados administrativos e académicos disponíveis e anonimizados
		BD SADM/Projetos/Unidades I&D	Extração automática em bases informáticas por PC/ <i>Keywords</i>	
		BD GAITEC	Extração automática em bases informáticas por PC/ <i>Keywords</i>	
		BD Repositório Digital de Publicações Científicas	Extração automática em bases informáticas por PC/ <i>Keywords</i>	
6. Como é que a comunidade académica avalia o clima organizacional em termos de igualdade de género na Universidade de Évora?	Avaliar o clima organizacional em termos de igualdade de género na Universidade de Évora	PDI	Inquérito por Questionário	Análise estatística com recurso a <i>software</i> SPSS
		PDI	Grupos Focais	Análise qualitativa de conteúdo com recurso a <i>software</i> NVivo
		PNDNI		
		DIR		
EST				
7. De que modo é que a Universidade de Évora se apresenta (interna e externamente) como uma instituição comprometida com e promotora dos valores de igualdade de género?	Avaliar a apresentação da Universidade de Évora como uma instituição comprometida com e promotora dos valores de igualdade de género	Documentos institucionais: estatutos, regulamentos, relatórios	Recolha manual em informação de acesso restrito	Análise quantitativa e qualitativa sobre informação disponível
		Plataformas de gestão internas (SIIUE, GesDoc, SIADAP, Repositório)		
		Plataformas de comunicação institucional (Página web, Facebook, Instagram, Youtube, Twitter)	Recolha manual em informação pública	
		PDI	Grupos Focais	
PNDNI				
DIR				
EST				

# PONTO DE PARTIDA:

## DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL, PERCEÇÕES E REALIDADES SOBRE A (IN)VISIBILIDADE DE GÉNERO NA UNIVERSIDADE DE ÉVORA

O diagnóstico institucional efetuado entre outubro de 2020 e outubro de 2021 permitiu conhecer perceções, representações e realidades que sustentam a relevância e oportunidade de elaborar e implementar um Plano de Igualdade de Género na Universidade de Évora. Em concreto, o diagnóstico identifica problemas e desafios relativos à igualdade de género que viemos a agrupar em oito áreas. Algumas dessas áreas são transversais; outras dizem respeito a domínios estratégicos chave, os quais traduzem temáticas recorrentes em diagnósticos e planos congéneres. Nesta secção sintetizamos os principais resultados do diagnóstico por relação com as questões que nortearam a investigação.

Quanto às perceções em torno da igualdade de género por parte da comunidade académica, domínio para o qual concorreram principalmente os resultados do quiz, verifica-se que por detrás de um aparente muito bom desempenho visível nas pontuações obtidas, as questões que obtiveram maior percentagem de respostas erradas foram a que remetia para a distinção entre sexo e género e a que justificava a importância de construir a igualdade de género como um aprofundamento da qualidade da vida democrática. Estes dados reforçam a importância de sensibilizar a comunidade académica para estas temáticas, oferecendo-lhe ações específicas de formação e capacitação em domínios afins. Em complemento, a discussão gerada nos grupos focais permitiu identificar uma consciencialização díspar sobre estas temáticas e a perceção de que a preocupação parece estar circunscrita a um número relativamente reduzido de pessoas e, mais frequentemente, do lado das mulheres.

Relativamente à repartição da comunidade da Universidade de Évora em termos de recursos humanos, desenvolvimento de carreira e progressão académica, conclui-se por uma repartição variável, desde logo a espelhar os padrões tradicionais de segregação horizontal em determinados serviços, áreas de estudo, de ensino e investigação. As justificações apresentadas nos grupos focais remetem maioritariamente para fatores de ordem natural e cultural, evidenciando uma preocupação com a longa persistência dos estereótipos e a dificuldade e resistência que existe em mudar mentalidades. Apesar da relativa paridade na base da carreira de docência e investigação, verifica-se segregação vertical, a qual é particularmente notória com o maior peso de professores catedráticos do que professoras catedráticas. A realização de provas de agregação, com vantagem percentual para os homens, parece constituir uma linha demarcatória importante nas aspirações de progressão por parte de homens e mulheres. Enquanto entre o pessoal técnico a perceção da progressão na carreira parece estar fortemente associada à meritocracia e avaliação de acordo com as normas instituídas pelo Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), na carreira docente, a progressão, principalmente das mulheres, é frequentemente citada como mais permeável à dedicação à esfera familiar e de cuidado. Este facto é visto como prejudicial para a carreira das mulheres, ao mesmo tempo que parece favorecer a carreira do cônjuge/parceiro, nos casos em que este desempenha também uma profissão na carreira docente ou de investigação.

No domínio das práticas de conciliação entre vida profissional e pessoal na Universidade de Évora, são poucas as medidas existentes que vão além ou que reforçam a legislação e regulamentação nacional, nomeadamente em relação aos direitos de parentalidade, apoio à família e modalidades de trabalho flexíveis. Este aspeto é tanto mais preocupante quanto se verifica um grande desconhecimento da comunidade académica sobre essa mesma legislação e regulamentação, inclusive sobre práticas internas vigentes. De modo transversal, são comuns as reivindicações em torno da necessidade de uma maior articulação entre as várias dimensões da vida.

Desde logo, esta reivindicação chega pela voz dos e das estudantes-trabalhadores/as, que procuram formas mais efetivas de articulação trabalho/estudo, de sensibilização das entidades patronais, ou da adaptação dos contextos e situações de ensino-aprendizagem à pertença em simultâneo ao mundo do trabalho. Entre o pessoal não afeto à carreira de docência ou investigação parece haver dificuldades no acesso a modalidades de trabalho flexível. Já o pessoal afeto à carreira docente e de investigação e pessoal dirigente aproximam-se na reivindicação pela necessidade de reduzir as funções burocráticas (também a carga letiva no caso dos primeiros), ambicionando por formas efetivas que permitam uma gestão mais racional do tempo, a preservação dos limites entre as várias dimensões da vida e o direito efetivo “a desligar”.

Quanto à representação de homens e mulheres nas estruturas de governança e instâncias de tomada de decisão, a questão parece ser de algum modo diluída pela circunstância atual de existência de uma mulher Reitora na Universidade de Évora, a qual se faz acompanhar de uma equipa reitoral equilibrada em termos de distribuição por sexo (duas vice-reitoras e dois vice-reitores; duas pró-reitoras e três pró-reitores). Também ao nível do governo das escolas a distribuição de lugares por sexo é equilibrada (à data, três diretores e duas diretoras). Ao nível das chefias intermédias, verifica-se que as mulheres estão em maioria numérica. Já ao nível administrativo e auxiliar, a genderização das funções é notória, confirmando-se, tanto ao nível do mapa de pessoal, como no plano discursivo, a associação dos papéis de género a determinadas áreas, funções ou espaços tradicionalmente percecionados como típicos de homem e de mulher (e.g. “o encarregado pela frota”, “o eletricista”, “a senhora da limpeza”, “a assistente administrativa/secretária”).

O diagnóstico efetuado permite também concluir sobre uma incipiente integração da dimensão de género no ensino e na investigação. Apesar de constituir tema de discussão mais ou menos profunda em diversas disciplinas e por parte de alguns e algumas docentes, não existe uma autonomização deste campo de estudos na universidade visível, por exemplo, na (maior) oferta de unidades curriculares ou cursos de pós-graduação afins. No domínio

da investigação, verifica-se que a integração da dimensão de género é mais frequente nas áreas mais feminizadas, designadamente nas ciências sociais. No entanto, a discussão gerada nos grupos focais permite concluir que existe uma perceção sobre a transversalidade das questões de género na investigação e, conseqüentemente, a mais-valia de uma abordagem multi e transdisciplinar. Adicionalmente, o campo disciplinar das artes foi frequentemente citado como fundamental, particularmente na promoção e desenvolvimento de projetos de investigação-ação por equipas pluridisciplinares que procuram abordar problemas complexos de forma criativa e com impacto junto das comunidades locais. Observam-se ainda diferenças importantes no que diz respeito à coordenação de projetos e obtenção de financiamento, assim como do registo de patentes, todos estes aspetos a pender favoravelmente para os homens.

Quanto ao clima organizacional em termos de igualdade de género, os dados obtidos através do inquérito por questionário permitem concluir que a cultura da universidade é predominantemente “não sexista”. Apesar disso, quer o inquérito por questionário, quer os grupos focais dão conta da existência de atitudes e comportamentos adjetivados como sexistas em contextos e situações particulares de trabalho e de ensino-aprendizagem, assim como de outras formas de discriminação, nomeadamente baseadas na nacionalidade ou proveniência geográfica. A este respeito, constata-se que a Universidade de Évora não dispõe de quaisquer orientações a este propósito, tão-pouco conta com uma estratégia proativa de combate e prevenção do assédio na academia.

Por fim, o diagnóstico realizado permitiu concluir que a Universidade de Évora não se apresenta (interna e externamente) como uma instituição explicitamente comprometida com e promotora dos valores de igualdade de género. Desde logo, ganha relevância a ausência de referências ao género nos estatutos da Universidade, os quais foram, aliás, alvo de revisão recente. A ausência de linguagem sensível ao género nos diversos suportes de comunicação interna e externa concorre também para esta constatação. Em termos de comunicação não existe uma política de língua; a linguagem escrita não é inclusiva do género feminino e recorre, frequentemente, a imagens estereotipadas na associação à área de formação e investigação.

# LUGARES DE CHEGADA: ESTRATÉGIA E PLANO DE AÇÃO

Empenhada em promover, reforçar e efetivar a igualdade de género, a Universidade de Évora assume o compromisso de integrar a dimensão de género na estratégia institucional, para o que propõe um plano de ação a médio prazo, a desenvolver durante o biénio 2022-2023.

No conjunto, o plano assume a transversalidade (*mainstreaming*) da perspetiva de género, que decorre da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030, ENIND, em vigor. Tratando-se de um primeiro plano, considera-se que este alcance temporal é suficientemente extenso para permitir a implementação de um conjunto de ações-chave que pelo carácter de novidade e transformação implicam um desenho de médio prazo. Por outro lado, um horizonte de dois anos permite antecipar uma monitorização e avaliação do trabalho desenvolvido que não adie demasiado a eventual necessidade de proceder a ajustamentos e reorientação estratégica.

O plano de ação foi realizado de modo colaborativo pela equipa técnica e baseou-se na adaptação da metodologia 5W2H, a qual incide sobre as principais perguntas que devem ser feitas e respondidas tendo em vista um planeamento eficaz e eficiente (Who? (Quem?), What? (O quê?), Where? (Onde?), When? (Quando?), Why? (Porquê?), How? (Como?), How Much? (Quanto?)).

Alinhado com esta metodologia, atento o diagnóstico efetuado e os objetivos a considerar num Plano de Igualdade de Género orientado às Instituições de Ensino e Investigação, foram consideradas oito áreas de intervenção, três das quais são transversais e cinco específicas.

Áreas transversais:

- **Sensibilização, formação e capacitação**
- **Cultura organizacional, comunicação e linguagem**
- **Acompanhamento e monitorização**

O plano de ação incide de forma específica sobre 5 áreas:

- **Articulação trabalho/estudo, vida pessoal e familiar**
- **Liderança e tomada de decisão**
- **Recrutamento, seleção, desenvolvimento de carreira e progressão académica**
- **Integração da dimensão de género na investigação e ensino**
- **Medidas contra a discriminação e violência de género, incluindo assédio sexual**

Para o conjunto das áreas identificadas foram definidos 8 Objetivos Gerais, 30 Objetivos Específicos e 40 Medidas (atividades concretas, sob a forma mensurável). Os quadros que se seguem detalham esta informação com a inclusão de Grupo-Alvo, Período de execução, Indicadores e Responsáveis.





## A1: SENSIBILIZAÇÃO, FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

O1: Contribuir, através da sensibilização, formação e capacitação, para a eliminação de todas as formas de discriminação com base no sexo e promover a igualdade de género

Objetivos Específicos	Medidas	Grupo-Alvo	Execução	Indicadores	Responsáveis
OE1.1: Fomentar a reflexão em torno das temáticas relativas ao género, nomeadamente, estereótipos, preconceitos, discriminação, enviesamentos inconscientes e violência de género	M1: Realização de uma campanha de sensibilização nos media institucionais, composta por ações multi-formato ( <i>newsletters</i> , <i>webpage</i> e redes sociais, ...)  - 10 peças de sensibilização/ano	Comunidade interna e externa	2022/23	N.º de ações realizadas  N.º de peças produzidas/ suporte	GabIgu DivCom EArtes
OE1.2: Dotar a Universidade de um plano anual de formação e capacitação nas questões de género, com vista a integrar o Plano interno de Formação Profissional da Universidade de Évora	M2: Elaboração de um plano de formação anual de capacitação sobre as temáticas da igualdade, equidade e diversidade  - 1 plano/ano	DRH	anual	1 plano produzido	GabIgu DRH
OE1.3: Sensibilizar e capacitar a comunidade académica para reconhecer e lidar com situações de discriminação com base no sexo, geradoras de sentimentos de injustiça e de situações objetivas de desigualdade	M3: Realização de ações de formação/capacitação direcionadas a públicos diferenciados  - 4 ações de formação/ano	PDI PNDNI DIR EST	2022/23	N.º de ações realizadas  N.º de participantes/ação	GabIgu DRH AAUE
OE1.4: Contribuir, através do conhecimento científico, para a reflexão e debate informado, tendo em vista a sensibilização e eliminação da discriminação com base no sexo e a definição de soluções e políticas que contemplem a dimensão de género	M4: Cooperação com as autoridades nacionais, regionais e locais, ONG, agentes da sociedade civil e comunidades locais na reflexão, debate e definição de soluções e políticas que contemplem a produção do conhecimento científico em torno das questões de género  - 4 iniciativas de cooperação/ano	Sociedade civil Comunidades locais	2022/23	N.º de iniciativas de cooperação realizadas  N.º de participantes/ atividade  N.º de novos contratos/ parceria formalizados	GabIgu DivCom UOs IIFA Unidades I&D AAUE Autoridades nacionais, regionais e locais ONG Sociedade civil Comunidades locais

## A2: CULTURA ORGANIZACIONAL, COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM

O2: Desconstruir estereótipos na cultura organizacional, eliminar a discriminação na linguagem e alcançar um tratamento igualitário na comunicação institucional

Objetivos Específicos	Medidas	Grupo-Alvo	Execução	Indicadores	Responsáveis
OE2.1: Contribuir para a afirmação da Universidade de Évora como instituição alinhada com os valores da igualdade, equidade e diversidade	M5: Dinamização de um canal virtual para disseminação do plano de igualdade e conteúdos relacionados com questões de género	Comunidade interna e externa	2022/23, com início previsto para março de 2022	N.º de atualizações/sítio eletrónico/mês N.º de acessos/mês	GabIguar DivCom
OE2.2: Acolher os novos membros da comunidade académica (PDI, PNDNI, EST) numa cultura organizacional explicitamente comprometida com os valores da igualdade, equidade e diversidade	M6: Inclusão de referências explícitas ao compromisso da UÉvora com os valores da igualdade, equidade e diversidade para inclusão nos documentos de acolhimento institucional disponibilizados aquando da contratação de recursos humanos e do ingresso de estudantes	Comunidade académica	junho 2022	1 referência no "Manual de Boas Vindas" 1 referência no "Guia de Procedimentos Académicos" 1 referência no "Guia do Estudante Internacional e em Mobilidade/Welcome Guide"	GabIguar DivCom DRH GAE/SAC
OE2.3: Disseminar o emprego de linguagem sensível ao género pelos serviços internos com vista a adotar as boas práticas de utilização de uma linguagem promotora da igualdade na Administração Pública	M7: Elaboração e promoção de um guia para a linguagem sensível ao género para utilização nos serviços	Serviços da Universidade	dezembro 2022	1 documento produzido	GabIguar DivCom
OE2.4: Reforçar o emprego de linguagem sensível ao género e alcançar um tratamento igualitário nos conteúdos dos documentos institucionais e nos conteúdos orientados à comunicação interna e externa	M8: Revisão e retificação de documentos institucionais, impressos, formulários e editais de concursos com vista a adotar linguagem inclusiva nos conteúdos dos documentos institucionais  - mínimo de 2 documentos/serviço	Dirigentes  Pessoas afetas aos Serviços	dezembro 2022	N.º de documentos indicados para revisão  N.º de documentos revistos	GabIguar Serviços
	M9: Aplicação de linguagem sensível ao género na comunicação interna e externa (e.g. FB, webpage, newsletters, cartazes, flyers...)  - 100% das peças produzidas	DivCom	janeiro 2023	N.º de peças em conformidade/N.º de peças produzidas	GabIguar DivCom

## A3: ARTICULAÇÃO TRABALHO/ESTUDO, VIDA PESSOAL E FAMILIAR

O3: Promover mais e melhor equilíbrio entre trabalho/estudo, vida pessoal e familiar

Objetivos específicos	Medidas	Grupo-Alvo	Execução	Indicadores	Responsáveis
OE3.1: Colmatar as dificuldades de conciliação entre os cuidados de guarda das crianças e a vida académica, de modo a possibilitar/incrementar a participação da comunidade académica em eventos promovidos pela Universidade	M10: Criação de uma resposta para cuidado/ocupação de crianças aquando da realização de eventos científicos ou outros eventos extraordinários que ocorram nos espaços da universidade fora do período laboral/letivo	Comunidade académica	março 2023	Lançamento da resposta  N.º de pedidos de utilização da resposta registados em 2023  N.º de utilizações	GabIguar  Serviços Técnicos  SASUE  UOs  Bolsa de Voluntariado
	M11: Alargamento e introdução de melhorias nos protocolos com entidades atuantes na área do apoio à família e vida pessoal  - mínimo de 3 protocolos novos ou revistos/ano	Comunidade académica	2022/23	N.º de novos protocolos  N.º de protocolos revistos	GabIguar  DRH
OE3.2: Promover iniciativas de divulgação de informação acerca dos direitos e práticas internas no domínio da articulação trabalho/ estudo/família/ vida pessoal, orientadas aos vários públicos internos	M12: Publicação de notas informativas sobre os direitos no trabalho e práticas internas em matéria de conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional e estudantil  - 3 notas/ano	PDI  PNDNI  DIR  EST	2022/23	N.º de notas publicadas  N.º de visualizações	GabIguar  DivCom
OE3.3: Valorizar uma gestão racional do tempo que preserve os limites entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, assegure a existência de períodos de descanso e o direito a desligar	M13: Preparação de orientações explícitas para uma gestão racional do tempo por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras e de estudantes que permita preservar os limites entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, assegure a existência de períodos de descanso e o direito a desligar, orientadas aos vários públicos internos	Comunidade académica	semestral, com início em setembro de 2022	1 documento orientador com Boas Práticas	GabIguar  DRH  UOs  Conselhos Pedagógicos  Conselhos Científicos  Conselho Geral  Senado  AAUE

## A4: LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO

### O4: Fomentar a representação igualitária de mulheres e homens nos cargos de gestão e liderança

Objetivos específicos	Medidas	Grupo-Alvo	Execução	Indicadores	Responsáveis
OE4.1: Garantir a representação equilibrada de mulheres e homens nos cargos de gestão e liderança, nos termos da Lei n.º 26/2019	M14: Monitorização da representação equilibrada de mulheres e homens nos cargos de gestão e liderança, nos termos da lei	Comunidade académica	2022/23, a partir de dezembro 2022	Construção de um indicador associado à Meta Nacional para a Igualdade de Género, para inclusão no portfólio "UÉ em números"	GabIgu DRH Serviços de Informática GPGQ
	M15: Incorporação de caixa de verificação nos formulários de propositura de listas para eleição dos órgãos colegiais	Comunidade académica	2022/23, com início no próximo ato eleitoral	Existência de caixa de verificação nos formulários de propositura de listas	GabIgu DRH Comissões Eleitorais
OE4.2: Sensibilizar a comunidade académica para a promoção da plena igualdade de acesso e participação nas estruturas de poder e de tomada de decisão	M16: Realização de ações de sensibilização para estimular a representação equilibrada de mulheres e homens nas listas para as eleições dos órgãos governativos  - 1 ação de sensibilização/ato eleitoral	Comunidade académica	2023/23	N.º de ações de sensibilização  Alcance das ações de sensibilização	GabIgu DivCom
OE4.3: Fomentar a atitude empreendedora e liderança feminina	M17: Realização de programa de mentoria com mulheres que se destacaram/destacam no exercício de funções em cargos de liderança (role model)  - 2 atividades de mentoria/ano	Mulheres estudantes, docentes e investigadoras	2022/23	N.º de atividades de mentoria realizadas  N.º de participantes	GabIgu DivCom AAUE DIC2E Alumni
OE4.4: Motivar e capacitar a comunidade estudantil para a importância da ocupação paritária de lugares de gestão de topo e liderança	M18: Realização de <i>workshops</i> sobre as temáticas da argumentação, assertividade, liderança, negociação e relações interpessoais, sensíveis às diferenças de género  - 2 <i>workshops</i> /ano	Comunidade estudantil	2022/23	N.º <i>workshops</i> realizados  N.º de participantes	GabIgu SEC-Psi GAE/SAC AAUE DIC2E Alumni

## A5: RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E PROGRESSÃO ACADÉMICA

O5: Promover a igualdade de género no recrutamento, seleção, desenvolvimento de carreira e progressão académica e contribuir para a eliminação dos estereótipos de género associados a determinados cargos e áreas do conhecimento

Objetivos específicos	Medidas	Grupo-Alvo	Execução	Indicadores	Responsáveis
OE5.1: Integrar a perspetiva de género nos processos de recrutamento e seleção de pessoal	M19: Produção de um Guia de Recrutamento e Progressão Sensível ao Género, com códigos de conduta e boas práticas que eliminem o risco de enviesamento de género nos processos de recrutamento e seleção	DRH Júris de seleção	dezembro 2022	1 guia produzido	GabIguar DRH
	M20: Realização de ações de sensibilização sobre o enviesamento de género nos processos de recrutamento e seleção com base no Guia de Recrutamento e Progressão Sensível ao Género  - 1 ação/ano	DRH PDI e PNDNI envolvido em júris de recrutamento e seleção	2022/23	N.º de ações realizadas N.º de participantes	GabIguar DRH
OE5.2: Incorporar a perspetiva de género na conceção e implementação dos modelos de avaliação e oportunidades de desenvolvimento de carreira	M21: Reflexão e discussão em torno dos efeitos de género nos processos de avaliação de pessoas  - 2 reuniões de trabalho/ano	PNDNI PDI	2022/23	N.º de reuniões realizadas N.º de participantes N.º de recomendações elaboradas	GabIguar DRH
	M22: Proposta de introdução de critérios no regulamento de avaliação de docentes e pessoal de investigação que permitam mitigar os efeitos das quebras de produção científica em situações excecionais (e.g. pandemia COVID-19, parentalidade, doença, ...)  - 2 reuniões de trabalho/ano	PDI	2022/23	N.º de reuniões realizadas N.º de participantes N.º de recomendações elaboradas	GabIguar IIFA UOs Docentes Investigadores/as
	M23: Proposta de incorporação de um fator de ponderação que discrimine positivamente na seleção para missões de mobilidade internacional docentes, investigadores e investigadoras que foram pais ou mães há menos de 2 anos	PDI	2022/23	Proposta de fator de ponderação	GabIguar UOs IIFA
OE5.3: Desconstruir estereótipos de género associados a profissões e áreas científicas	M24: Criação de um programa de conversas com enfoque na desconstrução dos estereótipos de género (STEAM, educação, ciências sociais, saúde, ...) conduzidas por profissionais e estudantes do sexo sub-representado nas áreas identificadas, destinadas a estudantes de escolas básicas e secundárias  - 2 ações/ano	Crianças e jovens estudantes de ensino básico e secundário	Semestral	N.º de ações N.º crianças e jovens participantes nas sessões	GabIguar DivCom UOs IIFA Unidades I&D AAUE

## A6: INVESTIGAÇÃO E ENSINO

### O6: Integrar a dimensão de género nos conteúdos de investigação e ensino

Objetivos específicos	Medidas	Grupo-Alvo	Execução	Indicadores	Responsáveis
OE6.1: Fomentar a realização de estudos de género e projetos científicos na área temática do género apoiando a disseminação dos seus resultados	M25: Lançamento de uma call anual semi-aberta (com temas de estudo pré-definidos) para realização de estágio/dissertação/tese/ projeto com acolhimento no Gablgual	Estudantes Investigadores/as	anual, com lançamento e recolha de manifestação de interesses entre maio e setembro de cada ano	1 Call divulgada N.º de candidaturas recebidas N.º de estudos e projetos	Gablgual IFFA Escolas AAUE
OE6.2: Incentivar e apoiar pessoas do sexo sub-representado a registar patentes	M26: Realização de <i>workshops</i> com vista a explorar o processo de registo de patentes para as invenções com origem nas atividades de investigação  - 2 <i>workshops</i> anuais	Investigadores/as	2022/23	N.º de <i>workshops</i> N.º de registos de patentes/sexo	Gablgual IFFA SCC DIC2E
OE6.3: Disseminar e premiar a produção científica no domínio dos estudos de género	M27: Criação uma montra virtual ( <i>videocasts</i> ) para apresentação da produção científica recente da UÉvora no domínio dos estudos de género  - a cada 3 meses	Comunidade académica Sociedade civil	2022/23	N.º <i>videocasts</i> N.º visualizações	Gablgual IFFA Unidades I&D DivCom
	M28: Atribuição de um prémio de investigação de excelência na área dos estudos de género em colaboração com uma organização externa à Universidade	PDI EST	bianual, com início em dezembro 2022	Atribuição de 1 prémio	Gablgual Unidades I&D Patrocínio externo (a definir)
	M29: Recomendação para publicação pela Imprensa da Universidade de Évora de trabalhos de referência/excelência produzidos na área dos estudos de género na Universidade de Évora	PDI em exercício PDI em situação de aposentação/jubilção Alumni	bianual, com início em dezembro 2022	Publicação de 1 obra	Gablgual Imprensa da Universidade de Évora
OE6.4: Integrar os estudos de género na oferta formativa	M30: Apresentação às Direções de Escolas de proposta de introdução de uma UC transversal para elaboração de uma FUC em estudos de género	Conselho Científico Diretores de Escolas	Junho de 2023	Elaboração de FUC	Gablgual Escolas Unidades I&D
OE6.5: Promover a paridade nas equipas de investigação	M31: Recomendação de nível de representação mínima na proporção de 1/3 de pessoas de cada sexo na composição de equipas de candidatura a financiamento de projetos	Investigadores/as	Junho de 2022	Elaboração de 1 recomendação Rácio H/M em equipas de projetos candidatados	Gablgual IIFA SCC Unidades I&D

## A7: DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA DE GÉNERO, INCLUINDO ASSÉDIO SEXUAL

O7: Contribuir para a erradicação da violência de género, incluindo assédio sexual

Objetivos Específicos	Medidas	Grupo-Alvo	Execução	Indicadores	Responsáveis
OE7.1: Alcançar um tratamento justo, que reconheça a identidade de género no registo pessoal interno na universidade	M32: Criação de um procedimento normalizado de mudança de nome e sexo na documentação interna da universidade	Serviços Académicos Serviços de Informática	Julho de 2022	1 procedimento protocolado	Gablgeral Serviços Académicos Serviços de Informática
OE7.2: Sensibilizar através das artes para a prevenção e erradicação da discriminação e violência de género	M33: Dinamização de ações de sensibilização através das artes que visem prevenir a violência de género e dar a conhecer serviços capacitados para ajudar em caso de ocorrência da violência ou situação de risco  - 2 ações de sensibilização/ano	Comunidade académica	semestral	N.º de ações realizadas anualmente  N.º de participantes nas ações	Gablgeral SEC-Psi AAUE Escola de Artes NEI
OE7.3: Criar respostas de denúncia e de apoio a vítimas de assédio suscetíveis de incorrerem em violência de género	M34: Elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate à violência de género, incluindo assédio sexual	Comunidade académica	dezembro de 2022	Código publicado	Gablgeral SEC-Psi GAE/SAC
	M35: Criação de espaço virtual de denúncia de situações de discriminação ou assédio de qualquer natureza, sob confidencialidade	Comunidade académica	junho 2023	1 espaço virtual criado	Gablgeral Comissão de Ética SEC-Psi GAE/SAC Serviços de Informática
	M36: Promoção da introdução de serviço especializado de resposta e assistência à vítima de violência de género, incluindo assédio sexual, em parceria com entidade externa	Comunidade académica	dezembro de 2023	Serviço criado	Gablgeral Comissão de Ética SEC-Psi GAE/SAC Entidade externa (a designar)

## A8<sub>t</sub>: ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO

08: Melhorar os sistemas de recolha e compilação de dados que permitam monitorizar e aprofundar o diagnóstico institucional de género

Objetivos Específicos	Medidas	Grupo-Alvo	Execução	Indicadores	Responsáveis
OE8.1: Monitorizar, em contínuo, o clima de igualdade, equidade e diversidade na Universidade de Évora	M37: Construção de um instrumento de aferição da perceção do clima de igualdade, equidade e diversidade na instituição e divulgação de resultados através de relatório anual	Comunidade académica	2022/23	Quiz baseado em gamificação, criado e disponibilizado <i>online</i> com recolha permanente de dados	Gablqual Serviços de Informática DivCom
OE8.2: Documentar dados estatísticos precisos, desagregados por sexo e sensíveis ao género, que permitam rastrear o impacto das políticas e revelem áreas que carecem de maior intervenção futura	M38: Promoção da recolha contínua de dados estatísticos e gestão da informação, desagregados por sexo, em todas as atividades inerentes à investigação	Serviços	2022/23	Mapas de dados estatísticos desagregados por género	Gablqual EPD IFFA SCC Serviços Unidades I&D
OE8.3: Atualizar o diagnóstico sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora com base em indicadores para a igualdade	M39: Produção de um relatório anual com informação objetiva e desagregada, para um conhecimento aprofundado da situação da igualdade de género de toda a comunidade académica	Comunidade interna e externa	anual	Relatório produzido e divulgado	Gablqual
OE8.4: Rever e atualizar medidas para a promoção da igualdade de género a incluir no próximo Plano para a Igualdade de Género da Universidade de Évora	M40: Delineamento de medidas corretivas e novas medidas para integrar o próximo plano	Gablqual	dezembro 2023	Relatório interno produzido	Gablqual



# IMPLEMENTAÇÃO E AVALIAÇÃO

A implementação do Plano para a Igualdade de Género cabe ao Gabinete para a Igualdade de Género constituído na Universidade de Évora, em articulação com os serviços, unidades orgânicas e demais estruturas científico-pedagógicas e parceiros externos.

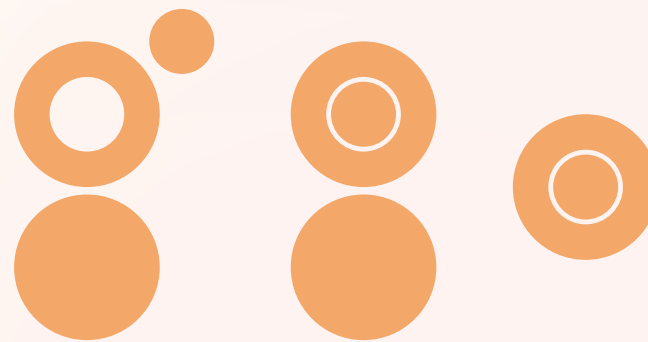
Finda a missão do grupo de trabalho criado por Despacho Reitoral em outubro de 2020, impõe-se a criação de uma estrutura de operacionalização que permita implementar o plano de ação agora delineado. Propõe-se uma estrutura participativa, organizada em três níveis de atuação: operacionalização, mediação, acompanhamento e aconselhamento. Num primeiro nível, a estrutura a criar deve contemplar uma coordenação, a qual deverá ficar a cargo de um elemento da Equipa Reitoral, com coadjuvação direta de um membro afeto à carreira de docência ou investigação e assessoria técnica especializada na razão de uma unidade de recurso humano a tempo inteiro. Esta estrutura deverá ser dotada de recursos financeiros próprios que permitam a execução plena das atividades propostas. Não obstante, este núcleo operacional terá também a seu cargo a tarefa de captação de recursos complementares, designadamente, através de constituição de parcerias e protocolos e apresentação de propostas de financiamento a entidades públicas e privadas.

A esta estrutura juntar-se-á uma equipa alargada de mediação interna, constituída por pontos focais selecionados de entre os serviços da Universidade, considerados estratégicos para a implementação do plano. Num terceiro nível, envolver-se-ão, através de uma comissão de acompanhamento e aconselhamento, personalidades externas de reconhecido mérito científico e representantes de instituições e organizações com atuação

em áreas afins.

A monitorização, que decorre em paralelo à fase de implementação, visa o acompanhamento permanente da realização das medidas, permitindo determinar a execução destas nos tempos previstos, os impactos esperados e, em situações de desvio, a introdução de medidas corretivas. Assentará na utilização de instrumentos vários de recolha de informação, com recurso a métodos apropriados e técnicas adequadas à natureza das medidas.

A avaliação da execução do Plano realizar-se-á com recurso a mecanismos de autoavaliação (interna) e avaliação externa. A avaliação interna decorre em permanência, com momentos de aferição semestral e avaliação ex-post, no final do período de implementação. Esta avaliação assentará na elaboração e apresentação de relatórios de autoavaliação às estruturas de mediação, acompanhamento e aconselhamento, as quais emitirão parecer e eventuais sugestões de melhoria. No final do período de implementação do plano será apresentado um relatório final. Para a avaliação externa serão convidadas personalidades exteriores à Universidade de Évora, com competência técnica, política e científica, para ajuizar da pertinência e exequibilidade do plano *ex-ante* e *ex-post*.



# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

---

Universidade de Évora  
2022-2023

