

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

---

Universidade de Évora  
2024-2026





## FICHA TÉCNICA

**Título:** Plano para a Igualdade de Género – Universidade de Évora, 2024-2026

**Autoria:** Gabinete para a Igualdade de Género e Inclusão, Universidade de Évora

**Período de vigência:** 2024 a 2026

Documento aprovado pela Reitora da Universidade de Évora

Hermínia Vasconcelos Vilar



# CONTEÚDO

**1** \ Siglas e acrónimos

3

**2** \ Enquadramento

4

**3** \ Áreas temáticas

5

**4** \ Objetivos

6

**5** \ Medidas

7

**6** \ Implementação e Avaliação

15



## SIGLAS E ACRÓNIMOS

AAUE – Associação Académica da Universidade de Évora

DECPT – Divisão de Empregabilidade, Cooperação e Projetos Transversais

DIAE – Divisão de Integração e Acompanhamento de Estudantes

DIM – Divisão de Internacionalização e Mobilidade

DIR – Dirigentes

DivCom – Divisão de Comunicação

DGRH – Divisão de Gestão de Recursos Humanos

DPGQ – Divisão de Planeamento e Garantia da Qualidade

EArtes – Escola de Artes

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

EST – Estudantes

FUC – Ficha de Unidade Curricular

GabIguar – Gabinete para a Igualdade de Género e Inclusão

IFFA – Instituto de Investigação e Formação Avançada

OIEC – Orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais

ONG – Organizações não Governamentais

PDI – Pessoal afeto à carreira docente ou de investigação

PNDNI – Pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação

SAC – Serviços Académicos

SASUE – Serviços de Ação Social da Universidade de Évora

SCC – Serviços de Ciência e Cooperação da Universidade de Évora

SEC-Psi – Serviço de Extensão à Comunidade em Psicologia

UC – Unidade Curricular

Unidades I&D – Unidades de Investigação & Desenvolvimento

UOs – Unidades Orgânicas



## ENQUADRAMENTO

O Plano de Ação para a Igualdade de Género da Universidade de Évora, que agora se apresenta tem como desígnio consolidar a equidade de género na Universidade de Évora e na sua relação com a comunidade, dando continuidade ao compromisso assumido por esta instituição, alinhado com os objetivos e a estratégia institucional da Universidade, através de “...uma ação integrada ... promotora da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, eliminando a discriminação em função do sexo.”<sup>1</sup>

Ambiciona-se reforçar e alargar o clima de promoção da equidade, permitindo o exercício de liberdades fundamentais e eliminando fatores de discriminação na Universidade de Évora, alinhado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal+Igual (ENIND), a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Mantém-se a estrutura adotada no Plano Estratégico para a Igualdade de Género da Universidade de Évora, ratificado e publicado em 2022, integrando oito áreas temáticas, três das quais são transversais e cinco são específicas, oito objetivos gerais e 30 objetivos específicos, para o triénio 2024/2026.

---

<sup>1</sup> Costa, R.P. (Coord.), Henriques, F., Carmo, A., Pomar, C., Alegre, L., Sousa, L., Furtado, T., & Peralta, C. (2022). Plano para a Igualdade de Género da Universidade de Évora. Universidade de Évora.



## ÁREAS TEMÁTICAS

### Áreas transversais:

Sensibilização, formação e capacitação

Cultura organizacional, comunicação e linguagem

Acompanhamento e monitorização

### Áreas específicas:

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

## OBJETIVOS

Os objetivos gerais do Plano para a Igualdade de Género da Universidade de Évora visam fomentar a equidade de género e não discriminação nas diferentes dimensões da Academia:

- 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
- O2: Desconstruir estereótipos na cultura organizacional, eliminar a discriminação na linguagem e alcançar um tratamento igualitário na comunicação institucional
- O3: Promover mais e melhor equilíbrio entre trabalho/estudo, vida pessoal e familiar
- O4: Fomentar a integração da dimensão de género nos processos de decisão e liderança
- 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
- O6: Integrar a dimensão de género nos conteúdos de investigação e ensino
- O7: Contribuir para a erradicação da violência de género, incluindo assédio sexual
- O8: Melhorar os sistemas de recolha e compilação de dados que permitam monitorizar e aprofundar o diagnóstico institucional de género

Apresentam-se, nas tabelas seguintes, as atividades a realizar, que contribuem para alcançar os objetivos, bem como os grupos-alvo e os períodos de execução. Os indicadores delineados permitirão avaliar o sucesso dos objetivos, e identificação das estruturas envolvidas para a boa execução das mesmas

## A1t: 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	Estruturas envolvidas
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, webpage</i> e redes sociais, ...)  - 4 peças de sensibilização/ano	Comunidade interna e externa	2024/26	N.º de ações realizadas  N.º de peças produzidas/suporte	GabIguar 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	DGRH	anual	1 plano anual produzido	GabIguar DGRH
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  - 2 ações de formação/ano	PDI PNDNI DIR EST	2024/26	N.º de ações realizadas  N.º de participantes/ação	GabIguar DGRH 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  - 2 iniciativas de cooperação/ano	Sociedade civil  Comunidades locais	2024/26	N.º de iniciativas de cooperação realizadas  N.º de participantes/atividade  N.º de novos contratos de parceria formalizados	GabIguar DivCom UOs e IIFA Unidades I&D AAUE Autoridades nacionais, regionais e locais  ONG Sociedade civil Comunidades locais



## A2t: 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	Estruturas envolvidas
OE2.1: Contribuir para a afirmação da Universidade de Évora como instituição alinhada com os valores da igualdade, equidade e diversidade	M5: Divulgação do Plano de Ação a toda a Comunidade Académica	Comunidade interna	2024	N.º de visualizações do Plano na página da internet	Gablqual DivCom
	M6: Dinamização do canal virtual com peças alusivas a conteúdos relacionados com as questões de género	Comunidade interna e externa	Em contínuo	N.º de atualizações/sítio eletrónico/mês N.º de acessos/mês	Gablqual 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	M7: 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	março 2025	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"	Gablqual DivCom DGRH DIAE/SAC DIM
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	M8: Elaboração e promoção de um guia para a linguagem sensível ao género para utilização nos serviços	Serviços da Universidade	janeiro 2025	1 documento produzido	Gablqual 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	M9: Revisão e retificação de documentos institucionais, impressos, formulários e editais de concursos com vista a adotar linguagem inclusiva nos conteúdos dos documentos institucionais  - 100% dos documentos	Dirigentes Pessoas afetas aos Serviços	em contínuo	N.º de documentos indicados para revisão N.º de documentos revistos	Gablqual Serviços
	M10: Aplicação de linguagem sensível ao género na comunicação interna e externa (e.g. FB, webpage, newsletters, cartazes, flyers...)  - 100% das peças produzidas	DivCom	em contínuo	N.º de peças em conformidade/N.º de peças produzidas	Gablqual 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	Estruturas envolvidas
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	M11: 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	outubro 2025	Lançamento da resposta N.º de pedidos de utilização da resposta registados N.º de utilizações	GabIguar Serviços Técnicos SASUE UOs Bolsa de Voluntariado
	M12: 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	2024/26	N.º de novos protocolos N.º de protocolos revistos	GabIguar DGRH DECPT
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	M13: 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  - 2 notas/ano	PDI PNDNI DIR EST	2024/26	N.º de notas publicadas N.º de visualizações	GabIguar DivCom DGRH
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	M14: 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	março 2025	1 documento orientador com Boas Práticas	GabIguar DGRH UOs Conselhos Pedagógicos Conselhos Científicos Conselho Geral Senado AAUE

## A4: LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO

O4: Fomentar a integração da dimensão de género nos processos de decisão e liderança

Objetivos específicos	Medidas	Grupo-Alvo	Execução	Indicadores	Estruturas envolvidas
OE4.1: Promover a representação equilibrada de mulheres e homens nos cargos de gestão e liderança, nos termos da Lei n.º 26/2019	M15: Monitorização da representação equilibrada de mulheres e homens nos cargos de gestão e liderança, nos termos da lei	Comunidade académica	Julho 2024	Construção de um indicador associado à Meta Nacional para a Igualdade de Género, para inclusão no portfólio "UÉ em números"	GabIgu DGRH Serviços de Informática DPGQ
	M16: Incorporação de caixa de verificação nos formulários de propositura de listas para eleição dos órgãos colegiais	Comunidade académica	A cada ato eleitoral	Existência de caixa de verificação nos formulários de propositura de listas	GabIgu 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	M17: 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	em contínuo	N.º de ações de sensibilização  Alcance das ações de sensibilização	GabIgu DivCom
OE4.3: Fomentar a atitude empreendedora e liderança feminina	M18: 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	2025	N.º de atividades de mentoria realizadas  N.º de participantes	GabIgu DivCom AAUE DECPT Alumni
OE4.4: Motivar e capacitar a comunidade estudantil para a importância da ocupação paritária de lugares de gestão de topo e liderança	M19: Realização de workshops sobre as temáticas da argumentação, assertividade, liderança, negociação e relações interpessoais, sensíveis às diferenças de género  - 2 workshops/ano	Comunidade estudantil	2024/26	N.º workshops realizados  N.º de participantes	GabIgu SEC-Psi DIAE/SAC AAUE DECPT Alumni



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

OE5: 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	Estruturas envolvidas
OE5.1: Integrar a perspetiva de género nos processos de recrutamento e seleção de pessoal	M20: 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	DGRH Júris de seleção	dezembro 2025	1 guia produzido	GabIguar DGRH
	M21: 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	DGRH PDI e PNDNI envolvido em júris de recrutamento e seleção	2026	N.º de ações realizadas N.º de participantes	GabIguar DGRH
OE5.2: Incorporar a perspetiva de género na conceção e implementação dos modelos de avaliação e oportunidades de desenvolvimento de carreira	M22: Reflexão e discussão em torno dos efeitos de género nos processos de avaliação de pessoas  - 2 reuniões de trabalho/ano	PNDNI PDI	2026	N.º de reuniões realizadas N.º de participantes N.º de recomendações elaboradas	GabIguar DGRH
	M23: 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,...)	PDI	2025	N.º de reuniões realizadas N.º de participantes N.º de recomendações elaboradas	GabIguar IIFA UOs Docentes Investigadores/as
	M24: 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	2025	Proposta de fator de ponderação	GabIguar UOs IIFA
OE5.3: Desconstruir estereótipos de género associados a profissões e áreas científicas	M25: 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	Estruturas envolvidas
OE6.1: Fomentar a realização de estudos de género e projetos científicos na área temática do género apoiando a disseminação dos seus resultados	M26: Lançamento de uma call anual semi-aberta (com temas de estudo pré-definidos) para realização de estágio/dissertação/tese/projeto com acolhimento no GabIguar	Estudantes Investigadores/as	anual	1 call divulgada N.º de candidaturas recebidas N.º de estudos e projetos	GabIguar IFFA Escolas AAUE
OE6.2: Incentivar e apoiar pessoas do sexo sub-representado a registar patentes	M27: Realização de <i>workshops</i> com vista a explorar o processo de registo de patentes para as invenções com origem nas atividades de investigação  - 1 <i>workshop</i> anual	Investigadores/as	2024/26	N.º de <i>workshops</i> N.º de registos de patentes/sexo	GabIguar IFFA SCC DECPT
OE6.3: Disseminar a produção científica no domínio dos estudos de género	M28: Criação de uma montra virtual ( <i>videocasts</i> ) para apresentação da produção científica recente da UÉvora no domínio dos estudos de género  - a cada 12 meses	Comunidade académica  Sociedade civil	2024/26	N.º <i>videocasts</i> N.º visualizações	GabIguar IFFA Unidades I&D DivCom
OE6.4: Integrar os estudos de género na oferta formativa	M29: 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	2025	Proposta apresentada	GabIguar Escolas Unidades I&D
OE6.5: Promover a paridade nas equipas de investigação	M30: 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	novembro de 2024	Elaboração de 1 recomendação  Rácio H/M em equipas de projetos candidatados	GabIguar IFFA 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	Estruturas envolvidas
OE7.1: Alcançar um tratamento justo, que reconheça a identidade de género no registo pessoal interno na universidade	M31: Criação de um procedimento normalizado de mudança de nome e sexo na documentação interna da universidade	Serviços Académicos Serviços de Informática	Julho de 2025	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	M32: 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 N.º de participantes nas ações	Gablgeral SEC-Psi AAUE Escola de Artes
OE7.3: Assegurar respostas de denúncia e de apoio a vítimas de assédio suscetíveis de incorrerem em violência de género	M33: Divulgação do Código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho na Universidade de Évora e Serviços de Ação Social a toda a Comunidade Académica	Comunidade académica	anual	N.º de ações realizadas	Gablgeral Comissão de prevenção e combate ao assédio DivCom
	M34: Levantamento e análise das situações de assédio moral ou sexual no local de trabalho, por razões relacionadas com a OIEC	Comunidade académica	dezembro de 2025	n.º de denúncias tipologia de denúncias	Gablgeral Comissão de prevenção e combate ao assédio
	M35: Manutenção do espaço virtual de denúncia de situações de discriminação ou assédio de qualquer natureza, sob confidencialidade	Comunidade académica	em contínuo	N.º de denúncias N.º de encaminhamentos	Gablgeral Comissão de prevenção e combate ao assédio 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 2025	Serviço criado	Gablgeral Entidade externa (a designar)

## A8t: ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO

O8: 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	Estruturas envolvidas
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	2025	Quiz baseado em gamificação, criado e disponibilizado <i>online</i> com recolha permanente de dados	Gablgual 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	em contínuo	Mapas de dados estatísticos desagregados por sexo	Gablgual 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	Gablgual
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	Gablgual	2026	Relatório interno produzido	Gablgual

## IMPLEMENTAÇÃO E AVALIAÇÃO

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

O envolvimento de toda a comunidade Universidade de Évora é fundamental para a implementação de um Plano de Ação desta natureza, assente numa estrutura participativa, organizada em três níveis de atuação: operacionalização, mediação, acompanhamento e aconselhamento.

A estrutura operacional é coordenada pelo Vice-Reitor das Infraestruturas e das Políticas para a Vida na Universidade, Prof. Doutor João Nabais e possui assessoria técnica especializada de um recurso humano a tempo inteiro. Esta estrutura deverá ser dotada de recursos humanos e

financeiros próprios que possibilitem 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  
2024-2026

