UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

Do conhecimento à prática.

Plano de Igualdade de Género 2024-2026

da

Universidade Portucalense Infante D. Henrique

RE.PE.03.0

Aprovado pelo Conselho de Administração em 14 de maio de 2024

ÍNDICE

Introdução 2
Enquadramento UPT 4
Diagnóstico UPT 5
Liderança e Decisão 5
Docência 6
Investigação 7
Outras Funções 9
Plano UPT 9
Metodologia 10
Referências 12

Introdução

A Declaração e Plataforma de Ação de Pequim foi adotada em setembro de 1995, durante a Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres, organizada pelas Nações Unidas em Pequim, China. Aqui foram consagrados os princípios fundamentais de ação política para a promoção da igualdade de género e introduziu-se o conceito de *mainstreaming*, conducente à reorganização dos processos políticos para integração efetiva da igualdade entre mulheres e homens (Governo da República Portuguesa, XXII Governo, 2020). Quase 30 anos volvidos, não só continua a ser um dos principais quadros de referência mundial neste âmbito, como muitas das áreas críticas aí identificadas mantêm a sua pertinência e atualidade.

Em 2015, a Organização das Nações Unidas estabeleceu a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, como plano de ação global para erradicação da pobreza, proteção do planeta e promoção universal da paz e prosperidade. Na prossecução do legado da Plataforma de Ação de Pequim, a Agenda 2030 reflete também as preocupações específicas com a igualdade de género, dedicando um dos seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável a esta matéria – ODS5 Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas. Uma dimensão que é igualmente transversal a muitas das metas preconizadas em outros ODS, como seja "*nas áreas da erradicação da pobreza (ODS1), erradicação da fome (ODS2), boa saúde e bem-estar para todos e todas (ODS3), educação de qualidade (ODS4), emprego digno e crescimento económico inclusivo (ODS8) e indústria, inovação e infraestruturas (ODS9), redução das desigualdades (ODS10), cidades e comunidades sustentáveis (ODS11), consumo e produção responsáveis (ODS12), combate às alterações climáticas (ODS13), paz, justiça e instituições fortes (ODS16), parcerias em prol das metas (ODS17)*" (Presidência do Conselho de Ministros, 2018).

Segundo o *Gender Social Norms Index*, publicado no Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas, o preconceito contra as mulheres está presente em cerca de 9 em cada 10 pessoas. Este estudo abrangeu 85% da população global. Adicionalmente, quase metade da população mundial acredita que a liderança política é sobretudo um atributo masculino, e 2 em 5 pessoas considera que os homens apresentam melhor desempenho no mundo empresarial do que as mulheres. Esta perceção perpassa tanto as sociedades de países de baixo como alto Índice de Desenvolvimento Humano, o que torna a igualdade de género uma questão global (United Nations Development Programme, 2023).

No entendimento de que "nas empresas, na política e na sociedade em geral, só poderemos concretizar plenamente o nosso pleno potencial se utilizarmos todos os nossos talentos e diversidade" (Comissão Europeia, 2020), a Comissão Europeia tornou obrigatória a apresentação de um plano de igualdade de género para elegibilidade de financiamento ao abrigo do programa Horizonte Europa. Ao nível do Espaço Europeu da Investigação (EEI), a Agenda Estratégica do EEI para 2022-2024, adotada pelos Estados-Membros no seguimento das conclusões do Conselho da União Europeia, estabelece como uma das principais ações a promoção da igualdade de género e da inclusividade, tendo em conta a Declaração de Liubliana (Conselho da União Europeia, 2021). O objetivo é aumentar a representação e participação das mulheres na investigação e inovação a nível europeu, introduzindo o mainstreaming dos temas associados à igualdade de género na sua agenda e contribuindo para a igualdade entre homens e mulheres no EEI.

Ainda que os dados do Instituto Europeu de Igualdade de Género (*European Institute for Gender Equality* - EIGE) apontem uma diminuição das disparidades de género entre os Estados-Membros durante o período 2010-2021, demonstrando uma tendência de convergência ascendente no seio da

União Europeia (UE), a verdade é que muitos dos números conhecidos devem compelir governos e toda a sociedade europeia à reflexão e sobretudo, à ação.

Figura 1 - Disparidades de género na União Europeia (Comissão Europeia, 2020)

Em Portugal, o princípio da igualdade de género está plasmado na Constituição da República Portuguesa desde 1976, ao abrigo do seu artigo 13º. Sucessivos planos nacionais vieram dar corpo à intervenção política nesta frente, estando atualmente em vigor os Planos de Ação 2023-2026 da "Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal+Igual". Mais concretamente, o "Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens" envolve pela primeira vez as questões associadas ao Ensino Superior e investigação e desenvolvimento (I&D) e sublinha, entre outras, a necessidade de garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género, de assegurar a não discriminação na I&D e no mundo digital, e de promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (República Portuguesa, 2023).

Por comparação com outros Estados-Membros da UE, Portugal é dos países que, desde 2020, mais tem melhorado o seu desempenho em termos de desigualdades de género. Mesmo assim, mantém-se na 15ª posição do ranking, abaixo da média comunitária.

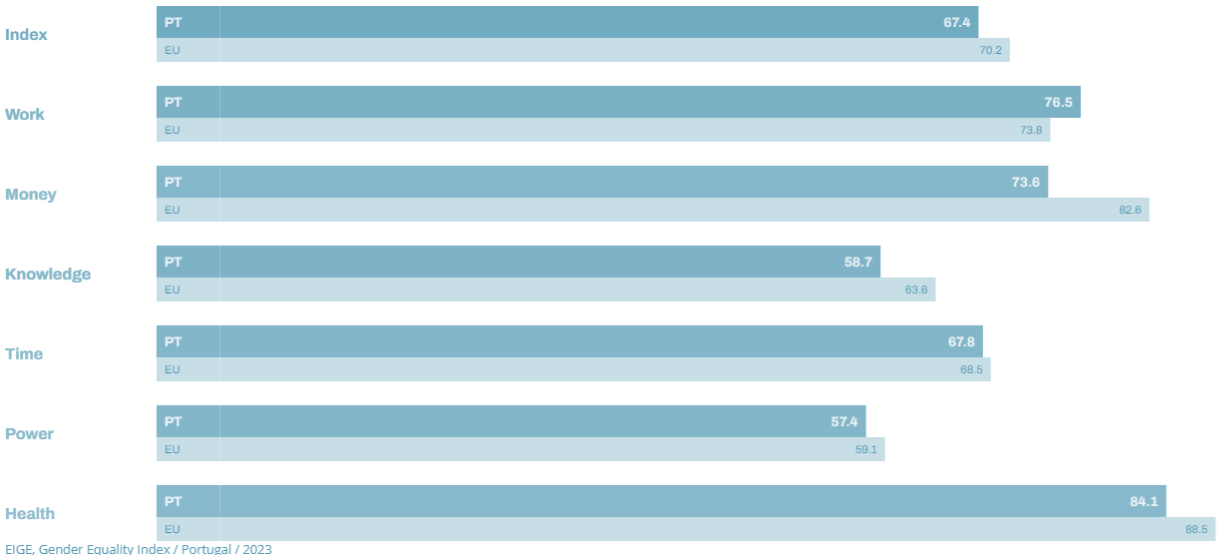


Figura 2 - Igualdade de Género em Portugal por comparação com média na UE (European Institute for Gender Equality, 2023)

Enquadramento UPT

Na medida em que a desigualdade de género continua a ser dominante no topo de carreiras e nas posições de liderança, a nível europeu, e que muitos dos Estados-Membros, como Portugal, procuram ainda atingir a convergência com a média europeia no domínio da igualdade de género, cumpre à academia ser um espaço transformador, capaz de contribuir para a erradicação das desigualdades enraizadas na sociedade, provando a sua proatividade na desconstrução de estereótipos e na eliminação de práticas discriminatórias, em prol da consolidação de uma cultura de igualdade de género.

No caso da Universidade Portucalense Infante D. Henrique (UPT), o comprometimento com a igualdade de género é transversal às políticas e práticas institucionais. Conforme o seu Código de Ética e Conduta, aprovado em julho de 2022, aplicável a todos os colaboradores da UPT, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem, instituem-se como princípios basilares a dignidade e liberdade da pessoa e a não discriminação em função da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. Mais concretamente, o documento reforça o empenho da UPT em *"garantir uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações, facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e adotar medidas que conduzam ao objetivo da presença plural de mulheres e de homens nos cargos de gestão"*.

No repúdio de qualquer prática discriminatória, a UPT aprovou também em julho de 2022, o seu Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, onde se sublinha a "*tolerância zero relativamente ao assédio, independentemente da forma que assuma, do género da qualidade funcional ou da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa que assedia*".

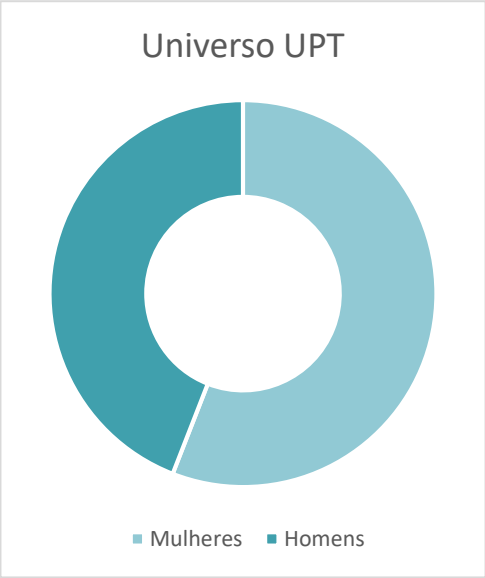
A conduta pela qual a UPT se pauta está igualmente alinhada com seu Plano Estratégico 2030, que coloca enfâse no desenvolvimento integral das pessoas, das organizações e da Sociedade, como sendo um dos pilares da sua missão, e onde a instituição se reconhece como "*universidade inclusiva e*

socialmente responsável", rejeitando "*toda e qualquer prática discriminatória"* e procurando *"garantir o bem-estar dos seus colaboradores e a manutenção de uma relação harmoniosa e colaborativa com o ecossistema social e económico em que está inserida*".

A UPT valoriza, pois, a complementaridade de olhares e de perspetivas e integra a diversidade de modos de ser, de ver e a agir. Assume-se como organização plural e inclusiva, que procura ter impacto não só na sua comunidade, mas também no tecido social, económico e empresarial em que se insere, seja no domínio regional, nacional ou no âmbito dos seus protocolos e colaborações internacionais.

Diagnóstico UPT

No que diz respeito à paridade de género entre os trabalhadores na UPT, surge patente uma presença eminentemente feminina. Apesar dos lugares de decisão principal, como o de Presidente do Conselho de Administração e de Reitor, serem atualmente exercidas por homens, as mulheres da UPT manifestam a sua presença na posição da Vice-Presidência Vice-Reitoria para o Ensino, Presidência dos Conselhos Científico e Pedagógico e representam mais de 50% do universo UPT. Além disso, são o género predominante na maioria dos setores da Universidade e encontram-se ativamente envolvidas nos principais órgãos de decisão em número mais expressivo do que aquele registado pelos colaboradores do sexo masculino. Em alguns casos, haverá mesmo uma desproporcionalidade masculina efetiva, onde, conforme dão conta os gráficos abaixo, a percentagem de homens ronda ou é inferior a 25% - algo que seria importante averiguar internamente, com vista a identificar o motivo da disparidade e a reduzir as assimetrias no futuro.

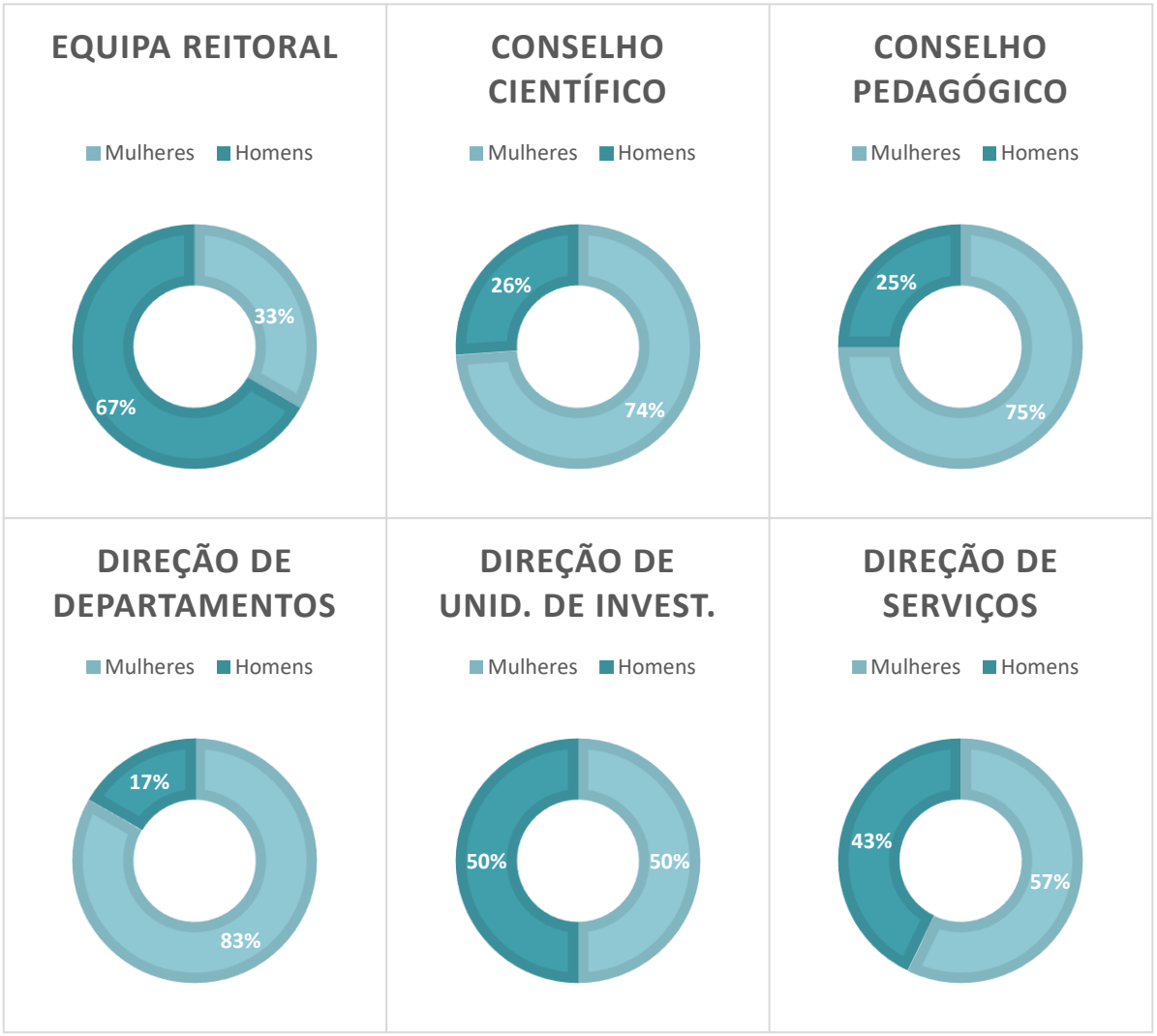


O diagnóstico da instituição sobre a igualdade de género debruçou-se sobre os dados de 2024, focando a atenção na distribuição entre homens e mulheres nos principais órgãos de decisão e posições de liderança, bem como na Docência, Investigação e noutras funções exercidas na instituição.

Liderança e Decisão

A UPT apresenta uma liderança largamente feminina na maior parte dos órgãos da universidade, observando-se apenas paridade efetiva na Direção das Unidades de Investigação. Embora a distribuição dos papéis de liderança se afigure razoavelmente equilibrada na Direção de Serviços, a representação das mulheres no Conselho Científico, Conselho Pedagógico e Direção de Departamentos é na ordem dos 75% ou superior. Nesse sentido, este diagnóstico recomenda, na implementação do plano de igualdade, especial atenção quanto aos motivos que conduzem à falta de interesse dos homens em se envolverem de forma mais próxima nos órgãos de decisão da universidade, ou das razões pelas quais não são nomeados para essas funções.

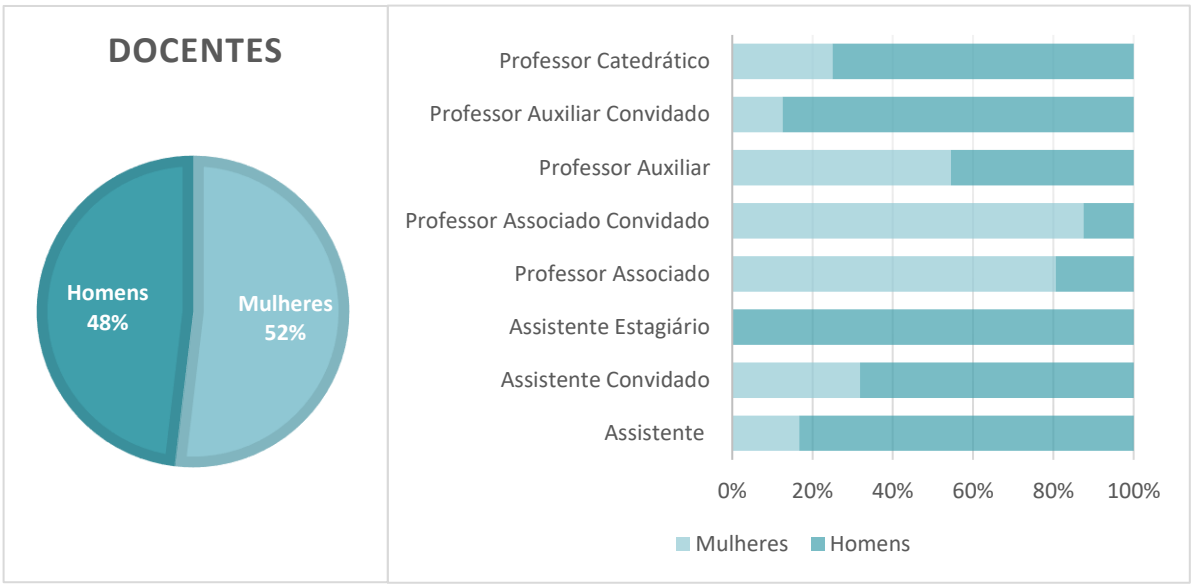
No caso da equipa Reitoral, composta por 3 elementos (Reitor, Vice-Reitor para o Ensino e Vice-Reitor para a Investigação), a paridade total não poderá ser alcançada. Não obstante, a mesma assegura representação feminina.



Docência

A proporção entre homens e mulheres no corpo docente mantém uma distribuição muito próxima. Todavia, identificam-se assimetrias relevantes na posição de Professor Catedrático, maioritariamente atribuída a homens. Na posição de Professor Associado, Professor Associado Convidado e Professor Auxiliar, as mulheres voltam a dominar os números.

No caso dos Assistentes Estagiários, apesar de constarem como categoria preenchida inteiramente por homens, a verdade é que, à presente data, se refere à posição de uma única pessoa e, como tal, não é um dado representativo para a análise em apreço.



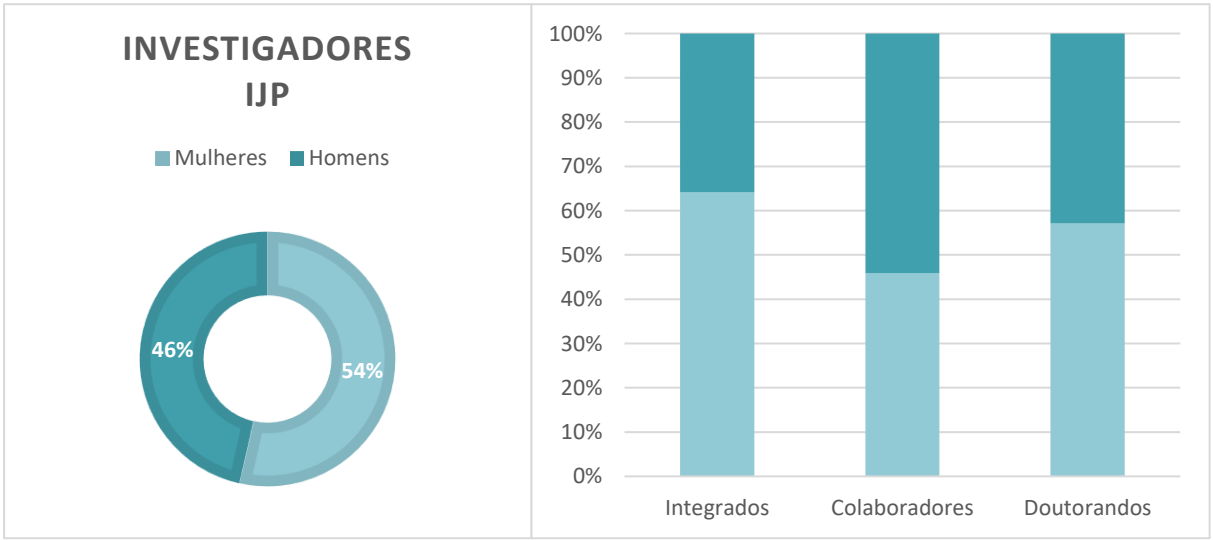
Investigação

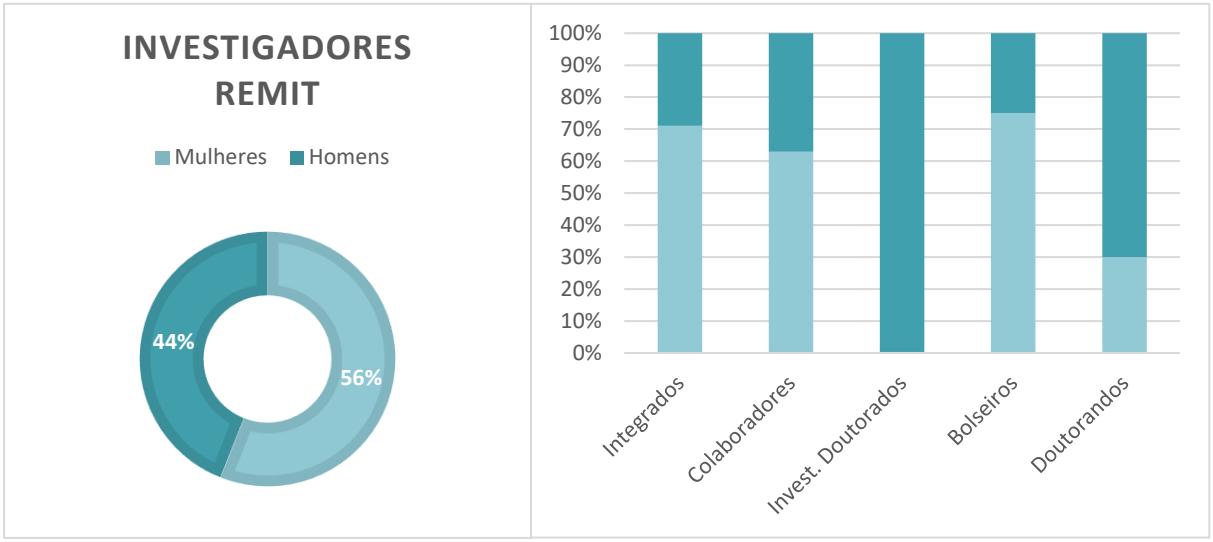
No âmbito da investigação, assinala-se uma distribuição sensivelmente equitativa entre homens e mulheres, embora estas ultrapassem em todos os casos a fasquia dos 50%. A exceção a este marcador verifica-se no CINTESIS.UPT, onde as mulheres representam mais de 85% dos investigadores.

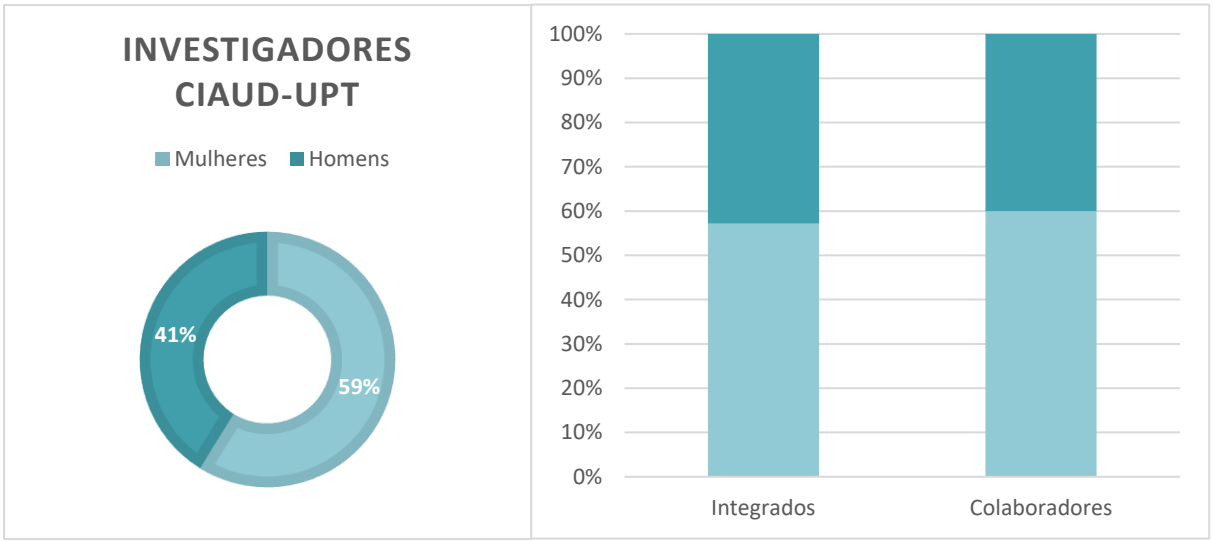
Importa ainda salientar que a maior parte dos Investigadores Integrados das Unidades de Investigação da UPT são mulheres, o mesmo ocorrendo na categoria de colaboradores em todas as Unidades, salvo no IJP, onde os homens se apresentam ligeiramente em maior número.

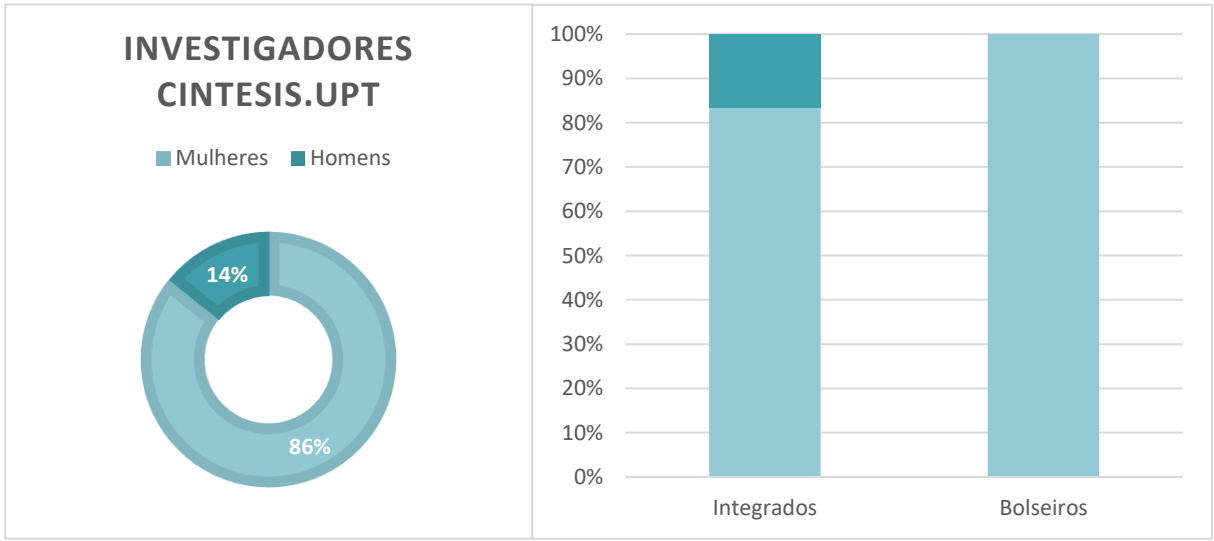
Em aparente contraciclo com as últimas observações, os doutorandos do REMIT registam um número bastante superior de homens por comparação com o das mulheres, situação que não ocorre, por exemplo no IJP.

No caso da discrepância identificada ao nível da posição de investigador doutorado do REMIT, também aqui se trata de um caso isolado (i.e., uma única posição), pelo que não traduz qualquer tipo de padrão relevante.




INVESTIGADORES REMIT
Mulheres
Homens
44%
56%
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Integrados
Colaboradores
Invest. Doutorados
Bolseiros
Doutorandos


INVESTIGADORES CIAUD-UPT
Mulheres
Homens
41%
59%
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Integrados
Colaboradores


INVESTIGADORES CINTESIS.UPT
Mulheres
Homens
14%
86%
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Integrados
Bolseiros

Outras Funções

As mulheres estão igualmente na dianteira dos números atinentes ao Pessoal Técnico e de Gestão, bem como no Pessoal Administrativo e Auxiliar. Ainda que o corpo docente represente 60% do total de trabalhadores da UPT, o Pessoal Administrativo e Auxiliar, é o segundo maior grupo em dimensão. Envolvendo mais de 20% dos trabalhadores, quase 70% deles são mulheres. Isto é indicador da presença de mulheres na maior parte dos órgãos de decisão, conforme apontado no início deste diagnóstico, mas são também a base mais ampla sobre a qual assenta a estrutura da instituição.

Cumpre mencionar, por fim, que este levantamento é apenas o primeiro passo em torno de um processo que requer uma maior abrangência e sistematização, devendo permitir aprofundar a avaliação no futuro próximo, através da implementação de melhorias na obtenção e desagregação dos dados.

Plano UPT

O presente Plano para a Igualdade de Género da UPT terá um período de implementação de 3 anos (2024-2026) durante o qual os progressos serão monitorizados anualmente.

Trata-se do documento estratégico que firma inequivocamente o compromisso da instituição com a igualdade de género e onde se inscrevem os seus princípios orientadores e as ações concretas, em linha com os objetivos nacionais e internacionais em matéria idêntica. Visa, portanto, tornar-se uma ferramenta fundamental para a implementação de uma mudança estrutural nas dinâmicas de desigualdade de género e, assim, acompanhar a evolução dos paradigmas sociais.

As ações que preconiza partem do diagnóstico inicial realizado à instituição e são o resultado do trabalho colaborativo de uma equipa multidisciplinar, contando com a contribuição da Reitoria, do pessoal docente e investigador, bem como do pessoal administrativo e de gestão, onde foram também auscultados elementos dos principais órgãos de decisão. Na sua elaboração foram tidas em consideração as melhores práticas e conclusões apresentadas por alguns projetos de investigação europeus, especificamente conduzidos neste domínio, bem como as orientações do Instituto Europeu de Igualdade de Género (EIGE), nomeadamente através da *GEAR tool*, e da Direção Geral para a Investigação e Inovação da Comissão Europeia.

Este plano assegura igualmente os requisitos obrigatórios de elegibilidade, no âmbito do programa *Horizon Europe*, a saber:

- **Publicação e assinatura**
  O plano encontra-se publicado no website da UPT (https://www.upt.pt) e foi aprovado pelo Conselho de Administração, fazendo prova do compromisso institucional ao mais elevado nível de hierarquia.
- **Recursos dedicados**
  A implementação e monitorização deste plano contará com uma equipa dedicada – Gabinete para a Igualdade de Género (GIG), dotada de recursos humanos e materiais adequados à prossecução dos objetivos. A composição do GIG será proposta pela Reitoria ao Conselho de Administração, órgão a quem cabe a nomeação por despacho próprio. Compete ao GIG contribuir para o equilíbrio de género e não discriminação em todas as esferas da UPT, identificar as ações necessárias, promover a divulgação de boas práticas, implementar o plano para a igualdade de género da UPT, garantir a recolha e monitorização dados, e assegurar a organização das ações de sensibilização previstas. O GIG está sujeito ao sigilo no tratamento de informação sensível, sobretudo relacionada com possíveis queixas nos canais de denúncia, e a sua atuação prevê também a promoção de interações com outros órgãos e serviços da Universidade, no sentido de recolha e tratamento de dados.
- **Recolha e monitorização de dados**
  A UPT, através do GIG, manterá a recolha periódica de dados, desagregados por sexo, relativa ao seu pessoal trabalhador, reportando a informação obtida através de análise comparativa de progresso e respetivas conclusões numa base anual. Os relatórios serão alvo de análise e discussão em sede de reunião do Conselho de Administração e do Conselho Científico, e as conclusões retiradas serão partilhadas com a comunidade académica sempre que pertinente para o reforço da implementação do plano para a igualdade de género. A UPT compromete-se ainda a melhorar o sistema de obtenção de dados, ao nível da sua desagregação, uniformizando procedimentos e garantindo um levantamento sistemático dos elementos relevantes.
- **Ações de formação e sensibilização**
  Em linha com as iniciativas conduzidas pela UPT no passado recente, como a formação para a prevenção do assédio no local de trabalho, a instituição continuará a promover ações de sensibilização relativa à igualdade de género e às questões de preconceito inconsciente, potencialmente direcionadas não apenas aos seus trabalhadores, mas a toda a comunidade académica (com benefício indireto para os estudantes) e a todos os níveis da estrutura organizativa.

Em resumo, este plano assegura a paridade de género nas atividades de investigação e ensino, atuando transversalmente em toda a instituição, de forma a viabilizar medidas e práticas já em curso, agora num enquadramento formal e sistemático, que permita visibilidade e maior amplitude e eficácia de ação, criando um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo para todos os trabalhadores. A UPT contribui, assim, ativamente para uma política de igualdade e práticas de cidadania, num contributo para uma ação científica e formativa livres de estereótipos, mas refletindo também o compromisso nacional e europeu com a erradicação das desigualdades de género em todos os setores da sociedade.

Metodologia

O Plano para a Igualdade de Género da UPT não visa ser um produto final e acabado, que cristaliza no tempo as orientações e ações práticas a implementar. Convoca, antes, uma noção de evolução

permanente, baseada na análise crítica dos dados e nas conclusões do GIG a cada etapa, que deve dar espaço à revisão e flexibilidade em função do contexto, sempre que necessário.

Por outro lado, este plano surge enquadrado num processo cíclico de diagnóstico, planeamento e definição de políticas, implementação, monitorização e avaliação, garantindo a cada versão do plano, a melhoria contínua e a definição de objetivos que acompanhem a realidade dinâmica da comunidade académica.

Em termos de ação, o plano foca-se em 5 áreas prioritárias:

1. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e cultura organizacional;
2. Liderança e Tomada de Decisão;
3. Igualdade de género no recrutamento e progressão da carreira;
4. Integração do género nas atividades educativas e de investigação;
5. Violência de género, incluindo todas as formas de assédio no trabalho.

Para cada área prioritária, acima mencionada, são definidas, no Plano de Ação, as medidas a executar, as quais deverão gerar um conjunto de indicadores, passíveis de monitorizar o sucesso de implementação do plano. O Plano de Ação surge em anexo a este documento e é parte integrante do Plano para a Igualdade de Género 2024-2026.

Referências

Comissão Europeia. (5 de março de 2020). Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 - COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO. Bruxelas.

Conselho da União Europeia. (26 de novembro de 2021). *Futura governação do Espaço Europeu da Investigação (EEI).* Obtido de https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/pt/pdf

Directorate-General for Research and Innovation, European Commission. (2021). *Horizon Europe guidance on gender equality plans.* Obtido de Publications Office of the European Union: https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509

European Institute for Gender Equality. (2023). *Gender Equality Index*. Obtido de European Institute for Gender Equality: European Institute for Gender Equality

Governo da República Portuguesa, XXII Governo. (8 de março de 2020). *Plataforma de Ação de Pequim | Portugal, 25 anos depois.* Obtido de https://www.portugal.gov.pt: https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=plataforma-de-acao-de-pequim-portugal-25-anos-depois

PpDM. (s.d.). *Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres.* Obtido de Agenda 2030 | ODS: https://plataformamulheres.org.pt/artigos/direitos-humanos/agenda-2030-ods/

Presidência do Conselho de Ministros. (10 de janeiro de 2018). Resolução do Conselho de Ministros.

República Portuguesa, G. d. (29 de junho de 2023). Governo aprova Planos de Ação 2023-2026 da «Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal+Igual» .

United Nations Development Programme. (2023). 2023 Gender Social Norms Index - Breaking down gender biases: Shifting social norms towards gender equality. New York.

UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

Do conhecimento à prática.

ANEXO I

PLANO DE AÇÃO (2024-2026)

ÁREA PRIORIT.	1. EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E VIDA PESSOAL E CULTURA ORGANIZACIONAL		
MEDIDAS		**INDICADORES**	
M1.1	Definir regras de passagem de testemunho dos elementos do GIG aos novos membros que o integrem, garantindo, sempre que possível, uma transição faseada, a fim de assegurar a transferência de conhecimento e continuidade dos trabalhos.	O1.1	Documento interno de procedimentos, a ser validado pela Reitoria e aprovado pelo Conselho de Administração.
M1.2	Realizar diagnósticos sobre o balanço de género e monitorizar a implementação do plano, com produção de relatório anual.	O1.2	Relatórios anuais.
M1.3	Promover a inclusão da dimensão de género em todos os indicadores de atividade recolhidos (incluindo, promoções e tipo de contrato), aprofundando o conhecimento sobre a realidade da Universidade.	O1.3	Diversificação dos aspetos de análise no relatório anual, por comparação ao diagnóstico atual.
M1.4	Assegurar reorganização e uniformização de procedimentos internos, com vista a melhorar a obtenção de dados e respetiva desagregação por sexo, cumprindo as normas de proteção de dados.	O1.4	Maior granularidade de dados a ser reportada no relatório anual.
M1.5	Incluir estatísticas de género nas apresentações institucionais da UPT, a serem fornecidas pelo GIG.	O1.5	Nº de apresentações.

M1.6	Rever periodicamente as ações para os próximos planos de igualdade de género.	O1.6	Recomendações a incluir no relatório anual.
M1.7	Rever os principais documentos de governação estratégica da instituição, de modo a integrar uma linguagem mais inclusiva se aplicável, de acordo com as orientações nacionais nessa matéria.	O1.7	Nº de documentos revistos.
M1.8	Criar um selo de igualdade de género, que funcionará como certificação interna, destinado a distinguir ações, iniciativas e atividades científicas que promovam e zelem pela igualdade de género, segundo validação do GIG.	O1.8	Publicação, no website da instituição, dos critérios para atribuição do selo de igualdade de género. Levantamento anual de certificações atribuídas.
M1.9	Averiguar as condições para uma maior flexibilidade no trabalho, com vista a melhorar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, tanto para mulheres como para homens, e apresentar propostas em conformidade.	O1.9	Concretização das propostas do GIG no relatório de riscos psicossociais
M1.10	Divulgar o Plano de Igualdade de Género junto da comunidade académica.	O1.10	Publicação do Plano de Igualdade de Género em vigor no website da UPT e divulgação anual junto do pessoal trabalhador no início de cada ano letivo.
M1.11	Promover a troca de melhores práticas com outras Instituições de Ensino Superior, para multiplicar os efeitos positivos das iniciativas para a igualdade de género na sociedade, tanto a nível nacional como internacional.	O1.11	Levantamento anual das interações estabelecidas a este nível e das mais-valias que possam eventualmente ter representado.
M1.12	Aumentar a sensibilização para a igualdade de género, através de organização de evento anual, aberto a toda a comunidade académica, com enfoque na questão do estereótipo e preconceito inconsciente.	O1.12	Realização de 1 evento/ano, aberto à comunidade académica.

ÁREA PRIORIT.	2. LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO		
MEDIDAS		**INDICADORES**	
M2.1	Integrar a dimensão do género nos processos de tomada de decisão nos diferentes níveis de funcionamento da Universidade, incluindo na agenda dos principais órgãos de decisão a discussão das conclusões dos relatórios anuais do GIG, para garantir que o trabalho da comissão se mantém relevante.	O2.1	Reunião anual do GIG com os principais órgãos de decisão.
M2.2	Promover a representatividade de género nos órgãos de decisão da UPT.	O2.2	As observações e conclusões devem constar do relatório anual, com levantamento das propostas apresentadas.
M2.3	Garantir uma formação específica para dirigentes e membros dos principais órgãos de decisão relativamente a estereótipos e preconceitos inconscientes de género.	O2.3	Realização de formação.

ÁREA PRIORIT.	3. IGUALDADE DE GÉNERO NO RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO DA CARREIRA		
MEDIDAS		**INDICADORES**	
M3.1	Rever o Sistema de Avaliação de Desempenho (SAD), de forma a incluir medidas que não prejudiquem as pessoas trabalhadoras que se encontram em licença parental ou de assistência à família.	O3.1	Revisão do SAD.
M3.2	Assegurar na composição de júris de processos de recrutamento, avaliação ou seleção uma representação de género o mais paritária possível.	O3.2	Levantamento dos processos de recrutamento e respetiva composição do júri, em dados desagregados por sexo.

M3.3	Incluir, como etapa preliminar dos procedimentos de recrutamento, avaliação e seleção, orientação sobre a relevância das questões da igualdade de género e de preconceito inconsciente.	O3.3	Documento com orientações destinados aos júris de processos de recrutamento, avaliação ou seleção.
M3.4	Atrair homens ou mulheres para áreas científicas onde se regista menor representatividade, criar orientações que encorajem a contratação do género minoritário e potenciar a igualdade de género na progressão da carreira, especialmente em posições de topo.	O3.4	Produção de documento com orientações específicas em termos de igualdade de género, no âmbito de processos de recrutamento, avaliação e seleção.
M3.5	Criar curso de mentoria para estimular a visibilidade, autoconfiança, capacidade de negociação e liderança.	O3.5	Curso a realizar numa base anual.
M3.6	Desenvolver políticas e práticas de aconselhamento de carreira, com planos individuais para identificação de potenciais obstáculos associados ao género na progressão da carreira.	O3.6	Nº de planos individuais criados.

ÁREA PRIORIT.	4. INTEGRAÇÃO DO GÉNERO NAS ATIVIDADES EDUCATIVAS E DE INVESTIGAÇÃO		
MEDIDAS		**INDICADORES**	
M4.1	Fomentar a integração da dimensão de género nos modelos pedagógicos, atividades investigação e iniciativas de transferência do conhecimento, através de ação de formação que foque na relevância e benefícios de uma abordagem de género e diversidade nas diferentes áreas de atividade.	O4.1	Realização de 1 sessão/ano, sob proposta do GIG.
M4.2	Incentivar projetos de investigação que incluam a dimensão de género ou a realização de ações de formação nesse âmbito, garantindo ponte com o GIG.	O4.2	Levantamento de projetos, a constar do relatório anual.

M4.3	Sensibilizar para a constituição de equipas de investigação equilibradas em termos de género.	O4.3	Contabilizar alterações à equipa original em função de recomendação.
M4.4	Monitorizar os indicadores de resultados científicos com desagregação por sexo.	O4.4	Informação a incluir em relatório anual.

ÁREA PRIORIT.	5. VIOLÊNCIA DE GÉNERO, INCLUINDO AS FORMAS DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO		
MEDIDAS		**INDICADORES**	
M5.1	Garantir continuidade dos esforços de sensibilização já levados a cabo pela instituição, relativamente ao combate ao assédio no trabalho.	O5.1	Nº de ações levadas a cabo, sob proposta do GIG.
M5.2	Manter um canal permanente de denúncia e divulgação do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no início de cada ano letivo, junto do pessoal trabalhador, garantindo que todos conhecem as normas da instituição e os mecanismos internos para denúncia.	O5.2	Envio de 1 email de divulgação/ano a todos o pessoal trabalhador da UPT.
M5.3	Monitorizar as queixas por assédio e os dados relativos ao procedimento implementado para denúncia, procedendo a propostas de revisões e/ou ajustes caso necessário.	O5.3	Informação a incluir em relatório anual.

UPT
UNIVERSIDADE
PORTUCALENSE
Do conhecimento à prática.