

PLANO PARA A

IGUALDADE DE GÉNERO

janeiro 2022



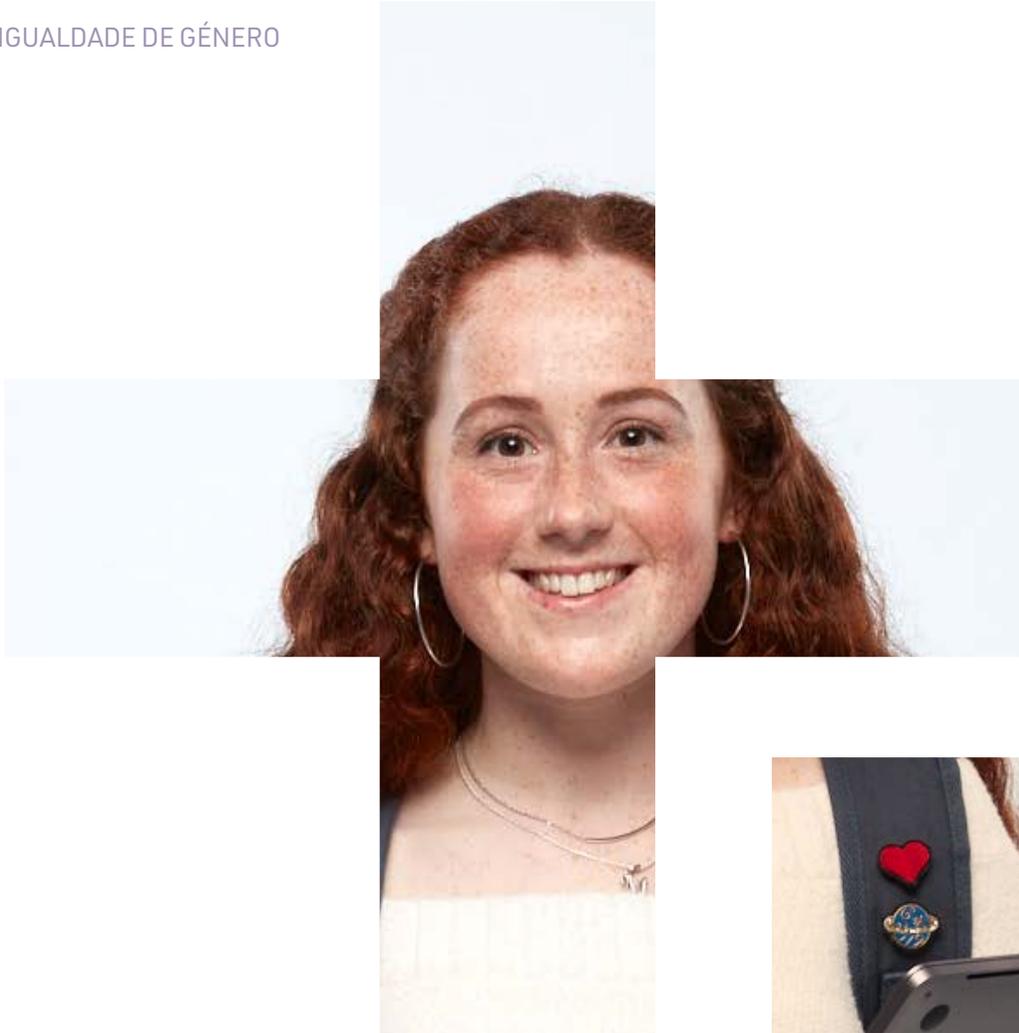
UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

ÍNDICE

I. SUMÁRIO EXECUTIVO	03	V. PLANO DE AÇÃO	19	VI. NOTA METODOLÓGICA	27
II. INTRODUÇÃO	04	1 - CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDADE DE GÉNERO	21	VII. MONITORIZAÇÃO DO PLANO	29
III. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS E COMPROMISSO COM UMA POLÍTICA DE IGUALDADE	08	2 - EQUILÍBRIO DE GÉNERO NAS LIDERANÇAS E ÓRGÃOS DE GOVERNO	22	VIII. EQUIPA	31
IV. DIAGNÓSTICO	11	3 - IGUALDADE DE GÉNERO NO RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO	23	IX. FONTES DE INFORMAÇÃO	32
		4 - RECONHECIMENTO DA DIMENSÃO DE GÉNERO NA INVESTIGAÇÃO E ENSINO	24		
		5 - EQUILÍBRIO DE GÉNERO NA CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL	25		
		6 - PROMOÇÃO DE UMA CULTURA DE INCLUSÃO E DE CUIDADO	26		

I. SUMÁRIO EXECUTIVO

O Plano para a Igualdade de Género foi preparado com base no diagnóstico sobre a realidade da Universidade Católica Portuguesa (UCP) em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. O Plano entra em vigor em janeiro de 2022 e visa incrementar a consciencialização e implementação do tema na comunidade a que se dirige e junto de todos os que com ela interagem, designadamente, o corpo docente e de investigadores, os estudantes, os *alumni* e os colaboradores. Apresenta-se nele um diagnóstico relativo à performance da UCP em matéria de igualdade de género e estrutura-se um Plano de Ação assente em seis áreas temáticas: Cultura Institucional de Igualdade de Género; Equilíbrio de Género nas Lideranças e Órgãos de Governo; Igualdade de Género no Recrutamento e Progressão; Reconhecimento da Dimensão de Género na Investigação e Ensino; Equilíbrio de Género na Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Promoção de uma Cultura de Inclusão e de Cuidado.



II. INTRODUÇÃO



INTRODUÇÃO

No contexto da Estratégia para a Igualdade do Género da Comissão Europeia 2020-25, e tendo como referência a **Prioridade 4 da *European Research Area* (ERA) – Igualdade e integração de género na investigação**, o programa Horizonte Europa incorporou a problemática do género através da exigência de verificação da implementação de um Plano de Igualdade do Género em cada instituição de ensino superior (IES) e em cada unidade de I&D. Esta obrigação acompanha a crescente consciencialização sobre a questão da desigualdade de género na UE e sobre a urgente necessidade de adoção de mecanismos que permitam um reconhecimento pleno da paridade entre mulheres e homens. Contudo, a mudança é lenta e profundamente heterogénea à escala global. Tal heterogeneidade e os impactos negativos que daí advêm para as mulheres e raparigas, a título individual, e para a sociedade como um todo, encontram expressão na Agenda 2030 das Nações Unidas¹. Longe de ser um esforço descontextualizado, a promoção da igualdade de género integra-se numa visão equitativa e inclusiva da sociedade. De facto, o tema da igualdade de género é transversal

a diferentes objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS) (Quadro I), incentivando a mudança de paradigmas sociais, éticos e comportamentais.

Quadro 1 - A igualdade de género na Agenda 2030 das Nações Unidas

OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	ESFORÇOS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
4. GARANTIR O ACESSO À EDUCAÇÃO INCLUSIVA, DE QUALIDADE E EQUITATIVA E PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA PARA TODOS	Até 2030, eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e crianças em situação de vulnerabilidade.
5. ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÉNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES E RAPARIGAS	Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação tendentes à promoção da igualdade de género e ao empoderamento de todas as mulheres e raparigas, a todos os níveis.
8. PROMOVER O CRESCIMENTO ECONÓMICO INCLUSIVO E SUSTENTÁVEL, O EMPREGO PLENO E PRODUTIVO E O TRABALHO DIGNO PARA TODOS	Alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas as mulheres e homens (incluindo jovens e pessoas com deficiência) e assegurar uma remuneração igual para trabalho de igual valor.
10. REDUZIR AS DESIGUALDADES NO INTERIOR DOS PAÍSES E ENTRE PAÍSES	Empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra.
16. PROMOVER SOCIEDADES PACÍFICAS E INCLUSIVAS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, PROPORCIONAR O ACESSO À JUSTIÇA PARA TODOS E CONSTRUIR INSTITUIÇÕES EFICAZES, RESPONSÁVEIS E INCLUSIVAS A TODOS OS NÍVEIS	Fortalecer as instituições nacionais relevantes, através da cooperação internacional, para a construção de melhor capacidade de resposta, a todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime.

¹<https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

Apesar de as sociedades desenvolvidas terem em vigor há quase cem anos os mecanismos legais necessários para a não discriminação com base no género, vivemos, na terceira década do século XXI, uma situação em que, segundo dados do *World Economic Forum*, serão necessários mais 135 anos para se erradicar completamente a desigualdade baseada no género².

Portugal apresenta, a este respeito, uma situação alinhada com o contexto europeu³, carecendo, ainda, da adoção de esforços e medidas corretivas. A população residente em Portugal, no ano de 2020, era maioritariamente composta por mulheres (52,8%), sobretudo na faixa etária acima dos 25 anos. É maioritariamente feminina a população que não completou qualquer nível de escolaridade (75%), sendo também as mulheres que maioritariamente possuem a escolaridade completa (61%). É nas mulheres que a taxa de desemprego é superior (7,1% vs. 6,5% em homens) e, tal como em todo

o espaço europeu, são principalmente as mulheres que se dedicam à responsabilidade de cuidar (22,0% vs. 4,4% em homens). Em geral, as mulheres ganham menos do que os homens, diferença que varia entre 16,6% e 26,2% e que se acentua com o nível de qualificação. Tal como no espaço europeu, apenas uma minoria de mulheres trabalha em Tecnologias da Informação e Comunicação (~20%) ou faz parte dos Conselhos de Administração de Empresas cotadas em bolsa (26,6%). Apesar das evoluções positivas neste domínio, há ainda larga margem para promover a paridade, ambição que o ensino pode ajudar a corrigir. Dados relativos ao ensino superior⁴ mostram que em Portugal são mais as mulheres do que os homens a ingressar (54,1% mulheres) e concluir os cursos (58,1% mulheres). Contudo, há áreas que parecem suscitar interesse apenas numa minoria das mulheres, especificamente, as Tecnologias da Informação e Comunicação (16% mulheres diplomadas) e Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção (31,1% mulheres diplomadas).

²Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum (<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest>)

³Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Indicadores Chave 2021

⁴Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Educação, Formação e Ciência 2021





A academia é um dos meios onde se espera que a igualdade de género tenha mais espaço de implementação, servindo de barreira às desigualdades que possam estar profundamente enraizadas na sociedade. Contudo, também na academia, a nível europeu, a desigualdade de género continua a ser dominante no topo de carreira e nas posições de liderança (*SHE Figures*⁵ 2021), com apenas 23% de mulheres a ocuparem posições de liderança nas IES, apesar de representarem cerca de 47% do corpo de docentes e investigadores. Esta desigualdade tem sido atribuída sobretudo a preconceito de género, com impactos negativos nas carreiras, no equilíbrio entre vida pessoal e profissional e na saúde mental de grupos sub-representados na ciência⁶. A constatação é paradoxal,

já que é na academia que se gera e discute o conhecimento, pilares essenciais da prevenção e erosão do preconceito. Neste contexto, uma das prioridades para a prossecução dos fins associados à criação da área europeia de investigação (ERA) é justamente o *mainstreaming* na agenda de investigação dos temas associados à igualdade de género. Só conhecendo, analisando e medindo se podem delinear políticas consistentes para erradicar a desigualdade e garantir a igualdade de oportunidades.

Na UCP, a promoção da representação de mulheres em cargos de liderança tem ocorrido de forma destacada e evidente. Contando com duas Reitoras na sua história, apresenta em 2022 a mais paritária equipa de gestão das universidades portuguesas, com 45% de representação feminina. Todavia, uma política de igualdade implica a adoção de mecanismos de avaliação

e análise, a promoção de princípios e normas regulamentares de fomento da paridade, a formação e educação para uma cultura do reconhecimento e da igualdade entre mulheres e homens, e bem assim o *mainstreaming* da igualdade de género nas atividades de investigação e ensino.

O Plano de Igualdade de Género da UCP, alinhado com o Plano de Desenvolvimento Estratégico da UCP 2021-2025, assentou num trabalho colaborativo, desenvolvido por uma equipa nacional multidisciplinar e foi precedido de consulta ao Conselho de Reitoria, onde estão representadas todas as Direções de Faculdades, Centros Regionais e Reitoria. Este é um instrumento de trabalho em permanente evolução, que permitirá que a UCP seja cada vez mais uma entidade que, através do exemplo, inspira mulheres de todo o mundo a abraçar o conhecimento, a descoberta, a liderança e o cuidado.

⁵*SHE Figures Report 2021*, European Commission, Directorate General for Research and Innovation, Brussels: 2021

⁶Llorens et al., 2021. Gender bias in academia: A lifetime problem that needs solutions. *Neuron* 109: 2047-74.



III. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS E COMPROMISSO COM UMA POLÍTICA DE IGUALDADE



PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS E COMPROMISSO COM UMA POLÍTICA DE IGUALDADE

Fiel aos princípios vertidos no seu Código de Ética e de Conduta e respetivo Aditamento, a UCP compromete-se a defender e a promover os princípios fundamentais da dignidade e da integridade da pessoa, que enquadram a matriz humanista cristã da universidade e repudia qualquer forma de discriminação por razões culturais, de género, etnia, de nacionalidade, de orientação política e ideológica ou a discriminação da pessoa com deficiência (art. 4º).

Uma sociedade justa e socialmente coesa reconhece os direitos fundamentais da pessoa, assegurando o tratamento idóneo e digno perante a lei e o direito à realização pessoal e profissional sem discriminação. Tal modelo de sociedade exige que as instituições adotem políticas de paridade consistentes e coerentes, mormente na garantia de oportunidades paritárias de estudo, no reconhecimento e apoio ao desenvolvimento profissional qualificado, na promoção do equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal, mas também na definição de políticas que apoiem o acesso igualitário à liderança e ao governo das instituições.

Uma universidade, enquanto instituição geradora de conhecimento, mas também de práticas de cidadania, e sobretudo uma universidade “católica”, cuja missão prioritária é a defesa e promoção da dignidade da pessoa em todas as circunstâncias, tem a obrigação de instituir políticas, práticas, saberes e procedimentos respeitosos e ativamente propulsores da paridade ao nível da organização, do modelo académico e de produção de conhecimento, na experiência de *campus* e nas relações interpessoais.

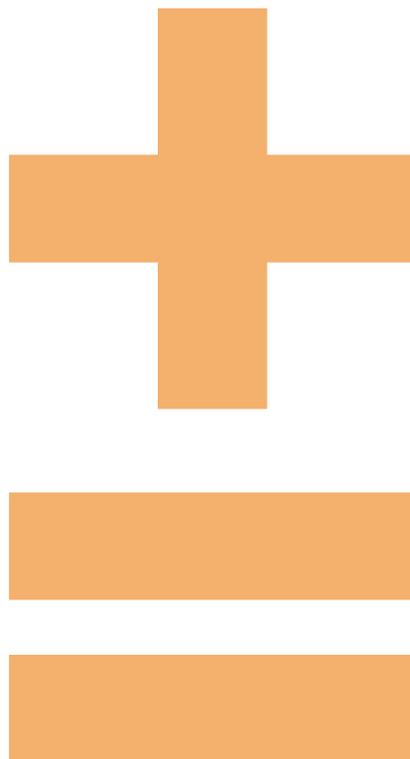
O Plano para a Igualdade de Género consubstancia este reconhecimento – que está desde logo presente no Plano de Desenvolvimento Estratégico (PDE) da UCP – e estrutura-se em três dimensões: definição de políticas; análise e monitorização dos dados institucionais sobre

igualdade de género; institucionalização de procedimentos e implementação do Plano de Ação. Este plano articula de forma clara a prossecução dos objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS 4, ODS 5, ODS 8, ODS 10 e ODS 16), visando alcançar a igualdade de género e pondo termo a todas as formas de discriminação e quaisquer práticas de violência contra mulheres e raparigas, nas esferas pública e privada. Estes objetivos de desenvolvimento atravessam igualmente os três eixos de missão do PDE da UCP (Ensino, Investigação e Responsabilidade Social Universitária) e, bem assim, o eixo transversal (Posicionamento Global, Sustentabilidade, Convergência e Inovação), envolvendo o compromisso de utilização dos recursos necessários para a prossecução dos seus fins. Configura-se, deste modo, o comprometimento da Universidade com uma política de meritocracia e igualdade de oportunidades, que implica todos os seus órgãos de governo, as estruturas de gestão académica e científica, os serviços de apoio, bem como, as estruturas de representação de docentes, investigadores e estudantes.



A UCP compromete-se a prosseguir uma política de não discriminação com base no género no recrutamento e admissão de estudantes, na admissão e promoção de colaboradores, no recrutamento competitivo e progressão de docentes e investigadores. Compromete-se, por outro lado, inspirada pela sua matriz humanista, a promover a igualdade de género no desenvolvimento das carreiras académicas, a facilitar a paridade nas lideranças, estimulando a todos os níveis da organização uma cultura da inclusão, do respeito pela diversidade e de reconhecimento da igual dignidade de mulheres e homens. A Universidade compromete-se, ainda, a desenvolver investigação e iniciativas de formação e sensibilização que reflitam o princípio matricial da igualdade de género e a instituir as estruturas e procedimentos internos necessários à sua concretização, vertidos no Plano de Ação para a Igualdade de Género.

AUCP empenhar-se-á em transmitir aos seus estudantes o tema de igualdade de género através do exemplo, promovendo o contacto e vivência de uma cultura institucional, em que ambos os géneros são representados de forma equilibrada e harmoniosa.



O Plano de Ação para a Igualdade de Género da UCP estrutura-se em seis áreas que se articulam entre si:

- 1 - Cultura Institucional de Igualdade de Género
- 2 - Equilíbrio de Género nas Lideranças e Órgãos de Governo
- 3 - Igualdade de Género no Recrutamento e Progressão
- 4 - Reconhecimento da Dimensão de Género na Investigação e Ensino
- 5 - Equilíbrio de Género na Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal
- 6 - Promoção de uma Cultura de Inclusão e de Cuidado

As áreas acima indicadas subentendem a aplicação das seguintes políticas institucionais:

- A. Política de não discriminação no recrutamento e admissão de estudantes, docentes, investigadores e colaboradores;
- B. Política de monitorização de dados, de avaliação e de produção anual do Relatório UCP de Igualdade de Género;
- C. Política de formação para a inclusão e a paridade;
- D. Política de mentoria para a paridade;
- E. Política de avaliação de desempenho de docentes, investigadores e colaboradores.

Preconiza-se, igualmente, a institucionalização das seguintes ações:

- Criação de uma Provedoria para a Inclusão e a Igualdade;
- Criação do Observatório para o Desenvolvimento Integral da Pessoa;
- *Mainstreaming* dos temas de igualdade na investigação e ensino.

Instituição humanista de lastro global, em constante diálogo com a realidade contemporânea, a UCP assume com este Plano para a Igualdade de Género a responsabilidade de contribuir, com a própria ação científica e formativa, para o desenvolvimento de uma sociedade mais inclusiva e solidária, mas também mais conhecedora e competitiva para lidar com os enormes desafios deste milénio.



IV. DIAGNÓSTICO



DIAGNÓSTICO

A UCP, inspirada pela sua matriz humanista, tem vindo a seguir uma política de inclusão de género expressa na distribuição observada nas diferentes categorias de pessoas que integram a respetiva comunidade académica.

Nas categorias “Colaboradores” e “Investigadores” há um claro predomínio do género feminino, ao contrário do que acontece na categoria “Docentes”, onde há um ligeiro predomínio do género masculino (Figura 1).

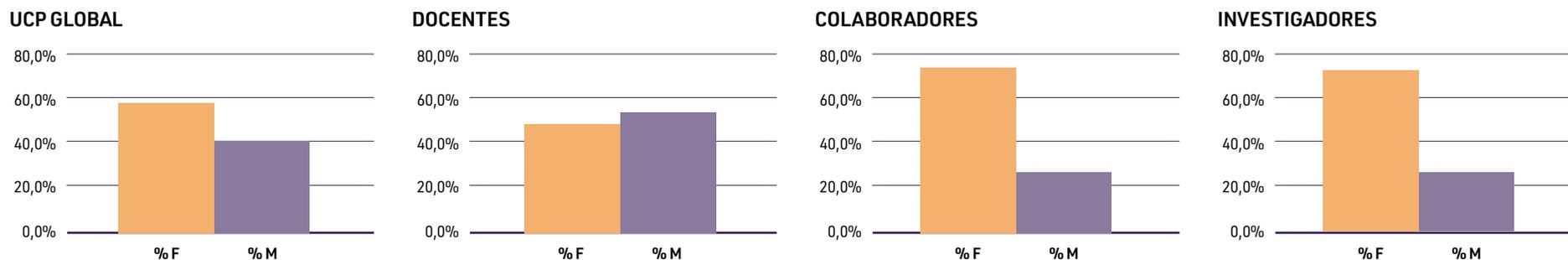


Figura 1 - Distribuição de género na UCP
dados Relatório e Contas 2020



Relativamente à liderança (Figura 2), demonstra-se uma tendência para o equilíbrio de género, tanto ao nível da gestão de topo – na equipa reitoral – como nas direções de unidades académicas, unidades de investigação e serviços. Ainda que este equilíbrio se verifique nas equipas de Direção, é de salientar que a distribuição de lideranças no grupo de diretores de unidades de ensino e de unidades académicas apresenta ainda algum desequilíbrio, o mesmo acontecendo com a distribuição de lideranças nos colaboradores.

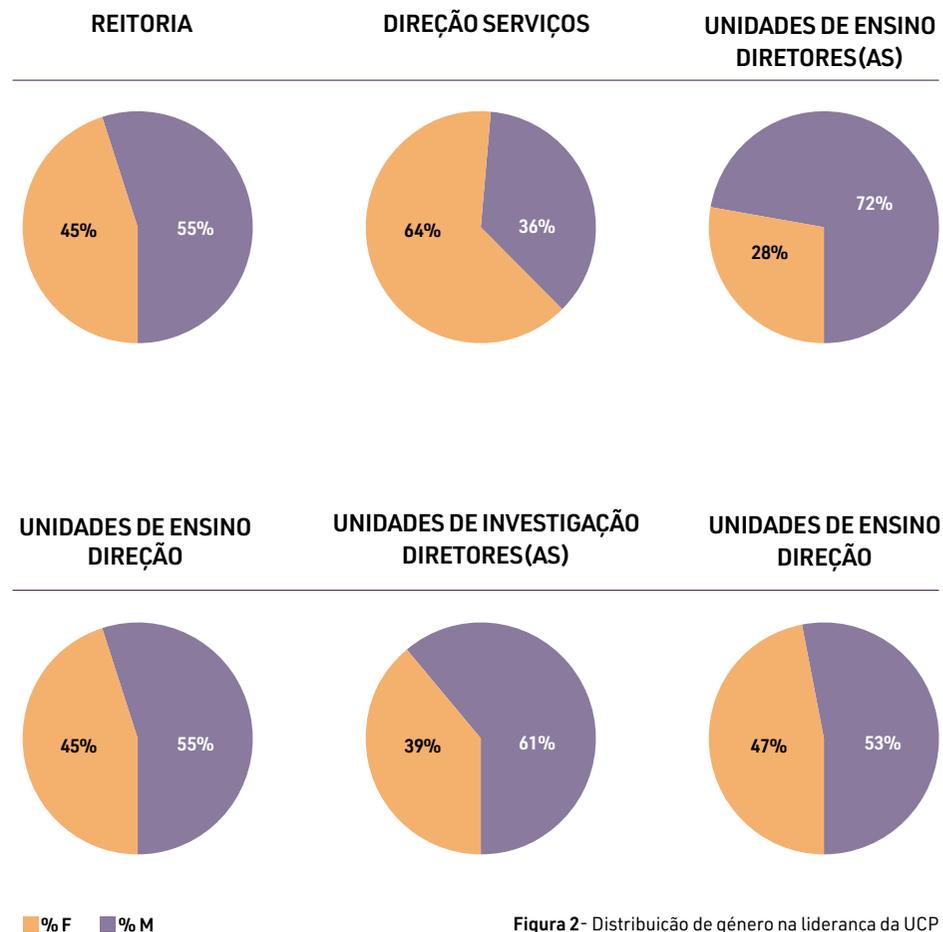


Figura 2- Distribuição de género na liderança da UCP dados 31 dezembro 2021

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

No corpo docente, a distribuição de género varia de acordo com a área científica, espelhando a situação nacional. Assim, em escolas como a Faculdade de Educação e Psicologia, o Instituto de Ciências da Saúde e a Escola Superior de Biotecnologia, a larga maioria dos docentes são do género feminino, ao contrário do que se observa na Faculdade de Teologia, no Instituto de Estudos Políticos ou na Escola das Artes.

Noutras escolas, ambos os géneros estão representados de forma equilibrada, com proporções que variam entre os 40 e os 60%. O Instituto Superior de Direito Canónico, em cujo corpo docente apenas se encontra representado o género masculino, tem um número reduzido de professores e não pode ser analisado segundo a mesma perspetiva.

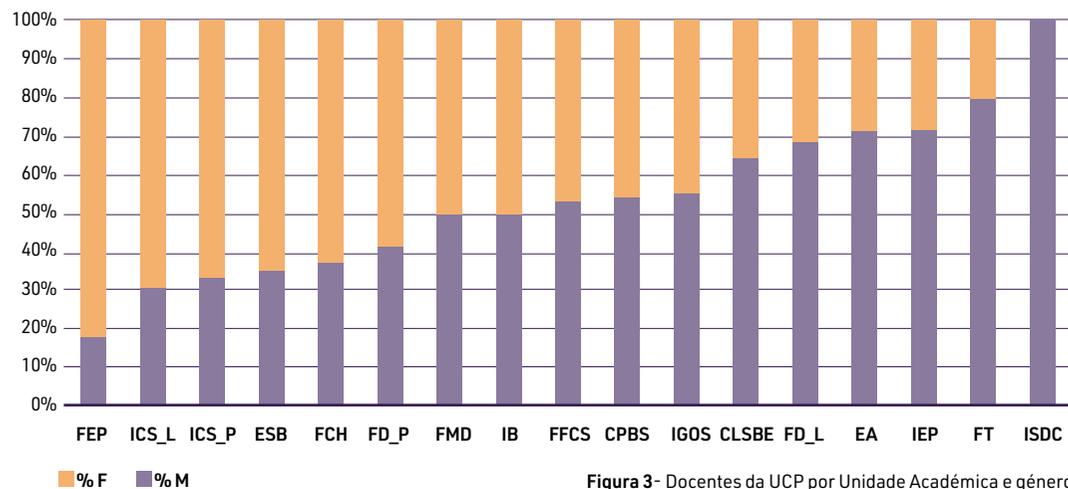


Figura 3- Docentes da UCP por Unidade Académica e género

- FEP – Fac. de Educação e Psicologia
- ICS_L – Instituto de Ciências da Saúde em Lisboa
- ICS_P – Instituto de Ciências da Saúde no Porto
- ESB – Escola Superior de Biotecnologia
- FCH – Fac. de Ciências Humanas
- FD_Porto – Fac. de Direito - Escola do Porto
- FMD – Fac. de Medicina Dentária
- IB – Instituto de Bioética
- FFCS – Fac. de Filosofia e Ciências Sociais
- CPBS – Católica Porto Business School
- IGOS – Instituto de Gestão das Organizações Sociais
- CLSBE – Católica Lisbon School of Business and Economics
- FD_Lisboa – Fac. de Direito - Escola de Lisboa
- EA – Escola das Artes
- IEP – Instituto de Estudos Políticos
- FT – Fac. de Teologia
- ISDC – Instituto Superior de Direito Canónico

A distribuição de docentes de ambos os géneros por categoria parece indicar desigualdade de acesso aos níveis mais elevados, já que, partindo-se de uma situação de paridade ao nível da categoria de Professor Auxiliar, há um crescente predomínio do género masculino nas categorias de Professor Associado e de Catedrático.

A distribuição de colaboradores por grupo funcional (Figura 5) revela que o predomínio de género feminino em termos globais (75%) está patente nos diferentes grupos. Contudo, nos cargos de direção a percentagem de género feminino reduz para 64%.

Figura 4
Docentes da UCP por categoria e género

dados 31 dezembro 2021

■ % F ■ % M

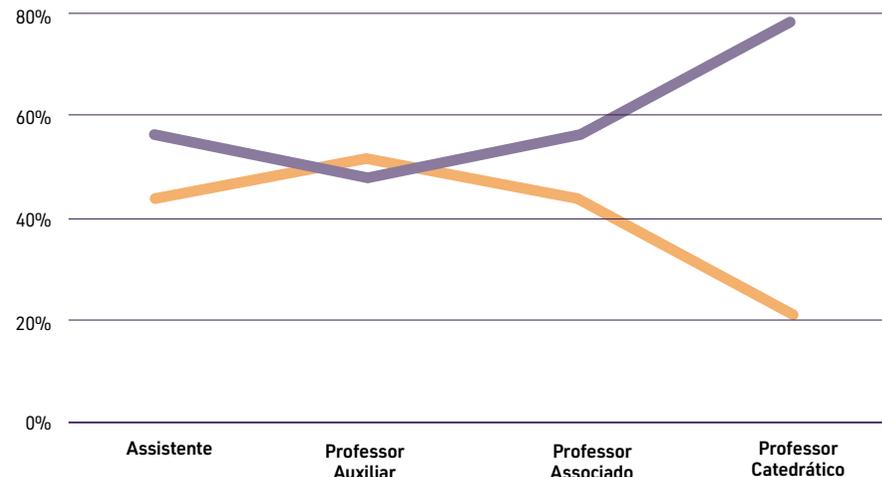
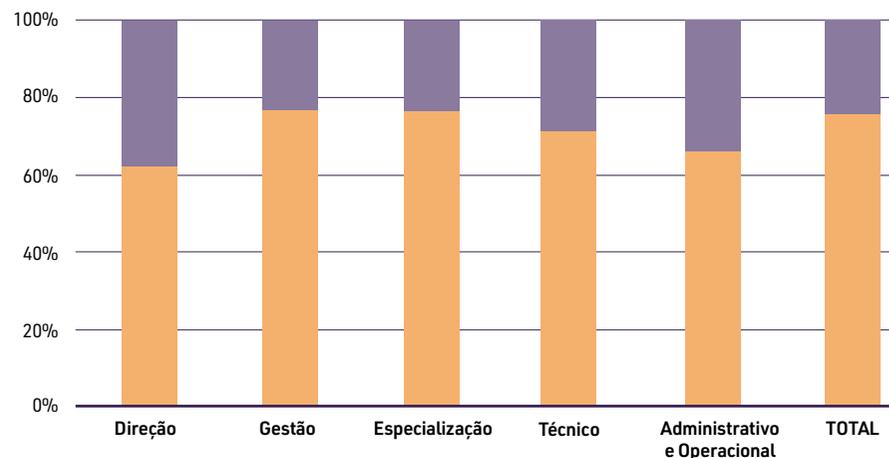


Figura 5
Colaboradores da UCP por grupo funcional e género

dados 31 dezembro 2021

■ % F ■ % M



No que diz respeito aos estudantes (Figura 6), a distribuição por género na UCP segue a tendência registada no ensino superior a nível nacional, ou seja, uma prevalência do género feminino no número de inscritos e no número de diplomados.

Quando feita uma análise da distribuição por género dos estudantes da UCP, inscritos (Figura 7) e diplomados (Figura 8), por ciclo, pode observar-se que, em termos dos inscritos existe uma distribuição bastante homogénea em todos os ciclos, prevalecendo o género feminino.

Contudo, ao nível dos diplomados, é possível observar uma ligeira redução da prevalência do género feminino na passagem do 1.º ciclo para o 3.º ciclo, embora a distribuição continue a evidenciar o predomínio do género feminino no número de diplomados em todos os ciclos.

Figura 6
Estudantes da UCP, inscritos e diplomados, por género (Fonte: DGEEC)

■ % F ■ % M

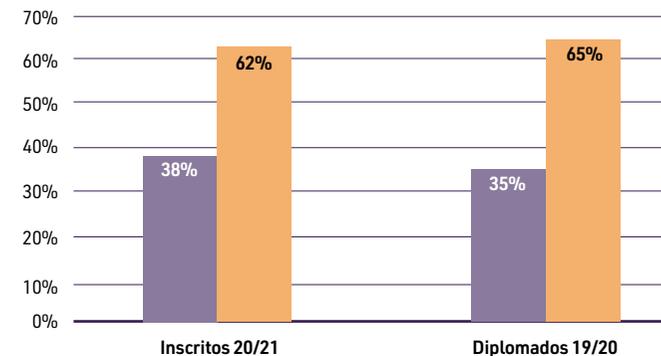


Figura 7
Estudantes inscritos na UCP em 20/21, por ciclo (Fonte: DGEEC)

■ % F ■ % M

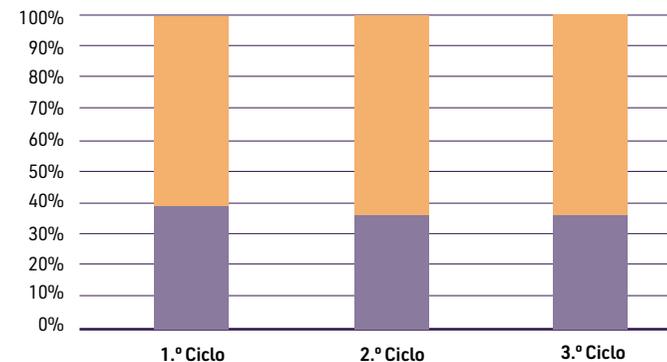
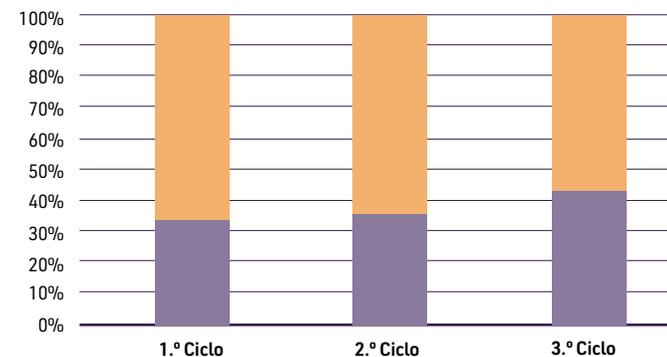


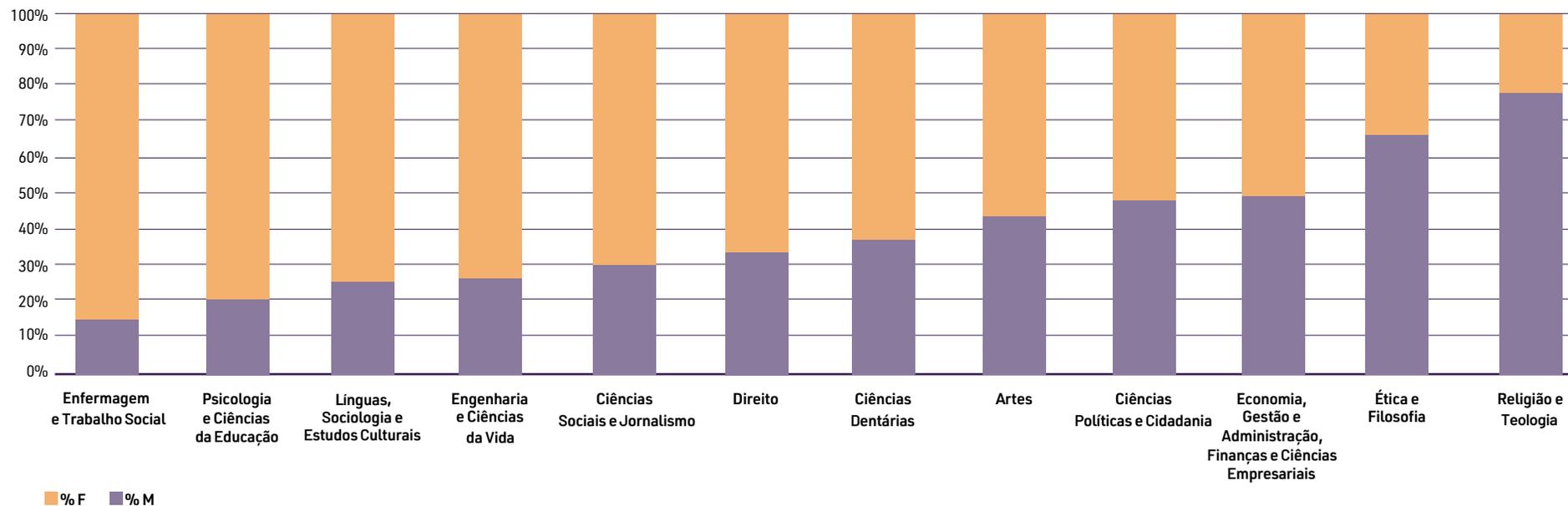
Figura 8
Diplomados na UCP em 19/20, por ciclo (Fonte: DGEEC)

■ % F ■ % M



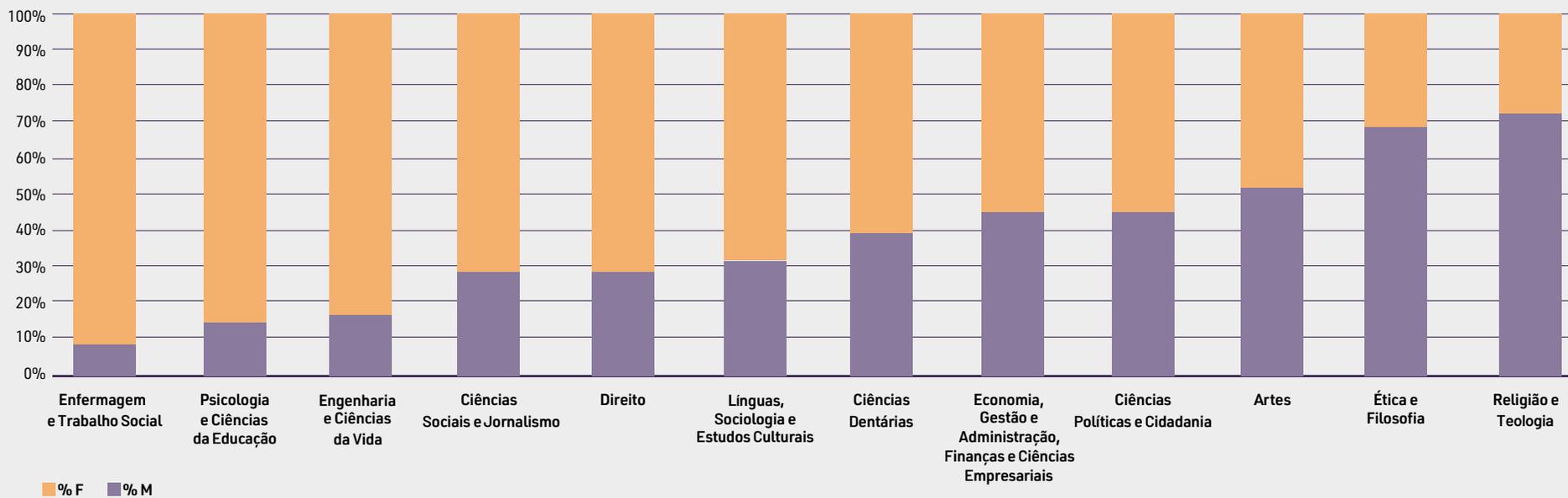
Constata-se a existência de algum equilíbrio, em termos da distribuição por género, no que diz respeito aos estudantes inscritos nas áreas das “artes”, “ciências políticas”, “economia e gestão”, verificando-se uma prevalência do género masculino na população de inscritos nas áreas de “filosofia e ética” e da “religião e teologia” e prevalência do género feminino nas restantes áreas de estudo. (Figura 9).

Figura 9 - Estudantes inscritos na UCP, em 20/21, por área de estudos (Fonte: DGEEC)



Finalmente, no que diz respeito aos diplomados (Figura 10), observa-se, numa análise por área de estudos, uma ligeira prevalência do género feminino na área de “economia e ciências empresariais” e do género masculino nos diplomados na área das “artes”, “teologia” e “filosofia”.

Figura 10 - Diplomados na UCP, em 19/20, por área de estudos (Fonte: DGEEC)





V. PLANO DE AÇÃO



PLANO DE AÇÃO

Nas páginas seguintes apresenta-se o Plano de Ação para a Igualdade de Género, que se encontra estruturado em torno de 6 áreas temáticas:

- 1) Cultura Institucional de Igualdade de Género;**
- 2) Equilíbrio de Género nas Lideranças e Órgãos de Governo;**
- 3) Igualdade de Género no Recrutamento e Progressão;**
- 4) Reconhecimento da Dimensão de Género na Investigação e Ensino;**
- 5) Equilíbrio de Género na Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal;**
- 6) Promoção de uma Cultura de Inclusão e de Cuidado.**

Para cada uma destas áreas foram identificados objetivos e definidas medidas que permitam atingi-los, tendo em conta os grupos a que se destinam, bem como a articulação com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e os indicadores que permitirão monitorizar o sucesso de implementação do Plano.

01 - CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDADE DE GÉNERO

OBJETIVOS	MEDIDAS	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	ODS ASSOCIADO(S)
1.1. Definir compromissos e políticas para a igualdade de género	1.1.1. Documento da política para a igualdade de género e aprovação do Plano	Estudantes, docentes, colaboradoras(es) e investigadoras(es)	1.1.1. Compromisso para a igualdade de género; Plano para a Igualdade de Género	ODS3, ODS4, ODS5, ODS8, ODS 10, ODS16
1.2. Caracterizar a realidade da UCP ao nível da igualdade de género	1.2.1. Realizar diagnósticos sobre balanço de género (estudantes e docentes, investigadoras/es com contrato e colaboradoras/es) e elaborar relatório anual da igualdade de género	Estudantes, docentes, colaboradoras(es) e investigadoras(es)	1.2.1. Diagnóstico realizado 1.2.2. Relatório de igualdade de género anual	ODS4, ODS 5
1.3. Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade de Género	1.3.1. Monitorizar o Plano para a Igualdade de Género	Estudantes, docentes, colaboradoras(es) e investigadoras(es)	1.3.1. Grau de execução do Plano (N.º de medidas implementadas vs. n.º de medidas previstas); 1.3.2. N.º de ações corretivas e preventivas definidas na sequência da monitorização do Plano	ODS 5
1.4.1. Formar em matérias relacionadas com igualdade de género	1.4.1. Formação nas áreas temáticas do plano, incluindo o preconceito/enviesamento inconsciente	Docentes, colaboradoras(es) e investigadoras(es)	1.4.1. N.º de ações de formação que incluem esta área de trabalho	ODS 5
1.5. Promover e garantir uma cultura e os valores da paridade	1.5.1. Divulgar o Plano de Ação a toda a Comunidade Académica	Estudantes, docentes, colaboradoras(es) e investigadoras(es)	1.5.1. N.º de visualizações do Plano no website	ODS4, ODS 5, ODS 10, ODS 16
	1.5.2. Organizar seminário anual de monitorização do Plano para a Igualdade de Género	Estudantes, docentes, colaboradoras(es) e investigadoras(es)	1.5.2. N.º de participantes no seminário	ODS4, ODS 5, ODS 10, ODS 16
	1.5.3. Incentivar a utilização de uma linguagem inclusiva	Estudantes, docentes, colaboradoras(es) e investigadoras(es)	1.5.3. N.º de ações em que o tema foi abordado	ODS4, ODS 5, ODS 10
	1.5.4. Criar a figura do(a) provedor(a) para a inclusão e a igualdade	Estudantes, docentes, colaboradoras(es) e investigadoras(es)	1.5.4. Provedor(a) de igualdade de género	ODS4, ODS 5, ODS 8, ODS 10, ODS 16
	1.5.5. Comemorar a não discriminação e igualdade de género	Estudantes, docentes, colaboradoras(es) e investigadoras(es)	1.5.5. Duração e meios de difusão do evento vs. N.º de pessoas expostas	ODS4, ODS 5, ODS16

02 - EQUILÍBRIO DE GÉNERO NAS LIDERANÇAS E ÓRGÃOS DE GOVERNO

OBJETIVOS	MEDIDAS	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	ODS ASSOCIADO(S)
	2.1.1. Incluir nos regulamentos existentes critérios para promover a igualdade de género	Colaboradoras(es) e docentes com funções de liderança na organização, ex: equipa reitoral, direção de Unidades Académicas, direção de Centros de Investigação, direção de Serviços e outros órgãos estatutários da Universidade	2.1.1. % Género Feminino (F) e % Género Masculino (M) vs. a proporção de F e M em posição de ocupar o cargo	ODS5 e ODS10
2.1. Promover a paridade nos órgãos de governo e gestão	2.1.2. Promover e disseminar a política para a paridade	Colaboradoras(es) com funções de liderança na organização, ex: equipa reitoral, direção de Unidades Académicas, direção dos Centros de Investigação, direção de Serviços	2.1.2. N.º de ações de sensibilização e de participantes	ODS5 e ODS10
	2.1.3. Desenvolver linhas orientadoras e códigos de boas práticas para a paridade em grupos de trabalho e de avaliação, entre outros	Colaboradoras(es) e docentes com funções de liderança na organização, ex: equipa reitoral, direção de Unidades Académicas, direção dos Centros de Investigação, direção de Serviços	2.1.3. Código de boas práticas; 2.1.4. N.º de ações de sensibilização e participantes	ODS5 e ODS10
2.2. Integrar a igualdade de género no processo de tomada de decisão das lideranças	2.2.1. Guião de boas práticas com informação para lugares de liderança	Docentes e colaboradoras (es) com funções de liderança	2.2.1. Código de boas práticas (indicador 2.1.3.)	ODS5 e ODS10

03 - IGUALDADE DE GÉNERO NO RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO

OBJETIVOS	MEDIDAS	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	ODS ASSOCIADO(S)
3.1. Promover a igualdade de género no recrutamento de docentes e investigadoras(es)	3.1.1. Estabelecer orientações para avaliação de candidatas (os) evitando o preconceito/enviesamento inconsciente	Docentes e investigadoras(es)	3.1.1. Código de boas práticas (indicador 2.1.3.)	ODS5, ODS8, ODS10,
	3.1.2. Promover igualdade ou número mínimo de género minoritário em comissões de recrutamento e promoção	Docentes e investigadoras(es)	3.1.2. %F e %M em comissões de recrutamento e promoção	ODS5, ODS8, ODS10,
	3.1.3. Identificar áreas de atividade com marcado desequilíbrio de género e promover o recrutamento/progressão do género minoritário	Docentes e investigadoras(es)	3.1.3. Diagnóstico por Unidade Académica (medida 1.2.1); Aproximação de indicador 2.1.1.	ODS5, ODS8, ODS10
3.2. Promover a igualdade de género no recrutamento de colaboradores(as)	3.2.1. Promover <i>workshops</i> formativos e de co-criação sobre barreiras à igualdade de género no recrutamento	Diretoras(es) e equipas de recrutamento	3.2.1. N.º horas de <i>workshops</i> vs. N.º de participantes	ODS5, ODS8, ODS10
	3.2.2. Estabelecer orientações para avaliação de candidatas (os) evitando o preconceito/ enviesamento inconsciente	Diretoras(es) e equipas de recrutamento	3.2.2. Código de boas práticas (indicador 2.1.3.)	ODS5, ODS8, ODS10
	3.2.3. Identificar áreas de atividade com marcado desequilíbrio de género e apoiar a promoção do recrutamento/ progressão do género minoritário	Diretoras(es) e equipas de recrutamento	3.2.3. Diagnóstico por área de atividade (medida 1.2.1); 3.2.4. Aproximação ao indicador 2.1.1.	ODS5, ODS8, ODS10
3.3. Potenciar a igualdade de género na avaliação de desempenho de docentes e investigadores(as)	3.3.1. Desenvolver linhas orientadoras para potenciar a igualdade de género na avaliação de desempenho de docentes e investigadoras(es)	Docentes e investigadoras(es)	3.3.1. Código de boas práticas; (indicador 2.1.3.)	ODS5, ODS8, ODS10
3.4. Potenciar a igualdade de género na avaliação de desempenho de colaboradores(as)	3.4.1. Introduzir no modelo de avaliação de desempenho das(os) colaboradoras(es) orientações para potenciar a igualdade de género	Colaboradoras(es)	3.4.1. Elementos no modelo de avaliação que potenciem a igualdade de género	ODS5, ODS8, ODS10
3.5. Potenciar a igualdade de género na progressão na carreira	3.5.1. Criar um programa de mentorado	Docentes e investigadoras(es) e colaboradoras (es)	3.5.1. Programa de mentorado 3.5.2. N.º de mentores e mentoranda (os)	ODS5, ODS8, ODS10
	3.5.2. Oferecer sessões de desenvolvimento de competências profissionais para apoiar a evolução na carreira	Docentes e investigadoras(es) e colaboradoras(es)	3.5.2. N.º de sessões disponibilizadas vs. N.º participantes	ODS 5, ODS 8, ODS 10

04 - RECONHECIMENTO DA DIMENSÃO DE GÉNERO NA INVESTIGAÇÃO E ENSINO

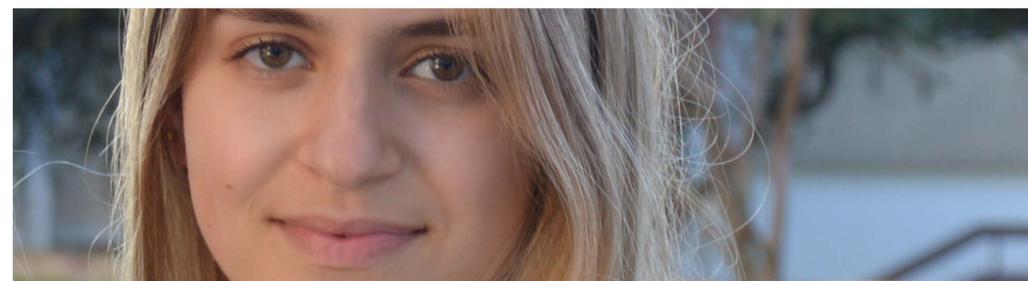
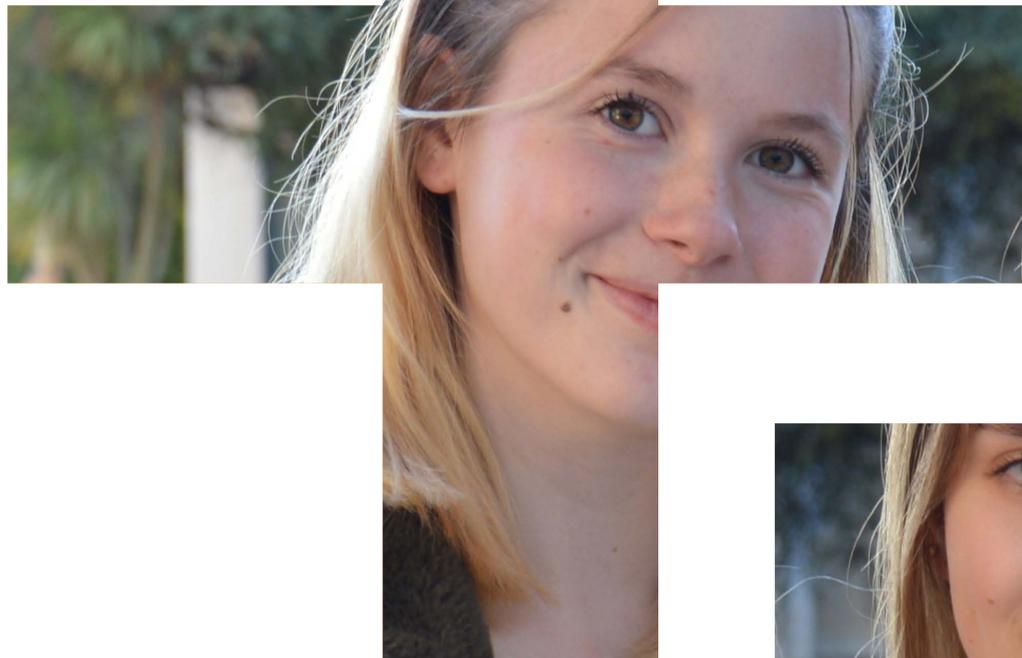
OBJETIVOS	MEDIDAS	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	ODS ASSOCIADO(S)
4.1. Promover a dimensão de género na investigação	4.1.1. Incentivar a inclusão da temática em projetos de investigação em diferentes áreas	Docentes e Investigadoras(es)	4.1.1. Número de projetos de investigação financiados e de fim de curso de 1.º, 2.º ou 3.º ciclo	ODS4, ODS5, ODS8, ODS10, ODS16
	4.1.2. Aumentar a disseminação de resultados da investigação sobre a temática da igualdade de género	Docentes e Investigadoras(es)	4.1.2. Número de publicações científicas; n.º de dissertações; n.º ações de divulgação (seminários, media...)	ODS4, ODS5, ODS8, ODS10
	4.1.3. Promover um nível de representação equilibrada de mulheres e homens em equipas de projetos e unidades de Investigação	Docentes e investigadoras(es) Serviços	4.1.3. % F e % M vs. A proporção de F e M em posição de ocupar o cargo (indicador 2.1.1.)	ODS4, ODS5, ODS8, ODS10
4.2. Promover a dimensão de género no ensino e formação	4.2.1. Sensibilizar por via dos conteúdos educativos para a temática da paridade	Estudantes	4.2.1. N.º de unidades curriculares ou outras formações com conteúdos neste tema; 4.2.2. N.º de estudantes expostos	ODS4, ODS5, ODS8, ODS10,
	4.2.2. Incentivar a paridade de género em júris académicos, de supervisão e de avaliação	Docentes e Investigadoras(es)	4.2.2. Proporção F:M em júris académicos por área científica	ODS4, ODS5
	4.2.3. Promover a representação equilibrada de género nas equipas de docentes dos diferentes ciclos de estudo	Diretoras(es) de Unidades Académicas	4.2.3. %F e % M vs. a proporção de F e M em posição de ocupar o cargo (indicador 2.1.1.)	ODS4, ODS5

05 | EQUILÍBRIO DE GÉNERO NA CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

OBJETIVOS	MEDIDAS	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	ODS ASSOCIADO(S)
5.1. Promover medidas de flexibilização do espaço e do tempo	5.1.1. Desenvolver uma política de trabalho remoto compatível com a partilha das responsabilidades familiares	Docentes e investigadoras (es) colaboradoras (es)	5.1.1. Existência de política de compatibilização de vida profissional com familiar/pessoal	ODS5, ODS8, ODS10, ODS16
	5.1.2. Flexibilizar os horários de trabalho no sentido de favorecer uma gestão familiar partilhada, num plano de paridade	Docentes e investigadoras (es) colaboradoras (es)	5.1.2. Taxa de respostas satisfatórias no item “Consigo manter um equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional” do inquérito “Clima Organizacional	ODS5, ODS8, ODS10, ODS16
5.2. Promover medidas que facilitem a conciliação do estudo com as responsabilidades familiares	5.2.1. Promover condições que facilitem a conciliação do estudo com as responsabilidades familiares partilhadas	Estudantes	5.2.1. Nível de satisfação dos estudantes com as medidas existentes (obtido por inquérito a <i>focus groups</i>)	ODS4, ODS5, ODS8, ODS10, ODS16
5.3. Divulgar e incentivar a utilização das medidas de apoio à parentalidade e sua conjugação com a vida profissional	5.3.1. Facultar <i>kit</i> de parentalidade contendo toda a informação necessária relativa à legislação e apoios da UCP	Docentes e investigadoras (es) e colaboradoras (es)	5.3.1. N.º de Kits de parentalidade entregues vs. n.º de licenças de parentalidade	ODS3, ODS5, ODS8, ODS10, ODS16
	5.3.2. Incluir nas formações em liderança temas relacionados com proteção da parentalidade, <i>work life balance</i> e proteção da família, com foco na paridade de género	Docentes e investigadoras (es) e colaboradoras (es)	5.3.2. N.º de horas de formação neste tema x n.º de formandos	ODS3, ODS5, ODS8, ODS10, ODS16

06 | PROMOÇÃO DE UMA CULTURA DE INCLUSÃO E DE CUIDADO

OBJETIVOS	MEDIDAS	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	ODS ASSOCIADO(S)
6.1. Promover um ambiente de respeito mútuo	6.1.1. Finalizar o plano de proteção e cuidado	Docentes e investigadoras(es), colaboradoras(es) e estudantes	6.1.1. Plano aprovado	ODS4, ODS5, ODS10, ODS16
	6.1.2. Formação no plano de proteção e cuidado	Docentes e investigadoras(es), colaboradoras(es) e estudantes	6.1.2. % de pessoas com formação	ODS4, ODS5, ODS10, ODS16
6.2. Consciencializar sobre o que é assédio	6.2.1. Dar a conhecer a Política contra assédio constante no Aditamento ao Código de Ética	Docentes e investigadoras(es) e colaboradoras(es)	6.2.1. % público-alvo que assinou declaração em como se tomou conhecimento do Aditamento ao Código de Ética	ODS4, ODS5, ODS10, ODS16
6.3. Garantir adequado tratamento de queixas por assédio	6.3.1. Divulgar a existência da Provedoria para a Inclusão e a Igualdade	Docentes e investigadoras(es), colaboradoras(es), estudantes	6.3.1. N.º de visualizações do site do provedor ética e de peças de comunicação sobre o tema	ODS4, ODS5, ODS10, ODS16
	6.3.2. Monitorizar queixas por assédio género	Docentes e investigadoras(es), colaboradoras(es) e estudantes	6.3.2. N.º de ações preventivas implementadas 6.3.2. N.º de queixas apresentadas vs. n.º de queixas com inquérito instaurado	ODS4, ODS5, ODS10, ODS16



VI. NOTA METODOLÓGICA



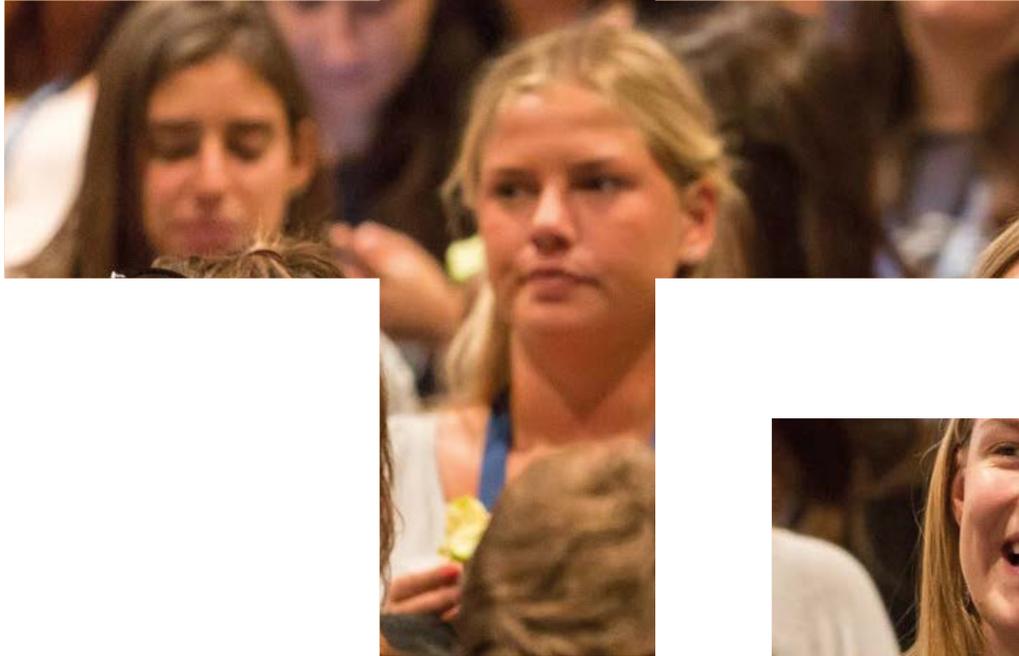
NOTA METODOLÓGICA

A conceção deste Plano para a Igualdade de Género da UCP baseia-se no ciclo diagnóstico-planeamento-implementação-monitorização/avaliação, visando sistematizar a informação, promover uma reflexão interna, identificar pontos fortes e constrangimentos e estimular a definição e a implementação de medidas corretivas.

O processo iniciou-se com uma atualização do diagnóstico de análise (quantitativa e qualitativa) da distribuição por género nos grupos de docentes, investigadores, colaboradores e estudantes da UCP. Seguiu-se o desenho do Plano, com a proposta de medidas realistas e ajustadas ao contexto vigente, e a sua aprovação pelos órgãos de gestão da Universidade.

Após a sua implementação existirão monitorizações e revisões anuais do Plano, sustentadas pela evolução dos indicadores aí definidos, possibilitando a gestão de um processo de melhoria contínua ao nível da promoção da igualdade de género para benefício de toda a comunidade académica da UCP, dos seus parceiros e de uma sociedade mais inclusiva e solidária.





VII. MONITORIZAÇÃO DO PLANO



MONITORIZAÇÃO DO PLANO

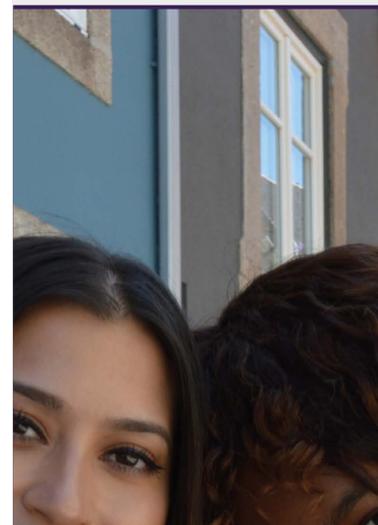
O presente Plano para a Igualdade de Género assenta na análise da representação dos géneros feminino e masculino no universo de estudantes, de docentes e investigadoras(es) e de colaboradores(as). Os dados disponíveis permitiram caracterizar a distribuição de género na comunidade da Universidade Católica Portuguesa em função das áreas e tipologia de atividade. Esta análise permitirá avaliar a evolução decorrente da implementação do Plano, o qual visa:

| Promover de forma gradual e sustentada a igualdade de género na organização, permitindo uma monitorização regular e avaliação do impacto de medidas concretas;

| Identificar áreas de relativa força e fraqueza, para melhor direcionar ações e prioridades;

| Comunicar a toda a comunidade académica e a outros interessados o progresso feito relativamente ao compromisso da instituição com a igualdade de género.

Além dos dados já recolhidos, poderão também ser integrados na monitorização regular outros dados, tanto quantitativos como qualitativos – nomeadamente, os obtidos através da realização do inquérito



ao clima organizacional, que permitem monitorizar também perceções.

Os dados recolhidos sobre igualdade de género serão utilizados na produção de um relatório de anual.

O relatório anual sobre paridade deve fomentar uma revisão do progresso em relação às metas e objetivos do Plano para a Igualdade de Género. A revisão ajudará a compreender o progresso e a definir as principais prioridades à medida que a situação for evoluindo.



VIII. EQUIPA

Isabel Capelo Gil, Reitora

Peter Hanenberg, Vice-Reitor

Isabel Braga da Cruz, Pró-Reitora

Ana Ortigão Sampaio, Recursos Humanos

Carla Ganito, Faculdade de Ciências Humanas

Catarina Botelho, Faculdade de Direito

Célia Manaia, Escola Superior de Biotecnologia

Céline Abecassis Moedas, Católica Lisbon School of Business
and Economics

Pedro Ferreira da Silva, Sistema da Qualidade

Raquel Matos, Faculdade de Educação e Psicologia

Rita Tavarela Veloso, Recursos Humanos

Teresa Bartolomei, Faculdade de Teologia

IX. FONTES DE INFORMAÇÃO

European Commission: *A Union of Equality. Gender Equality Strategy 2020-2025, 2020*
(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>)

Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum
(<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest>)

SHE Figures Report 2021, European Commission, Directorate General for Research and Innovation, Brussels: 2021

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) DOI: 10.2777/876/509



PLANO PARA A

IGUALDADE DE GÉNERO

janeiro 2022



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

Universidade Católica Portuguesa

Palma de Cima, 1649-023 Lisboa

www.ucp.pt