



1 2 9 0



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

PLANO PARA A IGUALDADE, EQUIDADE E DIVERSIDADE 2019-2023

Documento aprovado pelo Reitor da Universidade de Coimbra



Amílcar Falcão



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

**PLANO PARA A IGUALDADE,
EQUIDADE E DIVERSIDADE
2019-2023**

ÍNDICE

PREÂMBULO	3
1. ENQUADRAMENTO	5
2. DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DO PONTO DE PARTIDA	10
3. FORMULAÇÃO ESTRATÉGICA	13
4. PLANO DE AÇÃO	18
5. MONITORIZAÇÃO E REPORTE	24

PREÂMBULO

CARTA DE PRINCÍPIOS PARA A IGUALDADE, EQUIDADE E DIVERSIDADE DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA

A Universidade de Coimbra (...) contribui para o desenvolvimento económico e social, para a defesa do ambiente, para a promoção da justiça social e da cidadania esclarecida e responsável e para a consolidação da soberania assente no conhecimento.

[Estatutos da Universidade de Coimbra, art.º 2.º]

A Universidade de Coimbra afirma-se, na sua matriz identitária, como instituição inclusiva e socialmente responsável, defendendo e promovendo práticas e políticas equitativas e de combate à discriminação, nomeadamente em termos de identidade e expressão de género, orientação sexual, idade, deficiência, origem étnica, nacionalidade, religião ou crença.

Com o firme compromisso em prol do desenvolvimento integral e da promoção e defesa da dignidade de todos os membros da comunidade académica, a Universidade de Coimbra orienta-se pelos princípios fundamentais da igualdade, da proporcionalidade e da liberdade. Tais princípios, pilares de uma prática ancorada na promoção dos direitos humanos, consubstanciam a responsabilidade de cada sujeito e da organização na criação e salvaguarda de condições concretas (materiais, sociais, académicas e legais) para o seu exercício, tendo por base um sentido de justiça e de compromisso coletivo.

Nesse sentido, a Universidade de Coimbra assume como um dos seus desígnios a promoção da cidadania ativa e esclarecida, socialmente responsável e inclusiva, preservando o direito a ter direitos, no respeito pela dignidade, pela igualdade e pelo direito à diferença, para que todos/as possam atingir o seu potencial, numa construção coletiva de objetivos e desafios comuns. Tal desígnio convoca o desenvolvimento de princípios e de políticas internas que reforcem a integração da igualdade e da diversidade nos mais diversos níveis da sua atuação, que robusteçam o preceito de que para situações idênticas, tratamento idêntico, que contribuam para a consciencialização da comunidade e que conduzam a uma maior salvaguarda da equidade e da diversidade.

Consagram-se, assim, na presente Carta de Princípios para a Igualdade, Equidade e Diversidade, dez princípios estruturantes das práticas e políticas da Universidade de Coimbra, tendo como fio condutor a orientação assumida no combate às desigualdades e na eliminação de desequilíbrios e barreiras, garantindo a igualdade de oportunidades de acesso e de fruição de direitos, e em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas:¹

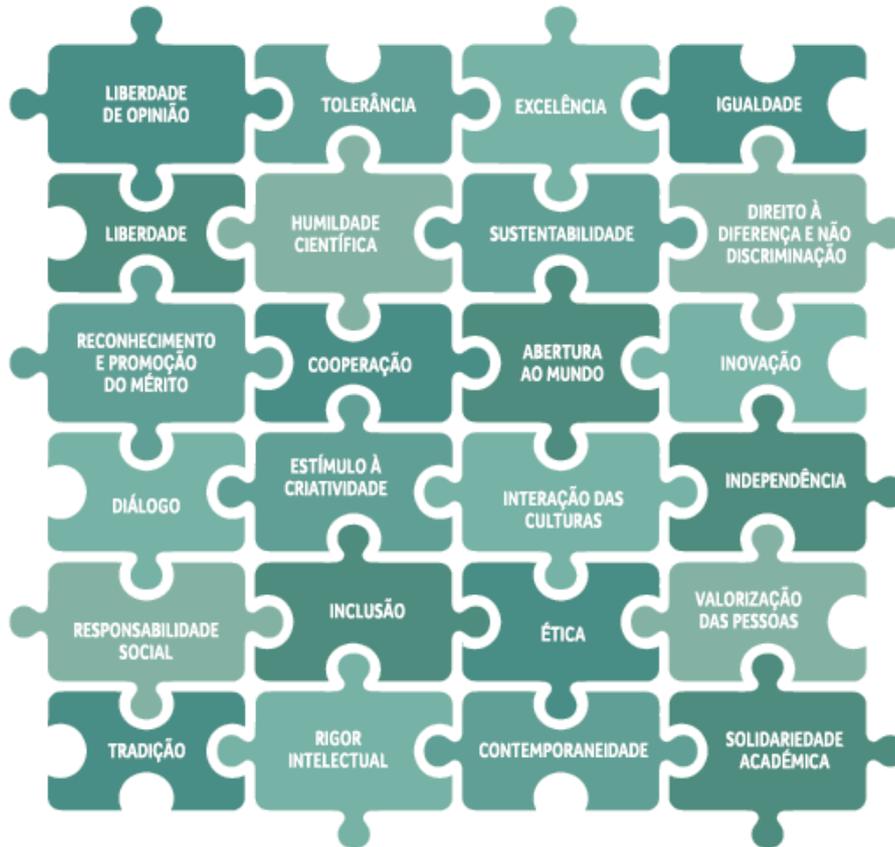
I – **Inclusão:** promoção de uma cultura inclusiva, partilhada por toda a comunidade académica, assente no respeito pela dignidade, pela igualdade e pelo direito à diferença e no combate aos estereótipos, à discriminação, ao assédio ou à violência, de qualquer forma ou tipo;

¹ Em particular no que respeita aos ODS 5 (Igualdade de género) e 10 (Reduzir as desigualdades).

- 2 – **Cidadania:** orientação para o aprofundamento das temáticas da cidadania e da igualdade na sua estratégia, regularmente monitorizadas e avaliadas, permitindo a implementação contínua de medidas de melhoria;
- 3 – **Diversidade:** integração e convivência profícua e de mútuo respeito entre diferentes culturas e acolhimento da diversidade cultural, religiosa, individual e ideológica; assunção de uma formação permanente para a consciencialização sobre o respeito pela diversidade, consagrando-o na produção e na transferência de conhecimento, interna e externa;
- 4 – **Equidade de género:** promoção, nas práticas e nas políticas institucionais, de uma representação equilibrada de género nos diferentes pilares e eixos de missão, aos mais diversos níveis, nomeadamente científico, académico, de gestão e tomada de decisão;
- 5 – **Igualdade:** promoção de processos e condições que assegurem a igualdade de oportunidades de acesso e de fruição efetiva de direitos, nas diferentes áreas de atuação, com particular destaque para a investigação, o ensino e a gestão de pessoas, desde o recrutamento e seleção ao desenvolvimento e progressão de carreira;
- 6 – **Equilíbrio:** promoção de medidas que permitam concretizar processos de bem-estar individual e coletivo e conciliar, da melhor forma possível, a generalidade e a particularidade, nomeadamente a conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar dos/as seus/uas trabalhadores/ as;
- 7 – **Transparência e integridade:** desenvolvimento de práticas de transparência relacional e justiça processual, com aplicação de critérios e princípios de excelência que assegurem a igualdade de oportunidades e a plena expressão da diversidade; defesa da honestidade académica e combate ativo a todos os tipos de fraude;
- 8 – **Acessibilidade:** promoção de práticas e políticas de acessibilidade e acompanhamento de pessoas com necessidades especiais; produção e reprodução de conhecimento crítico e socialmente relevante, em todas as áreas da curiosidade humana, com excelência e acessibilidade, numa ótica de democratização do conhecimento e ciência aberta;
- 9 – **Liberdade:** desenvolvimento e estímulo ao pensamento crítico e criativo, protegendo a liberdade de expressão; fomento da saúde e garantia de segurança, como condições que permitem o pleno usufruto da liberdade individual e coletiva;
- 10 – **Desenvolvimento humano:** valorização, em todas as escolhas e ações, do potencial de desenvolvimento individual, das expectativas e das especificidades de cada pessoa, visando contribuir para a formação de cidadãos implicados, inteiramente conscientes dos seus direitos e responsáveis perante os seus deveres.

I. ENQUADRAMENTO

O Plano de Igualdade, Equidade e Diversidade da Universidade de Coimbra (PIED@UC) encontra-se alinhado com a missão, com os valores e com a estratégia institucionais, como referido no Preâmbulo, dando cumprimento ao preconizado no Plano Estratégico UC 2019-2023.



Considerando que as Pessoas são o ativo mais importante da UC – explicitamente assumido na atual estratégia –, a promoção e a garantia de um ambiente inclusivo, estimulante e solidário, no respeito pelos direitos e dignidade de todos/as e pelo direito à diferença, posiciona-a como instituição socialmente responsável, reforçando na sua matriz identitária os princípios conducentes a uma sociedade civilizacionalmente avançada.

Além de valores, os princípios de igualdade, equidade e diversidade configuram questões de justiça: homens e mulheres, independentemente da sua identidade ou orientação sexual, da sua nacionalidade ou idade, da sua deficiência, da sua origem social, racial ou étnica, da sua religião ou crença, devem ter as mesmas oportunidades de participação e influência. Através das suas políticas e práticas, cabe à Universidade promover e garantir a igualdade e combater a discriminação.

No que respeita à igualdade de género em particular, a adoção de uma perspetiva de género, a paridade de equipas de trabalho e a envolvimento de competências de género permitem chegar a diferentes públicos e clientes, tomando em consideração um conjunto mais amplo de necessidades e expectativas; fornecem ainda uma vantagem competitiva, ao permitir o desenvolvimento pleno de uma porção maior do talento existente. Trata-se, assim, de uma problemática contemporânea, dado que se relaciona com o desenvolvimento ético de estruturas societárias no sentido da justiça social. No seio da academia, isto é indissociável da valorização e desenvolvimento das pessoas, através de apoios à concretização das suas valências e expectativas:

nomeadamente por via da articulação entre trabalho e vida pessoal/familiar e distribuição equitativa da carga de trabalho, concomitantemente com a promoção de um ambiente seguro e sensível às questões de género. Estes ambientes de trabalho contribuem ainda para a atração e retenção de talento através do reconhecimento e promoção efetivos do mérito – assim precavendo o *leaky pipeline* das mulheres na ciência. De modo complementar, a inclusão da dimensão de género nos processos e conteúdos de investigação contribuirá para um maior equilíbrio de perspetivas, referências e impactos no desenho das pesquisas e nos produtos das mesmas, em vários campos.

Respeitando, assim, o espírito da sua matriz identitária, a Universidade de Coimbra assume-se como uma Universidade global e inclusiva, tendo valorizado e individualizado a dimensão da Cidadania, Igualdade e Inclusão no Plano Estratégico para 2019-2023, no âmbito do seu compromisso para a Sustentabilidade e para a Responsabilidade Social. Estas duas vertentes – de gestão sustentável das suas atividades e recursos e de responsabilidade social na sua atuação – consubstanciam-se em atitudes, comportamentos e ações que enquadram e devem estar presentes em toda a atividade da UC, permitindo-lhe responder às necessidades do presente, sem comprometer o futuro, e reforçar a consciência e a ação cívica de toda a comunidade académica.

PROMOVER A CIDADANIA ATIVA E ESCLARECIDA, SOCIALMENTE RESPONSÁVEL E INCLUSIVA, PRESERVANDO O DIREITO A TER DIREITOS, NO RESPEITO PELA DIGNIDADE, PELA IGUALDADE E PELO DIREITO À DIFERENÇA, PARA QUE TODOS/AS POSSAM ATINGIR O SEU POTENCIAL, NUMA CONSTRUÇÃO COLETIVA DE OBJETIVOS E DESAFIOS COMUNS.

Cidadania, Igualdade e Inclusão – Visão, Plano Estratégico UC 2019-2023

Importa ainda, neste contexto, destacar as quatro linhas de orientação estratégica definidas, todas elas refletidas no Plano de Igualdade, Equidade e Diversidade, que assim se encontra em perfeito alinhamento com a estratégia institucional.

FORTALECER A AÇÃO SOCIAL, ASSEGURANDO A EQUIDADE E A PROMOÇÃO DO SUCESSO ESCOLAR, MELHORANDO AS CONDIÇÕES DE VIDA DA COMUNIDADE ESTUDANTIL E COMBATENDO AS DESIGUALDADES

É fundamental promover a justiça social no seio da comunidade estudantil e garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, garantindo que existem oportunidades de aprendizagem para todos/as e assegurando a melhoria das condições de vida dos/as estudantes. Para tal, a UC continuará a assegurar os apoios diretos e indiretos aos/às seus/uas estudantes, através dos SASUC, reforçando a ação social escolar, em todas as suas vertentes, aspeto determinante no combate ao abandono e na promoção da continuidade e do sucesso escolar. Serão melhoradas as condições de acolhimento (alojamento e alimentação) e serão assegurados locais de estudo e horários de funcionamento que respondam às necessidades dos/as estudantes.

A qualidade dos serviços médicos será garantida, reforçando-se a sua divulgação junto da comunidade académica, e serão também reforçados os serviços de aconselhamento psicológico e apoio psiquiátrico.

A Associação Académica de Coimbra será o parceiro preferencial nesta linha de orientação, mas a UC dialogará também com as "repúblicas" e os "solares", enquanto polos autónomos dinamizadores da comunidade académica e integrantes da sua matriz identitária. Com a Câmara Municipal de Coimbra serão desenvolvidas parcerias em áreas-chave como os programas de acolhimento aos/às novos/as estudantes, nacionais e internacionais.

COMBATER AS DESIGUALDADES DE GÉNERO E GARANTIR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, ELIMINANDO DESEQUILÍBRIOS E BARREIRAS

A igualdade entre mulheres e homens é um imperativo e um objetivo social em si mesmo, essencial a uma vivência plena da cidadania e condição para a construção de um futuro sustentável.

A desigualdade de género é um problema com raízes profundas e com causas múltiplas e complexas, alicerçadas em estereótipos de género, e sobre as quais é necessário intervir. Tal desígnio convoca o desenvolvimento de políticas internas, seja em termos de recursos humanos, progressão na carreira ou prevenção do assédio. Do mesmo modo,

o reforço da integração da perspectiva de género na produção e transferência de conhecimento, além de socialmente responsável, constitui uma oportunidade de melhoria da qualidade pedagógica e relevância social dos resultados da investigação.

Alinhada e corresponsável por uma sociedade mais justa, a UC implementará um plano institucional de ação para a igualdade, que remova os obstáculos à igualdade de oportunidades, reforce o princípio de que para situações idênticas, tratamento idêntico, e conduza a uma realidade de igualdade de género, em linha com objetivos e orientações de política nacional e europeia – designadamente no âmbito do “Portugal + Igual” e do Espaço Europeu de Investigação –, e com o projeto SUPERA - *Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia*.

Entre outras medidas, procederá à utilização de linguagem inclusiva nos seus documentos e à disponibilização de dados e de estatísticas por género, permitindo avaliar e acompanhar a situação da UC em termos de igualdade.

A UC irá ainda ativamente envolver a sociedade, consciencializando e alertando para as questões de igualdade de género.

PROMOVER POLÍTICAS DE INCLUSÃO SOCIAL E DE PROTEÇÃO DE MINORIAS, GARANTIR O DIREITO À DIFERENÇA E O DIREITO A TER DIREITOS, ASSEGURANDO IGUALDADE NO ACESSO E NAS CONDIÇÕES PARA O SUCESSO

A Universidade de Coimbra promoverá políticas de igualdade e de inclusão de minorias. O direito a ter direitos é para ser respeitado, e nele se inclui o direito à diferença. Será consagrado o direito (e a proteção) à diferença em todos os regulamentos e procedimentos, defendendo a inclusão, a integração e o acolhimento. A UC vai continuar a encontrar soluções para garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação, melhorando as acessibilidades e as condições de trabalho e de estudo, respeitando as particularidades de todas as pessoas com necessidades específicas. Serão reforçados os apoios diversificados destinados a estudantes com necessidades especiais e às unidades orgânicas que os/as acolhem e será criada uma estrutura de apoio no âmbito da prevenção e acompanhamento de questões associadas à saúde mental, proporcionando um ambiente de aprendizagem seguro, inclusivo e eficaz para todos/as.

PROMOVER A CIDADANIA ESCLARECIDA E RESPONSÁVEL, A COESÃO SOCIAL E OS DIREITOS HUMANOS, DEFENDENDO PRINCÍPIOS CIVILIZACIONAIS E ÉTICOS E CONTRIBUINDO PARA A FORMAÇÃO INTEGRAL DOS/AS CIDADÃOS/ÃS

A Universidade de Coimbra está comprometida com o bem-estar da comunidade académica e da sociedade em geral, abraçando a liberdade de pensamento, a liberdade de expressão e o espírito crítico para que todos/as possam realizar o seu potencial no respeito pela dignidade e igualdade, e combatendo qualquer violação dos direitos humanos. Sendo basilar aprofundar os princípios éticos na vida académica, intensificando a divulgação e promoção da ética em todos os domínios da vida e funcionamento da Universidade e estreitando a ligação entre questões éticas e questões técnicas, será criado o Código de Ética da UC.

A UC exercerá uma atitude pedagógica que condene práticas de agressão física ou psicológica, violência ou assédio que usem a praxe como pretexto e apostará na cultura como um veículo de valores conducentes a uma sociedade mais justa e socialmente mais solidária. Apostará ainda, em parceria com a Associação Académica de Coimbra, no envolvimento dos/as estudantes em projetos de dinamização cultural, voluntariado, inovação social e outras formas de intervenção cívica. A participação ativa dos/as estudantes é a chave do entusiasmo.

Cabe também à UC contribuir para a formação integral dos/as estudantes, formando cidadãos/ãs que usem o seu conhecimento em benefício da sociedade e na construção de um mundo melhor.

O presente Plano representa mais um passo no compromisso da Universidade de Coimbra para com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Conhecedora do contributo que pode outorgar para a renovação de comportamentos, para o fortalecimento da consciência e da ação cívica e, assim, concorrer para um futuro mais sustentável e inclusivo, a UC está fortemente comprometida com a Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável. A UC, assumindo uma vontade inequívoca de responder a problemas que são preocupações para a sociedade, contribui e contribuirá para a mobilização de esforços globais em torno do conjunto de objetivos e metas comuns aí estabelecidos, para promover a convergência de atuação e para capacitar a resposta face aos desafios sociais.



ATÉ 2030, ALCANÇAR PROGRESSIVAMENTE E MANTER DE FORMA SUSTENTÁVEL, O CRESCIMENTO DO RENDIMENTO DOS 40% DA POPULAÇÃO MAIS POBRE A UM RITMO MAIOR DO QUE O DA MÉDIA NACIONAL

ATÉ 2030, EMPODERAR E PROMOVER A INCLUSÃO SOCIAL, ECONÓMICA E POLÍTICA DE TODOS, INDEPENDENTEMENTE DA IDADE, GÉNERO, DEFICIÊNCIA, RAÇA, ETNIA, ORIGEM, RELIGIÃO, CONDIÇÃO ECONÓMICA OU OUTRA

GARANTIR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E REDUZIR AS DESIGUALDADES DE RESULTADOS, INCLUSIVE ATRAVÉS DA ELIMINAÇÃO DE LEIS, POLÍTICAS E PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS E DA PROMOÇÃO DE LEGISLAÇÃO, POLÍTICAS E AÇÕES ADEQUADAS A ESTE RESPEITO

ADOTAR POLÍTICAS, ESPECIALMENTE AO NÍVEL FISCAL, SALARIAL E DE PROTEÇÃO SOCIAL, E ALCANÇAR PROGRESSIVAMENTE UMA MAIOR IGUALDADE

MELHORAR A REGULAMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DOS MERCADOS E INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS GLOBAIS E FORTALECER A IMPLEMENTAÇÃO DE TAIS REGULAMENTAÇÕES

ASSEGURAR UMA REPRESENTAÇÃO E DAR MAIS VOZ AOS PAÍSES EM DESENVOLVIMENTO EM TOMADAS DE DECISÃO NAS INSTITUIÇÕES ECONÓMICAS E FINANCEIRAS INTERNACIONAIS GLOBAIS, A FIM DE PRODUIR INSTITUIÇÕES MAIS EFICAZES, CREDÍVEIS, RESPONSÁVEIS E LEGÍTIMAS

FACILITAR A MIGRAÇÃO E A MOBILIDADE DAS PESSOAS DE FORMA ORDENADA, SEGURA, REGULAR E RESPONSÁVEL, INCLUSIVE ATRAVÉS DA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS DE MIGRAÇÃO PLANEADAS E BEM GERIDAS

IMPLEMENTAR O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO ESPECIAL E DIFERENCIADO PARA PAÍSES EM DESENVOLVIMENTO, EM PARTICULAR PARA OS PAÍSES MENOS DESENVOLVIDOS, EM CONFORMIDADE COM OS ACORDOS DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO

INCENTIVAR A ASSISTÊNCIA OFICIAL AO DESENVOLVIMENTO E FLUXOS FINANCEIROS, INCLUINDO O INVESTIMENTO EXTERNO DIRETO, PARA OS ESTADOS ONDE A NECESSIDADE É MAIOR, EM PARTICULAR OS PAÍSES MENOS DESENVOLVIDOS, OS PAÍSES AFRICANOS, OS PEQUENOS ESTADOS INSULARES EM DESENVOLVIMENTO E OS PAÍSES EM DESENVOLVIMENTO SEM LITORAL, DE ACORDO COM OS SEUS PLANOS E PROGRAMAS NACIONAIS

ATÉ 2030, REDUZIR PARA MENOS DE 3% OS CUSTOS DE TRANSAÇÃO DE REMESSAS DOS MIGRANTES E ELIMINAR OS MECANISMOS DE REMESSAS COM CUSTOS SUPERIORES A 5%



ACABAR COM TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA TODAS AS MULHERES E RAPARIGAS, EM TODO O MUNDO

ELIMINAR TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA TODAS AS MULHERES E RAPARIGAS NAS ESFERAS PÚBLICAS E PRIVADAS, INCLUINDO O TRÁFICO E A EXPLORAÇÃO SEXUAL E DE OUTROS TIPOS

ELIMINAR TODAS AS PRÁTICAS NOCIVAS, COMO OS CASAMENTOS PREMATUROS OU FORÇADOS, ENVOLVENDO CRIANÇAS, BEM COMO AS MUTILAÇÕES GENITAIS FEMININAS

RECONHECER E VALORIZAR O TRABALHO DE ASSISTÊNCIA E DOMÉSTICO NÃO REMUNERADO, POR MEIO DA DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS, INFRAESTRUTURAS E POLÍTICAS DE PROTEÇÃO SOCIAL, BEM COMO A PROMOÇÃO DA RESPONSABILIDADE PARTILHADA DENTRO DO LAR E DA FAMÍLIA, CONFORME OS CONTEXTOS NACIONAIS

GARANTIR A PARTICIPAÇÃO PLENA E EFETIVA DAS MULHERES E A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA A LIDERANÇA, EM TODOS OS NÍVEIS DE TOMADA DE DECISÃO, NA VIDA POLÍTICA, ECONÓMICA E PÚBLICA

ASSEGURAR O ACESSO UNIVERSAL À SAÚDE SEXUAL E REPRODUTIVA E AOS DIREITOS REPRODUTIVOS, EM CONFORMIDADE COM O PROGRAMA DE AÇÃO DA CONFERÊNCIA INTERNACIONAL SOBRE POPULAÇÃO E DESENVOLVIMENTO E COM A PLATAFORMA DE AÇÃO DE PEQUIM E RESPETIVOS DOCUMENTOS RESULTANTES DAS CONFERÊNCIAS SUBSEQUENTES

REALIZAR REFORMAS PARA DAR ÀS MULHERES DIREITOS IGUAIS NO ACESSO AOS RECURSOS ECONÓMICOS, BEM COMO À PROPRIEDADE E AO CONTROLO SOBRE A TERRA E OUTRAS FORMAS DE PROPRIEDADE, SERVIÇOS FINANCEIROS, HERANÇA E RECURSOS NATURAIS, DE ACORDO COM AS LEIS NACIONAIS

AUMENTAR O USO DE TECNOLOGIAS DE BASE, EM PARTICULAR DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO, PARA PROMOVER A EMANCIPAÇÃO DAS MULHERES

ADOTAR E FORTALECER POLÍTICAS SÓLIDAS E LEGISLAÇÃO APLICÁVEL PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E DA EMANCIPAÇÃO DE TODAS AS MULHERES E RAPARIGAS, A TODOS OS NÍVEIS

2. DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DO PONTO DE PARTIDA

O presente Plano para a Igualdade, Equidade e Diversidade da Universidade de Coimbra fundamenta-se, desde logo, na profunda análise de contexto desenvolvida no Plano Estratégico 2019-2023, em particular nos resultados do alargado processo de auscultação, no diagnóstico – auto e hetero – para conhecer as forças e as fraquezas da Universidade, e no estudo do seu meio envolvente, com o objetivo de estar apta a usufruir das conjunturas favoráveis e oportunidades, e a antecipar riscos e ameaças que possam vir a surgir.

Complementarmente, o diagnóstico efetuado no âmbito do projeto SUPERA - *Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia*, que a UC acolhe, aponta um conjunto de desafios no que concerne à igualdade de género, quer a nível transversal (como a insuficiente consciencialização geral sobre estas questões), quer a nível do recrutamento e suporte à progressão na carreira, da liderança e tomada de decisão e da integração da perspectiva de género na investigação e nos conteúdos educativos. A análise e o diagnóstico então conduzidos – entre setembro 2018 e fevereiro 2019 – basearam-se numa extensa lista de indicadores quantitativos e qualitativos, abrangendo áreas-chave de intervenção, apurados através de uma abordagem metodológica mista (combinando vários métodos e instrumentos para a recolha e análise de informação). Com o intuito de avaliar a situação da Universidade em termos de igualdade, o diagnóstico mostrou potencial para melhorias em várias áreas temáticas, muito em linha do que acontece com outras instituições de ensino superior nacionais, destacando-se:

- dimensão de género no ensino e investigação;
- igualdade na missão, estruturas e políticas institucionais;
- órgãos e processos de tomada de decisão;
- políticas de articulação da vida profissional com vida pessoal e familiar;
- recrutamento, retenção e desenvolvimento de carreira;
- sexismo, *bullying* e assédio sexual e moral.

Por outro lado, e considerando a análise desenvolvida em 2019 no âmbito do Plano Estratégico, foi considerada como ameaça uma ideia consensualizada no Livro Verde sobre a Responsabilidade Social e Instituições de Ensino Superior (2018): a ausência de regulamentação específica e a escassa valorização da responsabilidade social no contexto das instituições de ensino superior manifestam-se como ameaças às boas práticas no contexto institucional, dada a inexistência de orientações expressas da tutela, a ausência de referências no Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, a reduzida valorização nos modelos de avaliação (do ensino pela A3ES e da investigação pela FCT), a rigidez em disposições relativas a recursos humanos ou a compras públicas e a ausência de medidas de apoio financeiro, no que diz respeito à vertente de responsabilidade social.

É importante, contudo, realçar que a UC conta com um contributo fundamental na vertente de responsabilidade social – os Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra (SASUC), que prestam um importante serviço de apoio à comunidade estudantil de reconhecida qualidade no panorama nacional e que contribuem decisivamente com a sua ação para a concretização das políticas e medidas no âmbito da igualdade, da equidade e da diversidade. Também o papel ativo que a UC tem vindo a assumir em redes, tais como a Rede Campus Sustentável ou o ORSIES - Observatório da Responsabilidade Social e Instituições de Ensino Superior são um fator relevante.

A Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável destaca-se, *per se*, como uma oportunidade, quer para a UC agir, reagir e interagir com a sociedade através da partilha de conhecimento, quer para introduzir atitudes, comportamentos e ações sustentáveis em todas as suas esferas de atuação.

As diversas análises e diagnósticos evidenciam assim vertentes que requerem ações específicas nos diferentes domínios analisados, pretendendo-se com a implementação deste Plano a promoção de um acesso pleno aos direitos, a concretização de situações de igualdade efetiva e o integral respeito pelas diversidades, contribuindo para o combate das profundas raízes históricas e culturais da desigualdade, por forma a que fenómenos de discriminação ou atitudes diferenciadas perante pessoas com determinadas características ou necessidades específicas não se verifiquem no universo UC.

DIAGNÓSTICO SUPERA

IGUALDADE NA MISSÃO, ESTRUTURAS E POLÍTICAS INSTITUCIONAIS

A ausência de referências ao género na missão e no Plano Estratégico 2015-2019 constitui um exemplo da parca importância que era concedida a estas questões ao nível da governação, situação que, entretanto, evoluiu com a explicitação das questões de igualdade no Plano Estratégico 2019-2023. A ausência de mecanismos de suporte para o *mainstreaming* de género² que vão além ou que reforcem a legislação e regulamentação nacional reflete-se nos resultados da análise de género aprofundada sobre a situação de homens e mulheres na instituição.

SEXISMO, BULLYING E ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Antes da recente entrada em vigor de legislação nacional sobre códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual no trabalho, a UC não contava com uma estratégia proactiva de combate ao assédio. Foi, entretanto, aprovado o código de conduta da UC, podendo ser ainda desenvolvidas ações complementares, permitindo o desenvolvimento de políticas para a prevenção do assédio. O diagnóstico aponta para a existência de atitudes e comportamentos sexistas, bem como de outras formas de discriminação, que, quando comunicadas, foram objeto de análise. As experiências reportadas dão sobretudo conta de processos de desconsideração, sexualização e bloqueio de carreira que, de acordo com os resultados do inquérito, têm maior impacto em mulheres, pessoas não binárias e homens percecionados como não-conformes com a perceção dominante de masculinidade.

ÓRGÃOS E PROCESSOS DE TOMADA DE DECISÃO

Embora exista um equilíbrio de género nas chefias intermédias, as mulheres estão em minoria nos órgãos de governo da Universidade (ao nível central e das diferentes Unidades que a compõem). A dominância masculina dos lugares de topo repercute-se nas aspirações de liderança das mulheres, que têm uma expectativa mais reduzida de preencher estes cargos. Todavia, enquanto as razões apontadas pelos homens para não ocupar posições de tomada de decisão são sobretudo individuais (falta de motivação/interesse), no caso das mulheres encontram-se mais vinculadas a fatores sociais, familiares e organizacionais (por exemplo, sobrecarga de trabalho, falta de tempo e oportunidades).

RECRUTAMENTO, RETENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

Apesar de haver mais mulheres do que homens a trabalhar na UC, existe uma clivagem entre diferentes tipos de pessoal: as mulheres dominam no pessoal técnico e estão em minoria no pessoal académico. Não obstante, a progressiva masculinização do pessoal técnico nos últimos anos aponta caminho para maior convergência no futuro. No que respeita ao pessoal académico, enquanto na carreira docente se verifica uma tendência de feminização, na carreira de investigação, existe uma tendência para a masculinização.

A análise dos dados estatísticos em termos de segregação vertical mostra a existência do modelo *leaky pipeline*: pese embora a evolução verificada (correlacionada com um peso crescente das mulheres na comunidade académica), quanto mais alto o grau de carreira, menor a proporção de mulheres, refletindo ainda muito o contexto histórico.

A distribuição por áreas científicas denota padrões tradicionais de segregação horizontal: as mulheres mais presentes nas áreas da saúde, ciências sociais e humanidades, e os homens dominantes nas engenharias e tecnologias.

Os dados estatísticos e os resultados de inquérito indiciam potenciais enviesamentos inconscientes de género nas práticas de seleção e avaliação e *gaps* de género na avaliação do desempenho em algumas áreas científicas, em especial nas que têm uma menor representação feminina, como desporto, ciências naturais, engenharia e tecnologia. Simultaneamente, existem indícios de que as mulheres são mais afetadas pelo crescente foco na produção científica e bibliometria e pela

² “Integração sistemática em todas as políticas das situações, prioridades e necessidades das mulheres e dos homens tendo em vista a promoção da igualdade entre umas e outros e a mobilização explícita do conjunto das políticas e ações globais para a igualdade, através da consideração ativa e aberta, num estágio de planeamento, dos seus efeitos nas situações respetivas de homens e mulheres nas fases de desenvolvimento, controlo e avaliação”. Fonte: CITE - Manual de formação em igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. 2003

intensificação da carga de trabalho e tempo de trabalho, afirmando no inquérito passar mais tempo a trabalhar e considerando mais frequentemente o trabalho como uma fonte relevante de *stress* e tensão pessoal.

POLÍTICAS DE ARTICULAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM VIDA PESSOAL E FAMILIAR

A UC encontra-se alinhada com legislação nacional no que concerne a estas políticas, nomeadamente em relação aos direitos de maternidade e paternidade e modalidades de trabalho flexíveis, superando os requisitos legais no que toca ao serviço de creche/infantário. Todavia, uma parte significativa da comunidade académica desconhece ainda a existência das provisões e mecanismos disponíveis – por exemplo, embora os regulamentos salvaguardem alguns direitos de pais e mães estudantes, a sua cobertura é ainda reduzida; no caso do pessoal académico, verifica-se uma forte reivindicação no sentido da redução do volume de trabalho (em particular das funções burocráticas e da carga letiva), que o horário flexível, por si só, não assegura; e no corpo técnico, verifica-se, de acordo com os resultados do inquérito, um hiato entre as aspirações de acesso a modalidades de trabalho flexível e o seu benefício efetivo.

DIMENSÃO DE GÉNERO NO ENSINO E INVESTIGAÇÃO

Apesar de existir um programa curricular em estudos de género (Doutoramento em Estudos Feministas), o número de unidades curriculares específicas de género é ainda residual, sendo que a grande maioria é opcional. A integração da dimensão de género é particularmente débil nas áreas mais masculinizadas (TIC e ciências naturais) e mais comum nas feminizadas (ciência sociais, jornalismo e informação).

Constata-se também uma ausência de projetos específicos no âmbito da igualdade de género e uma integração incipiente da perspetiva de género no *output* científico, em especial nas ciências exatas.

Verificam-se ainda desigualdades de género na obtenção e gestão dos fundos para investigação: as mulheres lideram menos projetos (30% do total) e orçamentos mais reduzidos (17% do total do orçamento).

3. FORMULAÇÃO ESTRATÉGICA

O primeiro Plano para a Igualdade, Equidade e Diversidade da Universidade de Coimbra constitui um marco importante no percurso e compromisso para a promoção da igualdade na instituição, em linha com os valores que proclama, uma vez que permitirá, desde logo, uma ação proactiva para a inclusão destes princípios nas políticas, processos e práticas que compõem a sua atividade. Este compromisso resulta de uma perspetiva de responsabilidade social, não só pela defesa de princípios de igualdade, mas também pela capitalização do papel privilegiado da Universidade, enquanto entidade que produz e transmite conhecimento, na promoção de um ambiente social caracterizado pela igualdade substantiva entre homens e mulheres.

Trata-se de um documento ambicioso, à semelhança do apresentado pelas restantes instituições académicas e científicas que compõem o consórcio do projeto SUPERA, financiado no âmbito do Programa-Quadro de Investigação e Inovação Horizonte 2020 e que tem como objetivo promover a mudança institucional no sentido da igualdade de género, através da implementação de planos de ação. Para conseguir alcançar o desiderato de verdadeiro combate às desigualdades, é fundamental envolver todos os membros da comunidade académica, num processo participativo, assumindo a componente de disseminação e de sensibilização um papel crucial.

O PIED@UC contribuirá para ultrapassar os desequilíbrios detetados no diagnóstico elaborado e encontra-se cronologicamente alinhado com o Plano Estratégico UC 2019-2023; como tal, estabelecem-se ações para além do período de implementação do projeto SUPERA, conferindo-lhe sustentabilidade pós-projeto e visando estabelecer um precedente para outros planos e ações que venham a consolidar o esforço futuramente.

Constituindo um meio e um mecanismo para a sua plena concretização, o Plano toma como sua a visão definida para o pilar Cidadania, Igualdade e Inclusão no Plano Estratégico UC 2019-2023:

PROMOVER A CIDADANIA ATIVA E ESCLARECIDA, SOCIALMENTE RESPONSÁVEL E INCLUSIVA, PRESERVANDO O DIREITO A TER DIREITOS, NO RESPEITO PELA DIGNIDADE, PELA IGUALDADE E PELO DIREITO À DIFERENÇA, PARA QUE TODOS/AS POSSAM ATINGIR O SEU POTENCIAL, NUMA CONSTRUÇÃO COLETIVA DE OBJETIVOS E DESAFIOS COMUNS.

No sentido de responder aos desafios identificados no diagnóstico, num espírito comum ao Projeto SUPERA, o Plano estabelece nove **objetivos estratégicos**, essencialmente definidos a partir dos desafios identificados no diagnóstico. Cada objetivo estratégico é desdobrado em **objetivos específicos**, que refletem dimensões necessárias à efetivação dos primeiros e que enquadram e se operacionalizam através das ações previstas no plano de ação. A cada objetivo estratégico é ainda associado um conjunto de **metas**, que representam os impactos esperados no final.

As metas foram definidas numa perspetiva de melhoria do desempenho dos indicadores subjacentes, salvaguardando-se que, em todas as situações, a atuação da UC respeitará necessariamente as inerentes questões legais e não deixará de assegurar o mérito como premissa essencial; nessas situações, a sua atuação consistirá sobretudo em ações de divulgação e de sensibilização, procurando atuar sobre a comunidade académica e influenciar o contexto social externo.

**OBJETIVO
ESTRATÉGICO**

1

MITIGAR A SEGREGAÇÃO HORIZONTAL, PROMOVEDO A INTEGRAÇÃO DE MULHERES E HOMENS EM ÁREAS CIENTÍFICAS/DE ESTUDOS ONDE ESTÃO SUB-REPRESENTADAS/OS

METAS

SENSIBILIZAR E PROMOVER O AUMENTO DO PESSOAL ACADÉMICO DO SEXO FEMININO NA ÁREA CIENTÍFICA ENGENHARIAS E TECNOLOGIAS EM 3-7 P.P.

SENSIBILIZAR E PROMOVER O AUMENTO DO NÚMERO DE ESTUDANTES DO SEXO FEMININO NA ÁREA DE ESTUDO TIC EM 3-7 P.P.

SENSIBILIZAR E PROMOVER O AUMENTO DO NÚMERO DE ESTUDANTES DO SEXO MASCULINO EM ÁREAS COM MENOR REPRESENTATIVIDADE, COMO NA ÁREA DE ESTUDO EDUCAÇÃO EM 3-7 P.P.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.1. DESCONSTRUIR ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO ATRAVÉS DAS REPRESENTAÇÕES FEMININAS E MASCULINAS NA CIÊNCIA

1.2. VISIBILIZAR E ENCORAJAR PROFISSIONAIS/ACADÉMICOS DE EXCELÊNCIA EM ÁREAS ONDE O SEU SEXO ESTEJA SUB-REPRESENTADO

1.3. PROMOVER A ENTRADA DE ESTUDANTES DE AMBOS OS SEXOS NAS DIFERENTES ÁREAS DE ESTUDOS, EM PARTICULAR NAS MAIS DESEQUILIBRADAS

**OBJETIVO
ESTRATÉGICO**

2

COMBATER A SEGREGAÇÃO VERTICAL, REMOVENDO BARREIRAS INSTITUCIONAIS À PROGRESSÃO E APOIANDO O DESENVOLVIMENTO DAS CARREIRAS

METAS

SENSIBILIZAR E PROMOVER O AUMENTO DO NÚMERO DE PROFESSORAS CATEDRÁTICAS EM 3-7 P.P.

SENSIBILIZAR E PROMOVER O NÚMERO DE INVESTIGADORAS PRINCIPAIS E COORDENADORAS EM 3-7 P.P.

GARANTIR UM NÍVEL DE REPRESENTAÇÃO MÍNIMO DE 33%-40% DE MULHERES E HOMENS EM JÚRIS DE SELEÇÃO (RECRUTAMENTO)

GARANTIR UM NÍVEL DE REPRESENTAÇÃO MÍNIMO DE 33%-40% DE MULHERES E HOMENS EM JÚRIS DE AVALIAÇÃO (PROVAS DE DOUTORAMENTO)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.1. APOIAR A CARREIRA DE PESSOAL ACADÉMICO ATRAVÉS DE AÇÕES FORMATIVAS E DE MENTORIA

2.2. ASSEGURAR O EQUILÍBRIO DE GÉNERO NOS JÚRIS DE SELEÇÃO E DE AVALIAÇÃO (RECRUTAMENTO, PROMOÇÃO, ATRIBUIÇÃO DE PRÉMIOS)

2.3. APROFUNDAR A ANÁLISE DOS ENVIESAMENTOS DE GÉNERO NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO E DE AVALIAÇÃO

2.4. CAPACITAR DECISORES/AS PARA A CONDUÇÃO DE PROCESSOS DE RECRUTAMENTO TRANSPARENTES E NÃO ENVIESADOS

**OBJETIVO
ESTRATÉGICO**

3

MELHORAR A CONCILIAÇÃO ENTRE O TRABALHO/ESTUDO E A VIDA PESSOAL E FAMILIAR

METAS

PROMOVER UM NÍVEL MÍNIMO DE 90% DE ESTUDANTES MÃES E PAIS, COM CRIANÇAS ATÉ 5 ANOS, ABRANGIDOS/AS PELO ESTATUTO MÃE/PAI ESTUDANTE

PROMOVER O AUMENTO DO NÚMERO DE LICENÇAS DE PARENTALIDADE ATRIBUÍDAS A ESTUDANTES EM 25%

AUMENTAR EM 3-7 P.P. O NÚMERO DE TRABALHADORES/AS DO CORPO TÉCNICO A USUFRUIR DE MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEIS E/OU DO REGIME DE TELETRABALHO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.1. CLARIFICAR E TORNAR MAIS ABRANGENTES OS DIREITOS DE PAIS E MÃES ESTUDANTES

3.2. REDUZIR O IMPACTO DAS RESPONSABILIDADES DE CUIDADO NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

3.3. SENSIBILIZAR A COMUNIDADE RELATIVAMENTE ÀS SOLUÇÕES EXISTENTES QUANTO À CONCILIAÇÃO TRABALHO/ESTUDO E VIDA PESSOAL E FAMILIAR

3.4. REDUZIR AS BARREIRAS CRIADAS PELAS RESPONSABILIDADES DE CUIDADO À PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS CIENTÍFICOS (PESSOAL EXTERNO)

**OBJETIVO
ESTRATÉGICO**

4

ASSEGURAR A INCLUSIVIDADE NOS ÓRGÃOS DE GOVERNAÇÃO

META

GARANTIR UM NÍVEL MÍNIMO DE 40% DE MULHERES E DE HOMENS EM ÓRGÃOS DE GOVERNO E DE GESTÃO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 4.1. ASSEGURAR A APLICAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES PREVISTAS NA LEI 26/2019 (DE 28 DE MARÇO), QUE ESTABELECE O LIMITE MÍNIMO DE 40% DE MULHERES E DE HOMENS DIRIGENTES SUPERIORES DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA E INDIRETA DO ESTADO
- 4.2. CAPACITAR ÓRGÃOS DE GOVERNO E DIRIGENTES PARA A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA SUA ATIVIDADE

**OBJETIVO
ESTRATÉGICO**

5

INTEGRAR A IGUALDADE, A EQUIDADE E A DIVERSIDADE NAS ESTRUTURAS E POLÍTICAS, ASSEGURANDO A SUSTENTABILIDADE DAS AÇÕES

METAS

INSTITUCIONALIZAR O PLANO PARA A IGUALDADE, EQUIDADE E DIVERSIDADE

RECOLHER E APRESENTAR DADOS E ESTATÍSTICOS COM DIMENSÃO DE GÉNERO NOS RELATÓRIOS E DOCUMENTOS PÚBLICOS, PERMITINDO AVALIAR A SITUAÇÃO DA IGUALDADE EM TODAS AS ÁREAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 5.1. CRIAR MECANISMOS PARA MONITORIZAR A IGUALDADE, A EQUIDADE E A DIVERSIDADE E PROPOR POLÍTICAS EM CONFORMIDADE
- 5.2. INTRODUIZIR INDICADORES DE GÉNERO NAS FERRAMENTAS DE RECOLHA DE DADOS, MONITORIZAÇÃO E COMUNICAÇÃO
- 5.3. INTEGRAR A IGUALDADE, A EQUIDADE E A DIVERSIDADE COMO VALORES FUNDAMENTAIS, VISANDO-A NA MISSÃO INSTITUCIONAL E NOS DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS DE MÉDIO E LONGO PRAZO
- 5.4. INTEGRAR PROBLEMÁTICAS DE IGUALDADE, EQUIDADE E DIVERSIDADE NOS MECANISMOS EXISTENTES DE TOMADA DE DECISÃO

**OBJETIVO
ESTRATÉGICO**

6

INTEGRAR A PERSPETIVA DE GÉNERO E OS PRINCÍPIOS DE IGUALDADE, EQUIDADE E DIVERSIDADE EM TODAS AS ÁREAS CIENTÍFICAS, NOS CONTEÚDOS EDUCATIVOS E DE INVESTIGAÇÃO, COMO COMPONENTE DA EXCELÊNCIA ACADÉMICA

METAS

AUMENTAR 3-5 P.P. O NÚMERO DE PROJETOS DE INVESTIGAÇÃO QUE INCLUAM A PERSPETIVA DE GÉNERO, SEXO, EQUIDADE, IGUALDADE E DIVERSIDADE

AUMENTAR 4-6 P.P. O NÚMERO DE PUBLICAÇÕES CIENTÍFICAS QUE INCLUAM A PERSPETIVA DE GÉNERO, SEXO, EQUIDADE, IGUALDADE E DIVERSIDADE

PROMOVER UM NÍVEL DE REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADO (MÍNIMO DE 33-40% DE MULHERES E HOMENS) EM EQUIPAS DE INVESTIGAÇÃO DE PROJETOS E EM EQUIPAS DAS UNIDADES DE I&D

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 6.1. CAPACITAR DOCENTES E INVESTIGADORES/AS PARA A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO, DOS PRINCÍPIOS DE IGUALDADE, EQUIDADE E DIVERSIDADE E DA TEMÁTICA DA ÉTICA NA INVESTIGAÇÃO, ENSINO E TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO
- 6.2. RECONHECER, VISIBILIZAR E DIFUNDIR A PERSPETIVA DE GÉNERO NO ENSINO, INVESTIGAÇÃO E TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO
- 6.3. PROMOVER A CRIAÇÃO DE UNIDADES CURRICULARES DEDICADAS AOS ESTUDOS DE GÉNERO, ACESSÍVEIS A TODA A COMUNIDADE ESTUDANTIL
- 6.4. PROMOVER A INCLUSÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO EM PROJETOS DE INVESTIGAÇÃO E PLANOS DE ESTUDOS JÁ ESTABELECIDOS (PROJETOS-PILOTO)
- 6.5. PROMOVER A EQUIDADE NA INVESTIGAÇÃO (PARTICIPAÇÃO DE MULHERES E HOMENS, COORDENAÇÃO DE PROJETOS/FINANCIAMENTO)

**OBJETIVO
ESTRATÉGICO**

7

SENSIBILIZAR A COMUNIDADE PARA A IGUALDADE, PARA A EQUIDADE E PARA A DIVERSIDADE

METAS

CRIAR E MANTER UMA SUBPÁGINA DO *WEBSITE* DEDICADA À IGUALDADE, EQUIDADE E DIVERSIDADE

IMPLEMENTAR POLÍTICA E MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL COM CONTEÚDOS ESCRITOS E VISUAIS SENSÍVEIS AO GÊNERO E LINGUAGEM INCLUSIVA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

7.1. CRIAR E REFORÇAR MECANISMOS PARA DISSEMINAR INFORMAÇÃO SOBRE IGUALDADE, EQUIDADE E DIVERSIDADE

7.2. PROMOVER A REFLEXÃO E DEBATE SOBRE DESIGUALDADES NA COMUNIDADE ACADÊMICA – INCLUINDO OS ESTEREÓTIPOS RACIAIS E ÉTNICOS –, CONTRIBUINDO PARA AS COMBATER

7.3. SENSIBILIZAR E CAPACITAR PARA A COMUNICAÇÃO MAIS INCLUSIVA E NÃO ESTEREOTIPADA

7.4. ADOPTAR PRÁTICAS SENSÍVEIS AO GÊNERO NOS MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

7.5. DISSEMINAR PRÁTICAS E PROJETOS NA ÁREA DA IGUALDADE, EQUIDADE E DIVERSIDADE

**OBJETIVO
ESTRATÉGICO**

8

PROMOVER POLÍTICAS DE INCLUSÃO E DE PROTEÇÃO DE MINORIAS, PREVENIR A DISCRIMINAÇÃO E COMBATER O ASSÉDIO E A VIOLÊNCIA A TODOS OS NÍVEIS (SEXUAL, SEXISTA E MORAL)

METAS

AUMENTAR EM 150-200% O APOIO A ESTUDANTES COM NECESSIDADES EDUCATIVAS ESPECIAIS

IMPLEMENTAR PROVIDORIAS PARA CORPO DOCENTE E CORPO TÉCNICO, FACILITANDO A OPERACIONALIZAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

8.1. GARANTIR O DIREITO À DIFERENÇA E O DIREITO A TER DIREITOS

8.2. PROMOVER A INTEGRAÇÃO E O ACOMPANHAMENTO DOS/AS ESTUDANTES COM NECESSIDADES ESPECIAIS

8.3. APERFEIÇOAR E PROMOVER A IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

8.4. SENSIBILIZAR A COMUNIDADE UNIVERSITÁRIA PARA A IDENTIFICAÇÃO, PREVENÇÃO E DENÚNCIA DE SITUAÇÕES EFETIVAS DE ASSÉDIO

**OBJETIVO
ESTRATÉGICO**

9

APROFUNDAR AS TEMÁTICAS DA CIDADANIA E DA IGUALDADE, IMPLEMENTANDO CONTINUAMENTE MEDIDAS DE MELHORIA

METAS

AUMENTAR EM 50-60% O NÚMERO DE PROJETOS COM IMPACTO SOCIAL, EM PARCERIA COM A CMC, ONG E/OU ORGANIZAÇÕES DA ECONOMIA SOCIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

9.1. PROMOVER A CIDADANIA ESCLARECIDA E RESPONSÁVEL, CONTRIBUINDO PARA A FORMAÇÃO INTEGRAL DOS/AS CIDADÃOS/ÁS

9.2. PROMOVER A COESÃO SOCIAL E OS DIREITOS HUMANOS, DEFENDENDO PRINCÍPIOS CIVILIZACIONAIS E ÉTICOS

Na tabela de metas seguinte apresentam-se os valores de partida para cada um dos indicadores associados a metas, bem como a quantificação do valor a atingir no final da implementação do Plano.

Em anexo, apresenta-se ainda uma tabela complementar com o conjunto de *key performance indicators* (kpi) a acompanhar.

PLANO PARA A IGUALDADE, EQUIDADE E DIVERSIDADE | UNIVERSIDADE DE COIMBRA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	SITUAÇÃO INICIAL (2017)	META 2023
1 Mitigar a segregação horizontal, promovendo a integração de mulheres e homens em áreas científicas/de estudos onde estão sub-representadas/os	A Sensibilizar e promover o aumento do pessoal académico do sexo feminino na área científica de Engenharias e Tecnologias em 3-7 p.p.	24,3% [91 em 375]	27,3 - 31,3%
	B1 Sensibilizar e promover o aumento do número de estudantes do sexo feminino na área de estudo TIC em 3-7 p.p.	15,9% [132 em 828]	18,9 - 22,9%
	B2 Sensibilizar e promover o aumento do número de estudantes do sexo masculino em áreas com menor representatividade, como na área de estudo Educação em 3-7 p.p.	24,2% [159 em 658]	27,2 - 31,2%
2 Combater a segregação vertical removendo barreiras institucionais à progressão e apoiando o desenvolvimento das carreiras	C1 Sensibilizar e promover o aumento do número de Professoras Catedráticas em 3-7 p.p.	27,9% [43 em 154]	30,9 - 34,9%
	C2 Sensibilizar e promover o aumento do número de Investigadoras Principais e Coordenadoras em 3-7 p.p.	15,4% [2 em 13]	18,4 - 22,4%
	D1 Garantir um nível de representação mínimo de 33-40% de mulheres e homens em júris de seleção (recrutamento)	30,8% mulheres / 69,2% homens [2018]	33 - 40%
	D2 Garantir um nível de representação mínimo de 33-40% de mulheres e homens em júris de avaliação (provas de doutoramento)	32,2% mulheres / 67,8% homens [2018]	33 - 40%
3 Melhorar a conciliação e o equilíbrio entre o trabalho/estudo e a vida pessoal e familiar	E Promover um nível mínimo de 90% de estudantes mães e pais, com crianças até 5 anos, abrangidos/as pelo estatuto mãe/pai estudante	n/d	90%
	F Promover o aumento do número de licenças de parentalidade atribuídas a estudantes em 25%	20 [17 mulheres + 3 homens]	25
	G Aumentar em 3-7 p.p. o número de trabalhadores/as do corpo técnico a usufruir de modalidades de horário de trabalho flexíveis e/ou do regime de teletrabalho	91,2%	94,2 - 98,2%
4 Assegurar a inclusividade nos órgãos de governação	H Garantir um nível mínimo de 40% de mulheres e de homens em órgãos de governo e de gestão	27,1% [45 em 166]	min. 40%
5 Integrar a igualdade, a equidade e a diversidade nas estruturas e políticas, assegurando a sustentabilidade das ações	I Institucionalizar o Plano para a Igualdade, Equidade e Diversidade	não existe	aprovado e em vigor
	J Recolher e apresentar dados e estatísticas com dimensão de género nos relatórios e documentos públicos, permitindo avaliar a situação da igualdade em todas as áreas	escassa apresentação de dados com dimensão de género	implementado
6 Integrar a perspetiva de género e os princípios de igualdade, equidade e diversidade em todas as áreas científicas, nos conteúdos educativos e de investigação, como componente da excelência académica	K1 Aumentar em 3-5 p.p. o número de projetos de investigação que incluam a perspetiva de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade	0% [0 em 360]	3 - 5 %
	K2 Aumentar em 4-6 p.p. o número de publicações científicas que incluam a perspetiva de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade	8,9% [277 em 3115]	12,9 - 14,9%
	L Promover um nível de representação equilibrado (mínimo de 33-40% de mulheres e homens) em equipas de investigação de projetos e em equipas das Unidades de I&D	29,7% [107 em 360]	33 - 40%
7 Sensibilizar a comunidade académica para a igualdade, para a equidade e para a diversidade	M Criar e manter uma subpágina do website dedicada à igualdade, equidade e diversidade	não existe	implementada
	N Implementar política e mecanismos de comunicação institucional com conteúdos escritos e visuais sensíveis ao género e linguagem inclusiva	não existe	implementada
8 Promover políticas de inclusão e de proteção de minorias, prevenir a discriminação e combater o assédio e a violência a todos os níveis (sexual, sexista e moral)	O Aumentar em 150-200% o apoio a estudantes com necessidades educativas especiais	115 [2017/2018]	173 - 230
	P Implementar provedorias para corpo docente e corpo técnico, facilitando a operacionalização do código de conduta para a prevenção e combate ao assédio	não existe	implementada
9 Aprofundar as temáticas da cidadania e da igualdade, implementando continuamente medidas de melhoria	Q Aumentar em 50-60% o número de projetos com impacto social, em parceria com a CMC, ONG e/ou organizações da economia social	4 [2018]	6 - 7

4. PLANO DE AÇÃO

O **plano de ação** apresenta o conjunto de medidas e iniciativas (ações) que consubstanciam a intervenção a concretizar, organizados por objetivo estratégico. Para cada ação, para além da identificação do(s) indicador(es) de realização, é estabelecido o respetivo cronograma e são indicadas as unidades, serviços/divisões e áreas a envolver na sua implementação, sendo ainda atribuída a responsabilidade pela sua concretização.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		AÇÃO	CALENDÁRIO				INDICADOR	RESPONSÁVEL	ÁREAS ENVOLVIDAS	ALINHAMENTO PE e PA
				2020	2021	2022	2023				
1 Mitigar a segregação horizontal, promovendo a integração de mulheres e homens em áreas científicas/de estudos onde estão sub-representadas/os	1.1, 1.3	1	Integrar a perspetiva/temática da igualdade de género no âmbito dos programas existentes no sentido de promover escolhas académicas de futuros/as estudantes livres de estereótipos de género		x	x	x	públicos pré-universitários abrangidos n.º de programas e iniciativas que integram esta perspetiva	VR CA VR CC Equipa SUPERA	UO SGA AAC DCom	
	1.1, 1.2	2	Desenvolver campanha de comunicação dando visibilidade a investigadores/as e figuras relevantes do sexo sub-representado em cada área científica		x	x		n.º de iniciativas da campanha indicador de público abrangido (visualizações de vídeos, visitas ao website,...)	VR CC Equipa SUPERA	DCom / NMar UO	
	1.2	3	Criar distinção para homem(ns)/mulher(es) com prestações notáveis em área(s) onde se encontram sub-representados/as		x	x		n.º de distinguidos/as, por área científica e por sexo	ER VR AF Equipa SUPERA	Reitoria UO	
	1.3, 2.5	4	Realizar atividades de mentoria e <i>bootcamps</i> com estudantes, docentes e investigadores/as		x	x	x	n.º de participantes, por sexo, por área de estudos e por ciclo de estudos	VR CA Equipa SUPERA	UO SGA AAC	
2 Combater a segregação vertical removendo barreiras institucionais à progressão e apoiando o desenvolvimento das carreiras	2.1	5	Criar pacote de <i>e-learning</i> sobre "competências transferíveis/transversais em ciência", como ferramenta de gestão/desenvolvimento de carreira para permitir que investigadores/as tenham suporte e orientação de supervisores/as ou mentores/as			x	x	n.º de horas do curso/unidade/módulo n.º de pessoas a frequentar curso, por sexo e por área de estudo/científica	VR CC Equipa SUPERA	III SPGI UC_D	
	2.2	6	Produzir orientação no sentido de promover, sempre que possível, a presença equilibrada de mulheres e homens em júris de seleção e de avaliação (min. 33-40% representação de cada sexo) e fomentar a aplicação de mecanismos de imparcialidade, eliminando potenciais <i>bias</i>	x	x			orientação produzida (tipo, forma) disseminação da orientação e n.º de pessoas informadas por canais oficiais	VR CA VR LN Equipa SUPERA	Reitoria SGRH SGA	Meta PE PA Reitoral PA Administração PA SASUC PA FEUC
	2.3, 2.4	7	Realizar <i>workshop</i> formativo e de cocriação sobre barreiras à igualdade de género, sensibilizando sobre as dinâmicas que reproduzem desigualdades no recrutamento e avaliação para decisores/as (presidentes de painéis de avaliação e de revisão por pares, diretores/as científicos, representantes de recursos humanos)			x		n.º de horas de formação n.º de participantes, por sexo e por grupo resultados do <i>workshop</i> (n.º de processos de seleção analisados; n.º de pontos críticos identificados; n.º de medidas/recomendações)	VR CA VR CC VR LN Equipa SUPERA	SGA SPGI SGRH UO	
	2.4, 6.1, 6.2, 7.3	8	Disseminar e promover a utilização de guias/orientações para as diversas áreas e temáticas (processos de recrutamento inclusivos, transparentes e não enviesados; integração da perspetiva de género na prática pedagógica; condução de análises de género no desenho e desenvolvimento de conceitos e teorias, na formulação de perguntas de pesquisa, na recolha e análise de dados e na utilização de instrumentos de análise; comunicação inclusiva e promoção da sua aplicação)	x	x			guias e orientações produzidas e validadas n.º de <i>downloads</i> e visualizações dos documentos <i>online</i>	VR AF VR CA VR CC VR LN Equipa SUPERA	GPQ DCom SGA SPGI SGRH	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÃO	CALENDÁRIO				INDICADOR	RESPONSÁVEL	ÁREAS ENVOLVIDAS	ALINHAMENTO PE e PA		
			2020	2021	2022	2023						
3	Melhorar a conciliação e o equilíbrio entre o trabalho/estudo e a vida pessoal e familiar	3.1	9	Rever a regulamentação sobre os direitos de pais e mães estudantes (clarificar formulação; prever a atribuição do estatuto específico a todos/as os/as estudantes nesta condição; introduzir o direito a licença por maternidade/paternidade abrangendo todos/as os/as estudantes; alargar a pais e mães estudantes os benefícios atribuídos a outros estatutos - ex: prioridade na seleção de horários)	x				regulamento revisto contemplando todos os elementos identificados disseminação e n.º de estudantes informados/as por canais oficiais	VR CA Equipa SUPERA	Reitoria SGA GAJ	
		3.2	10	Realizar <i>workshops</i> de cocriação (<i>fab labs</i>) com membros de grupos académicos/profissionais diversos (diferentes categorias e vínculos contratuais) e outras partes interessadas para o desenvolvimento de medidas que possam ser testadas no sentido de promover a articulação das esferas laboral e familiar	x	x			n.º de horas de formação n.º de participantes, por sexo e por grupo n.º de medidas/recomendações no sentido de promover a articulação das esferas laboral e familiar	VR AF Equipa SUPERA	Reitoria Administração UO	
		3.2	11	Produzir orientação no sentido da marcação de reuniões ser feita em horário normal de trabalho e de os cursos de formação e atualização profissional de presença obrigatória serem realizados em horários compatíveis com as responsabilidades familiares		x			orientação produzida (tipo, forma) disseminação da orientação e n.º de pessoas informadas por canais oficiais	VR LN Equipa SUPERA	Reitoria SGRH GAJ	
		3.2	12	Rever o regulamento interno de horários	x				regulamento revisto	VR LN Equipa SUPERA	Reitoria SGRH GAJ	
		3.2	13	Sensibilizar os/as dirigentes das Unidades e Serviços para o bom acolhimento das modalidades de horário e local de trabalho flexíveis (ampliar a abrangência do horário flexível e incentivar o teletrabalho), sempre que não afetem o regular e eficaz funcionamento dos serviços	x	x			n.º de iniciativas de sensibilização n.º de dirigentes sensibilizados/as, por Unidade e Serviço	VR LN Equipa SUPERA	Reitoria Administração SASUC UO/UECAF	
		3.2	14	Disponibilizar formulário de seleção de horários letivos que permita considerar as necessidades de articulação trabalho/família na distribuição de trabalho docente		x			disponibilização de formulário n.º de UO a aplicar a medida n.º de mães/pais beneficiários/as	VR CA VR LN Equipa SUPERA	SGA SGRH UO	
		3.2	15	Produzir orientação a disseminar pelas Unidades Orgânicas no sentido da uniformização e formalização do tempo de redução do horário letivo a ser outorgado durante o período de dispensa para amamentação ou aleitação consignado por lei	x	x			orientação produzida (tipo, forma) n.º de UO a aplicar a orientação n.º de mães/pais beneficiários/as	VR CA VR LN Equipa SUPERA	SGA SGRH GAJ UO	
		3.2, 3.4	16	Disponibilizar o serviço de acolhimento de crianças a investigadores/as e professores/as visitantes	x				serviço disponibilizado n.º de utilizadores/as	VR AF Equipa SUPERA	SASUC	
		3.3	17	Promover iniciativas de divulgação de informação acerca dos direitos de articulação trabalho/família existentes adequadas aos vários públicos internos (atenção especial à população estudantil)	x	x	x	x	n.º e tipo de iniciativas de divulgação n.º de pessoas abrangidas por iniciativas de divulgação, por grupo (estudantes, pessoal académico, pessoal técnico/administrativo)	VR CA VR LN Equipa SUPERA	DCom SGRH SGA	
4	Assegurar a inclusividade nos órgãos de governação	4.2	18	Promover a realização de ações de formação nas áreas de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade para os dirigentes	x	x	x	x	n.º de ações e de horas de formação n.º de formandos/as, por sexo e Unidade e Serviço	VR LN Equipa SUPERA	Reitoria SGRH	
		4.1	19	Estender a todos os órgãos de governo e de gestão das diversas Unidades de Ensino e Investigação e de Extensão as disposições previstas na Lei 26/2019, de 28 de março, que estabelece o limiar mínimo de 40% de mulheres e de homens dirigentes superiores da administração direta e indireta do Estado	x				orientação produzida (tipo, forma) n.º de Unidades a adotar a medida	Reitor Equipa SUPERA	Reitoria Administração GAJ UO/UECAF	PA FLUC PA FDUC PA ICNAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		AÇÃO	CALENDÁRIO				INDICADOR	RESPONSÁVEL	ÁREAS ENVOLVIDAS	ALINHAMENTO PE e PA
				2020	2021	2022	2023				
5 Integrar a igualdade, a equidade e a diversidade nas estruturas e políticas, assegurando a sustentabilidade das ações	5.1	20	Integrar as políticas de igualdade, de equidade e de diversidade na ação dos órgãos de governo e de gestão da UC	x	x	x		n.º de medidas implementadas pelos órgãos de governo e de gestão	Reitor Equipa SUPERA	Reitoria Administração UO/UECAF	
	5.2	21	Adaptar sistemas de recolha de informação por forma a integrar informação sobre situação familiar dos/as estudantes (existência de filhos/as menores e idades)		x			sistemas de recolha de informação adaptados	VR AF VR CA Equipa SUPERA	SGA SGSIC EPD	
	5.2	22	Incluir linguagem inclusiva e a variável sexo em todos os dados e estatísticas e relatórios e documentos públicos da UC, permitindo avaliar a igualdade de género em todas as áreas	x	x	x		orientações/diretrizes para introdução da variável sexo nos dados e estatísticas e relatórios e documentos públicos documentos públicos institucionais em que é aplicada a orientação n.º de Unidades e Serviços a incluir a variável sexo	VR AF VR LN Equipa SUPERA	DPGD GPQ Unidades e Serviços	
	5.2	23	Promover a aplicação da linguagem inclusiva em todos os processos, procedimentos, instruções de trabalho, guias de orientação e impressos do SG.UC	x	x	x	x	% de documentos do SG.UC publicados no MOS UC no ano n-1, que aplicam a linguagem inclusiva	VR AF Equipa SUPERA	GPQ	Plano da Qualidade
	5.2	24	Rever os formulários e os instrumentos de comunicação com estudantes, candidatos/as e antigos/as estudantes, com trabalhadores/as e com as partes interessadas em geral no sentido de incluir linguagem inclusiva	x	x	x	x	% de mensagens definidas em documentos do SG ou definidas nos sistemas de informação, revistas para atender a este requisito n.º de documentos com linguagem inclusiva	VR AF Equipa SUPERA	Administração	PA Administração
	5.2	25	Definir modelo e indicadores para elaboração de relatórios de monitorização e avaliação regulares sobre a situação da instituição em termos de igualdade, equidade e diversidade		x	x		modelo de relatório definido n.º de indicadores monitorizados	VR AF PR PPS Equipa SUPERA	DPGD GPQ	
	5.3, 5.4	26	Assumir explicitamente a igualdade, a equidade e a diversidade como valor e objetivo fundamental da Universidade de Coimbra, passando a figurar claramente nos documentos de estratégia	x				valores integrados nos documentos de estratégia	ER PR PPS Equipa SUPERA	Reitoria DPGD	
	5.3	27	Integrar objetivos e metas de igualdade, equidade e diversidade no Plano Estratégico UC 2019-2023	x				n.º de objetivos e metas no PE	ER PR PPS Equipa SUPERA	Reitoria DPGD	
	5.3	28	Comunicar a política e os objetivos de igualdade, equidade e diversidade a toda a comunidade académica, através de website, listas de distribuição e "pacotes de boas-vindas"		x	x	x	n.º de iniciativas de comunicação indicadores de público abrangido (visualizações de vídeos, visitas ao website,...)	VR CA VR CC VR LN Equipa SUPERA	DCom	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÃO	CALENDÁRIO				INDICADOR	RESPONSÁVEL	ÁREAS ENVOLVIDAS	ALINHAMENTO PE e PA		
			2020	2021	2022	2023						
6	Integrar a perspetiva de género e os princípios de igualdade, equidade e diversidade em todas as áreas científicas, nos conteúdos educativos e de investigação, como componente da excelência académica	6.1, 6.2, 6.3	29	Realizar <i>workshops</i> e sessões de formação para docentes sobre integração na prática pedagógica da perspetiva de género, dos princípios de igualdade, equidade e diversidade e da temática da ética		x			n.º de participantes, por sexo e por UO volume de formação	VR CA Equipa SUPERA	SGRH UO	
		6.3	30	Criar unidades curriculares em estudos de género disponível para estudantes de todos os cursos			x	x	unidades curriculares criadas n.º de estudantes inscritos por sexo e curso	VR CA Equipa SUPERA	Reitoria UO SGA	
		6.1, 6.2	31	Realizar <i>workshops</i> e sessões de formação para investigadores/as sobre integração na investigação da perspetiva de género, dos princípios de igualdade, equidade e diversidade e da temática da ética	x	x			n.º de participantes, por sexo e UO volume de formação	VR CC Equipa SUPERA	SPGI SGRH UO	
		6.2	32	Mapear o pessoal académico com competências de género e de integração da perspetiva de género no trabalho científico	x				mapeamento elaborado e divulgado	VR CA VR CC Equipa SUPERA	III UO DCom	
		6.2, 7.5	33	Estimular os estudos de género e projetos nesta área apoiando a disseminação dos seus resultados	x	x	x	x	n.º e tipo de ações de divulgação n.º de estudos e projetos na área	VR CC Equipa SUPERA	DCom SPGI UO	
		6.4	34	Implementar projetos-piloto para inclusão da perspetiva de género em planos de estudo em diferentes áreas científicas		x	x	x	n.º de projetos-piloto, por UO	VR CA Equipa SUPERA	Reitoria SGA UO	
		6.4	35	Implementar projetos-piloto para inclusão da perspetiva de género em projetos de investigação em diferentes áreas científicas		x	x	x	n.º de projetos-piloto, por UO	VR CC Equipa SUPERA	Reitoria SPGI UO	
		6.5	36	Produzir orientação no sentido de promover, sempre que possível, a presença equilibrada de mulheres e homens nas equipas dos projetos (min. 33-40% representação de cada sexo) em candidaturas a financiamento para a investigação	x	x			orientação produzida n.º de Unidades a aplicar a orientação	VR CC Equipa SUPERA	Reitoria SPGI UO	
		6.5	37	Criar mecanismo de aferição da proporção de mulheres e homens nas equipas de investigação dos projetos financiados		x	x		mecanismo instituído proporção de mulheres nas equipas dos projetos de investigação, por área científica	VR CC Equipa SUPERA	SPGI	
		6.2	38	Contribuir para a igualdade, equidade e diversidade nas iniciativas culturais, artísticas e editoriais	x	x	x	x	n.º de iniciativas culturais, artísticas e editoriais com incorporação dos valores de igualdade, equidade e diversidade	VR DL Equipa SUPERA	UECAF	PA Colégio das Artes
7	Sensibilizar a comunidade académica para a igualdade, para a equidade e para a diversidade	7.1, 7.3, 7.4, 7.5	39	Criar e divulgar uma subpágina do website dedicada à igualdade, equidade e diversidade	x	x			criação da subpágina n.º de visitas	VR CC PR PPS Equipa SUPERA	III DPGD	
		7.1, 7.2, 7.5	40	Incluir o tema da igualdade, equidade e diversidade em edição da "Rua Larga"		x			n.º de edições com o tema presente	VR DL Equipa SUPERA	DCom	
		7.1, 7.2, 7.5	41	Promover a realização de seminários, conferências e outras sessões públicas sobre igualdade, equidade e diversidade	x	x	x	x	n.º de eventos realizados n.º de participantes, por sexo e por grupo	ER Equipa SUPERA	Reitoria III SGRH DCom	
		2.4, 4.1, 6.1, 7.1, 7.3, 8.2	42	Integrar a igualdade, equidade e diversidade nos planos de formação			x	x	n.º de ações e horas de formação específicas, por tipo de destinatário n.º de formandos/as	VR LN Equipa SUPERA	SGRH DCom	
		7.2, 7.5	43	Disseminar por toda a comunidade académica o diagnóstico de género e o plano para a igualdade, equidade e diversidade, incluindo a realização de um vídeo promocional	x	x	x		n.º de iniciativas de disseminação indicador de público abrangido (visualizações de vídeos, visitas ao website ...)	Reitor VR AF Equipa SUPERA	DCom NMar	
		7.3	44	Promover a realização de <i>workshop</i> /sessão de formação sobre comunicação inclusiva dirigida a pessoal envolvido em processos de comunicação interna e externa		x			n.º de ações e horas de formação n.º de participantes, por sexo e por grupo e Unidade / Serviço	Reitor VR LN Equipa SUPERA	DCom UO	
		7.4	45	Promover a adoção de práticas editoriais sensíveis ao género no website e redes sociais: linguagem inclusiva, representatividade de mulheres e homens em funções equiparadas, contrariar estereótipos de género negativos, divulgar práticas e projetos de igualdade		x	x	x	n.º de iniciativas desenvolvidas para a promoção de práticas editoriais sensíveis ao género linguagem inclusiva utilizada n.º de práticas e projetos de igualdade divulgados	Reitor Equipa SUPERA	DCom	PA Arquivo

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		AÇÃO	CALENDÁRIO				INDICADOR	RESPONSÁVEL	ÁREAS ENVOLVIDAS	ALINHAMENTO PE e PA	
				2020	2021	2022	2023					
8	Promover políticas de inclusão e de proteção de minorias, prevenir a discriminação e combater o assédio e a violência a todos os níveis (sexual, sexista e moral)	8.1	46	Consagrar o direito (e a proteção) à diferença em todos os regulamentos e procedimentos da UC e incentivar a participação dos membros da comunidade académica em projetos de extensão com objetivos de promoção da igualdade e da não discriminação	x	x	x	x	% de concretização	Reitor VR AF Equipa SUPERA	DPGD GPQ	PA Reitoral
		8.2	47	Concretizar e desenvolver a iniciativa UC for All	x	x	x	x	n.º de ações desenvolvidas	VR CA VR AF	Reitoria	
		8.3	48	Realizar campanha de sensibilização/informação e divulgação para prevenção e combate ao assédio sexual e moral			x	x	n.º de iniciativas da campanha indicador de público abrangido (visualizações de vídeos, visitas ao website,...)	ER Equipa SUPERA	Reitoria DCom SGRH AAC	PA FCDEFUC
		8.4	49	Rever e atualizar código de conduta para a prevenção e combate ao assédio, mediante identificação de possíveis deficiências/limitações		x			código revisto e atualizado n.º de alterações propostas e n.º de alterações efetuadas	VR LN Equipa SUPERA	Reitoria GAJ	
		8.4	50	Promover a realização de workshops de cocriação (fab labs) com vista à identificação de possíveis melhorias do código de conduta para a prevenção e combate ao assédio	x				n.º de horas de formação n.º de participantes, por sexo e por grupo n.º de medidas/recomendações	VR AF VR LN Equipa SUPERA	Reitoria GAJ UO SGRH AAC Provedor do Estudante	
9	Aprofundar as temáticas da cidadania e da igualdade, implementando continuamente medidas de melhoria	9.1	51	Reforçar a responsabilidade social e a ação cívica da comunidade académica, valorizando as suas dimensões quantitativas e qualitativas, partilhando metodologias, instrumentos e boas práticas e desenvolvendo ações comuns com impacto social	x	x	x	x	taxa de participação nas iniciativas de responsabilidade social	VR CA VR AF	Reitoria	PA Reitoral PA Administração
		9.1	52	Criar o programa de voluntariado da UC, promovendo o envolvimento dos/as estudantes	x	x	x	x	criação do programa n.º de ações de voluntariado	VR CA	Reitoria	PA Reitoral
		9.1, 9.2	53	Desenvolver ações de formação, sensibilização e debate, que permitam incrementar, junto dos/as estudantes e restante comunidade académica, a liberdade de pensamento e de expressão e o respeito pela dignidade	x	x	x	x	n.º de ações desenvolvidas	VR CA	Reitoria	PA Reitoral
		9.2	54	Criar um Código de Ética transversal a toda a UC e sensibilizar a comunidade académica para o tema	x	x	x	x	grau de execução	VR CA VR CC VR AF VR LN	Reitoria	PA Reitoral Plano da Qualidade
		9.1	55	Promover um programa de prevenção e combate à fraude académica, aumentando a responsabilização de estudantes e docentes	x	x	x	x	n.º de ações destinadas a estudantes	VR CA	Reitoria	PA Reitoral
		9.2	56	Promover a integração dos/as estudantes em emergência humanitária	x	x	x	x	n.º de sessões promovidas	VR CA VR JNC	DRI	PA Administração

Legenda:
ER - Equipa Reitoral; VR AF - Vice-Reitor António Figueiredo; VR CA - Vice-Reitora Cristina Albuquerque; VR CC - Vice-Reitora Cláudia Cavadas; VR DL - Vice-Reitor Delfim Leão; VR JNC - Vice-Reitor João Nuno Calvão; VR LN - Vice-Reitor Luís Neves; PR PPS - Pró-Reitora Patrícia Pereira da Silva
AAC - Associação Académica de Coimbra; DCom - Divisão de Comunicação; DPGD - Divisão de Planeamento, Gestão e Desenvolvimento; DRI - Divisão de Relações Internacionais; EPD - Encarregado de Proteção de Dados; GAJ - Gabinete de Apoio Jurídico; Gabinete de Promoção de Qualidade;
III - Instituto de Investigação Interdisciplinar; NMar - Núcleo de Marketing; SASUC - Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra; SGA - Serviço de Gestão Académica; SGRH - Serviço de Gestão de Recursos Humanos; SPGI - Serviço de Promoção e Gestão da Investigação;
SGSIIC - Serviço de Gestão de Sistemas e Infraestruturas de Informação e Comunicação; UC_D - Ensino a Distância; UECAF - Unidades de Extensão Cultural e de Apoio à Formação; UO - Unidade Orgânica
PA - Plano de Ação; PA FCDEFUC - Plano de Ação da Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física; PA FDUC - Plano de Ação da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra; PA FEUC - Plano de Ação da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra;
PA FLUC - Plano de Ação da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra; PA ICNAS - Plano de Ação do Instituto de Ciências Nucleares Aplicadas à Saúde; PA SASUC - Plano de Ação dos Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra

5. MONITORIZAÇÃO E REPORTE

A implementação do presente Plano – e inerente monitorização do progresso da Universidade de Coimbra em termos de igualdade, equidade e diversidade –, requer um acompanhamento regular, permitindo avaliar a adequação da estratégia prevista e a utilização dos recursos dedicados. Complementarmente, a consolidação de práticas é essencial na prossecução da sustentabilidade, dimensão fundamental para a mudança institucional.

A monitorização regular do Plano de Igualdade, Equidade e Diversidade, alinhada com a monitorização do Plano Estratégico, será desde logo materializada através da aferição do grau de execução das ações e da análise dos resultados alcançados nos respetivos indicadores de realização, permitindo acompanhar regularmente a concretização das ações delineadas, e, conseqüentemente, dos objetivos estabelecidos.

Será igualmente acompanhado o **mapa de KPI** (*key performance indicators*), um conjunto de indicadores e dados, maioritariamente definidos a partir dos construídos para o SUPERA, os quais consubstanciam o compromisso assumido pelas diversas instituições do consórcio europeu, e que se desagregam em **indicadores de impacto** (que permitem aferir, não só a concretização das metas, como outras dimensões respeitantes aos efeitos de médio-longo prazo da intervenção) e em **indicadores de resultado** (que permitem aferir os efeitos da intervenção para a mudança institucional, na prossecução dos objetivos específicos).

Para finalizar, clarificam-se os intervenientes-chave no presente Plano e as respetivas responsabilidades.

EQUIPA REITORAL/CONSELHO GERAL/CONSELHO DE GESTÃO

Enquanto órgãos responsáveis pelo governo da UC, o seu papel é:

- apoiar publicamente a igualdade, a equidade e a diversidade enquanto princípios e valores;
- endossar publicamente o Plano e a estrutura responsável pela sua implementação;
- disponibilizar os recursos humanos e financeiros necessários à implementação do Plano;
- aprovar a documentação, os procedimentos e as atividades relevantes para a mudança institucional;
- requerer atualizações regulares em relação à implementação do Plano e ao seu progresso.

DIREÇÕES DE SERVIÇO E CHEFIAS DE DIVISÃO

Enquanto responsáveis pela supervisão das atividades estratégicas e quotidianas dos serviços da UC, o seu papel é:

- coadjuvar/coordenar a implementação do Plano no respetivo serviço/divisão;
- participar ativamente e contribuir para as atividades, assegurando o suporte técnico ao desenvolvimento das ações;
- providenciar informação e dados para a monitorização da implementação do Plano.

DIREÇÕES DE UNIDADES ORGÂNICAS / DE EXTENSÃO CULTURAL E APOIO À FORMAÇÃO / DE UNIDADES DE INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO (I&D)

Às Direções compete:

- assegurar apoio público e implementação prática das medidas, procedimentos e atividades previstas no Plano;
- incentivar a integração da dimensão de género, bem como outras dimensões de igualdade, de equidade e de diversidade, no ensino e investigação;
- instruir as entidades relevantes a fornecer informação e dados para a monitorização do Plano.

PONTOS FOCAIS/DE CONTACTO PARA A IGUALDADE

Enquanto intervenientes fundamentais na transversalização e descentralização do processo de mudança institucional, o seu contributo centra-se em:

- participar nas atividades de diagnóstico, implementação e avaliação;
- atuar como pontos de contacto através da mobilização e encorajamento da participação de todos os grupos (estudantes, pessoal técnico e académico) nas respetivas unidades/serviços/divisões;
- identificar agentes de mudança social e outros possíveis aliados;
- identificar resistências, necessidades e práticas inspiradoras;
- colaborar nas atividades de disseminação e comunicação;
- agir como pessoas de referência e agentes de transformação nos seus contextos organizacionais.

PESSOAL ACADÉMICO

Ao pessoal docente e ao pessoal investigador cabe:

- integrar a dimensão de género, bem como outras dimensões de igualdade, de equidade e de diversidade na investigação e no ensino (desenvolver projetos-piloto);
- organizar atividades com o intuito de integrar as referidas dimensões na investigação e inovação.

ASSOCIAÇÃO ACADÉMICA DE COIMBRA / REPRESENTANTES DOS/AS ESTUDANTES

Dada a proximidade com a comunidade estudantil, a sua intervenção é fundamental na sensibilização desta para a igualdade:

- introduzir tópicos de igualdade, equidade e diversidade no trabalho dos diversos departamentos e secções da AAC;
- assegurar um equilíbrio na representatividade de género na organização;
- mobilizar a comunidade estudantil para participar nas atividades do Plano;
- organizar campanhas, eventos e outras iniciativas de sensibilização.

KPI

KEY PERFORMANCE INDICATORS

PLANO PARA A IGUALDADE, EQUIDADE E DIVERSIDADE | UNIVERSIDADE DE COIMBRA

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DADOS & INDICADORES	TIPO	META ASSOCIADA	OBSERVAÇÕES
1 Mitigar a segregação horizontal, promovendo a integração de mulheres e homens em áreas científicas/de estudos onde estão sub-representadas/os	Distribuição de pessoal académico por sexo e área científica	IMPACTO	A	
	Distribuição de estudantes por sexo e área de estudo	IMPACTO	B1 e B2	
	Distribuição de pessoal técnico por sexo e UO	IMPACTO		
	% de programas destinadas a públicos pré-universitários que integram a perspetiva/temática da igualdade de género	RESULTADO		
	N.º de homens e mulheres distinguidos/visibilizados em áreas onde se encontram sub-representados/as, por área científica	RESULTADO		
2 Combater a segregação vertical removendo barreiras institucionais à progressão e apoiando o desenvolvimento das carreiras	Distribuição de pessoal académico (docente e investigador) por sexo, grau de carreira e área científica	IMPACTO	C1 e C2	
	Proporção de homens e mulheres em júris de seleção e de avaliação	IMPACTO	D1 e D2	
	Distribuição de pessoal técnico por sexo e grau de carreira	IMPACTO		
	% de homens e mulheres estudantes de doutoramento e académicos/as com "competências transferíveis/transversais em ciência"	RESULTADO		
	% de concursos em que orientação sobre proporção de homens e mulheres em júris de seleção e avaliação é acolhida, por UO	RESULTADO		
	Análises de enviesamentos de género nos processos de seleção e de avaliação concluídas e apresentadas a órgãos de gestão	RESULTADO		indicador binário (sim / não)
3 Melhorar a conciliação e o equilíbrio entre o trabalho/estudo e a vida pessoal e familiar	N.º de estudantes com estatuto mãe/pai estudante	IMPACTO	E	
	N.º de licenças de parentalidade atribuídas a estudantes	IMPACTO	F	
	N.º de trabalhadores/as do pessoal técnico a usufruir de modalidades de trabalho flexível	IMPACTO	G	
	Direitos de pais e mães estudantes alargados	RESULTADO		indicador binário (sim / não)
	N.º de pais e mães estudantes com estatuto específico atribuído/garantido	RESULTADO		
	Nível de satisfação do pessoal trabalhador e dos/as estudantes com possibilidades de conciliação trabalho/estudo - vida pessoal e familiar	RESULTADO		implica questionário de satisfação
	Nível de informação do pessoal trabalhador e dos/as estudantes sobre possibilidades de conciliação trabalho/estudo - vida pessoal e familiar	RESULTADO		implica questionário de satisfação
4 Assegurar a inclusividade nos órgãos de governação	Proporção de mulheres e de homens em cargos em órgãos de governo e de gestão	IMPACTO	H	
	Despacho reitoral para aplicação da Lei 62/2017 aprovado	RESULTADO		indicador binário (sim / não)
	N.º de dirigentes e pessoas de órgãos de governação dotadas de competências para a integração da perspetiva de género na sua atividade, por sexo e UO	RESULTADO		
5 Integrar a igualdade, a equidade e a diversidade nas estruturas e políticas, assegurando a sustentabilidade das ações	Plano para a Igualdade, Equidade e Diversidade institucionalizado	IMPACTO	I	indicador binário (sim / não)
	Dados e estatísticas com dimensão de género incluídos nos relatórios e documentos públicos	IMPACTO	J	indicador binário (sim / não)
	% de dados/indicadores registados que integram a variável sexo	RESULTADO		
	% de documentos de gestão (reporte, monitorização e avaliação) que integram indicadores de género	RESULTADO		
	Valores de igualdade, equidade e diversidade presentes nos documentos de estratégia	RESULTADO		indicador binário (sim / não)
	N.º de ações para a igualdade de género integradas no relatório de atividades do Conselho Geral	RESULTADO		
6 Integrar a perspetiva de género e os princípios de igualdade, equidade e diversidade em todas as áreas científicas, nos conteúdos educativos e de investigação, como componente da excelência académica	% de reuniões do Senado em que são abordadas problemáticas de género	RESULTADO		
	N.º de projetos de investigação no âmbito dos estudos de género	IMPACTO	K1	
	N.º de publicações científicas que incluem uma perspetiva de género	IMPACTO	K2	
	Proporção de homens e de mulheres em equipas de investigação de projetos e em equipas das Unidades de I&D	IMPACTO	L	
	N.º de novas unidades curriculares (comuns) dedicadas a questões de género	IMPACTO		
	% de projetos de investigação coordenados por mulheres	IMPACTO		
	Financiamento médio de projetos de investigação, por sexo do/a coordenador/a e área científica	IMPACTO		
	N.º de docentes e investigadores/as com competências reforçadas para a integração da perspetiva de género na investigação/no ensino, por sexo e UO	RESULTADO		
	N.º de pessoas atingidas em iniciativas de comunicação para a inclusão da perspetiva de género no ensino	RESULTADO		
	N.º de planos de estudo/unidades curriculares com projeto-piloto para integração da perspetiva de género implementado, por área de estudo	RESULTADO		
	N.º de projetos/iniciativas de investigação com projetos-piloto para integração da perspetiva de género nos diversos estágios da investigação, por área científica	RESULTADO		
7 Sensibilizar a comunidade académica para a igualdade, para a equidade e para a diversidade	Mecanismo de aferição da proporção de homens e mulheres em equipas de investigação implementado	RESULTADO		indicador binário (sim / não)
	Orientação para o equilíbrio de género definida para a constituição de equipas de investigação	RESULTADO		indicador binário (sim / não)
	Subpágina do website dedicada à igualdade, equidade e diversidade criada	IMPACTO	M	indicador binário (sim / não)
	Política e mecanismos de comunicação institucional integrando orientações para conteúdos sensíveis ao género e linguagem inclusiva	IMPACTO	N	indicador binário (sim / não)
	Práticas de disseminação de informação sobre igualdade de género institucionalizadas	RESULTADO		indicador binário (sim / não)
8 Promover políticas de inclusão e de proteção de minorias, prevenir a discriminação e combater o assédio e a violência a todos os níveis (sexual, sexista e moral)	Inclusividade e sensibilidade de género da linguagem utilizada nas plataformas online	RESULTADO		indicador binário (sim / não)
	N.º de práticas e projetos na área da igualdade disseminados	RESULTADO		
	N.º de estudantes com necessidades educativas especiais apoiados	IMPACTO	O	
	Provedorias para corpo docente e corpo técnico	IMPACTO	P	indicador binário (sim / não)
	N.º de incidentes de assédio sexual e moral reportados a organismos institucionais	IMPACTO		
	N.º de incidentes de assédio sexual, moral e bullying resolvidos	IMPACTO		
9 Aprofundar as temáticas da cidadania e da igualdade, implementando continuamente medidas de melhoria	Código de conduta para a prevenção e combate ao assédio revisto e atualizado	RESULTADO		indicador binário (sim / não)
	Ações específicas e regulares em igualdade, equidade e diversidade incluídas nos planos de formação	RESULTADO		indicador binário (sim / não)
	Estratégia de informação e divulgação para prevenção e combate ao assédio sexual e implementada	RESULTADO		indicador binário (sim / não)
	N.º de projetos com impacto social, em parceria com a CMC, ONG e/ou organizações da economia social	IMPACTO	Q	
	N.º de ações de voluntariado desenvolvidas no programa de voluntariado	RESULTADO		

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D
COIMBRA