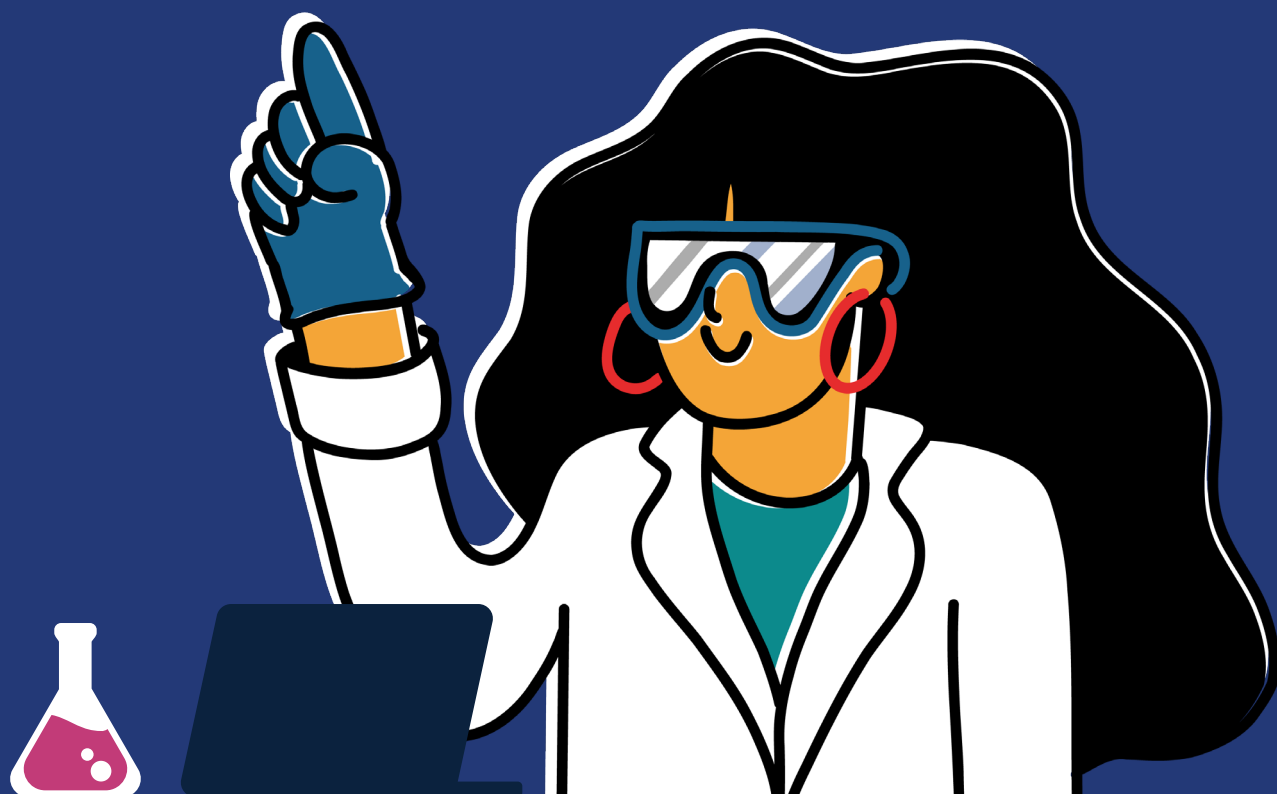


GENDER@UC EEAGRANTS

GUIA PARA A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA GESTÃO DE PROCESSOS E CONTEÚDOS DE INVESTIGAÇÃO DAS UNIDADES DE I&D



Financiado por:

Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

Operador do programa:



Promotor:



Parceiros:



UNIVERSITY OF ICELAND

GUIA PARA A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA GESTÃO DE PROCESSOS E CONTEÚDOS DE INVESTIGAÇÃO DAS UNIDADES DE I&D

Esta publicação resulta dos trabalhos desenvolvidos no âmbito do projeto GendER@UC EEA Grants, dinamizado e promovido pela Universidade de Coimbra através do Instituto de Investigação Interdisciplinar (IIIUC), em parceria com o Centro de Estudos Sociais (CES), e constitui parte integrante do Plano de Trabalhos do projeto. O trabalho publicado representa um esforço conjunto da equipa do projeto GendER@UC EEA Grants: Mónica Lopes, Pâmela Aguiar, Clara Barata, Natacha Leite, Jorge Noro, Luís Dias e Cláudia Cavadas e contou com contributos de outros agentes que integram a comunidade científica da UC: Isabel Neves, Maria João Neves e Fernanda Belizário.

Autoria:

Elaboração: Mónica Lopes e Pâmela Mossmann de Aguiar

Supervisão e Revisão Científica: Mónica Lopes

Participação: Entidade Promotora do projeto – Instituto de Investigação Interdisciplinar da Universidade de Coimbra (IIIUC)

Coordenação: Cláudia Cavadas

Design e ilustrações: Cirenia Arias Baldrich (@CireniaSketches)

Publicado em: março de 2024

Sugestão de referência:

GendER@UC EEA Grants. “GUIA PARA A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA GESTÃO DE PROCESSOS E CONTEÚDOS DE INVESTIGAÇÃO DAS UNIDADES DE I&D”, março de 2024. [DOI:10.48552/96vw-rt16](https://doi.org/10.48552/96vw-rt16)

EEA Grants

Através do Acordo sobre o Espaço Económico Europeu (EEE), a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega são parceiros no mercado interno com os Estados-Membros da União Europeia.

Como forma de promover um contínuo e equilibrado reforço das relações económicas e comerciais, as partes do Acordo do EEE estabeleceram um Mecanismo Financeiro plurianual, conhecido como EEA Grants.

Os EEA Grants têm como objetivos reduzir as disparidades sociais e económicas na Europa e reforçar as relações bilaterais entre estes três países e os países beneficiários. Para o período 2014-2021, foi acordada uma contribuição total de 2,8 mil milhões de euros para 15 países beneficiários. Portugal beneficiará de uma verba de 102,7 milhões de euros.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	5
SECÇÃO 1 - GOVERNAÇÃO, LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO	7
SECÇÃO 2 - RECRUTAMENTO E NA PROGRESSÃO NA CARREIRA	12
SECÇÃO 3 - EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL/FAMILIAR E CULTURA ORGANIZACIONAL	16
SECÇÃO 4 - INTEGRAÇÃO DA DIMENSÃO DE GÉNERO NOS CONTEÚDOS DE INVESTIGAÇÃO	19
REFERÊNCIAS	22

GUIA PARA A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA GESTÃO DE PROCESSOS E CONTEÚDOS DE INVESTIGAÇÃO DAS UNIDADES DE I&D

O projeto Gender@UC EEA Grants foi financiado pelo Programa de Conciliação e Igualdade de Género do Fundo de Relações Bilaterais EEA Grants, sob a designação OC2-B12.

GUIA PARA A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA GESTÃO DE PROCESSOS E CONTEÚDOS DE INVESTIGAÇÃO DAS UNIDADES DE I&D © 2024 by Mónica do Adro Lopes, Pâmela Mossmann de Aguiar, Cláudia Cavadas is licensed under [CC BY-NC-ND 4.0](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/). To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

INTRODUÇÃO

A igualdade de género é um valor fundamental da União Europeia (UE), um dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da ONU, e encontra-se inscrito na legislação nacional.

Embora se tenham registado progressos no sentido da igualdade de género na Investigação & Desenvolvimento (I&D) decorrentes de uma série de políticas e medidas da UE, nacionais e institucionais, ainda há muito trabalho a fazer, como a persistência de intrincadas e significativas desigualdades de género, amplamente documentadas na literatura¹, tem evidenciado. A ideia de uma carreira de sucesso no domínio da investigação que resulta apenas do mérito do trabalho árduo e da motivação negligencia as barreiras e os preconceitos sistémicos subjacentes, privilegiando alguns grupos de pessoas em detrimento de outros (Comissão Europeia, 2022: 3). Existem várias razões pelas quais o domínio da I&D não oferece condições de concorrência equitativas a quem faz investigação, com as mulheres, em particular, a enfrentarem múltiplas barreiras nas fases iniciais das suas carreiras e na sua progressão na carreira. O combate a estas desigualdades de género e aos obstáculos à igualdade de oportunidades e inclusão não é apenas uma questão de justiça social, é também fundamental para aumentar a competitividade e relevância social da I&D – equipas diversas produzem melhores resultados e refletem melhor as necessidades e perspectivas de diversos grupos nos resultados de investigação. Além disso, pode contribuir para metodologias e resultados de investigação mais válidos e fiáveis, melhorando a qualidade da investigação (EIGE, 2022; Comissão Europeia, 2021). Espaços de trabalho equitativos e inclusivos fortalecem os sistemas de I&D a longo prazo e ajudam a atrair e reter talentos de todo o mundo (Comissão Europeia, 2022).

Em complemento com os relatórios individuais que sistematizam os resultados do exercício da autoavaliação de políticas e práticas de igualdade de género, no qual participaram 29 de 38 Unidades de I&D da Universidade de Coimbra (UC), este Guia tem como objetivo partilhar orientações específicas para a integração da perspectiva de género nas estruturas e mecanismos internos das Unidades de I&D da comunidade UC, desafiando-as e apoiando-as a introduzir preocupações com a igualdade de género nos processos de investigação. Assim, pretende-se contribuir para a sensibilização dos membros da comunidade UC para a importância de reforçar a integração da perspectiva de género nos processos e conteúdos de investigação da UC, dotando-os de instrumentos para o efeito.

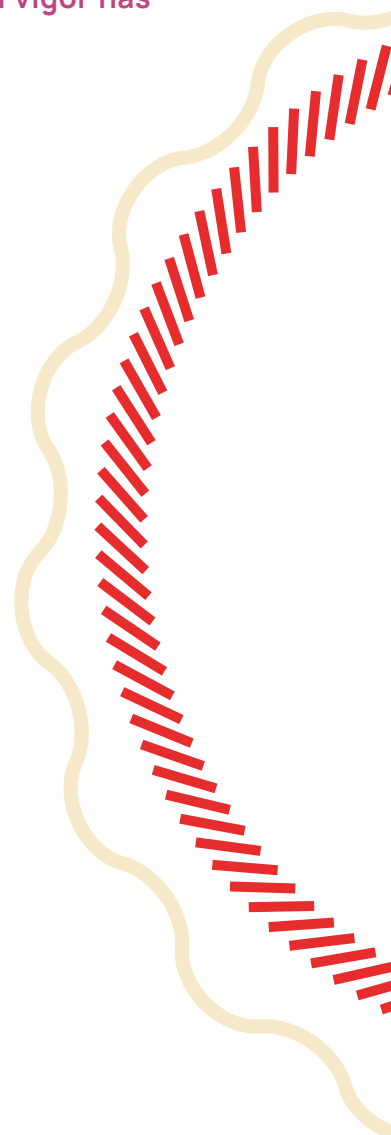
Este guia pretende também apoiar as Unidades de I&D na resposta aos [desafios que se colocam no novo programa-quadro de investigação e inovação da UE](#), nomeadamente, a exigência de que apresentem um Plano de Igualdade de Género (ou *Gender Equality Plan* - GEP), e de que integrem a dimensão de género no conteúdo da investigação. Assim, no Horizonte Europa, a existência de um GEP torna-se um critério de elegibilidade para certas categorias de entidades jurídicas (incluindo entidades públicas, organizações de Investigação e estabelecimentos de Ensino Superior); a integração da dimensão de género no conteúdo da investigação passa a constituir um requisito por omissão; e o equilíbrio de género entre as equipas de investigação é estabelecido como critério de classificação das propostas com a mesma pontuação.

Alinhando-se com os requisitos de financiamento, o documento encontra-se organizado em 4 áreas temáticas recomendadas como conteúdo para o GEP pela Comissão Europeia (CE), nomeadamente: Secção 1 - Governança, liderança e tomada de decisão; Secção 2 - Recrutamento e progressão na carreira; Secção 3 - Equilíbrio entre vida profissional e pessoal/

¹Veja-se, por exemplo, a nível europeu e nacional, a publicação da Comissão Europeia [She Figures 2021](#), e ao nível local da Universidade de Coimbra, o [estudo de diagnóstico de género](#) que sustentou o primeiro [Plano para a Igualdade, Equidade e Diversidade 2019-2023 da Universidade de Coimbra](#), e os resultados do exercício de mapeamento de políticas, procedimentos e práticas de Igualdade de Género em vigor nas Unidades I&D da UC conduzido no âmbito do GendER@UC EEA Grants.

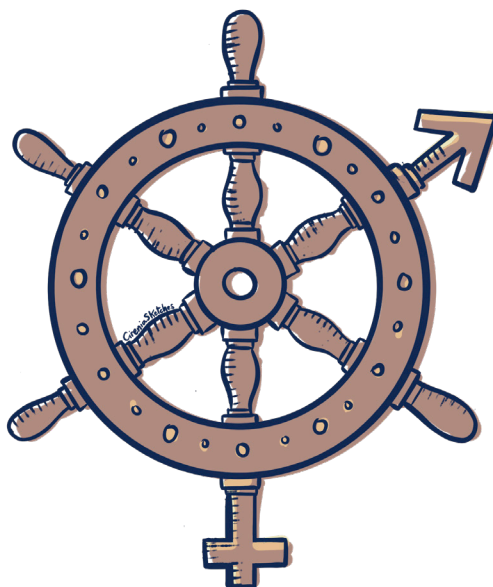
familiar, e cultura organizacional; e Secção 4 - Integração da dimensão do género nos conteúdos de investigação. O guia fornece orientações concretas e práticas para o desenvolvimento de iniciativas de combate às desigualdades e promotoras da igualdade de género, adaptadas ao contexto e às condições específicas das entidades de investigação, e que são alinhadas com os requisitos do Horizonte Europa. As orientações são ilustradas com exemplos inspiradores de boas práticas de Unidades de I&D da Universidade de Coimbra e de outras organizações de investigação Europeias que já implementaram medidas de igualdade de género e/ou estão a planear tais medidas.

O guia resulta do exercício de mapeamento de políticas, procedimentos e práticas de igualdade de género em vigor nas Unidades I&D da UC, atendendo àquelas recomendações e resultados e tendo por base um conjunto de recursos produzidos por organismos da UE e outras agências internacionais². Algumas medidas são sugeridas para as áreas temáticas e estão destacadas no texto por caixas. Além disso, para cada uma das quatro áreas temáticas, foram separados exemplos de boas práticas em vigor nas Unidades I&D da UC e noutras instituições da Europa.



² Designadamente: Gender Equality in Academia and Research – GEAR-Tool (disponível em <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>); Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (disponível em <https://op.europa.eu/s/y54r>); The Equality Charters - Good Practice Initiatives - Athena Swan Charter (disponível em <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>).

SECÇÃO 1 - GOVERNAÇÃO, LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO



Governança das questões de género

Uma estratégia institucional para a igualdade de género requer o apoio e compromisso oficial da liderança de topo, e deve estar contemplada nos documentos de missão e política de nível organizacional. Deverá também estar estruturalmente ancorada e apoiada na organização a diferentes níveis, por exemplo, através de uma unidade, gabinete, equipa, grupo de trabalho ou comissão com recursos e níveis de especialização adequados e dedicados necessários para promover a implementação de mudanças estruturais no sentido da igualdade de género. Para iniciar um processo de mudança estrutural, a sensibilização para as desigualdades e a formação sobre questões de género por parte de decisores/as e equipas de trabalho assume também uma importância fundamental. Por fim, o registo, recolha, análise e reporte/publicação regulares de informação desagregada por sexo/género são essenciais não só por permitirem identificar desequilíbrios e fundamentar ações corretivas, mas também para monitorizar a evolução da situação das UI&D em termos de igualdade de género.

Destacando a centralidade destas condições para sustentar um plano de ação para a igualdade de oportunidades nas instituições de investigação, o programa Horizonte Europa [estabelece quatro requisitos de processo obrigatórios para o desenvolvimento do GEP](#):

- 1) Ser um documento público
- 2) Ter recursos (financeiros e humanos) e níveis de especialização em IG adequados e dedicados
- 3) Prever a recolha, monitorização e reporte anual de dados desagregados por sexo/género
- 4) Incluir formação e sensibilização em igualdade de género.

Listam-se abaixo algumas medidas que deverão ser consideradas para garantir estas condições:

- Integrar formalmente os **princípios, políticas, objetivos** e medidas para a igualdade de género na missão e estratégia da Unidade (por exemplo, nos estatutos, nos regulamentos, no plano estratégico, ...).
- Criar **estruturas/mecanismos de suporte** à intervenção para a igualdade de género (por exemplo, unidade, gabinete, equipa, grupo de trabalho ou comissão).
- Garantir **recursos para a capacitação de unidade** ou grupo de trabalho para a intervenção institucional no domínio da igualdade de género (assegurando a expertise necessária para coordenar e conduzir o trabalho) e assegurar mecanismos de reconhecimento/valorização formal do seu envolvimento na implementação e monitorização da estratégia institucional para a igualdade.
- Alocar **recursos humanos** (tempo de trabalho) e financeiros ao desenvolvimento de medidas e ações específicas no âmbito da igualdade de género.
- Desenvolver procedimentos **sistemáticos de recolha, monitorização periódica e reporte/disseminação de dados** sobre igualdade de género:
 - Integrar, de forma sistemática, a variável sexo/género no sistema de registo de dados (de recursos humanos, de projetos, de estudantes, bibliométricos, etc.);
 - Assegurar que os processos de reporte regular da instituição (e.g., relatórios anuais, newsletters, repositórios, boletins informativos, intra ou internet) integram informação desagregada por sexo/género e indicadores específicos sobre a (evolução da) situação da Unidade I&D em termos de igualdade de género e sobre a execução e impacto das intervenções para a igualdade.
- Disponibilizar **formação específica em igualdade de género e não discriminação** a todos/as os/as decisores/as, líderes e membros de júris, a fim de consciencializar, sensibilizar e mitigar enviesamentos (inconscientes) nos processos de tomada de decisão.
- Promover atividades de **comunicação e sensibilização**, por exemplo, workshops participativos com equipas de trabalho, conferências por especialistas em igualdade de género, mulheres cientistas e líderes, campanhas de sensibilização nas redes sociais, concursos criativos.
- **Informar proativamente sobre os objetivos e ações para a igualdade** na Unidade de I&D, como meio para a sensibilização da comunidade, mas também para reforçar o seu envolvimento nas intervenções

BOAS PRÁTICAS

★ O **CES – Centro de Estudos Sociais**, Unidade de I&D da Universidade de Coimbra, desenvolve diversas boas práticas no âmbito da governação, integrando princípios e orientações no domínio da igualdade de género nos seus principais documentos de política e gestão: afirma, nos seus estatutos, uma política de igualdade e não discriminação, e de paridade dos seus órgãos de gestão; integra uma secção específica sobre igualdade, diversidade e não discriminação, e outra sobre assédio moral e sexual no seu Código de Conduta; e aplica, transversalmente, nos diversos documentos orientadores do Centro (documentos oficiais, incluindo os seus Estatutos), o uso da linguagem inclusiva.

★ O Regulamento do **CEIS20 – Centro de Estudos Interdisciplinares** assume explicitamente princípios orientadores no sentido do alinhamento com as políticas europeias de igualdade de género e promoção de diversidade, e a promoção de uma política de igualdade de oportunidades, de antidiscriminação e de promoção dos direitos humanos.

★ O **ISR-UC – Instituto de Sistemas e Robótica da Universidade de Coimbra** conta já com uma equipa dedicada ao desenho, implementação e monitorização da estratégia e plano de ação para a igualdade de género no Instituto, o *Gender Equality Working Group* (GEWG).

★ O **GEP** da **ADAI - Associação para o Desenvolvimento da Aerodinâmica Indústria**, Unidade de I&D da UC, inclui um sistema de 14 indicadores para caracterizar e monitorizar a situação da Unidade em termos de igualdade de género. O GEP também prevê a utilização da ferramenta GEAM (*Gender Equality Audit and Monitoring*) para apoiar o diagnóstico inicial da situação da ADAI em termos de igualdade de género.

Equilíbrio de género na liderança e tomada de decisão

Apesar dos esforços empreendidos em vários países para promover o equilíbrio de género na liderança e tomada de decisão, as mulheres continuam subrepresentadas em cargos de liderança e tomada de decisão académica e administrativa nas universidades e instituições de investigação em toda a Europa. Os dados do último relatório [She Figures 2021](#) revelaram que, em 2019, apenas 14% dos/das reitores/as em 46 países membros da Associação Europeia de Universidades eram mulheres. (parece útil, dado o tema do Guia, aqui referir as lideranças/Coordenações de Unidades I&D por mulheres, e não apenas cargos de decisão de topo institucionais como de Reitor/a).

Listam-se abaixo algumas medidas a serem ponderadas para melhorar processos, procedimentos e cultura organizacionais, de modo a que mais mulheres possam assumir e manter-se em posições de liderança e de tomada de decisão, melhorando, assim, o **equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisão nas Unidades de I&D**:

- **Assegurar o limiar mínimo legalmente previsto (40%) de representação equilibrada de homens e mulheres** em todos os órgãos de governo/gestão das U I&D abrangidos pela lei - Cf. Lei n.º 26/2019, de 28 de março; Despacho n.º 210/2019 da UC.
- **Analisar e ajustar os processos e procedimentos de seleção e nomeação de pessoas**

para os conselhos, comissões e outros órgãos de decisão. Isto pode incluir, por exemplo, a auditoria do trabalho destes órgãos para avaliar o carácter inclusivo das suas práticas e resultados e a revisão dos processos de seleção para estes órgãos.

- **Tornar a composição dos conselhos/comissões/painéis mais transparente**, disponibilizando informações sobre membros, publicando atas e divulgando vagas com critérios de candidatura e avaliação. A evidência tem mostrado que as mulheres têm maior probabilidade de serem bem-sucedidas no recrutamento e na promoção quando há clareza sobre o que é exigido, quando a informação sobre as oportunidades está livremente disponível e quando os critérios usados na tomada de decisão são transparentes.

- **Garantir que os papéis de liderança e de tomada de decisões sejam devidamente reconhecidos nas avaliações do trabalho**, nomeadamente em relação à captação de financiamento e de outputs da investigação.

- **Fornecer apoio específico para que mulheres** (que tendem a estar desproporcionalmente sobrecarregadas) **alcancem objetivos de liderança.** Por exemplo, através da oferta de programas de liderança para mulheres e/ou de programas de mentoria de liderança; do incentivo à colaboração e cooperação entre mulheres líderes; da implementação de sistemas de reconhecimento que destaquem as conquistas das mulheres na investigação, como prémios específicos para líderes femininas e menções em cerimónias institucionais.

- Adotar procedimentos sistemáticos de recolha, monitorização e reporte de dados sobre género e liderança:

- Integrar, de forma sistemática, a variável sexo/género no sistema de registo de dados relativos a órgãos de liderança e tomada de decisão;

- Monitorizar a evolução da situação em termos de igualdade de género na liderança e tomada de decisão, mediante análise e acompanhamento de indicadores específicos;

- Integrar informação desagregada por sexo/género sobre a evolução da situação em termos de igualdade nos órgãos de decisão e sobre a execução e impacto das ações para a igualdade neste domínio nos mecanismos de reporte regular da U I&D.

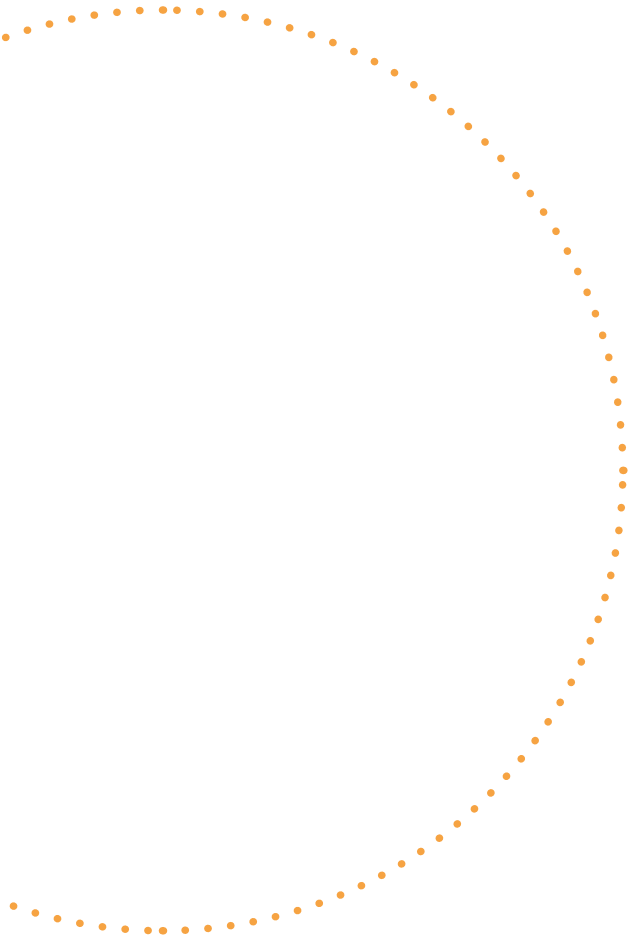


BOAS PRÁTICAS

★ Ainda que não formalizadas, o **CHSC – Centro de História da Sociedade e da Cultura** desenvolve iniciativas consistentes no sentido de assegurar o equilíbrio de género na liderança e tomada de decisão: em todas as iniciativas promovidas pelo Centro em que há convite a especialistas externas/os, há o cuidado em convidar o mesmo número de pessoas de ambos os sexos; os órgãos de gestão do CHSC (Direção, Conselho Científico e Conselho de Acompanhamento Externo), a coordenação dos grupos de investigação e as comissões de organização de atividades têm, por decisão do CHSC, uma composição paritária em termos de género.

★ O **CES – Centro de Estudos Sociais** integra informação desagregada por sexo no seu sistema regular de reporte institucional, dedicando um espaço no seu website (na secção “CES em números”) e um capítulo no seu relatório de atividades à análise da (evolução) da situação do Centro num conjunto de indicadores chave em termos de igualdade de género. O GEP de 2022 fundamenta-se já na análise de um conjunto de dados que o CES recolhia anualmente relativos aos órgãos de decisão, equipas de trabalho e estudantil e indicadores de produção científica (projetos e publicações).

Outras ferramentas, recursos e exemplos sobre o [Equilíbrio de género na liderança e tomada de decisão](#) podem ser encontradas na página online dedicada à Igualdade de Género na Academia e Investigação (GEAR Tool) do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE).



SECÇÃO 2 - RECRUTAMENTO E NA PROGRESSÃO NA CARREIRA



Vários estudos têm demonstrado a existência (e persistência) de enviesamentos implícitos de género na avaliação da investigação e do desempenho³. As iniciativas no domínio do recrutamento, seleção e progressão na carreira visam garantir que mulheres e homens têm as mesmas oportunidades de desenvolvimento e progressão nas suas carreiras científicas. A revisão crítica de todas as fases dos processos e procedimentos de recrutamento e seleção e a correção de eventuais enviesamentos são passos importantes para garantir a efetiva igualdade entre homens e mulheres nas carreiras académicas e de investigação.

A fim de promover um ambiente com oportunidades iguais de carreira científica para mulheres e homens, mencionam-se de seguida algumas medidas passíveis de serem adotadas:

- Adotar procedimentos sistemáticos de recolha, monitorização e reporte/disseminação de dados sobre género e liderança:
 - Integrar, de forma sistemática, a variável sexo/género no sistema de registo de dados relativos a pessoal académico/técnico/administrativo, avaliação do desempenho, júris e etapas dos processos de recrutamento e promoção (candidaturas e admissões), estudantes (por ciclo de estudos);
 - Monitorizar a evolução da situação em termos de igualdade de género na distribuição das equipas de trabalho e estudantil, e nos processos de recrutamento, avaliação e progressão na carreira, mediante análise e acompanhamento de indicadores específicos;
 - Assegurar que os processos de reporte regular integram informação desagregada por sexo/género e indicadores específicos sobre a evolução da situação em termos de género e sobre a execução e impacto das ações para a igualdade neste domínio.
- Disponibilizar/facilitar o acesso à formação para as pessoas envolvidas em processos de recrutamento, promoção e avaliação, de modo a evitar que o preconceito de género inconsciente ou implícito interfira na tomada de decisões.

³ Vide, por exemplo, ERAC (European Research Area and Innovation Committee) (2018), Tackling Gender Bias in Research Evaluation – Recommendations for action for EU Member States, ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation, Brussels (<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1204-2019-INIT/en/pdf>).

- Estabelecer orientações específicas para a condução de processos de recrutamento, promoção e avaliação transparentes e sem enviesamentos de género (ou outros).
- Assegurar que a constituição em júris de seleção (recrutamento) e de avaliação (provas de doutoramento) respeite o limiar mínimo de 40% de mulheres e de homens, conforme estabelecido no Plano Estratégico e no [Plano para a Igualdade da UC](#), e artigo 70º, n.º 4, alínea f) do [Regulamento Académico](#).
- Estabelecer metas (voluntárias) para a representação de mulheres e homens (estabelecendo um limiar mínimo de representação) em cada categoria de carreira das equipas de investigação e monitorizar o seu cumprimento.
- Assegurar um modelo de distribuição de serviço transparente e equitativo.
- Adotar mecanismos/medidas para reter o talento feminino ao longo do percurso académico das U I&D, por exemplo:
 - Promover programas de mentoria que forneçam orientação, apoio e oportunidades de networking;
 - Reconhecer e realçar as realizações de investigadoras, destacando-as como role models;
 - Estabelecer iniciativas formais de reconhecimento institucional que celebrem o trabalho e os êxitos específicos de investigadoras (prémios, cerimónias de reconhecimento, comunicados);
 - Promover ambientes de trabalho inclusivos, onde as mulheres se sintam valorizadas e apoiadas.

Em termos de recrutamento e seleção, podem ser consideradas pelas Unidades de I&D as seguintes medidas:

- Adotar uma abordagem proativa na fase abertura/divulgação de vagas de investigação no sentido de aumentar o número de candidaturas de mulheres/homens (aumentando assim as probabilidades de seleção de mulheres) **em posições em que estão subrepresentadas/os**. A atração de candidaturas femininas/masculinas pode ser feita, por exemplo:
 - Fazendo circular o edital em canais não oficiais – redes pessoais menos masculinizadas/feminizadas a que mulheres/homens tenham acesso;
 - Identificando candidatas/os “adequadas/os” através de redes profissionais e convidando-as a candidatarem-se;
 - Alargando o leque disciplinar do concurso;
 - Optando por procedimentos de recrutamento e seleção abertos e divulgados publicamente em detrimento de procedimentos fechados.
- Ponderar o uso de modelos para a apresentação de currículos (CV normalizado).
- Usar o anonimato no processo de seleção, em linha com as boas práticas do RGPD e das metodologias e princípios de transparência propostos para a seleção e recrutamento em algumas carreiras da Administração Pública.
- **Intensificar o escrutínio e a prestação de contas**, exigindo aos departamentos e júris que justifiquem as listas restritas de recrutamento e promoção que não incluam mulheres/homens.

- Implementar uma política de **republicação de anúncios de vagas** em caso de ausência de mulheres no grupo de pessoas candidatas.
- Adotar uma abordagem proativa para a atração e retenção de **raparigas/rapazes para programas de estudo em que estão subrepresentadas/os**. A atração de candidaturas femininas/masculinas pode ser feita, por exemplo:
 - Promovendo e divulgando *role models* e mentoras/es que possam ser inspirar e oferecer suporte orientação;
 - Desenvolvendo programas de sensibilização que destaquem o valor e a diversidade na área de estudo em que se enquadra o programa e desconstruam estereótipos de género em relação à disciplina; revendo os currículos, tornando-os mais inclusivos (nomeadamente, abordando questões de género específicas para a disciplina e integrando perspectivas sociais e relacionais, especialmente em campos como engenharia e tecnologias);
 - Organizando eventos e workshops de sensibilização em escolas secundárias para apresentar a área de estudo de forma envolvente e inclusiva. Proporcionar experiências práticas para despertar o interesse (por exemplo, aderindo ao programa [Engenherias por um Dia](#), participando do [SoapBox Science](#));
 - Estabelecendo colaborações com outras entidades ou redes que promovem a participação das mulheres/homens na área por forma a reforçar a visibilidade das oportunidades disponíveis.

Para os critérios de avaliação e apreciação, as seguintes medidas podem ser levadas em conta:

- Assegurar a valorização adequada do desempenho das tarefas administrativas/de gestão e de acompanhamento de estudantes (essenciais ao funcionamento das instituições), a par com os outputs (resultados) da investigação.
- Adotar **parâmetros/critérios de avaliação sensíveis ao género**. Por exemplo, favorecer a qualidade da investigação face à quantidade, evitar basear a apreciação em métricas de revistas, e avaliar competências transversais.
- **Ter em conta as interrupções de carreira**, subtraindo os períodos de licença, ao avaliar a produção de investigação. Atribuir também um valor adequado a percursos de carreira não tradicionais.



BOAS PRÁTICAS

★ O LIP - Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de Partículas está comprometido em promover a entrada de pessoas de géneros subrepresentados nas novas vagas abertas, particularmente em resposta à sub-representação acentuada de mulheres em suas equipas de trabalho. Para alcançar esse objetivo, no LIP propõe, no seu GEP, a implementação das seguintes ações em todos os novos concursos: usar linguagem inclusiva ou neutra nos anúncios para recrutamento; incluir informação sobre a política de diversidade políticas e de promoção do equilíbrio entre a vida familiar e profissional do LIP, encorajando diretamente a candidatura de géneros e outros grupos subrepresentado: assegurar a paridade de género nos júris de concursos; e divulgar as ofertas de emprego e programas de doutoramento de forma inclusiva e abrangente.

★ O Departamento de Bioengenharia do Imperial College, em Londres, no Reino Unido, reviu a forma como são feitos os anúncios de novos lugares para o departamento, a fim de garantir que estes não reproduzem preconceitos em relação a quem se candidata, incluindo a verificação da redação dos anúncios e outras informações associadas a estereótipos de género. Além disso, o departamento adotou uma estratégia proativa, envolvendo os membros académico na busca por potenciais candidatas e candidatos qualificados/as nas suas redes mais amplas. Essa abordagem inovadora antes da fase de pré-seleção teve resultados significativos. A proporção de mulheres na fase de entrevista aumentou de 25% para 46%, e a aceitação de ofertas por parte das candidatas aumentou de 27% para 67%.

Outras ferramentas, recursos e exemplos sobre a [Igualdade de género no recrutamento e na progressão na carreira](#) podem ser encontradas na página online dedicada à Igualdade de Género na Academia e Investigação (GEAR Tool) do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE).

SECÇÃO 3 - EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL/FAMILIAR E CULTURA ORGANIZACIONAL



Um componente-chave da transformação da cultura organizacional para promover a igualdade de género é o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é relevante para todos os grupos profissionais/académicos e envolve a garantia do suporte necessário para a progressão na carreira em harmonia com as responsabilidades pessoais fora do local de trabalho, incluindo responsabilidades de cuidado.

Listam-se de seguida algumas políticas e medidas para apoiar a **conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal** que podem ser integradas na estratégia e rotina das Unidades de I&D:

- **Formas de organização do tempo e espaço de trabalho flexíveis:**

- Facilitar o acesso a modalidades de tempo e espaço de trabalho flexíveis: flexibilidade na escolha do local de trabalho, sempre que possível - teletrabalho, regime híbrido, trabalho no domicílio, escritório móvel; horário de trabalho em regime de flexibilidade ou adaptabilidade/ jornada contínua; trabalho a tempo parcial por iniciativa do/a trabalhador/a e de forma reversível; horário concentrado/em regime de banco de horas, para efeitos de conciliação.

- Priorizar pessoas cuidadoras no acesso a modalidades de trabalho flexíveis.

- Implementação de hora limite para agendamento das reuniões, evitando ambientes que promovam a criação de “*old boys clubs*” - por exemplo, reuniões realizadas ao final da tarde ou à noite.

- Promoção do *digital break*: restringir o envio de e-mails e contatos telefónicos entre os superiores hierárquicos e trabalhadoras/es, ou docentes e discentes, no período compreendido entre as 18.00h e as 08.00h, e durante os fins de semana, feriados e períodos de férias. Quando se enviem e-mails nestes períodos, clarificar que não se espera uma resposta imediata.

- Estabelecimento de uma política de luzes desligadas (luzes apagadas a partir das 20.00h), impedindo as/os trabalhadoras/es de permanecerem no posto do trabalho - excluindo casos excecionais).

- **Gestão da carga de trabalho**, incluindo a forma como as diferentes tarefas são atribuídas e distribuídas, por exemplo, divisão da carga de trabalho de gestão/administrativa versus atividades de investigação.
- Adoção de práticas para **reverter a cultura de longas horas de trabalho/dedicação total** ao trabalho:
 - Definição de expectativas claras em relação ao tempo de trabalho razoável, comunicando de forma clara que longas horas não deverão ser a norma;
 - Incentivo expresso às equipas de trabalho a tirarem períodos de descanso adequados, férias e a respeitarem os limites de tempo estabelecidos;
 - Lideranças deverão constituir-se como exemplo, evitando enviar e-mails ou mensagens fora do horário normal de trabalho, e demonstrando de forma clara a importância de tempo para descanso e atividades pessoais.
- **Oferta de programas de bem-estar** que incentivem práticas saudáveis de gestão de stress e promovam o autocuidado. Por exemplo, workshops, sessões de meditação ou atividades físicas.
- **Gestão de licenças parentais:**
 - Prorrogação automática de contrato de trabalho a termo/bolsas de investigação pelo período de licença de apoio à família (por forma a que se completem os meses pendentes do contrato original);
 - Promoção ativa das licenças de paternidade, por exemplo, através de ações de sensibilização que destaquem os impactos positivos no desenvolvimento infantil, no equilíbrio entre vida profissional e pessoal e na promoção da igualdade de género; de ações de informação que a clareza e acessibilidade destas licenças; da promoção de modelos de referência, destacando testemunhos e histórias reais podem inspirar outros pais.
- **Formalizar (por escrito) e divulgar internamente (na intranet, por exemplo) todas as** medidas de articulação da vida profissional e pessoal em vigor.

No sentido de promover **uma cultura organizacional mais inclusiva**, seguem algumas políticas e iniciativas que podem ser consideradas:

- **Políticas relativas ao assédio e à dignidade no trabalho** que definam as expectativas de comportamento das equipas de trabalho e das lideranças, que incluam procedimentos claros e divulgação ampla dos instrumentos para a participação/denúncia de casos de assédio (indicando a quem os incidentes devem ser reportados e delineando o processo de investigação) e que especifiquem as consequências disciplinares para quem as violar.
- **Medidas que apoiem a utilização ativa e o incentivo de uma comunicação inclusiva** (oral, escrita e visual) em termos de género e outras formas de identidade e diversidade, designadamente mediante de orientações específicas sobre comunicação sensível ao género acompanhadas de ações de formação e sensibilização.

O projeto GendER@UC produziu um [Manual de Comunicação Inclusiva na Investigação](#) que poderá servir de base a essas orientações.

- **Avaliar os aspectos informais da cultura organizacional**, garantindo que as práticas sociais sejam acolhedoras e inclusivas para todos os membros da Unidade. Tal pode incluir eventos, tradições ou normas não escritas que impactam o ambiente académico.
- Adotar procedimentos sistemáticos de recolha, monitorização e reporte/disseminação de

dados sobre conciliação e cultura organizacional:

- Estabelecer canais de feedback contínuo para que as equipas de trabalho possam expressar as suas necessidades de conciliação entre trabalho e vida pessoal;
- Monitorizar o uso de políticas de licença parental, modalidades de espaço e tempo de trabalho flexíveis e outras medidas de conciliação trabalho-vida (informação desagregada por sexo/género);
- Recolha de dados sobre práticas informais na cultura organizacional que possam afetar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal;
- Integrar informação sobre conciliação entre a vida profissional e a vida privada e cultura organizacional nos mecanismos de reporte e disseminação organizacionais (relatórios anuais, newsletters, boletins informativos, intra ou internet, ...).



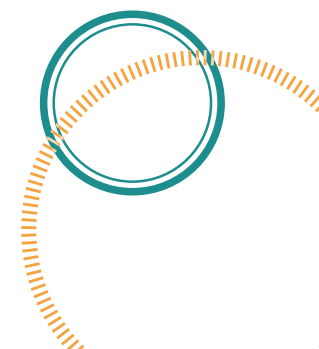
BOAS PRÁTICAS

★ Também na UC, o **CLP – Centro de Literatura Portuguesa**, adota medidas que promovem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal/familiar, ainda que não estejam formalizadas. Estas medidas incluem a preocupação de não interferir nos horários extra laborais das pessoas que fazem parte da equipa, a definição do horário de bolseiros/as tendo em conta as pessoas da equipa com crianças, e o acesso generalizado a modalidade de horário de trabalho flexíveis.

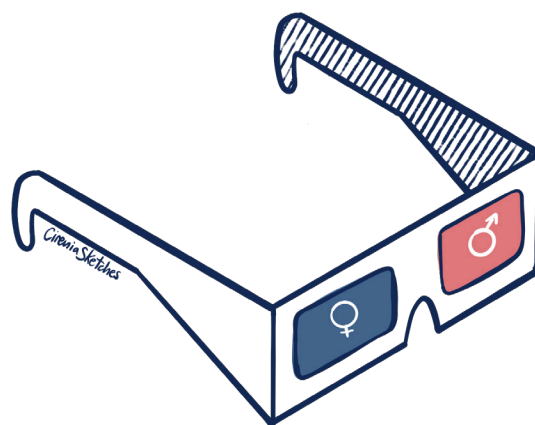
★ Na Eslovénia, o **Instituto Nacional de Química** estendeu a opção de trabalhar de casa durante um maior número de dias mesmo antes da pandemia de COVID-19. Esta medida, destinada ao pessoal investigador de todos os géneros, facilita a conciliação da vida profissional e familiar e a organização do seu próprio tempo. Durante a pandemia de COVID-19, o Instituto Nacional de Química organizou uma série de *webinars* dirigidos às suas equipas sobre como poderiam equilibrar seu trabalho, família e bem-estar pessoal.

★ O **CHSC – Centro de História da Sociedade e da Cultura**, Unidade de I&D da Universidade de Coimbra, adota o uso da linguagem inclusiva e sensível ao género, que está presente nos seus Estatutos aprovados em março de 2022, website e outros documentos deste Centro. Esta é uma das medidas que incentivam a mudança da cultura organizacional em favorecimento da igualdade de género.

Outras ferramentas, recursos e exemplos sobre o [Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e cultura organizacional](#) podem ser encontradas na página online dedicada à Igualdade de Género na Academia e Investigação (GEAR Tool) do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE).



SECÇÃO 4 - INTEGRAÇÃO DA DIMENSÃO DE GÉNERO NOS CONTEÚDOS DE INVESTIGAÇÃO



Integrar a dimensão de género na investigação e inovação implica ter em conta o sexo e/ou o género em todo o processo de I&D, desde a definição de prioridades de investigação, definição de conceitos, formulação de questões de investigação, desenvolvimento de metodologias, recolha e análise de dados, até à avaliação e comunicação de resultados e à sua transferência para os mercados em produtos e inovações que beneficiarão todas as pessoas e promoverão a igualdade de género. Analisar potenciais diferenças de sexo e/ou género e questões relacionadas com a igualdade de género traz valor acrescentado em termos de qualidade, rigor, reprodutibilidade e criatividade da investigação, proporciona uma compreensão aprofundada das necessidades, comportamentos e atitudes de todas as pessoas e aumenta a relevância social da investigação e inovação. A integração da dimensão de género nas atividades educativas, incluindo nos currículos de ensino, bem como no envolvimento com a comunidade, é também crucial para a formação adequada das próximas gerações de investigadores e inovadores.

Recomendam-se as seguintes medidas, de modo a **integrar a dimensão de género nos conteúdos de investigação e de ensino das Unidades de I&D**:

- Disponibilizar/facilitar o acesso a workshops e sessões de formação sobre a integração da perspetiva de género na investigação a toda a equipa de investigação.
- Disseminar guias para a condução de análises de género no desenho e desenvolvimento de conceitos e teorias, na formulação de questões de investigação, na recolha e análise de dados e na utilização de instrumentos de análise.
- Estimular os estudos de género e projetos na área científica em que se enquadra a atuação da U I&D, apoiando a disseminação dos seus resultados.
- Incluir a integração da dimensão sexo/género como critério nos **processos de garantia de qualidade e de aprovação de programas de investigação e ensino**, incluindo uma análise sobre integração da dimensão sexo/género na conceção destes programas.
- Adotar procedimentos sistemáticos de recolha, monitorização e reporte/disseminação de dados sobre os conteúdos de investigação:
 - Integrar, de forma sistemática, a variável sexo/género no sistema de registo de dados de projetos (lideranças, equipas, montantes de financiamento) e produção científica;
 - **Integrar a dimensão sexo/género no acompanhamento dos resultados da investigação**, por exemplo, o número de publicações e projetos de investigação que incluem uma dimensão sexo/género, o número de inovações que podem ser classificadas como sensíveis ao género,

e o número de candidaturas/projetos financiados de elevada qualidade que têm em conta a dimensão de género na sua abordagem metodológica de forma sistemática;

- Assegurar que os processos de reporte regular, internos e externos, integram informação desagregada por sexo/género e indicadores específicos sobre a evolução da situação em termos de género nos processos e de conteúdos de investigação, e sobre a execução e o impacto das ações para a igualdade neste domínio.

A Direção-Geral para Investigação e Inovação da Comissão Europeia (2021) propõe uma reflexão nas Unidades de Investigação e Desenvolvimento (I&D) sobre a incorporação da dimensão de género nos seus conteúdos de investigação e ensino, através de três questões fundamentais:

- i. Os projetos de investigação consideram uma avaliação do impacto no género ou questões similares? Isso inclui a análise do âmbito e conceção da investigação, bem como a identificação dos grupos afetados pelos resultados alcançados.
- ii. Os processos internos de garantia de qualidade e revisão/validação interna de projetos de investigação verificam se a dimensão do género foi devidamente considerada na sua conceção?
- iii. Existe apoio e liderança que encorajem e promovam a incorporação da análise de género na conceção da investigação e na revisão dos currículos de ensino?



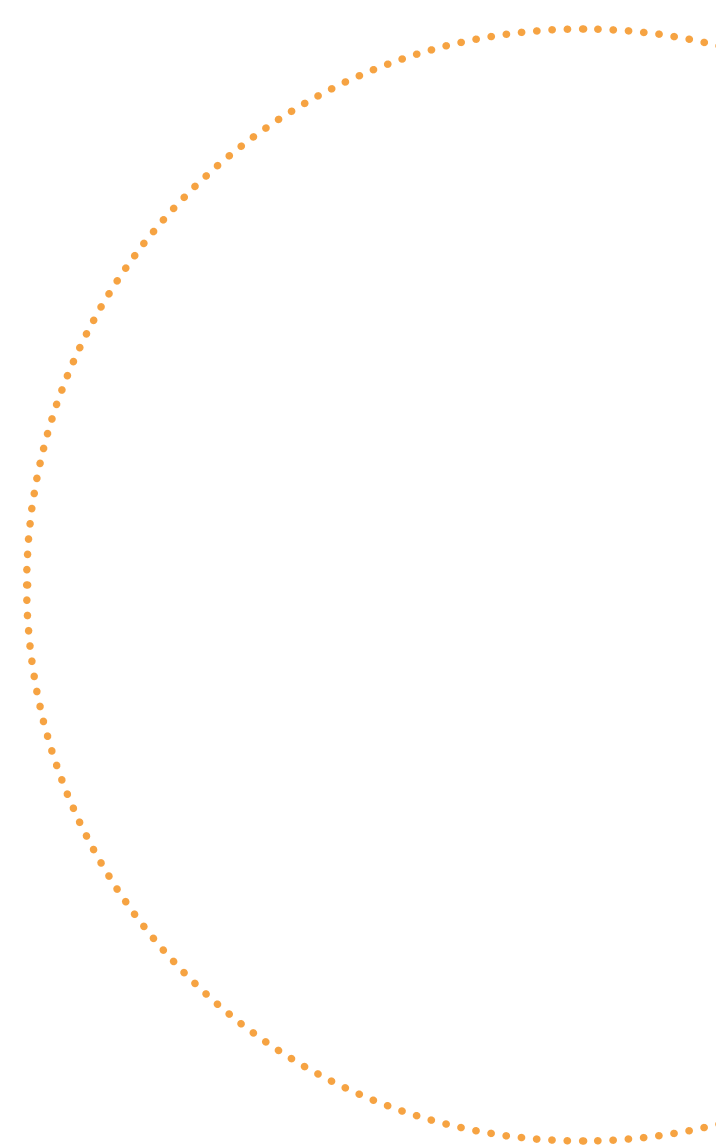
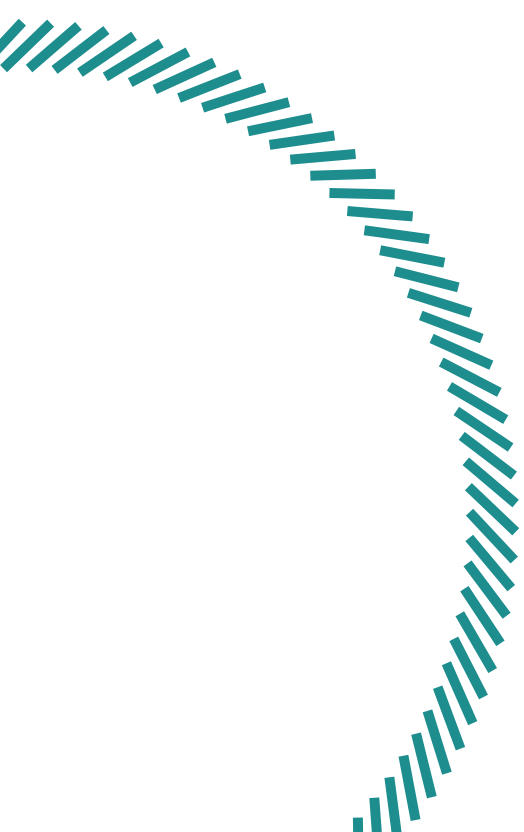
BOAS PRÁTICAS

★ Na Universidade de Coimbra, o [IEF – Instituto de e Estudos Filosóficos](#) adota algumas medidas para promover a integração da dimensão de género nos conteúdos de investigação e ensino, incluindo o contributo para criação e disseminação de conteúdos de investigação inclusivos resultante do desenvolvimento “do primeiro projeto de investigação nacional dedicado à [“filosofia do cuidado.”](#)”

★ O [CFE – Centre for Functional Ecology – Science for People & the Planet](#) e o [CEIS 20 – Centro de Estudos Interdisciplinares](#) prosseguem uma abordagem proativa na criação de oportunidades para os seus membros se envolverem em iniciativas promotoras de igualdade de género e para integrarem a dimensão de género nos conteúdos de investigação, designadamente mediante a divulgação de eventos científicos e institucionais, bem como *calls* para propostas de projetos nesta temática, e de partilha de documentação e ações em vigor sobre esta temática (repositório interno, newsletter).

★ Uma das formas de promover a integração da dimensão de género/sexo nos conteúdos de investigação e ensino é a criação de prémios para este fim. A [UCT – Universidade de Química e Tecnologia](#), na República Checa, criou o [Prémio Julie Hamackova](#) para apoiar a integração dos aspectos de género na investigação e no trabalho pedagógico. O prémio é atribuído anualmente em três categorias: (1) contribuição extraordinária para o desenvolvimento da investigação, da pedagogia e do trabalho na esfera académica; (2) contribuição extraordinária no domínio do apoio e da promoção da igualdade de oportunidades nas relações de trabalho e na investigação na Universidade; e (3) melhores trabalhos que integrem a análise de sexo/género na investigação (para estudantes de licenciatura, mestrado e doutoramento).

Outras ferramentas, recursos e exemplos sobre a [Integração da dimensão sexo/género nos conteúdos de investigação e ensino](#) podem ser encontradas na página online dedicada à Igualdade de Género na Academia e Investigação (GEAR Tool) do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE).





REFERÊNCIAS

Athena Swan Charter. Advance HE, disponível em: <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>

Directorate-General for Research and Innovation (European Commission) (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), disponível em: <https://op.europa.eu/s/y54E>

Directorate-General for Research and Innovation (European Commission) (2022). Approaches to inclusive gender equality in research and innovation (R&I), disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/004694>

EIGE (2022). Gender Equality in Academia and Research - Gender Equality in Academia and Research, disponível em: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220795_pdf_mh0922276enn_002.pdf

EIGE. Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool, disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

GendER@UC EEA Grants (2023) 'Manual para Comunicação Inclusiva na Investigação', Outubro, disponível em <https://doi.org/10.48552/5xwp-p874>.

Universidade de Coimbra. Plano de Igualdade, Equidade e Diversidade da Universidade de Coimbra (2019-2023), disponível em: <https://www.uc.pt/sustentabilidade/igualdade>

GENDER@UC EEAGRANTS

Esta publicação foi preparada no âmbito do projeto **GENDER@UC EEA Grants**, promovido pela **Universidade de Coimbra** através do seu **Instituto de Investigação Interdisciplinar**. Constitui parte integrante do Plano de Trabalhos do projeto. O trabalho publicado representa um esforço conjunto da equipa do projeto **GENDER@UC EEA Grants**.

Financiado por:

Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

Operador do programa:



Promotor:



Parceiros:

