



Universidade do Minho
Reitoria

Despacho
RT-96/2021

Plano de Igualdade de Género
da UMinho

Considerando que:

- A igualdade de género é um direito fundamental consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, sendo um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas;

- A Universidade do Minho cumpre a sua missão e prossegue os seus objetivos baseada no respeito pela dignidade da pessoa humana e na sua promoção, interditando qualquer espécie de tratamento desumano, nos termos do estabelecido nos respetivos Estatutos;

- Do quadro de valores e princípios éticos institucionais previstos no Código de Conduta Ética da Universidade do Minho destacam-se, nesta matéria, a justiça e a equidade, assentes no reconhecimento do mérito e na igualdade de oportunidades a todos os membros da academia, assegurando o tratamento equitativo no respeito e consideração pela sua dignidade e diversidade, abstendo-se de práticas discriminatórias e a condenação de atitudes discriminatórias dentro dos campi ou fora deles, por razões culturais, de género, de etnia, de nacionalidade ou de orientações políticas, ideológicas, religiosas ou sexuais;

- A igualdade de género continua a ser um desafio para as nossas sociedades, razão pela qual figura na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável;

- A Estratégia para a igualdade de género 2020-2025 da Comissão Europeia define as principais ações a realizar nos próximos 5 anos, com vista a assegurar que a perspetiva de género seja integrada em todos os domínios de intervenção da UE, designadamente como um importante requisito dos seus programas financiadores de investigação;

Ouvido o Senado Académico, na reunião de 24 de novembro de 2021;

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 37.º dos Estatutos da Universidade, do Minho homologados por Despacho Normativo n.º 15/2021, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 16 de junho de 2021, aprovo o Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Minho (IGUM 2022-2024), que consta em anexo e faz parte integrante do presente despacho.

O Reitor da Universidade do Minho,

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO DA UMINHO

O **Plano de Igualdade de Género da Universidade do Minho** para o período janeiro 2022 - dezembro de 2024 assenta nos seguintes pilares:

- Elaboração de princípios orientadores da UMinho em matéria de igualdade de género;
- Constituição de Comissão para a Igualdade de Género da UMinho (CIGUM). Segue-se o exemplo de outras universidades (*e.g.* Universidade Autónoma de Madrid¹) propondo que esta funcione em articulação com todas as unidades orgânicas da UMinho e outros órgãos de gestão, nomeadamente ligados à produção e divulgação de informação, assim como outras entidades dedicadas à questão, incluindo a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)² no âmbito da Presidência do Conselho de Ministros;
- Análise e reorganização dos procedimentos de recolha e divulgação de informação interna da UMinho, implementando processos de recolha e análise de dados que preveem e facilitam a desagregação por género;
- Desenvolvimento de ações de formação sobre questões de género na academia e ciência, com carácter interdisciplinar e organizadas para cada um dos públicos: docentes e investigadores/as, estudantes e pessoal técnico, administrativo e de gestão e com a participação de homens e mulheres;
- Formações destinadas a identificar viés inconsciente de género entre docentes, pessoal com cargos de direção, PTAG e estudantes, aumentando a sensibilização para o assunto entre os vários grupos e públicos;
- Promoção do equilíbrio de género nas carreiras e no ensino;
- Promoção de medidas destinadas a melhorar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Elaboração de protocolo de encaminhamento de queixas relacionadas com discriminação de género.

¹ Ver em <https://transparencia.uam.es/wp-content/uploads/2020/02/1.2.8. Acuerdo 8 CG de 13-12-19 aprobaci%C3%B3n III Plan de Igualdad.pdf>

² Ver em <https://www.cig.gov.pt>

1. PRINCÍPIOS E ORIENTAÇÕES DE POLÍTICA

- I.** A fonte ética do princípio da igualdade de género é a dignidade da pessoa. A promoção da igualdade de género é uma prioridade da Universidade do Minho, encontrando-se plasmada nos seus Estatutos (Artigo 3.º, ponto 1)³ e Código de Conduta Ética (seção 2 – Valores e Princípios Éticos Institucionais)⁴. A Universidade, através das suas unidades orgânicas e de serviços, compromete-se a promover a sensibilização sobre as desigualdades de género na academia, bem como a implementar medidas que contribuam para a eliminação de qualquer forma de discriminação baseada no género.
- II.** A qualidade e o acesso a informação e o aprofundamento do conhecimento sobre a realidade da Universidade em relação à prática da igualdade de género são objetivos partilhados e reconhecidos pelos diversos participantes organizacionais: i) o apoio contínuo à monitorização e acompanhamento das ações e medidas a adotar pela CIGUM; ii) a promoção de contextos de recolha e tratamento de informação, centrais e por via das subunidades orgânicas e de investigação; iii) o compromisso com a adoção de medidas de sensibilização sobre várias dimensões da igualdade de género; iv) a integração da perspetiva de género na investigação, contribuindo para a diversidade de perspetivas e referências na construção dos sucessivos planos de igualdade de género.
- III.** As metodologias de recrutamento, seleção e avaliação de docentes, pessoal investigador e pessoal técnico, refletem o princípio da igualdade de género, a todos os níveis hierárquicos e contextos de atividade académica e de investigação.
- IV.** A política de comunicação apoia a constituição de uma cultura comunicacional promotora da interseccionalidade, pugnando pela eliminação de todo o tipo de estereótipos e formas de assédio na academia.
- V.** A construção de uma cultura de igualdade de género implica o compromisso com a concretização de procedimentos de gestão de pessoas que contam com as dimensões de género, designadamente na avaliação de desempenho, conciliação da vida e gestão de horários. Esta cultura confirmará a UMinho como instituição promotora da igualdade de género.
- VI.** O Plano de Igualdade de Género reflete o compromisso de criar serviços e/ou comissões especializados nos domínios da igualdade de género para funcionarem como instâncias mediadoras, de aconselhamento e intervenção, face a questões potencialmente disruptivas e suscetíveis de configurar processos de teor disciplinar e/ou criminal.

³ Aceder em <https://www.uminho.pt/PT/uminho/Informacao-Institucional/Paginas/Estatutos.aspx>

⁴ Aceder em <https://www.uminho.pt/PT/uminho/Etica/Codigo-de-conduta-etica>

- VII.** A revisão do presente Plano de Igualdade de Género é uma ação integrante da sua observância na prática institucional, dele devendo ser realizadas análises críticas tendentes a responder às questões e desafios emergentes na Universidade relacionados com a igualdade de género, em sentido amplo e plural.

2. CIGUM - METODOLOGIA DE IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

Em linha com as diretrizes definidas pela União Europeia (Despacho normativo 17/2019) que instruem sobre a exigência de uma entidade na Universidade com competências específicas na área da Igualdade de Género, propõe-se a criação de uma *Comissão de Igualdade de Género na Universidade do Minho* (CIGUM), sob supervisão da Reitoria, dotada de recursos humanos e materiais adequados à prossecução dos objetivos traçados.

Esta comissão desenvolve as suas atividades em colaboração e sintonia com os interlocutores designados nas diferentes unidades orgânicas e de serviços e em representação de docentes, estudantes e pessoal técnico, administrativo e de gestão.

Competências

As principais competências da CIGUM, a considerar em normativo próprio, incluem:

- Desenvolver as ações previstas no Plano de Igualdade de Género, no triénio 2022-2024, zelando pelo seu acompanhamento e avaliação, assim como pela colaboração inter-UOs e áreas de investigação;
- Promover ações participativas na UMinho, tendentes a elaborar o Plano de Igualdade de Género para os anos subsequentes;
- Aprofundar o debate interno na UMinho (unidades e subunidades orgânicas; unidades de serviços) e com outras universidades acerca da implementação dos Planos de Igualdade de Género;
- Prover contextos institucionais tendentes a desenvolver o debate sobre igualdade de Género, sendo de destacar o diálogo com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

A criação da CIGUM prevê o seu enquadramento ético e normativo, nomeadamente no que respeita aos deveres de sigilo no tratamento de informação sensível, sobretudo a que se relaciona com possíveis queixas e reclamações apresentadas. Prevê, igualmente, a promoção adequada de interações com outros órgãos e serviços da Universidade, no sentido da recolha e tratamento de informação, de forma articulada.

Recursos Humanos

Propõe-se que a Comissão integre dois técnicos superiores, com formação adequada na área dos planos de igualdade de género no ensino superior e ciência, experiência no uso de métodos quantitativos e metodologias participativas e conhecimento da legislação em vigor.

Recursos Materiais

A CIGUM disporá de orçamento e um espaço físico específico equipado com acesso a internet, computadores e outros recursos considerados essenciais para o desenvolvimento da atividade.

Será criada uma página Internet para a CIGUM dispor de um repositório de informação sobre a igualdade de género, de um fórum aberto à participação/debate na UMinho, de recolha de informação e encaminhamento de queixas, etc.

Acompanhamento

A CIGUM é acompanhada por uma comissão de aconselhamento institucional e científico constituída por especialistas na área da Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior, a ser designada.

3. MAPA DE MEDIDAS E INDICADORES

Objetivo/desafio	Medidas	Destinatários e públicos a envolver	Indicadores	Calendário	Responsável (orçamento)
1. Criação de estrutura para gestão do Plano de Igualdade de Género na Universidade do Minho	Criação da Comissão de Igualdade de Género da Universidade do Minho (CIGUM)	Docentes Investigadores Pessoal TAG Estudantes	Comissão em funcionamento e com RHs associados N.º de reuniões	2022	Reitoria
	Contratação de especialista na área da igualdade de género, ciência e ensino superior (contrato de Técnico Superior)				
	Divulgação de informação sobre as competências e modo de funcionamento da CIGUM	Docentes Investigadores Pessoal TAG Estudantes	Portal internet do CIGUM Redes sociais do CIGUM N.º de folhetos produzidos N.º de eventos de divulgação	2022-2024	CIGUM
2. Melhoria da sensibilização para as questões de igualdade de género na UM, a todos os níveis e com o envolvimento dos tomadores de decisão	Organização de seminários abertos a todos os públicos e livres sob o tema do género e academia	Docentes Investigadores Pessoal TAG Estudantes	N.º anual de seminários Taxa de participação por segmento de público alvo em conferências e seminários da CIG	2022-2024	CIGUM
	Produção e divulgação de conteúdos sobre igualdade de género (programas de rádio, webinars) que permitam identificar e tomar consciência de vieses de género nas práticas de ensino, investigação e gestão académica.	Docentes Investigadores Pessoal TAG Estudantes	N.º de conteúdos multimédia N.º de webinars Satisfação com vídeos e lives (likes, reencaminhamentos, downloads)	2022-2024	CIGUM
	Formação específica sobre a promoção da diversidade de género na apresentação, e desenvolvimento de projetos e na divulgação de resultados científicos	Docentes Investigadores Pessoal TAG	Diversidade de género na composição dos júris académicos Diversidade de género na orientação de teses e dissertações	2022-2024	CIGUM Unidades de Investigação

Objetivo/desafio	Medidas	Destinatários e públicos a envolver	Indicadores	Calendário	Responsável (orçamento)
			Diversidade de género nas propostas de projetos de I&D Diversidade de género nas atividades de divulgação científica		
	Formação específica sobre a promoção da diversidade na tomada de decisão	Docentes Investigadores Pessoal TAG	Diversidade de género nos cargos de Direção tendo como referencial a legislação em vigor (igualdade de género Administração Pública - Lei 26/2019) ⁵	2022-2024	CIGUM Unidades de Investigação
	Formação específica sobre a promoção da diversidade de género na atividade académica (com incidência nas metodologias de recrutamento, seleção e avaliação)	Docentes Investigadores Estudantes	Guia com o enquadramento legal sobre questões relacionadas com género nas Instituições de Ensino Superior Diversidade de género em novos recrutamentos / entradas na carreira académica e investigação Diversidade de género na composição dos júris académicos Diversidade de género na orientação de teses e dissertações Diversidade de género nas atividades de divulgação científica	2022-2024	CIGUM Departamentos Unidades de investigação
	Realização de inventário de estudos desenvolvidos sobre a UMinho	Docentes Investigadores	Repositório de estudos	2022-2024	CIGUM
	Promoção de reuniões com presidentes de UOs destinados a incentivar o estudo sobre o género	Docentes Estudantes	N.º de dissertações e teses em tópicos de género no contexto UMinho N.º de publicações	2022-2024	CIGUM

⁵ Lei 26/2019, de 24 de março "[Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública](#)".

Objetivo/desafio	Medidas	Destinatários e públicos a envolver	Indicadores	Calendário	Responsável (orçamento)
3. Aprofundamento do diagnóstico e do conhecimento das questões relacionadas com a Igualdade de Género na Universidade do Minho, de forma transversal e articulada	sobre a UMinho (incluindo perceção da discriminação)				Direções de Programas de Estudo
	Promoção do diagnóstico, através de reuniões, sobre a melhoria da organização de informação sensível ao género	Docentes Investigadores Pessoal TAG Estudantes	N.º de acessos aos resultados das análises	2022-2024	CIGUM
4. Promoção e desenvolvimento de investigação sensível ao género	Formação específica sobre a promoção da diversidade de género na apresentação, e desenvolvimento de projetos e na divulgação de resultados científicos	Docentes Investigadores Pessoal TAG	Diversidade de género na composição dos júris académicos Diversidade de género na orientação de teses e dissertações Diversidade de género nas atividades de divulgação científica	2022-2024	CIGUM Reitoria Departamentos Unidades de Investigação
	Produção de orientações específicas sobre métodos de promoção de diversidade de género em eventos científicos	Investigadores Estudantes	% de mulheres e homens, oradores convidados, nos vários eventos organizados pela UMinho	2022-2024	CIGUM Unidades de Investigação
5. Desenvolvimento de políticas de gestão de recursos humanos, destinadas à promoção equilíbrio na articulação da vida profissional e familiar e/ou pessoal	Diagnóstico das dificuldades e articulação entre a vida profissional e familiar e/ou pessoal	Docentes Investigadores Pessoal TAG Estudantes	Relatórios/estudos sobre articulação da vida familiar e/ou pessoal Nº de casos encaminhados e atendidos	2022-2024	CIGUM
	Promoção, com os tomadores de decisão, dada avaliação de metodologias a implementar destinadas à melhoria da conciliação entre a vida profissional e familiar e/ou	Docentes Investigadores Pessoal TAG Estudantes	N.º de intervenções	2022-2024	CIGUM

Objetivo/desafio	Medidas	Destinatários e públicos a envolver	Indicadores	Calendário	Responsável (orçamento)
	peçoal (horários, calendário de atividades, teletrabalho, cuidados de crianças e idosos)				
6. Desenvolvimento de medidas ativas de informação e encaminhamento de queixas	Elaboração e apresentação de protocolo de encaminhamento de queixas relacionadas com violência de género e assédio sexual na universidade	Docentes Investigadores Pessoal TAG Estudantes	Protocolo (a disponibilizar no portal internet do CIGUM) N.º de incidentes reportados anualmente	2022-2024	CIGUM
7. Desenvolvimento de política de comunicação institucional sensível ao género	Desenvolvimento de uma política de comunicação institucional sensível ao género no âmbito das várias vertentes da missão da universidade	Docentes Investigadores Pessoal TAG Estudantes	Guia de boas práticas de comunicação sensível a questões de género Mecanismo de acompanhamento periódico de implementação do guia, incluindo os materiais de divulgação da oferta formativa (website, folhetos, entre outros materiais) Outras formas de divulgação que favoreçam a interação com os públicos envolvidos (ex. <i>website</i>)	2022	CIGUM

4. CRONOGRAMA /CALENDÁRIO DE IMPLEMENTAÇÃO

Lista de Medidas:

- Med01 Criação da Comissão de Igualdade de Género da Universidade do Minho (CIGUM).
- Med02 Contratação de especialista na área da igualdade de género, ciência e ensino superior (contrato de Técnico Superior).
- Med03 Divulgação de informação sobre as competências e modo de funcionamento da CIGUM.
- Med04 Organização de seminários abertos a todos os públicos e livres sob o tema do género e academia.
- Med05 Produção e divulgação de conteúdos, participação em programas de rádio e organização de webinars sobre igualdade de género que permitam identificar e tomar consciência a de vieses de género.
- Med06 Formação específica sobre a promoção da diversidade de género na apresentação, e desenvolvimento de projetos e na divulgação de resultados científicos.
- Med07 Formação específica sobre a promoção da diversidade na tomada de decisão.
- Med08 Realização de inventário de estudos desenvolvidos sobre a UMinho.
- Med09 Promoção de reuniões com presidentes de UOs destinados a incentivar o estudo sobre o género sobre a UMinho.
- Med10 Promoção do diagnóstico, através de reuniões, sobre a melhoria da organização de informação sensível ao género.
- Med11 Produção de orientações específicas sobre métodos de promoção de diversidade de género em eventos científicos.
- Med12 Diagnóstico das dificuldades e articulação entre a vida profissional e familiar e/ou pessoal.
- Med13 Promoção, com os tomadores de decisão, dada avaliação de metodologias a implementar destinadas à melhor da conciliação (horários, calendário de atividades, teletrabalho, cuidados de crianças e idosos dependentes).
- Med14 Elaboração e apresentação de Protocolo de encaminhamento de queixas relacionadas com violência de género e assédio sexual na universidade.
- Med15 Desenvolvimento de uma política de comunicação institucional sensível ao género no âmbito das várias vertentes da missão da universidade.

Medidas	2022		2023		2024	
	S1	S2	S1	S2	S1	S2
Med01						
Med02						

Med03						
Med04						
Med05						
Med06						
Med07						
Med08						
Med09						
Med10						
Med11						
Med12						
Med13						
Med14						
Med15						