

Plano para a Igualdade, Equidade e Diversidade 2021-2025

Título: Plano para a Igualdade, Equidade e Diversidade 2021-2025

Autoria: Teresa Carvalho, Sara Diogo, Sónia Cardoso, Pedro Luís Silva, Bruno Vilhena

Data: 2021

Versão: 1.0

Índice

Mensagem da Direção	3
Introdução.....	4
Ponto de partida: diagnóstico e análise.....	6
Objetivos Estratégicos do Plano.....	12
Bibliografia	20

Mensagem da Direção

O Plano para a Igualdade, Equidade e Diversidade 2021-2025 do CIPES – Centro de Investigação de Políticas do Ensino Superior espelha o empenho do Centro na promoção de processos e estruturas que visem contribuir para a construção e consolidação da igualdade e da coesão no quadro das suas atividades e organização. Trata-se de, simultaneamente, assumir a diversidade como uma mais-valia para o Centro enquanto organização, como potenciadora e enriquecedora da própria investigação em ciências sociais e humanas, e, por maioria de razão, da investigação sobre as políticas do ensino superior. De facto, o estudo das estruturas e processos de transformação do ensino superior, a análise dos múltiplos impactos sociais e económicos dos sistemas e instituições de ensino superior e a análise dos seus efeitos na igualdade, equidade e diversidade das equipas aí envolvidas (estudantes, docentes, investigadores/as, pessoal técnico de apoio, dirigentes institucionais e representantes externos) são, indubitavelmente, enriquecidos pela pluralidade dos olhares que constroem essa investigação.

Os objetivos deste Plano pretendem promover e plasmar a existência de uma cultura organizacional de responsabilidade social fundada na inclusão. Assim, a promoção de uma cultura organizacional inclusiva, designadamente pelo equilíbrio nos processos e órgãos de tomada de decisão e pela integração da dimensão de género na investigação, cuidando a não discriminação fundada na diversidade de género ou outra, assim como a promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal de todo/as os/as trabalhadores/as, constituem um claro compromisso da direção do CIPES. Se a preocupação com a igualdade de género é transversal a todas as orientações do Centro, o envolvimento com as demais dimensões da diversidade social e cultural não deixa, também, de o ser. A assunção é a de que a criatividade e a inovação são promovidas pela diversidade e potenciadas pela sua imersão na cultura da organização.

No quadro dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – 2030, das prioridades da União Europeia e da Agenda 2030 (Portugal), que têm vindo a enquadrar as opções, objetivos e atividades do CIPES, este Plano pretende ser um esteio do contributo do Centro para o desenvolvimento, a coesão e justiça social no seu âmbito de ação. O alcançar dos objetivos propostos neste Plano constituem, por isso, um compromisso institucional da Direção do Centro.

A Direção
Centro de Investigação de Políticas do Ensino Superior
Matosinhos, novembro de 2021

Introdução

O CIPES é uma unidade de investigação que visa a produção e disseminação de conhecimento sobre ensino superior. Procura fazê-lo em estreita colaboração com as principais partes interessadas do sistema de ensino superior. Em conformidade, o trabalho realizado no Centro é divulgado nas instituições e redes científicas, para ser avaliado pelos pares e também, entre diferentes públicos que possam beneficiar da investigação em curso no ensino superior e, portanto, obter uma visão mais informada sobre os principais desenvolvimentos no setor. O desígnio de produzir e divulgar conhecimento sobre políticas de ensino superior é levado a cabo, não só a nível nacional, mas, também, a nível internacional.

O CIPES é uma associação, fundada em 1998, pela Universidade do Porto e pela Universidade de Aveiro. A equipa de investigação do CIPES está associada a um conjunto alargado de instituições que incluem as instituições acima referidas, mas, também, a Universidade do Minho, os Institutos Politécnicos de Bragança e de Leiria, a Universidade Católica Portuguesa, a Universidade Lusófona, o Instituto Português de Administração e Marketing (IPAM), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e a Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES).

A elaboração deste Plano de Igualdade, Equidade e Diversidade está alinhada com as exigências e recomendações de algumas instâncias supranacionais, como a Organização das Nações Unidas (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030), a Comissão Europeia (Horizonte Europa), ou a Área Europeia de Investigação. A nível nacional, é de salientar o seu alinhamento com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), publicada em maio de 2018 através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, e que o presente plano também se pretende articular com os planos de igualdade de género existentes nas Universidades de Aveiro e do Porto.

A definição deste plano assenta em alguns conceitos base, nomeadamente:

1. **Inclusão** – promoção de uma cultura inclusiva, partilhada por toda a comunidade, assente no respeito pela dignidade, pela igualdade e pelo direito à diferença e no combate aos estereótipos e à discriminação, ao assédio ou a qualquer forma de violência.
2. **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.

3. **Igualdade** – promoção de processos e condições que assegurem as mesmas oportunidades de acesso e de fruição efetiva de direitos, nas diferentes áreas de atuação.
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 e de tomada de decisão.
5. **Sexo** – refere-se às características biológicas que definem o ser humano como mulher ou homem. Estes conjuntos de características biológicas não se excluem mutuamente uma vez que existem indivíduos que possuem ambas (EIGE, 2021).
6. **Género** – tradicionalmente a palavra “género” estava associada à distinção entre mulheres/homens e meninas/meninos correspondendo aos papéis, atributos, comportamentos e oportunidades sociais associados a cada um. Na atualidade, existe consenso na comunidade científica sobre a possibilidade de a diversidade de género integrar a existência de outras variações humanas, incluindo sexo, sexualidade, idade, status social, etc. (GenPort, 2021).

Neste sentido, este plano segue as recomendações do Plano Estratégico Nacional de 2019-2023 para a Igualdade e Inclusão com o objetivo de promover uma cidadania ativa, esclarecida, inclusiva e socialmente responsável, através da preservação do direito a ter direitos, do respeito pela dignidade, da igualdade e direito à diferença, de modo que os seus membros possam atingir o seu potencial, numa formulação coletiva de objetivos comuns.

Deste modo, o Plano de Igualdade, Equidade e Diversidade 2021-2025 assenta numa abordagem interseccional e de integração e tem por objetivo prevenir e eliminar desigualdades de género, e/ou outras, através de uma mudança cultural e estrutural. A adoção e implementação do Plano de Igualdade, Equidade e Diversidade para o período 2021-2025 (re)afirma, reforça e amplia o compromisso do CIPES em matéria de igualdade, diversidade e inclusão, ao mesmo tempo que convoca toda a comunidade para um envolvimento ativo na construção de uma sociedade – civil e científica – mais justa, igualitária e coesa.

Ponto de partida: diagnóstico e análise

Nesta secção é apresentada uma visão geral do CIPES, dos seus membros e equipas, bem como dos projetos de investigação. A investigação desenvolvida ocorre na intersecção entre as três principais linhas de investigação que integram o Centro: Políticas ao Nível do Sistema (PNS), Análise Institucional e Organizacional (AIO) e Relevância Económica e Social do Ensino Superior (RESES). Não obstante a organização em torno destas três principais linhas de investigação, existe uma intensa interação entre as mesmas e as respetivas equipas e projetos de investigação. Esta interação significa que cada linha de investigação se sustenta nas – e articula significativamente com as – restantes através da partilha dos processos e resultados da sua atividade, contribuindo para estimular um ambiente intelectual rico e inovador.

Políticas ao Nível do Sistema – PNS

Esta linha de investigação tem por objetivo central analisar criticamente as políticas de ensino superior, o seu desenvolvimento e os seus efeitos em diversos contextos. Assumindo uma perspetiva de análise em múltiplos níveis, a PNS abrange estudos das reformas do ensino superior, ao nível do sistema e das instituições. A influência das narrativas de governação e de gestão do ensino superior, assim como a reconfiguração das suas estruturas e processos, constitui, também, um foco privilegiado de atenção. As relações entre governação e gestão e entre os níveis transnacional, europeu, nacional e institucional na configuração das políticas do ensino superior têm, deste modo, vindo a ser objetos de análise, dando conta das transformações da educação superior em Portugal e na Europa.

Análise Institucional e Organizacional – AIO

Esta linha realiza investigação ao nível específico das instituições de ensino superior, as suas estruturas, processos e práticas organizacionais, e atores institucionais. Inserem-se, neste contexto, análises sobre a forma como as políticas são percebidas e implementadas a nível institucional, como estas moldam as configurações organizacionais, a governança e a gestão, as estruturas e os processos, a garantia e melhoria da qualidade, o trabalho académico, as relações de género na academia e as práticas dos diversos atores institucionais.

Relevância Económica e Social do Ensino Superior – RESES

A linha de RESES centra-se na análise das dimensões dos sistemas e instituições de ensino superior e a sua relação com o meio onde se inserem e os seus múltiplos impactos. O trabalho desta linha de investigação tem levado ao desenvolvimento de diferentes projetos de investigação, centrados em temas como a análise do papel dos setores privados na massificação dos sistemas de ensino superior; a identificação de questões substanciais de eficiência e equidade associadas à atual situação de financiamento no ensino superior Português; a exploração de questões relacionadas com a eficiência e eficácia no sistema português de ensino superior, designadamente a análise dos fatores passíveis de explicar as diferenças identificadas no desempenho das suas instituições; a avaliação dos efeitos do programa de investimento de capital humano sobre as perceções atuais dos papéis do ensino superior, nomeadamente ao nível da transição de diplomados para o mercado de trabalho e também da valorização do conhecimento e da inovação ao nível local e regional.

Os recursos humanos associados ao CIPES assumem distintas tipologias, nomeadamente:

- ‘Bolsiros’ e/ou ‘Estudantes’¹ – refere-se aos membros do grupo de discentes inscritos num ciclo de estudos em qualquer universidade ou instituto politécnico parceiro, que estejam a realizar atividades de investigação não remuneradas no âmbito do seu ciclo de estudos (ou seja, a realizar trabalhos conducentes a graus de cursos de 1º, 2º ou 3º ciclo), ou a quem foi concedida uma bolsa para realizar atividades de investigação no âmbito de um projeto de investigação ou da atividade planeada do CIPES;
- ‘Investigadores Colaboradores’ – refere-se aos membros da equipa de investigadores que pertencem a grupos de investigação do CIPES ou de mais de uma unidade de I&D, e que podem ser doutorados ou não; incluindo os elementos do grupo de investigadores em pós-doutoramento. Estes membros da equipa colaboram com o CIPES, mas não se requer o grau de dedicação e envolvimento dos membros pertencentes à equipa de ‘Investigadores Integrados’;
- ‘Investigadores Integrados’ – refere-se aos membros da equipa de investigadores com o grau académico de doutor, com contrato ou vínculo com uma instituição portuguesa e que dedicam um mínimo de 20% de tempo de trabalho a atividades de investigação; apenas são ‘Investigadores Integrados’ no CIPES, podendo ser colaboradores noutras unidades de I&D;

¹ Nestas definições são utilizadas as descrições e nomenclaturas oficiais pelo que se mantiveram as designações iniciais entre aspas, não garantido, por isso, os preceitos da linguagem neutra em termos de género.

- ‘Pessoal Técnico e Administrativo’ – refere-se ao pessoal do CIPES que desempenha tarefas de natureza administrativa e técnica (recursos humanos, viagens, compras, tesouraria, contabilidade, manutenção e infraestruturas).

O CIPES conta com uma equipa total de 51 pessoas provenientes de várias universidades portuguesas e estrangeiras, incluindo o pessoal técnico e administrativo. 63% são mulheres e 37% são homens. A Tabela 1 apresenta a distribuição dos membros do CIPES por sexo, discriminada por tipo de função que ocupam.

Tabela 1. Membros do CIPES, por sexo e tipo de função

Tipo de função	Masculino	Feminino	Total	% Masc.	% Fem.
‘Bolsiros’/‘Estudantes’	4	6	10	40%	60%
‘Investigadores Colaboradores’	9	12	21	43%	57%
‘Investigadores Integrados’	6	11	17	35%	65%
Pessoal Técnico e Administrativo	-	3	3	0%	100%
TOTAL	19	32	51	37%	63%

Podemos verificar, através da Tabela 1, que todos os tipos de funções existentes no CIPES são compostos por uma maioria de elementos do sexo feminino, sendo que os dados permitem constatar a mesma tendência de distribuição dos membros por sexo da população em geral. De facto, em todas as categorias, cerca de 60% do pessoal afeto à investigação no CIPES é do sexo feminino, enquanto os restantes cerca de 40% são do sexo masculino.

A Figura 1 representa a desagregação por sexo dos ‘Investigadores’ de acordo com a percentagem de dedicação à unidade de investigação. Embora exista uma distribuição equitativa do número de homens e mulheres investigadores com uma percentagem de dedicação à unidade de investigação até 33%, quando esta percentagem aumenta, as mulheres têm uma presença maioritária (9 em 12 com dedicação entre 33% e 66% e 9 em 13 de entre os membros da equipa de investigação que têm dedicação entre 66% e 100%).

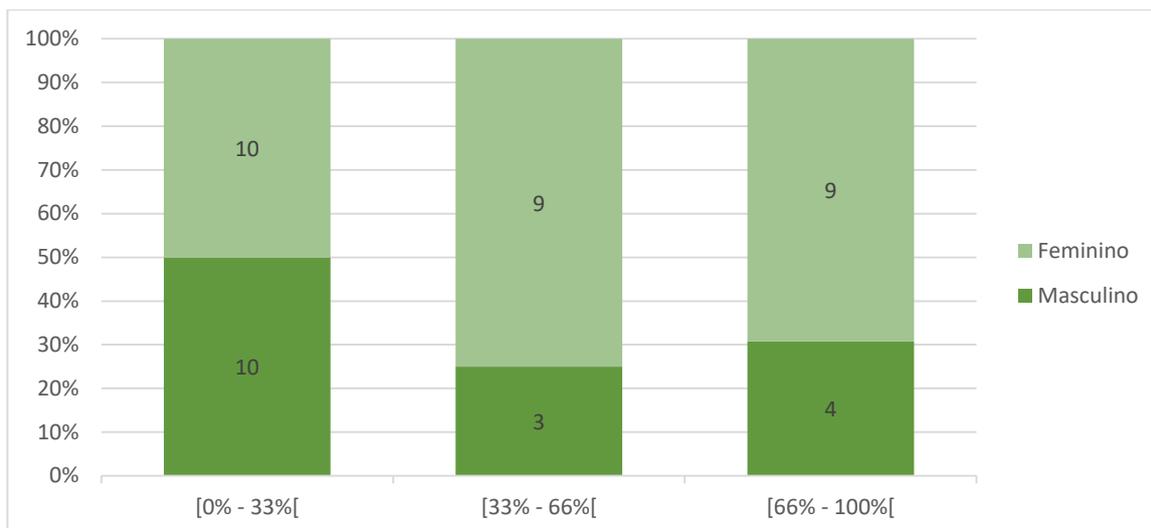


Figura 1. 'Investigadores' do CIPES desagregados por percentagem de dedicação à unidade de investigação e por sexo

Analisando o total dos projetos em que o CIPES já participou, como entidade líder ou parceira, desde a sua fundação (com base na informação disponível no website do Centro de Investigação, complementada com informação enviada pelos membros pertencentes ao grupo de 'Investigadores Integrados'), e analisando a distribuição das suas equipas por sexo, foi construída a Figura 2.

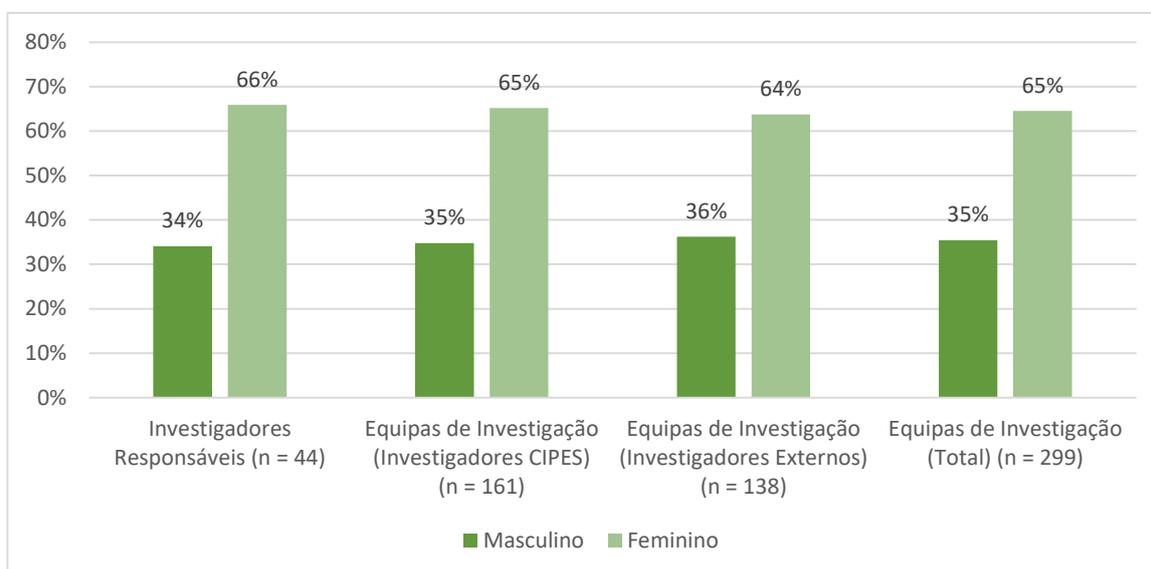


Figura 2. Composição das equipas de investigação por sexo

Para um total de 37 projetos de investigação, contabilizados de 2002 a 2021, a análise da composição dos (Co)Investigadores Responsáveis (n = 44), evidencia que quase dois terços eram do sexo feminino (n = 29) sendo que apenas 34% dos mesmos eram do sexo masculino (n = 15). Quanto à distribuição total por sexo das equipas de investigação destes projetos (n = 299), podemos

constatar que mais de 65% dos membros das equipas de investigação também eram do sexo feminino (n = 193), com esta distribuição sendo praticamente igual entre os elementos das equipas de investigação que faziam parte do CIPES e os que eram externos ao CIPES, sendo que os restantes 36% dos elementos das equipas de investigação eram do sexo masculino (n = 106). Analisando esta distribuição por sexo nos projetos de investigação podemos constatar que ela segue, e está bastante próxima, da distribuição por sexo dos membros do Centro de Investigação, como está presente na Tabela 1, indicando um equilíbrio relativamente à composição geral do CIPES.

A mesma conclusão pode ser retirada quando a análise se foca nos elementos do CIPES que já desempenharam, ou codesempenharam, funções de liderança ou coordenação ('Investigador Responsável ou Principal') em projetos desenvolvidos pelo Centro de Investigação. Do total dos elementos do CIPES afetos à investigação, um quarto já desenvolveu atividades como 'Investigador Responsável ou Principal' de projetos científicos, sendo que, destes, a maioria era do sexo feminino (cerca de 64%) e os restantes 36% do sexo masculino, tal como pode ser observado na Figura 3, abaixo.

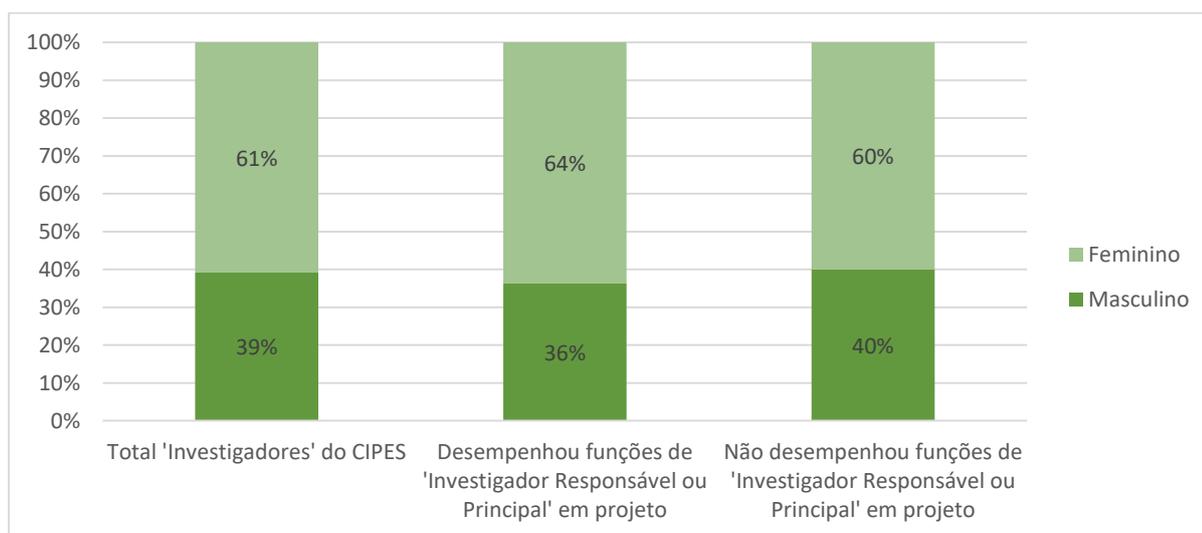


Figura 3. Elementos do CIPES afetos à investigação que desempenharam funções de IR em projetos, por sexo

A tendência para algum desequilíbrio na distribuição dos membros da equipa de investigação, com uma maior presença de mulheres, é expectável se atentarmos ao facto da proporção de mulheres com doutoramento ter vindo a aumentar no país, constituindo, em 2016, 53,3% do total de teses defendidas ou reconhecidas em Portugal (Cardoso et al., 2022). Por outro lado, apesar das ciências

naturais constituírem a área de preferência das mulheres doutoradas até 2006, desde então esta área tem vindo a ser substituída pelas ciências sociais (Cardoso et al., 2022).

É amplamente reconhecida na literatura a persistência do fenómeno da segregação vertical, com as mulheres a terem uma participação menor em posições de topo na carreira, bem como em órgãos de governo e em processos de tomada de decisão (Carvalho & Machado, 2011; Diogo et al., 2020; O'Connor et al., 2015). Conscientes desta tendência, foi analisada a composição dos órgãos de governo do CIPES, nomeadamente a direção e o diretor. Desde a sua fundação, em 1998, o cargo de diretor tem sido ocupado por um elemento do sexo masculino. A Direção é, atualmente, composta por 5 membros, todos propostos e aprovados pela Assembleia Geral, sob proposta do Conselho Científico (composto por todos os membros da equipa de investigação com doutoramento que desenvolvem o seu trabalho no CIPES). A análise da constituição da Direção do CIPES por sexo revela a existência de uma estrutura que se pode considerar paritária, com 3 mulheres e 2 homens (sendo um deles o Diretor do CIPES).

Objetivos Estratégicos do Plano

Tendo por base o diagnóstico apresentado, as ações definidas neste plano de igualdade, equidade e diversidade assumem um caráter mais abrangente que não isola a variável género como única vertente da diversidade e potencial fator de discriminação. Neste sentido, o Plano assenta em cinco objetivos estratégicos, decompostos em sub-objetivos (e, estes, em Ações):

1. Promoção de uma cultura organizacional inclusiva

De acordo com este objetivo estratégico pretende-se implementar um conjunto de ações que conduzam ao estabelecimento, potenciamento e destaque de uma cultura institucional inclusiva dentro da unidade de investigação, aumentando a consciência da importância dos estereótipos e enviesamentos existentes relativos ao género, na intersecção com outras variáveis relevantes, e a promover a criação de uma consciência multicultural e inclusiva no CIPES.

Este objetivo estratégico conta com dois sub-objetivos, nomeadamente: 1. Promover a criação de uma consciência multicultural e inclusiva no centro de investigação e aumentar a consciência da importância dos estereótipos e enviesamentos inconscientes 2. Incorporar a dimensão inclusiva na cultura institucional e destacar a sua promoção e divulgação.

2. Equilíbrio trabalho-vida pessoal

Com este objetivo estratégico, pretende-se redefinir as condições de trabalho a fim de melhorar as relações trabalho-vida pessoal, que têm igualmente uma forte componente de género associada.

Este objetivo estratégico conta com um sub-objetivo: 1. Redefinir as condições de trabalho a fim de melhorar as relações trabalho-vida pessoal.

3. Equilíbrio nos processos e órgãos de tomada de decisão;

No que concerne a este objetivo específico, pretende-se que seja assegurada a igualdade de género e a diversidade nos processos de tomada de decisão, bem como abordar e incluir estas dimensões nos processos decisórios. Pretende-se, simultaneamente, que tal inclusão seja monitorizada, com a análise periódica da evolução da composição inclusiva dos órgãos do CIPES.

Este objetivo estratégico é dividido em quatro sub-objetivos, nomeadamente: 1. Assegurar a igualdade de género nos processos de tomada de decisão; 2. Fomentar práticas de

desenvolvimento profissional; 3. Monitorizar a evolução da composição inclusiva dos órgãos de tomada de decisão, e 4. Incluir as dimensões de género e diversidade nos processos de tomada de decisão institucional.

4. Integração da dimensão de género na investigação;

Este objetivo estratégico assenta na consciencialização da relevância da criação de ações que visem integrar a perspetiva de género nos planos, projetos, e práticas de investigação do CIPES. Este objetivo estratégico inclui um sub-objetivo: 1. Integrar a perspetiva de género nos planos, projetos, e práticas de investigação.

5. Prevenção e combate à violência e discriminação em razão do género.

Com este último objetivo estratégico, procurar-se-ão implementar ações que visem prevenir qualquer tipo de discriminação, assédio e/ou violência no centro de investigação, garantindo um ambiente organizacional baseado no respeito pela integridade e dignidade de todos os membros do CIPES.

Este objetivo estratégico é dividido em três sub-objetivos, nomeadamente: 1. Prevenir a discriminação e combater os diversos tipos de assédio e a violência a todos os níveis (sexual, sexista, moral); 2. Disseminar o Código de Conduta para a diversidade e igualdade de género, e 3. Garantir um ambiente organizacional baseado no respeito pela integridade e dignidade das pessoas que estudam, investigam e trabalham no CIPES.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 – Promoção de uma cultura organizacional inclusiva

Sub-objetivos	Nome da ação	Público-alvo	Atores envolvidos	Responsável pela implementação	Calendarização (data de início e de fim)	Resultados esperados (output/outcome)	Monitorização e avaliação
1. Promover a criação de uma consciência multicultural e inclusiva no centro de investigação e aumentar a consciência da importância dos estereótipos e enviesamentos inconscientes	Ação 1 Ações de sensibilização e de debate sobre igualdade e inclusão	Membros do CIPES	Equipas de investigação na área do género e igualdade	Direção	1 por ano	Aumento da consciência de género	Número de participantes em cada ação
	Ação 2 Monitorizar e divulgar todas as normas e recomendações emitidas por entidades com responsabilidade no âmbito da promoção da igualdade e inclusão.	Membros do CIPES	Técnicos administrativo	Direção	Sempre que surgir nova legislação	Divulgação de legislação sobre igualdade e diversidade	Número de atualizações e divulgações na página do CIPES
	Ação 3 Troca de boas práticas com outros centros de investigação e outras IES nacionais e/ou internacionais	Partes interessadas	Equipas de investigação ligadas à área do género	Direção	1 vez por ano	<i>Assegurar a implementação das melhores práticas conhecidas</i>	Monitorização e número de atualizações das ações do plano
	Ação 4 Promoção da participação inclusiva dos intervenientes nos eventos organizados pelo CIPES (e.g., equilíbrio de género; garantir condições de acessibilidade)	Membros do CIPES e partes interessadas	Todos os membros do CIPES	Direção	Sempre que o CIPES organizar eventos	Promover a igualdade de oportunidades	Número de eventos com participação inclusiva (número de intervenientes com características diversas)

2. Incorporar a dimensão inclusiva na cultura institucional e destacar a sua promoção e divulgação	<p>Ação 5 Inclusão de dados desagregados por variáveis de diversidade (sexo, idade, etc.) na informação e documentos institucionais, cumprindo as normas de proteção de dados.</p>	Público em geral	Técnicos administrativos	Direção	1 a cada 4 anos?	Criar evidência de potenciais desigualdades	Número de documentos com dados de género desagregados
	<p>Ação 7 Comprometer os Órgãos de governo do CIPES a assumir um compromisso ativo na promoção de uma cultura inclusiva.</p>	Direção	Direção e membros dos diversos órgãos de governação	Direção	Durante o período de implementação do plano	Aumentar o compromisso com a cultura inclusiva	Ações de inclusão desenvolvidas pela Direção
	<p>Ação 8 Ações de divulgação e publicitação do Plano de Igualdade, Inclusão e Diversidade junto da comunidade do CIPES e do seu público</p>	Membros do CIPES e público em geral	Técnicos administrativos	Direção	Durante o período de implementação do plano	Dar visibilidade ao plano	Número de visualizações na página da internet do CIPES

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 – Equilíbrio trabalho-vida pessoal

Sub-objetivos	Nome da ação	Público-alvo	Atores envolvidos	Responsável pela implementação	Calendarização (data de início e de fim)	Resultados esperados (output/outcome)	Monitorização e avaliação
1. Redefinir as condições de trabalho a fim de melhorar as relações trabalho-vida pessoal.	Ação 1 Adotar as boas práticas de conciliação identificadas na norma portuguesa (NP 4552:2016I) no CIPES	Membros do CIPES	Técnicos administrativos	Direção	2.º ano de implementação do plano	Promover um ambiente de trabalho equilibrado	Número de ações implementadas para promover o equilíbrio
	Ação 2 Auscultação das necessidades da comunidade do CIPES relativas à conciliação trabalho-vida pessoal	Membros do CIPES	Técnicos administrativos	Direção	1 vez ano	Conhecer a realidade específica do CIPES	Aplicação de um questionário

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 – Equilíbrio nos processos e órgãos de tomada de decisão

Sub-objetivos	Nome da ação	Público-alvo	Atores envolvidos	Responsável pela implementação	Calendarização (data de início e de fim)	Resultados esperados (output/outcome)	Monitorização e avaliação
1. Assegurar a igualdade de género nos processos de tomada de decisão	Ação 1 Garantir o equilíbrio de género nas comissões de recrutamento, avaliação e seleção	Membros do CIPES	Equipa de investigação e técnicos	Direção	Em todas as situações de recrutamento e promoção	Evitar enviesamentos nos processos de recrutamento e promoção	Número de júris equilibrados em termos de género
2. Fomentar práticas de desenvolvimento profissional	Ação 2 Aconselhamento e acompanhamento na elaboração de planos individuais de desenvolvimento profissional	Membros do CIPES	Equipa de investigação e técnicos	Direção	1 vez por ano	<i>Criar condições que potenciem a progressão na carreira com igualdade de oportunidades</i>	Número de ações de aconselhamento e acompanhamento
3. Monitorizar a evolução da composição inclusiva dos órgãos de tomada de decisão	Ação 3 Atualização de relatório/análise da composição dos órgãos de tomada de decisão em termos de género	Equipa de investigação do CIPES	Equipa de investigação e técnicos	Direção	1 vez por ano	<i>Manter a equidade na participação nos órgãos de tomada de decisão</i>	Análise da composição dos órgãos
4. Incluir as dimensões de género e diversidade nos processos de tomada de decisão institucional	Ação 4 Inclusão da temática da desigualdade de género e diversidade na formação oferecida a todos as pessoas com um contrato de trabalho com a instituição	Membros do CIPES	Equipa de investigação e técnicos	Direção	1 vez por ano	Aumentar a consciência do impacto de género das decisões	

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 – Integração da dimensão de género na investigação

Sub-objetivos	Nome da ação	Público-alvo	Atores envolvidos	Responsável pela implementação	Calendarização (data de início e de fim)	Resultados esperados (output/outcome)	Monitorização e avaliação
1. Integrar a perspetiva de género nos planos, projetos, e práticas de investigação	Ação 1 Ações de sensibilização sobre a inclusão da dimensão do género e da diversidade nas propostas e nos projetos de investigação	Membros do CIPES	Equipa de investigação	IR de projetos	1 vez por ano	<i>Aumentar a integração da dimensão de género na investigação desenvolvida no CIPES</i>	Número de ações de sensibilização
	Ação 2 Garantir a existência ou a manutenção de equipas de investigação equilibradas em termos de género	Membros do CIPES	Equipa de investigação	IR de projetos	Sempre que se constituem equipas de investigação	<i>Aumentar o número de equipas equilibradas em termos de género</i>	Número de equipas equilibradas em termos de género

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 – Prevenção e combate à violência e discriminação em razão do género

Sub-objetivos	Nome da ação	Público-alvo	Atores envolvidos	Responsável pela implementação	Calendarização (data de início e de fim)	Resultados esperados (output/outcome)	Monitorização e avaliação
1. Prevenir a discriminação e combater os diversos tipos de assédio e a violência a todos os níveis (sexual, sexista, moral)	Ação 1 Ações de divulgação de informação e de consciencialização para a prevenção e combate ao assédio (moral, psicológico e sexual) e discriminação	Membros e partes interessadas do CIPES	Equipa de investigação e técnicos	Direção	1 vez por ano	Aumentar a consciencialização sobre as diversas formas de assédio e a necessidade da sua prevenção e combate	Número de ações de divulgação
	Ação 2 Em caso de situações de discriminação, assédio, ou outras formas de violência (de género) no local de trabalho, estabelecer uma via que remeta para os mecanismos de denúncia existentes nas universidades que integram o CIPES (Universidade de Aveiro e Universidade do Porto)	Membros e partes interessadas do CIPES	Técnicos administrativos	Direção	Durante a vigência do projeto, permanecendo o processo no período seguinte	Eliminar possíveis episódios de assédio e violência	Número de utilizações dos mecanismos de denúncia
	Ação 3 Divulgação de procedimentos existentes de denúncia e legislação a esse respeito nas universidades que integram o CIPES.	Membros e partes interessadas do CIPES	Técnicos administrativos	Direção	No início do ano e sempre que existam alterações aos procedimentos	Assegurar o repúdio por comportamentos inadequados e eliminar possíveis episódios de assédio e violência	Número de ações de divulgação
2. Disseminar o Código de Conduta para a diversidade e igualdade de género	Ação 4 Garantir a observância do disposto nos códigos de conduta das universidades que integram o CIPES	Membros e partes interessadas do CIPES	Técnicos administrativos	Direção	No início do ano e sempre que existam alterações aos procedimentos	Assegurar que toda a comunidade conhece os princípios dos códigos de conduta	Número de ações de divulgação

Bibliografia

- Cardoso, S, Soares, D., Carvalho, T., & Rosa, M. J. (2022). Gender (im)balance in the pool of graduate talent: The Portuguese case. *Tertiary Education and Management*, 28, 155–170. <https://doi.org/10.1007/s11233-022-09093-9>.
- Carvalho, T., & Machado, M. (2011). Senior Management in higher education. In K. White & B. Bagilhole (Eds.), *Gender, power and management. A cross cultural analysis of higher education* (pp. 90–109). Palgrave Macmillan (ISBN: 978-0-230-23225-9).
- Diogo, S., Carvalho, T., & Breda, Z. (2020). Nomination vs. election: do they influence women's access to institutional decision-making bodies? *Journal of Management and Governance*, 25, 879–898. <https://doi.org/10.1007/s10997-020-09538-6>.
- EIGE. (2021). HomeGender mainstreaming: Concepts and definitions. Disponível em <https://eige.europa.eu/gendermainstreaming/concepts-and-definitions>.
- GenPort. (2021). <https://www.genderportal.eu/>.
- O'Connor, P., Carvalho, T., Vabø, A., & Cardoso, S. (2015). Gender in Higher Education. A critical review. In J. Huisman, H. de Boer, D. Dill & M. Souto-Otero (Eds.), *The Palgrave International Handbook of Higher Education Policy and Governance* (pp. 569–584). Palgrave Macmillan (ISBN 978-1-349-57709-5).