

CRUZ, Patrícia; CERQUEIRA, Carla; ARAÚJO, Emília – Planos de Igualdade de Género no ensino superior em Portugal: descrição e notas reflexivas. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 33 (2024) 31-54. ISSN 2182-7419.

Planos de Igualdade de Género no ensino superior em Portugal: descrição e notas reflexivas

PATRICIA CRUZ*

Universidade do Minho (UM)

CARLA CERQUEIRA**

Universidade Lusófona - Porto (ULP)

Centro de Investigação em Comunicação Aplicada, Cultura e Novas Tecnologia (CICANT)

EMÍLIA ARAÚJO***

Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho (ICS-UM)

Resumo

Este artigo tem como objetivo descrever e refletir sobre as principais características dos planos de igualdade de género em instituições de ensino superior em Portugal. A partir da análise de informação disponível em domínio público sobre planos de igualdade de género das instituições de ensino superior portuguesas, identificam-se alguns indicadores relevantes que permitem equacionar a potencialidade transformativa destes instrumentos de política institucional, bem como a necessidade de repensar alguns pontos críticos no que se refere à existência e extensão dos diagnósticos e ao envolvimento e participação dos diferentes públicos.

Palavras-chave: Planos de Igualdade de Género, ensino superior, participação

Abstract

Gender Equality Plans in higher education in Portugal: description and reflexive notes

This article aims to describe and reflect on the main characteristics of gender equality plans in higher education institutions in Portugal. By analysing the information available in the public domain on the gender equality plans of Portuguese higher

* E-mail: patriciaf.cruz1@gmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-2130-6458>

** E-mail: carla.cerqueira@ulusofona.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6767-3793>

*** E-mail: era@ics.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3600-3310>

education institutions, we identify some relevant indicators that allow us to consider the transformative potential of these institutional policy instruments, as well as the need to rethink some critical points regarding the existence and extent of diagnoses and the involvement and participation of different audiences.

Keywords: Gender equality plans, higher education, participation

Résumé

Plans d'Égalité de Genre dans l'enseignement supérieur au Portugal: description et notes de réflexion

Cet article vise à décrire et à réfléchir sur les principales caractéristiques des plans d'égalité de genre dans des établissements d'enseignement supérieur au Portugal. À partir de l'analyse des informations disponibles dans le domaine public sur les plans d'égalité de genre des établissements d'enseignement supérieur portugais, certains indicateurs pertinents qui nous permettent de prendre en compte le potentiel de transformation de ces instruments de politique institutionnelle, ainsi que la nécessité de repenser certains points critiques concernant l'existence et l'étendue des diagnostics et l'implication et la participation des différents publics sont identifiés

Mots-clés: Plans d'Égalité de Genre, enseignement supérieur, participation

Introdução

Os temas da igualdade, diversidade e discriminação no ensino superior ganharam maior relevância nos últimos anos, com a intensificação da mobilidade académica. Assim, começa a estar amplamente reconhecido que, apesar de o ensino superior e a ciência constituírem arenas marcadas pela centralidade do mérito, são também espaços permeáveis a exclusões com influência nos percursos individuais e nas dinâmicas de interação no dia a dia. Citando algumas pesquisas (Butler, 2006; Maton e Hrabowski, 2004; Tsui, 2007; Whittaker e Montgomery, 2012), Parker e Bozeman (2016) referem o aumento de situações de discriminação baseadas na raça e no género na academia e na ciência, elencando vários efeitos socioemocionais daí decorrentes. São diversos os estudos sociológicos que dão conta da intrínseca natureza hierárquica destes espaços, onde “tribos” e “territórios” se cruzam em intrincadas relações de poder (Bourdieu, 2011; Trowler, Saunders e Bamber, 2012). Uma das questões mais salientes nos debates sobre a diversidade e a luta contra a discriminação no ensino superior prende-se com as desigualdades de género e as barreiras sistémicas que se impõem ao reconhecimento das mulheres no ensino superior e na ciência (Hodgins, O'Connor e Buckley, 2022; Sales Oliveira e Augusto, 2017; Jordão, Carvalho, Diogo e Breda, 2022).

Apesar de a diversidade ser apresentada como um elemento importante na sustentabilidade das instituições de ensino superior (IES), os estudos continuam a indicar a dificuldade destas em definirem e implementarem

medidas que alavanquem mudanças estruturais em relação a estudantes, docentes e investigadores/as e/ou pessoal técnico, administrativo e de gestão (Vasconcelos, Araújo, Campinho e Silva, 2023). Recentemente, denúncias realizadas no contexto de instituições de ensino superior em Portugal, incluindo assédio sexual e moral, assim como racismo e xenofobia envolvendo mulheres, têm trazido para o espaço público a necessidade de equacionar a capacidade de resposta institucional. O Plano de Igualdade de Género (doravante designado PIG) é comumente identificado como um dos instrumentos que integram essa resposta (Sales Oliveira e Augusto, 2017). A literatura assinala, porém, alguns requisitos para que os PIG resultem, de facto, em instrumentos de alto potencial transformativo (Sales Oliveira e Augusto, 2017; Rosa e Clavero, 2022), devido não só ao carácter sistémico das desigualdades no ensino superior e ciência (Hodgins *et al.*, 2022; Pereira, 2017), mas também ao processo de implementação dos PIG, nomeadamente no que respeita ao frágil envolvimento e participação dos diversos níveis de decisão (Rosa, Drew e Canavan, 2020; Clavero e Galligan, 2021; Grzelec, 2022; Jordão *et al.*, 2022; Laoire, Linehan, Archibong, Picardi e Udén, 2021).

Neste artigo almeja-se prosseguir com este debate, analisando quais e quantas IES em Portugal dispõem de planos, assim como que métodos de envolvimento foram usados e que medidas são contempladas. O texto está estruturado em três secções principais: primeiro, é apresentada uma síntese da revisão bibliográfica no que respeita aos PIG, à discriminação e desigualdade no ensino superior (ES); em segundo, é identificada a metodologia utilizada. Na terceira secção, são apresentados os resultados relativos ao *corpus* analisado. Por fim, surgem as conclusões, precedidas de uma breve discussão.

1. Breve fundamentação teórica

A desigualdade de género no ensino superior e na ciência é um tema bastante amplo e objeto de estudo ao longo dos anos (Alvarez, 2017; Sales Oliveira e Augusto, 2017; Cabrera, 2019; Niemi, 2020; Pereira, 2021; Rosa *et al.*, 2020; Bayne e Dopico, 2020). As investigações realizadas destacam a existência de barreiras no quotidiano das instituições de ensino superior, que resultam de processos de discriminação e perpetuam a crença no poder da meritocracia (Niemi, 2020).

Os modelos neoliberais predominantes na academia têm sido apontados em vários estudos como os principais responsáveis pela persistente e contínua reconfiguração da desigualdade de género, uma vez que tendem a negligenciar a diversidade em favor da produtividade imediata (Sales Oliveira e Augusto, 2017; Pereira, 2017; Casad, Franks, Garasky, Kittleman, Roesler e Hall, 2021; Blithe e Elliott, 2020). As instituições de ensino superior estão

impregnadas de sistemas opressores complexos de natureza histórica, sociocultural, política e económica que afetam muito particularmente as mulheres (Robert, Sauerbronn e Özkazanç-Pan, 2023), pelo que se recomenda uma abordagem interseccional para identificar e intervir sobre tais barreiras (Fay, Fryar e Meier, 2021). Estudos vários realizados na Europa e no mundo mostram que crescem os movimentos extremistas e radicais que excluem as pessoas da vida académica em função do género: desde as exclusões perpetradas contra mulheres, passando pela discriminação em função da orientação sexual, até atos de violência e ódio contra pessoas transgénero (Neves, Borges, Silva, Vieira e Sousa, 2019; Bradbury-Jones, Molloy, Clark e Ward, 2020; Vasconcelos *et al.*, 2023). Mas, no que toca ao fenómeno da desigualdade de género, em geral, os estudos desenvolvidos em Portugal e em outros países continuam a enfatizar o desequilíbrio significativo entre homens e mulheres no ensino superior e na ciência, evidenciado pelas discrepâncias no acesso e permanência em cargos mais elevados, acesso a recursos e divisão do tempo (Araújo e Barros, 2017), incluindo a sub-representação das mulheres no ensino superior, na investigação e na inovação (Cabrera, 2019).

Se, por um lado, os índices mostram que em Portugal as mulheres são mais qualificadas, estando ao nível dos restantes países europeus (Torres, Pinto, Assunção, Merlini, Maciel, Coelho e Godinho, 2022; Jordão *et al.*, 2022; Sales Oliveira e Augusto, 2017), por outro lado, elas continuam em número desigual no que toca aos cargos intermédios e de gestão nas IES portuguesas (Torres *et al.*, 2022; Jordão *et al.*, 2022). Segundo o relatório *She Figures*, de 2021, o corpo académico das instituições de ensino superior europeias é composto, em média, por mais de 60% de homens e menos de 40% de mulheres.

Essa disparidade de género torna evidente a necessidade de implementar políticas de promoção da igualdade nas instituições académicas, mas há várias formas de endereçar o problema das desigualdades no ensino superior e na ciência. Uma das principais são os planos de igualdade (Bencivenga e Drew, 2021). Há mais de uma década que existem diretrizes europeias que incentivam a implementação de medidas para promover a igualdade de género nas instituições de ensino superior (Torres *et al.*, 2022). Essas diretrizes têm-se concentrado no empoderamento e no combate à violência contra as mulheres.

O primeiro PIG no ensino superior português surgiu em 2011 na Universidade da Beira Interior (Torres *et al.*, 2022; Jordão *et al.*, 2022). Num artigo publicado em 2017, constatou-se que, à data, os PIG nas IES continuavam a ser incipientes, tendo sido apenas identificados dois (Sales Oliveira e Augusto, 2017). Depois, algumas instituições produziram os seus planos através de projetos financiados, observando-se um desenvolvimento

tardio na implementação de medidas relacionadas com igualdade de género no ensino superior português, comparativamente com outros países (Torres *et al.*, 2022).

Num contexto de grande lentidão (Augusto *et al.*, 2017; Sales, 2017; Torres *et al.*, 2022), sobretudo em alguns países, para debater e incorporar a desigualdade de género como eixo da política e da prática científica, os PIG implementados tornaram-se obrigatórios para as entidades públicas concorrerem a financiamentos europeus (Barros, Vasconcelos, Araújo, Amaral e Ramos, 2018; Clavero e Galligan, 2021; Jordão *et al.*, 2022).

Hoje, a maioria das IES –está a elaborar planos de igualdade de género (Bencivenga *et al.*, 2021) de acordo com os requisitos estipulados pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) (EIGE, 2022), mas continua a ser fundamental compreender mais aprofundadamente qual é o estado da situação em Portugal e qual o potencial transformativo esperado.

2. Nota metodológica

Este artigo baseia-se na análise de documentos disponibilizados em domínios públicos sobre os Planos de Igualdade de Género. No intuito de estabelecermos um mapa inicial sobre os PIG em implementação em Portugal, nele incluindo dimensões relacionadas com as relações de poder estruturais objeto deste texto, procedemos à identificação das IES nacionais segundo o tipo de ensino, através da informação disponível *online* na Direção-Geral do Ensino Superior: 14 instituições do ensino universitário público, 2 do ensino universitário público militar, 20 do ensino universitário privado, 27 do ensino politécnico público, 1 do ensino politécnico militar e 43 do ensino politécnico privado.

Em todas as IES em relação às quais foi possível identificar estes documentos, extraímos os respetivos PIG (24, no total). Todos têm datas de publicação (disponibilização ao público) compreendidas entre 2011 e 2022. Num dos casos, o PIG data apenas de 2011, já que não foi possível encontrar versões mais recentes relativas a esta instituição (a atualização do PIG é realizada através de relatórios de execução). Noutra IES verificou-se a existência de dois PIG, um de 2016-2017 e outro de 2021-2025. Neste caso, foi considerada a informação constante no documento mais recente. Os restantes (22) documentos analisados correspondem ao primeiro PIG desenhado para aquelas organizações. Depois de reunido este corpus, procedeu-se à análise de conteúdo, norteadas por categorias definidas a partir dos requisitos propostos pela EIGE acerca da elaboração dos PIG – enquadramento, caracterização, diagnóstico e implementação.

O estudo pauta-se pelo uso de uma abordagem multimétodo, que inclui interpretação dos textos apresentados pelas diversas instituições, no que

respeita aos principais temas dos PIG. Uma vez que constituiu objetivo do texto estabelecer um quadro descritivo do estado atual da situação das IES em Portugal relativamente aos PIG, esta opção metodológica, amparada pela análise de conteúdo, recorreu à quantificação com vista a facilitar a resposta às perguntas definidas. Ao longo do texto, e de modo a explicitar as conclusões obtidas na análise, são usados diversos excertos dos PIG consultados e que estão em acesso público.

3. Resultados

Apresentamos os resultados seguindo os requisitos avançados pela EIGE, a partir dos quais também definimos os temas de análise.

3.1. Enquadramento: entre a resposta a necessidades e a satisfação de uma exigência legal

Os PIG que analisamos estão, na sua maioria (21), enquadrados pelos princípios de desenvolvimento sustentável, respeito pelos direitos humanos e promoção da inclusão. São enfatizadas a rejeição de atitudes e práticas discriminatórias, bem como a sua condenação dentro e fora dos *campi*.

3.2. Caracterização geral dos Planos de Igualdade de Género

Neste estudo foram identificados apenas dois casos de instituições privadas com planos de igualdade de género. Distinguem-se as instituições em que o plano foi elaborado a partir de um projeto de investigação sobre a temática das instituições em que não houve este tipo de financiamento. Como descrevemos na tabela a seguir, num dos casos, o PIG foi elaborado em parceria com uma organização específica na área de estudos de género, e em 5 casos, através de consórcios internacionais/grupos de investigação que implicam projetos de pesquisa elaborados nas próprias instituições. Em 8 dos PIG não foi possível recolher informação sobre este indicador.

Tabela 1. Pertença a consórcio/grupo de investigação

IES	Público	Privado
Com consórcio/projeto	5	0
Sem consórcio/projeto	11	2
Outro	1	0

Fonte: elaboração própria.

Em vários casos também não há informação sobre quem liderou os Planos. Naqueles em que há, observa-se que as equipas de trabalho são

diversas e incluem: investigadores/as de estudos de género, membros das reitorias, recursos humanos, funcionários/as da organização, a associação académica, entre outros. Além disso, participam docentes e investigadoras/es de diversas áreas de estudo, tais como sociologia, psicologia, economia, gestão, direito, filosofia, geociências, pedagogia e educação, ensino e qualidade, artes visuais, assessoria jurídica, ciências do mar, engenharias, medicina, arquitetura, belas-arts, nutrição, enfermagem, marketing, contabilidade, ciências empresariais, administração, serviço social, agricultura, teologia, comunicação social, *media arts*, ciência política, entre outras.

3.3. Diagnóstico

A fase de diagnóstico é considerada essencial pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) e desempenha um papel fundamental no processo de conceção e implementação de medidas concretas no contexto organizacional. Cada organização possui características específicas, e, portanto, compreender a estrutura e o conteúdo de cada diagnóstico permite o desenvolvimento mais aprofundado de medidas específicas que visem minimizar a discriminação de género em cada instituição de ensino. Na análise realizada, constatamos que a maioria dos PIG faz referência às informações relativas ao processo de elaboração do diagnóstico.

Tabela 2. Instituições de Ensino Superior com informação sobre o processo de elaboração do diagnóstico

IES com Planos de Igualdade de Género	Informação sobre processo de elaboração de diagnóstico		Total
	Sim	Não (sem)	
Públicas	17	5	22
Privadas	2	0	2
Total	19	5	24

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior.

Dados incluídos em diagnóstico: pessoas envolvidas e metodologia utilizada

Tal como indicado na tabela 3, nos casos em que se identificam diagnósticos, a maioria integra dados quantitativos relativos à presença de mulheres e homens por área científica, curso, situação na carreira e posição hierárquica. Excetuam-se os casos de planos sustentados em projetos de investigação, que, em geral, cruzam diversas metodologias e procedem à análise de informação qualitativa, bem como algumas situações em que as equipas procederam também à auscultação sobre variáveis, como a satisfação com a igualdade de género na instituição, medidas a implementar e conhecimento dos objetivos de um PIG.

Tabela 3. Dados de diagnóstico

	Sim	Não	Total
Caraterização dos estudantes (dados desagregados)	17	2	19
Caraterização dos recursos humanos (docentes, pessoal técnico e administrativo), mediante análise de dados estatísticos	19	0	19

Fonte: elaboração própria.

A tabela abaixo sintetiza as informações acerca das pessoas/públicos envolvidas/os no diagnóstico. Não há descrições detalhadas nos documentos consultados sobre o grau e o tipo de envolvimento de várias pessoas, nomeadamente estudantes, investigadores/as, docentes e pessoal técnico e administrativo. No caso da população estudantil, apenas 6 instituições se referem à sua auscultação, tal como consta na tabela 4.

Tabela 4. Metodologia utilizada no diagnóstico

	Metodologia			
	Inquérito	Entrevista	Grupos de discussão/ grupos focais	Outras
Participação de estudantes	4	0	2	0
Participação de pessoal afeto à docência e investigação	6	0	2	1
Participação de pessoal técnico e administrativo / pessoal de gestão / pessoal não afeto à docência e investigação	5	0	2	1
Participação de reitoria/presidentes	0	2	2	3

Fonte: elaboração própria.

Também não há referência, na quase totalidade dos casos, ao envolvimento intencional de pessoas LGBTQIA+, pessoas com diversidade

funcional, pessoas de nacionalidades distintas da portuguesa, ou de etnia e religião diversas. Adicionalmente, verifica-se que é muito escassa a referência a tomadores de decisão e ao seu envolvimento, desde reitorias até direções de serviços (relações internacionais, empregabilidade, qualidade, etc.), cursos/departamentos e conselhos pedagógicos.

Referência à experiência e percepção de discriminação objetiva

A existência de situações que, em fase de diagnóstico, as próprias pessoas consideram serem discriminação foi avaliada em 8 documentos. Correspondem a comportamentos adjetivados como sexistas em contextos e situações particulares de trabalho e de ensino-aprendizagem, assim como outras formas de discriminação, baseadas na nacionalidade, proveniência geográfica e idade, tal como se encontra num dos PIG:

“Estudantes colocados em posições de subalternidade em relação a docentes e pessoal auxiliar (por via da idade, da nacionalidade, do género, da condição física, por exemplo)” (IES 13, p. 17).

Igualdade de género como motivo de insatisfação

Em alguns casos, os PIG foram adaptados de outros, sem tratamento de informação aprofundado acerca da instituição. Nas situações em que se verificaram diagnósticos, 9 explicitaram os resultados encontrados relativamente aos motivos de insatisfação com a igualdade de género na sua instituição (tabela 5).

Tabela 5. Motivos de insatisfação identificados

Motivos	Frequência
Abrandamento no ritmo de desenvolvimento de estratégias para a igualdade de género na organização	1
Necessidade de melhorias no âmbito da igualdade de género em todos os temas do PIG	1
Mulheres mais insatisfeitas e com maior consciência de desigualdade de género	4
Dificuldade em conciliar vida pessoal e familiar	2
Lacunas ao nível das políticas e da comunicação	2
Total	10

Fonte: elaboração própria.

Carreira e tomada de decisão, conciliação pessoal e profissional, formação

Constata-se que os temas relacionados com a carreira e tomada de decisão, conciliação pessoal e profissional e formação, embora estejam presentes na sua maioria dos planos de ação, nem sempre foram considerados no âmbito do diagnóstico. Aliás, apenas em 19 diagnósticos foram encontradas e analisadas informações sobre: carreira e tomada de decisão (10 documentos); formação (2); conciliação da vida pessoal e profissional (9).

4. Implementação dos Planos de Igualdade de Género

A análise dos 24 planos possibilitou perceber que os mesmos se estruturam em sete grandes eixos/áreas (conforme tabela 6, em anexo): 1) Equilíbrio trabalho-vida e cultura organizacional; 2) Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões; 3) Formação e sensibilização para a igualdade de género; 4) Recolha de dados e monitorização (incluindo avaliação); 5) Igualdade entre homens e mulheres no recrutamento e progressão na carreira; 6) Integração da dimensão do género nos conteúdos de investigação e ensino; 7) Medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual. Além destas, o desenvolvimento e a implementação de procedimentos de financiamento da investigação sensíveis ao género também são referidos. Para cada uma destas grandes áreas, foram identificados indicadores que possibilitam uma análise mais fina das ações a desenvolver por cada uma das IES. Esta informação advém de dados existentes em 16 PIG, não sendo possível encontrá-la nos restantes indicadores de execução. Este exame mais aprofundado da informação permitiu, uma vez mais, perceber que as ações desenhadas se focam no desenvolvimento de materiais essencialmente carácter técnico e processual para a inserção das várias vertentes de género nas organizações, não sendo claro, na maioria dos casos, o recurso a práticas mais colaborativas para o desenho e implementação das ações, como se exemplifica na informação em anexo.

4.1. Ações dos Planos de Igualdade de Género

Em consonância com os temas mais prevalentes nos diagnósticos, e como se observa pelos dados constantes na tabela anterior, os PIG estudados tendem a ser muito similares no que respeita ao tipo de medidas contempladas, seguindo de perto as diretivas europeias; do mesmo modo, tendem a focar-se em ações específicas, mas vagas, para cada área identificada, como demonstraremos de seguida.

Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões

Em paralelo a esta medida está a intervenção sobre os efeitos do “teto de vidro”, termo que nem sempre é referenciado. Embora não sejam claras as ações específicas a realizar, existe um compromisso de desenvolvimento de

medidas/ações no que toca ao equilíbrio e paridade dos órgãos de direção/ coordenação das IES, como se constata num dos casos:

“Garantir o equilíbrio entre géneros na composição dos órgãos colegiais de governo e de gestão do (...)” (IES 1, p. 13).

Recrutamento e progressão na carreira

Inerente ao recrutamento e progressão na carreira está o enviesamento de género aliado à hipervalorização do mérito nas academias, pelo que, para desenvolver mudanças estruturais, são fundamentais práticas de recursos humanos baseadas em princípios de diversidade e inclusão, nos processos de recrutamento, progressão, remuneração e avaliação da carreira profissional. Analisando as propostas específicas referentes a este ponto – recrutamento e progressão na carreira –, uma vez mais se constata a que as ações desenhadas baseiam-se essencialmente nas questões relacionadas com a paridade, não sendo observável a mesma preocupação no que concerne à diversidade e à inclusão:

“Oferecer cursos de Mentoria e Capacitação para melhorar a visibilidade, a autoconfiança, a negociação e liderança, centrados no género sub-representado” (IES 12, p. 34);

“Elaborar orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nos júris de seleção” (IES 24, p. 11).

O termo “diversidade” raramente foi contemplado no que concerne ao desenvolvimento de ações promotoras de recrutamento, seleção e avaliação mais equitativas e diversas, assim como processos de avaliação tendo por base enviesamentos de género.

Equilíbrio na articulação da vida

Tema central dos PIG, o desenvolvimento de políticas de gestão de recursos humanos destinadas à promoção e equilíbrio na articulação da vida profissional e vida familiar e/ou pessoal e o desenvolvimento de uma política de comunicação institucional sensível ao género são duas medidas contempladas em praticamente todos os documentos analisados.

Formação e sensibilização para a igualdade de género

O desenvolvimento de ações de sensibilização é uma medida transversal, embora não sejam explicitadas ações direcionadas a todos os níveis e com o envolvimento dos tomadores de decisão, incluindo reitoria. Foram identificados 10 documentos que consideram estes órgãos como passíveis de formação e capacitação. Neste âmbito, são perceptíveis ações ligadas às discrepâncias quanto ao viés de género nos cargos de decisão, mas no geral não é possível identificar os conteúdos das formações/sensibilizações a serem abordados ou pensados numa lógica interseccional, tendo também em conta questões LGBTQIA+, diversidade funcional, proveniência, idade, etc. Os planos de ação no domínio da sensibilização/formação incidem de um modo lato sobre a igualdade e, esporadicamente, sobre a equidade, compreendendo toda a comunidade: pessoal técnico e de gestão, pessoal docente, por vezes alunos/as. Além disso, prendem-se na sua maioria com questões ligadas às condições de trabalho, à sensibilização de públicos estratégicos e a uma comunicação e linguagem mais inclusivas, como se pode evidenciar:

“Manter a promoção de ações de sensibilização para a igualdade de condições de trabalho, sem discriminação” (IES 18 p. 15);

“Realização de eventos temáticos de sensibilização para a igualdade de género e inclusão acessível a toda a comunidade académica” – sem identificação do público-alvo (IES 21, p. 25).

Não sendo aplicável todas as instituições, a maioria considera ações relacionadas com integração da dimensão do género nos conteúdos de investigação e ensino, medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual, e o desenvolvimento e implementação de procedimentos de financiamento da investigação sensíveis ao género.

Integração da dimensão do género nos conteúdos de investigação e ensino

A promoção e o desenvolvimento de medidas que fomentam a investigação sensível ao género constituem outro eixo amplamente estruturante dos planos de ação dos PIG. Surgem definidas muitas ações direcionadas a: sensibilização de investigadores/as para o desenvolvimento de projetos que incluam a perspetiva de género, sexo, diversidade, não discriminação etc.; incentivo à divulgação de estudos que contemplem estes indicadores; ou ainda, promoção de equidade de género e diversidade nas equipas de investigação, aliás, mais nesta do que no ensino.

Quanto ao género e currículos académicos, observa-se que as medidas propostas visam maioritariamente a criação de uma unidade curricular sobre este tema, de carácter opcional, não incidindo em conteúdos e práticas

pedagógicas vigentes. Neste caso, foram encontradas ações específicas oito vezes, das quais se salientam:

“Formar uma equipa para criação de conteúdos sobre igualdade de género, a incluir nos planos de estudos” (IES 19, p. 24);

“Integrar a perspetiva/temática da igualdade de género no âmbito dos programas existentes, no sentido de promover escolhas académicas de futuros/as estudantes livres de estereótipos de género” (IES 20, p. 25).

Implementação de procedimentos de financiamento da investigação sensíveis ao género

A implementação de procedimentos específicos que possibilitem o financiamento da investigação sensível ao género é mais residual, tendo sido referidas apenas em 14 documentos medidas como a utilização de *checklists* específicas deste âmbito na elaboração de candidaturas a projetos de financiamento:

“criar e implementar um procedimento interno de majoração dos critérios de atribuição de financiamento interno a propostas de projetos de investigação que promovam a inclusão da dimensão de género e diversidade nos projetos de investigação” (IES 13, p. 15).

Violência baseada no género, incluindo o assédio sexual

A violência baseada no género, incluindo o assédio sexual, é um tema recorrente em praticamente todos os planos (22), estando contemplado em 21 deles o desenvolvimento de medidas ativas de informação e encaminhamento de queixas. Não é clara a existência destes mecanismos nas restantes organizações, como a *“elaboração e apresentação de protocolo de encaminhamento de queixas relacionadas com violência de género e assédio sexual na universidade”* (IES 9, p. 9) ou a prevenção da *“discriminação e do assédio no âmbito dos Estabelecimentos (...) e investigação”* (IES 13, p. 12). Quanto a ações de implementação, as mesmas centram-se no assédio sexual e moral: *“Realizar ações de divulgação de informação para a prevenção e combate aos assédios (moral, psicológico e sexual)”* (IES 17, p. 13); ou desenvolver uma *“Estratégia/documento de prevenção do assédio físico, moral ou sexual (medidas preventivas), para garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e fiável”* (IES 12, p. 36).

4.2. Estrutura institucional para a igualdade de género

De um modo geral, os documentos analisados demonstram a existência ou proposta de desenvolvimento de uma estrutura para a promoção da igualdade de género:

“Será, ainda, nomeada uma Comissão de Acompanhamento do Plano de Igualdade de Género” (IES 16 p. 3);

“Comissão de Acompanhamento, que estará em constante articulação com os quadros dirigentes” (IES 17, p. 7);

“Ao nível de cada Unidade Orgânica, dos Serviços e dos Serviços de Ação Social deverá ser criada uma Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND), ou equivalente, para o acompanhamento do plano geral ou dos respetivos planos” (IES 11, p. 6).

Este ponto é um dos requisitos obrigatórios por lei. Contudo, mais uma vez, as ações definidas centram-se num âmbito genérico, na constituição de uma estrutura/comissão que tem como objetivo acompanhar o desenvolvimento das medidas e dos relatórios de monitorização.

5. Denominação dos PIG

Quanto à denominação dada aos documentos, esta distribui-se por Plano de Igualdade de Género (7) e Plano para a Igualdade de Género (7), seguida de Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (4), Plano para a Igualdade, Equidade e Diversidade (1), Plano de Igualdade, Diversidade e Inclusão (1), Plano para a Igualdade (1), Plano Inclusivo de Igualdade de Género (1), Plano de Ação para a Igualdade de Género (1), Plano de Género e Diversidade (1). Considerando a grande similaridade entre medidas/ações constantes nos planos, e segundo exploração dos dados anteriormente detalhados, observa-se que as questões de diversidade e interseccionalidade não são explicitadas em grandes planos de ação. Isto acontece mesmo em planos que usam os termos “diversidade”, “equidade” e “inclusão” na sua denominação.

6. Outros pontos importantes para reflexão: acessibilidade, orçamento, monitorização e avaliação

A acessibilidade, o orçamento, a monitorização e a avaliação foram outros pontos que fizeram parte deste estudo, permitindo refletir sobre envolvimento (ou não) das IES no recurso aos PIG como forma de desconstrução das desigualdades organizacionais enraizadas nos próprios processos de gestão.

6.1. Acessibilidade

Um documento que se quer público, participativo, inclusivo e diverso deverá estar disponível e acessível de modo fácil a todo o meio académico. A este nível, os planos analisados encontram-se *online*, em formato pdf, redigidos essencialmente em português, mas havendo alguns casos bilíngues. Não se encontrou, contudo, informação relativa a outro tipo de acessibilidade como áudio, vídeo, *braille*, ou outros formatos.

6.2. Orçamento, monitorização e avaliação

Quanto à existência de um orçamento próprio para desenvolver o Plano, verificou-se em 4 casos, o que pode sugerir a própria debilidade da sua implementação. Em apenas uma destas IES se apresenta um valor a afetar. Já a monitorização e a avaliação estão explicitamente previstas em quase todos os documentos (periodicidade anual), não havendo, contudo, informação concreta quanto à forma ou conteúdo da mesma.

Discussão e conclusões

Conforme argumentado por Bell Hooks (2010), é necessário potenciar uma “crítica consciente” do conhecimento transmitido aos/às estudantes, com alcance transformador. A análise que realizamos demonstra o estado embrionário da implementação dos PIG no ensino superior em Portugal e a sua capacidade, ainda incipiente, de responder à multiplicidade de situações que configuram processos de discriminação no acesso e permanência no ensino superior. Genericamente, conclui-se que se trata de documentos muito similares no que respeita ao enquadramento, tipologia de medidas e ações. Apenas em dois dos documentos consultados, é mais evidente a intenção de incluir dimensões específicas das instituições respetivas. Em termos globais, os PIG divulgados seguem as diretivas europeias, colocando o foco sobre três dimensões: i) articulação de tempos/esferas; ii) acesso e promoção nas carreiras; e iii) protocolos de assédio.

Na sua maioria, estes documentos assumem-se como projetos a implementar centralmente pelas reitorias, com pouca adaptação ou “descentralização” nas escolas, faculdades ou institutos da mesma instituição. Observa-se ainda que os processos de diagnóstico e de auscultação, salvo os casos em que houve antes projetos financiados, são bastante superficiais e sustentados por informação de tipo estatístico existente nos gabinetes/ departamentos de recursos humanos e serviços estudantis. Alguns públicos que a literatura considera relevantes estão ausentes do processo de elaboração dos PIG, em concreto estudantes e *stakeholders*. Maioritariamente designados como “gabinetes” ou “comissões” para a Igualdade, os órgãos criados para acomodar a execução e monitorização dos PIG não incluem, em

geral, nem grupos consultivos, nem regulamentos de funcionamento, nem especificação sobre as formas de articulação institucional; em muitos casos, ficam sob responsabilidade de pessoas que não estiveram na elaboração dos PIG e/ou cuja formação em igualdade de género e diversidade é diminuta. As diretivas da UE, impondo a necessidade da existência e comprovado funcionamento dos PIG, representaram um passo significativo no processo.

Tal como explicam Sales Oliveira e Amélia Augusto (2017), a obrigatoriedade de afetar recursos financeiros e humanos e de enquadrar análises qualitativas de longo prazo torna-se fulcral para entender especificidades organizacionais e os processos de identificação de sucessos e fracassos, que deverão ser amplamente reflexivos e participados, sendo para tal necessário tempo, recursos, competências e persistência.

A análise que apresentamos sugere que as questões de desigualdade e discriminação de género tendem a ser plasmadas nos PIG, sendo estes documentos pouco esclarecedores sobre estas matérias no que respeita aos modos de convivência entre estudantes nas IES; este tema é central, já que a maioria da população é a estudantil (Hinton-Smith, Marvell e Morris, 2021). Fica também aquém do desejado a inclusão do pessoal técnico e administrativo e, em especial, daquele que está à frente de gabinetes que lidam de forma direta com a população estudantil e em mobilidade ou a migração internacional, que, sabemos, é das mais vulneráveis à influência de estereótipos e discriminação.

O estudo dos processos documentados dá conta da escassez de tempo das IES para reagirem à pressão imposta pelas diretivas europeias, o que explica a ausência ou a fragilidade dos processos participativos. Refletir sobre a "gestão" da diversidade no ensino superior possibilitará questionar modelos organizacionais tradicionais com dificuldade de incorporar a mudança (Niemi, 2020). Nesta linha, a interrogação constante sobre como temas diversos como raça, etnia, inclusão, discriminação, feminismo se interseccionam e relacionam (Hinton-Smith et al., 2021) será fundamental para cocriar horizontalmente diagnósticos e planos inclusivos e com real alcance transformador.

Estudos futuros

O estudo apresentado pretendeu evidenciar quantos são e que informação contêm os PIG disponíveis publicamente relativos às IES portuguesas. Permite compreender tendências e identificar vias futuras de investigação, em particular a respeito das posturas institucionais atinentes à adoção de PIG que partam de facto do envolvimento alargado de vários públicos, através do desenvolvimento de estratégias que promovam a participação e incluam, de raiz, a diversidade étnica, religiosa e de género. Nesse sentido,

considera-se fundamental a continuação deste trabalho de análise dos processos de implementação dos PIG nas diversas instituições, com recurso a metodologias de cariz qualitativo que favoreçam olhares mais adequados à complexidade das experiências e avaliações dos diversos públicos em cada IE. O projeto em desenvolvimento que envolve as autoras deste texto² almeja prosseguir neste caminho, através de entrevistas e grupos de foco que conduzam à identificação não só de visões institucionais sobre a igualdade de género, como de resistências da comunidade académica em geral à elaboração e implementação dos PIG. Igualmente importantes são a transversalização de género nos currículos académicos em todas as áreas do conhecimento e o envolvimento dos públicos estudantis na transformação de práticas a múltiplos níveis.

Referências

- ARAÚJO, Emília; BARROS, Victor – Modo deadline: uma análise sobre o tempo das mulheres académicas. *Revista Tempos e Espaços em Educação*. [Em linha]. 10:22 (2017), 173-186. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/55271>. ISSN 1983-6597.
- ALVAREZ, Teresa; VIEIRA, Cristina; OSTROUCH-KAMIŃSKA, Joanna – Género, educação e cidadania: que “agenda” para a investigação científica e para o ensino e a formação?. *ex aequo*. [Em linha]. 36 (2017), 9-22. Disponível em: <https://doi.org/10.22355/exaequo.2017.36.0>. ISSN 0874-5560.
- BENCIVENGA, Rita; DREW, Eileen – Promoting gender equality and structural change in academia through gender equality plans: Harmonising EU and national initiatives. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*. [Em linha]. 1 (2021), 27-42. Disponível em: <https://doi.org/10.3224/gender.v13i1.03>. ISSN 2196-4467.
- BARROS, Victor; VASCONCELOS, Rosa; ARAÚJO, Emília; AMARAL, Luís; RAMOS, Isabel – A positive perspective to implementation of a gender equality plan: A question of design, time and participation. In *Proceedings – Frontiers in Education Conference, FIE*. [Em linha]. San José: IEEE, 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/56251>. ISBN 9781538611739.
- BAYNE, Gillian; DOPICO, Eduardo – Pedagogical challenges involving race, gender and the unwritten rules in settings of higher education. *Cultural Studies of Science Education*. [Em linha]. 15 (2020), 623-637. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11422-020-09972-w>. ISSN 1871-1502.

² Cruz, Patrícia (2022). *Transversalização de género nos currículos académicos do ensino superior e planos de igualdade: potencialidades, barreiras e caminhos futuros*. Projeto de Dissertação de Mestrado em Género e Sexualidade, Universidade do Minho.

- BLITHE, Sarah Jane; ELLIOTT, Marta – Gender inequality in the academy: microaggressions, work-life conflict, and academic rank. *Journal of Gender Studies*. [Em linha]. 29:7 (2020), 751-764. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09589236.2019.1657004>. ISSN 0958-9236.
- BOURDIEU, Pierre – *Homo academicus*. Florianópolis: Editora UFSC, 2011. ISBN 9788532806222.
- BRADBURY-JONES, Caroline; MOLLOY, Eleanor; CLARK, Maria; WARD, Nicki – Gender, sexual diversity and professional practice learning: Findings from a systematic search and review. *Studies in Higher Education*. [Em linha]. 45:8 (2020), 1618-1636. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1564264>. ISSN 1470-174X.
- CABRERA, Ana – Desigualdades de género em ambiente universitário. *Faces de Eva: Revista de Estudos Sobre a Mulher*. [Em linha]. 41 (2019), 47-66. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10362/135569>. ISSN 0874-6885.
- CASAD, Bettina; FRANKS, Jillian; GARASKY, Christina; KITTLEMAN, Melinda; ROESLER, Alanna; HALL, Deidre; Petzel, Zachary – Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. *Journal of Neuroscience Research*. [Em linha]. 99:1 (2021), 13-23. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/jnr.24631>. ISSN 0360-4012.
- CLAVERO, Sara; GALLIGAN, Yvonne – Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges. *Gender, Work and Organization*. [Em linha]. 28:3 (2021), 1115-1132. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12658>. ISSN 0968-6673.
- DIRECTORATE-GENERAL FOR RESEARCH AND INNOVATION (EUROPEAN COMMISSION) – She figures 2021 – *Gender in research and innovation: statistics and indicators*. [Em linha]. Bruxelas: Publications Office of the European Commission, 2021. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE) (2023)- *Gender equality in academia and research: gear tool step-by-step guide*. [Em linha]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-academia-and-research-gear-tool-step-step-guide>. ISBN 9789276326069.
- FAY, Daniel; FRYAR, Alisa Hicklin; MEIER Kenneth – Intersectionality and equity: Dynamic bureaucratic representation in higher education. *Public Administration*. [Em linha]. 99:2 (2021), 335-352. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/padm.12691>. ISSN 0033-3298.
- GRZELEC, Anna – Doing gender equality and undoing gender inequality-A practice theory perspective. *Gender, Work and Organization*. [Em linha]. (2022), 1-19. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12935>. ISSN 14680432.

- HINTON-SMITH, Tamsin; MARVELL, Rosa; MORRIS, Charlotte; BRAYSON, Kimberley – ‘It’s not something that we think about with regard to curriculum.’ Exploring gender and equality awareness in higher education curriculum and pedagogy. *Gender and Education*. [Em linha]. 34:5 (2021), 495-511. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09540253.2021.947472>. ISSN 0954-0253.
- HODGINS, Margaret; O’CONNOR, Pat; BUCKLEY, Lucy Ann – Institutional Change and Organisational Resistance to Gender Equality in Higher Education: An Irish Case Study. *Administrative Sciences*. [Em linha]. 12:2 (2022), 1-20. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/admsci12020059>. ISSN 2076-3387.
- HOOKS, Bell – *Teaching Critical Thinking: Practical Wisdom*. Nova Iorque: Taylor & Francis, 2010. ISBN 9780415968195.
- JORDÃO, Carina; CARVALHO, Teresa; DIOGO, Sara; BREDA, Zélia – Fatores facilitadores da promoção da equidade de género nos cargos de decisão intermédia nas universidades em Portugal: a experiência do Projeto CHANGE. *Ex Aequo*. [Em linha]. 45 (2022), 135-154. Disponível em: <https://doi.org/10.22355/exaequo.2022.45.10>. ISSN 0874-5560.
- LAOIRE, Caitríona Ní; LINEHAN, Carol; ARCHIBONG, Uduak; PICARDI, Ilenia; UDÉN, Maria – Context matters: Problematizing the policy-practice interface in the enactment of gender equality action plans in universities. *Gender, Work and Organization*. [Em linha]. 28:2 (2021), 575-593. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12594>. ISSN: 1468-0432.
- NEVES, Sofia; BORGES, Janete; SILVA, Estefânia; VIEIRA, Cristina; SOUSA, Ana – Bullying homofóbico: Crenças e práticas de estudantes do Ensino Superior em Portugal. *Revista Associação Portuguesa de Psicologia*. [Em linha]. 33:2 (2019), 47-59. Disponível em: <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v33i2.1460>. ISSN 2183-2471.
- NIEMI, Nancy – Institutions of higher education as gendered workplaces. In NIEMI, Nancy; WEAVER-HIGHTOWER, Marcus (Eds.) – *The Wiley Handbook of Gender Equity in Higher Education*. Nova Jérсия: John Wiley & Sons Inc., 2020. ISBN 9781119257639. pp. 315-332.
- PARKER, Marla; BOZEMAN, Barry – Desenvolvendo uma teoria repertório-colaboração, raça e género tal como aplicada à política em CTEM. *Revista Lusófona de Estudos Culturais*. [Em linha]. 3:2 (2016), 161-178. Disponível em: <https://doi.org/10.21814/rlec.123>. ISSN 2183-0886.
- PEREIRA, Maria do Mar – *Power, Knowledge and Feminist Scholarship: An ethnography of academia*. Londres: Routledge, 2017. ISBN 9781315692623.
- PEREIRA, Maria do Mar – Researching gender inequalities in academic labour during the COVID-19 pandemic: Avoiding common problems and asking different questions. *Gender, Work & Organization*. [Em linha]. 28:S2 (2021), 498-509. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12618>. ISSN 0968-6673.

- ROBERT, Sarah; YU, Min; SAUERBRONN, Fernanda; ÖZKAZANÇ-PAN, Banu – Starting a dialogue in difficult times: Intersectionality and education work. *Gender, Work & Organization*. [Em linha]. 30:2 (2023), 628-637. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12896>. ISSN 0968-6673.
- ROSA, Rodrigo; CLAVERO, Sara – Gender equality in higher education and research. *Journal of Gender Studies*. [Em linha]. 31:1 (2022), 1-7. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09589236.2022.2007446>. ISSN 1465-3869.
- ROSA, Rodrigo; DREW, Eileen; CANAVAN, Siobhán – *An Overview of Gender Inequality in EU Universities. The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?* Londres: Routledge, 2020. ISBN 9781003001348.
- SALES OLIVEIRA, Catarina; AUGUSTO, Amélia – El gender mainstreaming en la academia portuguesa. *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*. [Em linha]. 1 (2017), 17-27. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/14517>. ISSN 2530-7924.
- TORRES, Anália; PINTO, Paula; ASSUNÇÃO, Fátima; MERLINI, Sara; MACIEL, Diana; COELHO, Bernardo; GODINHO, Filipa – Resisting, Accepting and Supporting Gender Equality in Portuguese Higher Education Institutions: Leadership Profiles. In PEREIRA, Elisabeth; COSTA, Carlos; BREDA, Zelia (Coords.) – *5th International Conference on Gender Research*. Aveiro: ACI, 2022. ISBN 9781914587634. pp. 222-229.
- TROWLER, Paul; SAUNDERS, Murray; BAMBER, Veronica – *Tribes and Territories in the 21st Century: Rethinking the significance of disciplines in higher education*. [Em linha]. Oxfordshire: Routledge, 2012. Disponível em : <https://www.routledge.com/Tribes-and-Territories-in-the-21st-Century-Rethinking-the-significance/Trowler-Saunders-Bamber/p/book/9781138021037>. ISBN 978113648851.
- VASCONCELOS, Rosa; ARAUJO, Emília; CAMPINHO, Lara; SILVA, Márcia – Transnational higher-education: diversity as challenge. *Frontiers in Education*. [Em linha]. (2023). (no prelo).

- Receção: 22.06.2023

- Aprovação: 27.12.2023

Anexos

Tabela 6. Grandes eixos/áreas dos planos de igualdade

Eixos	N	Indicadores (exemplos)
Equilíbrio na articulação da vida	24	<p>- "Aumento do número de licenças de parentalidade atribuídas a estudantes em 25%" (IES 4, p. 14)</p> <p>- "Prazo para a obtenção da certificação pela NP 4522:2014" (IES 1, p. 17)</p> <p>- Grau de execução de: "criação da Comissão para a Igualdade"; "Criação de uma resposta para cuidado/ocupação de crianças aquando da realização de eventos científicos ou outros eventos extraordinários que ocorram nos espaços da universidade fora do período laboral/letivo" (IES 5, p. 19)</p> <p>- "N.º de visualizações do site do provedor fr ética e de peças de comunicação sobre o tema" (IES 14, p. 26)</p>
Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões	24	<p>- "Recolha de dados desagregados por sexo disponíveis na instituição e realização de uma análise estatística anual relativamente ao universo dos docentes, dos discentes e não docentes e à sua distribuição pelos lugares de chefia. Monitorização anual do desenvolvimento de uma cultura de igualdade de género na comunidade académica no que diz respeito à composição dos órgãos de gestão, à seleção e seriação de candidatos, ao recrutamento e à progressão nas carreiras" (IES 15, p. 8)</p> <p>"Criação de regulamento interno de funcionamento (...) a Constituir a Comissão para a Igualdade; Proporção por sexo nos dirigentes (no mínimo = Meta nacional)" (IES 22, p. 41)</p> <p>- "Número de mulheres e homens em cargos de gestão" (IES 7, p. 7)</p>
Formação e sensibilização para a igualdade de género	24	<p>- "Percentagem de género nas equipas formadas" (IES 19, p. 24)</p> <p>- "Plano de formação dirigido a docentes, discentes, e não docentes, sobre a promoção da igualdade de género e a prevenção de comportamentos discriminatórios" (IES 15, p. 11)</p> <p>- "Número de ações anuais realizada de sensibilização através das artes que visem prevenir a violência de género e dar a conhecer serviços capacitados para ajudar em caso de ocorrência da violência ou situação de risco" (IES 5, p. 24)</p>

Eixos	N	Indicadores (exemplos)
Recolha de dados e monitorização (incluindo avaliação)	24	<ul style="list-style-type: none"> - <i>"Data de elaboração dos relatórios anuais"</i> (IES 1, p. 18) - <i>"Relatórios anuais a serem divulgados publicamente, assumindo assim a instituição o comprometimento com o sucesso de execução do plano"</i> (IES 21, p. 22)
Igualdade entre homens e mulheres no recrutamento e progressão na carreira	23	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Checklist com indicadores de monitorização: "da integração da dimensão de género nos processos de recrutamento (e.g., linguagem inclusiva nos editais; rácio de género na composição dos júris; rácio de género de candidaturas, fases de seleção e seleção final)"</i> (IES 10, p. 20)
Integração da dimensão do género nos conteúdos de investigação e ensino	23 ²	<ul style="list-style-type: none"> - <i>"Número de videocasts desenvolvidos e visualizados para apresentação da produção científica recente no domínio dos estudos de género"</i> (IES 5, p. 22) - <i>"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"</i> (IES 9, p. 38) - <i>"Dinamização de grupos de discussão sobre a integração da dimensão de género (e sexo) nos conteúdos curriculares das formações da área da educação, saúde, trabalho social, desporto, gestão (entre outras)"</i> (IES 23, p. 13)
Medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual	22	<ul style="list-style-type: none"> - <i>"Realizar 4 ações de sensibilização e de formação, para a prevenção das várias formas de assédio (moral, psicológico e sexual) e violência de género em contexto letivo"</i> (IES 7, p. 9) - <i>Desenvolver um canal de sugestões online (website) que permita identificar eventuais problemas discriminatórios nas suas várias vertentes</i> (IES 21, p. 28) - <i>"Guidelines para que oradores/as, comissões científicas e organizadoras de eventos científicos e culturais promovidos pela (...) sejam inclusivos e com representação igualitária de género e outras dimensões (e.g. nacionalidade, idade, diversidade funcional)"</i> (IES 10, p. 24)

2 Três englobam apenas medidas de investigação.

Eixos	N	Indicadores (exemplos)
Desenvolvimento e implementação de procedimentos de financiamento da investigação sensíveis ao género ³	14	- <i>"Promover o estabelecimento de prémios e distinções para investigação nas áreas da igualdade de género e diversidade (incluindo estudantes de mestrado e doutoramento)"</i> – n.º de prémios (IES 13, p. 15)

³ Consideraram-se medidas de paridade e incentivo a concorrer a financiamento/investigação sobre género e não financiamento específico para os PIG.

