



Plano para a Igualdade de Género do IGOT

Instituto de Geografia e Ordenamento do Território

Projeto GEARING Roles
Lisboa, maio 2020

Ficha Técnica

Título

Plano para a Igualdade de Género do IGOT - Instituto de Geografia e Ordenamento do Território

Equipa técnica

Maria Lucinda Fonseca (Coord.)

Franz Buhr

Alina Esteves

Helena Esteves

Jennifer McGarrigle

Margarida Queirós

Raquel Rocha



*O Projeto GEARING Roles é financiado pela UE. O Plano para a Igualdade de Género do IGOT foi elaborado com o apoio financeiro do Programa **Horizonte 2020 - Programa-Quadro de Investigação e Inovação 2014-2020, contrato nº 824536**. O conteúdo desta publicação é da exclusiva responsabilidade dos seus autores e não pode de forma alguma ser considerado como expressão do ponto de vista da Comissão.

Projeto GEARING-Roles

GEARING-Roles é um projeto de quatro anos, financiado pelo Programa Horizonte 2020 - Programa-Quadro de Investigação e Inovação 2014-2020 da Comissão Europeia (contrato nº. 824536). É promovido por um consórcio de 10 instituições europeias, académicas e não académicas, sob a coordenação da Universidade de Deusto (Bilbau, Espanha) que vão desenhar, implementar e avaliar 6 Planos de Igualdade de Género, entre os quais o do IGOT. O projeto tem o firme propósito de desafiar e transformar os papéis e identidades de género ligados às carreiras académicas, e contribuir para mudanças institucionais reais. Essa colaboração multidisciplinar, multinacional e multissetorial é apoiada por ações de formação, atividades de mentoria, campanhas de sensibilização, além de vídeos, *podcasts*, *workshops* e *conferências* para disseminação de resultados, partilha de boas práticas e trabalho em rede (mais informação em: <https://gearingroles.eu/>).

Índice

Introdução	4
Contexto nacional e internacional	5
Metodologia	7
Principais resultados da auditoria de género	8
Objetivos do Plano	10
Plano para a Igualdade de Género do IGOT	13
Agradecimentos	25
ANEXO 1	27

Introdução

O Plano para a Igualdade de Género do IGOT que agora se apresenta resulta de um processo iniciado em 2016, pela então Presidente do Instituto, Maria Lucinda Fonseca. Tudo começou com a nomeação de um grupo de trabalho, coordenado por Margarida Queirós, encarregado de efetuar uma auditoria de género no IGOT e apresentar uma Estratégia para a Igualdade de Género no Instituto. Múltiplas vicissitudes impediram um trabalho contínuo deste grupo pelo que apenas em 2018 foi apresentado um documento que inclui o diagnóstico da situação e algumas linhas de orientação e estratégia¹.

O ponto de partida desse “Diagnóstico e Estratégia” foi o Programa de Ação 2017-2019 da Candidatura à Presidência do IGOT, de Maria Lucinda Fonseca, que identifica a promoção da igualdade de oportunidades, como uma “garantia de que todos os membros da comunidade IGOT sejam tratados com respeito e dignidade” (Fonseca, 2016, p.4). Cooperar para eliminar a discriminação baseada no género, contribuindo para uma comunidade plena na sua cidadania torna-se, assim, um dos objetivos fundamentais daquele instrumento.

Com este Diagnóstico e Estratégia, apresentado e discutido em reunião do Conselho de Escola, aberta a todos os membros da comunidade IGOT, realizada em 26 de outubro de 2018, o IGOT impulsiona uma cultura de diversidade e inclusão no seio da sua comunidade, concorrendo para desconstruir estereótipos de género e promover um ambiente de trabalho, investigação, ensino e aprendizagem, inclusivo e dinâmico, onde todos/as são valorizados/as, coletiva e individualmente.

Tendo como referencial os direitos humanos fundamentais, o IGOT assume-se, assim, no contexto da Universidade de Lisboa, como uma organização cuja missão assenta na educação e investigação para a cidadania, formando pessoas responsáveis e solidárias e na promoção dos direitos das mulheres e homens no trabalho e em todas as outras esferas da vida quotidiana.

A participação do IGOT no Projeto GEARING Roles, financiado pelo Programa H2020, foi essencial para consolidar o compromisso institucional com a igualdade de género, na medida em que o Instituto é uma das seis instituições integrantes deste consórcio, responsáveis pela elaboração, implementação e avaliação de um Plano para a Igualdade de Género. É um projeto ambicioso para uma Instituição de Investigação e Ensino Universitário de reduzida dimensão e que pertence à maior universidade portuguesa. Todavia, a sua vocação integradora de saberes, derivada das múltiplas colaborações na

¹ http://www.igot.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2019/07/IGUALDADE-GE%CC%81NERO-E-OPORTUNIDADES_Diagn%C3%B3stico-e-Estrat%C3%A9gia.pdf

investigação e no ensino com outras entidades, em particular da Universidade de Lisboa, coloca-a numa posição privilegiada para transmitir valores e impulsionar políticas ativas de tolerância e igualdade de oportunidades.

Deve ainda salientar-se que o compromisso institucional com a promoção da Igualdade de Oportunidades, assumido pelo Conselho de Escola e pela anterior Presidente do Instituto, foi renovado pelo atual Presidente, Prof. José Manuel Simões, incluindo no seu Programa de Ação, o objetivo de Promover a implementação do “Plano para a Igualdade de Oportunidades do IGOT”².

Contexto nacional e internacional

Ao nível europeu, a perspetiva de género é assumida como essencial ao modelo de organização social, e foi adotada como estratégia para promover a igualdade entre mulheres e homens e combater a discriminação de género. O objetivo da integração da perspetiva de género nos Estados membros reside na transformação de organizações sociais e institucionais desiguais, em estruturas igualitárias e justas para homens e mulheres. Implica, por isso, a incorporação da perspetiva de género na preparação, implementação, monitorização e avaliação de políticas.

A Constituição da República Portuguesa legitima a igualdade entre homens e mulheres como princípio e tarefa fundamentais do Estado (alínea h, artº 9º, CRP). Como tal, o reconhecimento das diferenças entre os padrões de vida de homens e de mulheres é um primeiro passo para a integração da perspetiva de género no quotidiano das instituições públicas. A transversalidade (*mainstreaming*) da perspetiva de género nas políticas públicas decorre assim da aplicação, desde finais dos anos 1990 até à atualidade, dos diversos “Planos Nacionais para a Igualdade” (atualmente, Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030, ENIND, em vigor).

Do conjunto de medidas previstas nos planos nacionais, revelam-se particularmente relevantes as de integração da dimensão de género na Administração Pública Central e Local. A decisão de implementação de planos de igualdade de género é decisiva para conhecer e transformar as estruturas e organizações sociais e institucionais desiguais, muito em particular da Administração Pública central e local.

De uma forma genérica, os Planos de Igualdade de Género, os Planos de Ação de Género e outros instrumentos afins, resultam de diligências das instituições decorrentes da base legal, ou de iniciativas voluntaristas ao nível organizacional; são definidos como iniciativas estratégicas e adaptadas para definir o quadro e as condições operacionais para implementar a integração da perspetiva de género e colocá-la em prática no local de trabalho, a todos os níveis (Parlamento Europeu, 2017). Concretamente, segundo Oliveira e Villas-Boas (2012, p.123³), *um plano de igualdade de género é um conjunto de medidas corretivas, desenhadas a partir de um diagnóstico de situação e direcionadas*

² http://www.igot.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2019/07/JMS_Candidatura-Presid%C3%A2ncia-IGOT_final%C3%ADssima.pdf, p.19.

³ Oliveira, Catarina & Villas-Boas, Susana. (2012). Igualdade de Género na Universidade da Beira Interior. *Ex aequo*, nº 25:, pp. 119-136.

para alcançar, numa determinada empresa ou instituição, a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, eliminando a discriminação em função do sexo. Segundo os referidos autores, neles são identificadas ações estratégicas em termos de igualdade de género, por um período de tempo definido. Podem incluir indicadores para medir o seu sucesso e, por isso, pressupõem monitorização e avaliação. Espera-se que contribuam para a alteração de práticas e de comportamentos nas instituições bem como, estimulem culturas de paridade.

Nas instituições de investigação e ensino superior, os planos e outros instrumentos afins, e respetivas abordagens são diversos, já que dependem do tipo de organização, do contexto institucional no qual são concebidos e implementados, e do tipo de disparidades identificadas. No âmbito de organizações desta natureza, a Comissão Europeia, em parceria com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (*European Institute for Gender Equality*, EI GE), tem apoiado a adoção de Planos de Igualdade de Género, acompanhado a sua evolução e avaliado os seus impactos [para mais detalhes consultar: *European Commission Communication on “A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth”* (COM (2012) 392 final) e <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>].

A Comissão Europeia espera que pelo menos três objetivos sejam atingidos, em matéria de igualdade de género, nas instituições de investigação:

- 1) promover a igualdade nas carreiras científicas;
- 2) garantir o equilíbrio de género nos processos e órgãos de tomada de decisão;
- 3) integrar a dimensão de género na pesquisa e inovação, tendo em conta as características biológicas e sociais de mulheres e homens.

Em Portugal não há muitas instituições de investigação e ensino superior que possuam um *Plano de Igualdade de Género*, um *Plano de Ação de Género* ou um outro instrumento similar. Todavia, no contexto universitário nacional, destacam-se a Universidade da Beira Interior (Plano de Igualdade de Género, UBIgual, 2011) e a Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (Plano para a Igualdade, 2016-17) por terem sido pioneiras entre as universidades públicas portuguesas na preocupação com os princípios da igualdade e na elaboração de documentos desta natureza.

Mais recentemente, também por via da participação em projetos financiados pela União Europeia, através do Programa H2020, foram elaborados Planos para a Igualdade de Género no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), da Universidade de Lisboa (Projeto PLOTINA – Promoting gender balance and inclusion in research and innovation), no ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, no âmbito do Projeto SAGE (Systemic Action for Gender Equality) e na Universidade do Minho (Projeto EQUAL-IST - Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions).

Atualmente, além do Projeto GEARINGRoles, estão em curso mais dois projetos similares que integram instituições universitárias portuguesas que estão a desenvolver Planos de Igualdade de Género para as respetivas universidades: i) Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra (Projeto SUPERA – Supporting the Promotion of Equality in Research in Academia); ii) Universidade Nova de Lisboa (Projeto SPEAR - Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research).

A Universidade de Lisboa não tem orientações, ao nível central, para a promoção da igualdade de género. No entanto, deve referir-se que além do ISEG e do IGOT, também o Instituto Superior Técnico, tem vindo a desenvolver uma série de programas e iniciativas para promover a igualdade de género.

Metodologia

O processo de elaboração do Plano para a Igualdade de Género tomou como referência as orientações do GEAR tool (EIGE, 2016⁴), iniciando-se com a realização de um diagnóstico da situação de mulheres e homens no IGOT, bem como uma análise dos procedimentos e práticas organizacionais da Instituição, tendo em vista a identificação de desigualdades de género. A análise efetuada, relativamente à distribuição por sexos, dos membros dos órgãos de gestão e exercício de cargos de coordenação/direção, estudantes dos diferentes ciclos de estudo, docentes e investigadores e pessoal técnico e administrativo, reporta-se a 31 de dezembro de 2018.

Na realização da auditoria de género utilizaram-se cinco abordagens metodológicas: 1) análise do enquadramento legal e das políticas de igualdade de género em Portugal, bem como das estratégias e medidas para promover a igualdade de género na investigação científica e no ensino superior; 2) recolha e análise de dados estatísticos desagregados por sexo, respeitantes ao pessoal docente, investigador e não docente, bem como da comunidade estudantil, nas bases de dados da Universidade de Lisboa, do IGOT e ainda dados de contexto. nacionais, publicados pela Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC); 3) análise, segundo uma perspetiva de género, do conteúdo dos currículos dos cursos oferecidos pelo IGOT; 4) análise dos dados recolhidos a partir de um inquérito *online* dirigido ao pessoal docente e investigador da ULisboa, incluindo questões relativas à progressão na carreira docente e de investigação, desafios, discriminação, assédio e ambiente de trabalho; e 5) entrevistas semi-estruturadas, a dirigentes, docentes e investigadores do IGOT e ainda grupos focais e workshops com alunos de diferentes cursos, jovens investigadores e pessoal administrativo e técnico e uma *task force* de apoio à elaboração e implementação do Plano. A *task force*, além dos membros da equipa do projeto GEARING Roles, inclui o Presidente do IGOT, o Diretor do Centro de Estudos Geográficos, o Presidente do Conselho Pedagógico, a Diretora Executiva do Instituto, o Presidente da Associação de Estudantes e ainda estudantes e membros do corpo docente, investigador e técnico (ver lista de membros no anexo 1, p.25).

Após a realização do diagnóstico, definiram-se os objetivos, as áreas de intervenção do plano, as medidas e ações a desenvolver, o calendário de execução e os responsáveis pela sua implementação, bem como as metas que se pretendem atingir. Elaborou-se ainda um plano de monitorização e avaliação, com base em indicadores de resultados e de impacto, por forma a ajustar e melhorar as intervenções, para que os objetivos do Plano para a Igualdade de Género sejam alcançados. A equipa do projeto GEARING Roles

⁴ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

teve um papel dinamizador na condução do processo de elaboração do Plano que foi, fundamentalmente, co-construído com dirigentes do Instituto e representantes dos estudantes, docentes, investigadores e trabalhadores administrativos e técnicos. O Plano agora apresentado foi revisto e debatido no IGOT em diversas ocasiões, incluindo comentários e sugestões de toda a comunidade.

Principais resultados da auditoria de género

Os principais resultados do diagnóstico efetuado podem sintetizar-se em 4 áreas prioritárias:

1. Recrutamento, retenção e progressão na carreira e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional⁵

Em 31 de dezembro de 2018, aproximadamente 29% dos docentes e investigadores do IGOT eram Assistentes e Professores Auxiliares Convitados e 40% eram Professores e Investigadores Auxiliares. Os Professores Catedráticos e Associados representavam apenas, respetivamente, 11,1% e 4,4% dos docentes e investigadores constantes do mapa de pessoal do Instituto. Trata-se de uma estrutura piramidal que reflete a redução das oportunidades de progressão de carreira, derivada da redução do financiamento das universidades públicas e também das limitações impostas pelo Governo ao aumento das despesas com os salários dos trabalhadores da Administração Pública.

Embora as mulheres representem pouco mais de um terço do número total de docentes e investigadores/as do IGOT, o desequilíbrio de género é menor nas categorias do topo da carreira docente universitária, sendo que as mulheres correspondem a 40% do total de catedráticos, 44,4% dos professores associados e 31,3% dos professores auxiliares.

A sub-representação das mulheres no pessoal docente e de investigação e a sobre-representação nas carreiras técnicas e administrativas que se observa no IGOT, corresponde à tendência geral observada nas universidades portuguesas, especialmente nas áreas das Ciências e Tecnologias, Engenharia e Matemática, sendo que a segregação de género observada no IGOT é inferior à média do conjunto das universidades públicas portuguesas.

O desequilíbrio de géneros observado no corpo docente verifica-se também na comunidade estudantil, verificando-se que, em 31 de dezembro de 2018, as mulheres representavam 42,7% dos estudantes matriculados no Instituto. A diferença é mais acentuada no 1º ciclo de estudos, particularmente na licenciatura em Planeamento e Gestão do Território. No segundo, e especialmente no terceiro ciclo de estudos, a situação inverte-se, registando-se uma ligeira predominância das mulheres (51,4% nos cursos de mestrado e 53% nos cursos de doutoramento).

O IGOT não tem nenhum programa de ação para promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar dos seus trabalhadores e estudantes, limitando-se a

⁵ Dados fornecidos pela Unidade de Recursos Humanos do IGOT.

cumprir as disposições legais relativas à licença de parentalidade e de apoio a familiares dependentes.

2. Liderança e participação nos órgãos de gestão do Instituto e da Universidade

Tomando como referência a situação à data de 31 de dezembro de 2018, verifica-se uma clara sub-representação das mulheres nos órgãos de gestão do IGOT, apesar de a Presidência do Instituto ser exercida por uma mulher⁶. A desigualdade de género é particularmente notória na composição da Direção do Centro de Estudos Geográficos e no Conselho Científico do IGOT, onde as mulheres representam, respetivamente, apenas 25% e 23,1% dos seus membros. No Conselho Pedagógico e no Conselho de Escola os lugares ocupados por mulheres correspondem, pela ordem indicada, a 33,3% e 40%⁷. Relativamente ao pessoal administrativo e técnico, deve salientar-se que apesar de 68,8% dos efetivos serem do sexo feminino, a direção executiva era exercida por um homem.⁸

3. Género, investigação, ensino e transferência de conhecimento

Tomando como referência os projetos de investigação e prestações de serviços de consultoria, ativos no período de 2017/19, observa-se uma situação muito contrastada entre os estudos e projetos internacionais e os de âmbito nacional: 75% dos projetos e prestações de serviços, com financiamento competitivo internacional são coordenados por mulheres; em contrapartida, no caso de projetos financiados pela FCT e de estudos de consultoria, os homens correspondem, respetivamente, à totalidade e a 93,1% dos investigadores responsáveis.

A coordenação dos cursos é muito desequilibrada em termos de género, sobretudo ao nível do mestrado e doutoramento, devendo sublinhar-se o facto de, no ano letivo de 2018/19, todos os cursos de mestrado oferecidos pelo IGOT (seis) serem coordenados por homens e dos seis programas de doutoramento em que o IGOT participa, apenas um é coordenado por uma mulher. Esta desigualdade verifica-se também na coordenação das unidades curriculares, sendo particularmente acentuada nos doutoramentos de Geografia e Turismo, nos mestrados em Sistemas de Informação Geográfica e Modelação Espacial e em Turismo e Comunicação e nas licenciaturas em Geografia e em Planeamento e Gestão do Território. No caso do doutoramento em Migrações a maioria dos seminários são coordenados por mulheres.

O número de teses de mestrado e doutoramento concluídas, por homens e mulheres, entre janeiro de 2016 e janeiro de 2019 é bastante equilibrado. Contudo, verifica-se uma clara preponderância dos homens nas equipas de orientação e na composição dos júris.

⁶ A partir de janeiro de 2019, a Presidência do Instituto passou a ser exercida por um homem.

⁷ Deve salientar-se que nas eleições para o Conselho de Escola e Conselho Científico, que tiveram lugar em Dezembro de 2019, foi possível, pela primeira vez, assegurar que 40% dos membros docentes e investigadores fossem ocupados por mulheres.

⁸ A partir de dezembro de 2019, o cargo de diretor/a executiva do Instituto é exercido por uma mulher.

Os planos de estudo dos cursos oferecidos pelo IGOT não incluem, pelo menos de forma explícita, uma perspetiva de género e não há nenhuma estratégia ou orientação formal por parte dos órgãos de gestão do Instituto para garantir a igualdade de género na coordenação de cursos, unidades curriculares, orientação de teses e participação em júris de provas académicas, embora o exercício de todos esses cargos sejam considerados na avaliação do desempenho do pessoal docente e nos concursos para promoção na carreira docente universitária.

4. Estereótipos de género, sexismo e assédio sexual

A comunicação institucional no IGOT, nomeadamente nos impressos, publicações oficiais, nas redes sociais e nos websites do Instituto e do Centro de Estudos Geográficos, apresenta uma linguagem escrita não inclusiva do género feminino e recorre, frequentemente, a imagens estereotipadas de jovens.

O diagnóstico efetuado revelou também algum desequilíbrio, a favor dos homens, na composição dos oradores convidados em conferências e outros eventos científicos promovidos pelo Instituto, nos anos de 2017 e 2018. Contudo, importa referir que no ano de 2018 se registou uma redução das diferenças observadas em 2017.

De acordo com os resultados do inquérito online efetuado, em 2019, aos docentes e investigadores da Universidade de Lisboa, verificou-se que, no caso do IGOT, cerca de ¾ dos respondentes do sexo feminino e 90% do sexo masculino avaliam a cultura do IGOT como predominantemente “não sexista”. Nos casos em que, no inquérito online ou nas entrevistas realizadas a docentes e investigadores/as, são mencionados comportamentos inadequados no local de trabalho, geralmente correspondem a observações ou comentários de teor sexista ou piadas consideradas inconvenientes.

Objetivos do Plano

Os resultados do diagnóstico efetuado e as estratégias que compõem o Plano para a Igualdade de Género do IGOT foram amplamente debatidos em *workshops* setoriais com estudantes, jovens investigadores, docentes, pessoal técnico e administrativo e com os membros da *task force*. Com base nessas discussões e tendo em conta as orientações da Comissão Europeia, a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e as áreas de intervenção consideradas no Projeto GEARING Roles, estabeleceram-se os seguintes objetivos gerais:

1. Garantir uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
2. Integrar a perspetiva de género na cultura organizacional do IGOT

3. Garantir o equilíbrio de género nos órgãos de gestão do Instituto e nos processos de tomada de decisão
4. Integrar a dimensão de género na investigação e no ensino
5. Garantir a possibilidade de denúncia, de forma confidencial e sem represálias, em situações de discriminação ou assédio sexual ou moral.

O Plano que a seguir se apresenta, contempla 9 dimensões fundamentais de atuação e respetivos objetivos específicos. Para responder aos propósitos traçados, delinearam-se 34 medidas e ações, designaram-se responsáveis pela sua implementação e estabeleceu-se um calendário de execução que permita alcançar os resultados pretendidos.

A estratégia participativa adotada na elaboração do Plano para a Igualdade de Género do IGOT foi fundamental para gerar consensos e promover o envolvimento institucional na sua implementação.

Deve salientar-se que este plano só terá sucesso se for um projeto mobilizador da comunidade IGOT. Pela sua natureza, deve ser um instrumento flexível, podendo sofrer ajustamentos ao longo da sua implementação, com base na monitorização e avaliação dos resultados e do impacto das medidas e ações propostas, sempre com ampla participação dos estudantes, docentes, investigadores, pessoal administrativo e técnico do Instituto. A *task force* do projeto mantém-se aberta a novos membros e a sugestões, críticas e comentários sobre a implementação do Plano.

Plano para a Igualdade de Género do IGOT

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO IGOT

Áreas de intervenção	Objetivos	Estratégia /medidas /ações a implementar	Pessoas responsáveis	Calendário de implementação			Monitorização e avaliação (metas e indicadores)
				2020	2021	2022	
Missão e Cultura Organizacional do IGOT	Assumir publicamente (externa e internamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, em conformidade com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 5 da Agenda 2030 das Nações Unidas	Inscrever o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e valores do IGOT e do CEG	Conselho de Escola, Presidência do IGOT, Direção do CEG	X			Aprovação pelo Conselho de Escola, Presidência do IGOT e Direção do CEG da inclusão, na missão e valores do IGOT/CEG, do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens
		Elaborar um Guia de Acolhimento do IGOT em Igualdade de Género (com a legislação atual sobre o tema)	Equipa GEARING Roles, membros da task force, Direção Executiva, Unidade de Recursos Humanos	X			Elaboração e publicação do Guia nos websites do IGOT e do CEG (secção IGOT+Igual); atualização do Guia conforme necessário
		Divulgar o Plano para a Igualdade de Género no IGOT (criação da secção IGOT+Igual no site do instituto e outros canais de disseminação)	Presidência do IGOT	X	X	X	i) Criação da secção IGOT+Igual, no website do Instituto e criação da secção CEG+Igual no website do CEG, para a promoção da igualdade e contra a discriminação em matéria de género, sexualidade, raça, religião e outros fatores interseccionais ; ii) Publicação do plano para a Igualdade de Género do IGOT nos websites do CEG e do IGOT; iii) Disseminação do Plano para a Igualdade de Género do IGOT através das redes sociais do Instituto/CEG, newsletter e através de email para toda a comunidade IGOT; iv) divulgar na newsletter, websites e redes sociais do IGOT/CEG documentos legais, ações de formação e iniciativas para promover a igualdade de género no Instituto.

Áreas de intervenção	Objetivos	Estratégia /medidas /ações a implementar	Pessoas responsáveis	Calendário de implementação			Monitorização e avaliação (metas e indicadores)
				2020	2021	2022	
Missão e Cultura Organizacional do IGOT	Integrar a perspetiva de género na cultura organizacional do IGOT	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, sua monitorização, avaliação e sustentabilidade	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Comissão para a Igualdade, Equipa GEARING Roles	X	X	X	Elaboração de um relatório anual sobre a implementação e monitorização do Plano para a Igualdade de Género no IGOT com base nos indicadores previstos; avaliação da implementação do Plano por equipa externa (no âmbito do Projeto GEARING Roles).
		Mencionar expressamente nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/conducta) a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor do IGOT	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Direção Executiva	X	X	X	Inclusão destes valores nos documentos estratégicos do IGOT
		Criar uma Comissão para a Igualdade, com vista à promoção da igualdade e contra a discriminação em matéria de género, sexualidade, raça, religião e outros fatores interseccionais	Conselho de Escola		X		Comissão criada até ao final do ano de 2021. A task force para a implementação do Plano para a Igualdade de Género deverá elaborar e submeter à apreciação do Conselho de Escola, até ao final de 2020, uma proposta de composição e competências dessa comissão.

Áreas de intervenção	Objetivos	Estratégia /medidas /ações a implementar	Pessoas responsáveis	Calendário de implementação			Monitorização e avaliação (metas e indicadores)
				2020	2021	2022	
Missão e Cultura Organizacional do IGOT	Integrar a perspetiva de género na cultura organizacional do IGOT	Implementar a recolha sistemática de dados desagregados por sexo em todos os serviços/Unidades de gestão do IGOT/CEG (coordenações de grupos, UC, publicações, projetos, progressão, etc.)	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Direção Executiva	X	X	X	Inclusão de dados desagregados por sexo nos relatórios de gestão anual do IGOT e do CEG
		Estimular o intercâmbio de experiências e boas práticas para promover a igualdade de género, entre membros dos órgãos de Gestão do IGOT e de outras instituições universitárias	Presidência do IGOT, Direção do CEG	X	X	X	Participação do Presidente do IGOT e do Diretor do CEG em dois <i>pairing events</i> ; ações de formação (mínimo de 4h por ano); conhecimento de boas práticas.
		Integrar nas práticas regulares de formação do pessoal administrativo e técnico, conteúdos sobre igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente: estereótipos de género; linguagem inclusiva; articulação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no local de trabalho	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Direção Executiva	X	X	X	Mínimo de 1 ou 2 participantes em ações de formação/ano + avaliação da formação.

Áreas de intervenção	Objetivos	Estratégia /medidas /ações a implementar	Pessoas responsáveis	Calendário de implementação			Monitorização e avaliação (metas e indicadores)
				2020	2021	2022	
Missão e Cultura Organizacional do IGOT	Integrar a perspetiva de género na cultura organizacional do IGOT	Promover a linguagem inclusiva nos documentos de comunicação oficial	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Direção Executiva	X	X	X	Aumento de 25%/ano, do número de documentos institucionais em linguagem inclusiva.
		Incluir no guia da/o estudante dos cursos de Geografia e Planeamento e Gestão do Território, de informações relativas à promoção da igualdade de género	Equipa GEARING Roles e Coordenação de ciclos de estudos e de curso	X			Inclusão no guia da/o estudante do IGOT de informações sobre igualdade de género
		Promover reuniões da task force para monitorização da implementação do plano	Equipa GEARING Roles, Membros da task force	X	X	X	Mínimo de 2 reuniões anuais para acompanhamento da implementação do plano
Liderança e participação nos órgãos de gestão da Escola/Universidade	Assegurar a representação igualitária de mulheres e homens nos cargos de gestão e liderança do IGOT/CEG	Cumprir a lei da representação equilibrada que introduz um limiar feminino de 40% nos órgãos de governo e de gestão das instituições de ensino superior públicas (a partir de janeiro 2020)	Presidência do IGOT, Conselho de Escola, Comissão Eleitoral	X	X	X	Assegurar que as mulheres representem no mínimo 40% da composição dos órgãos de gestão do IGOT/CEG (Conselho de Escola, CC, CP, Direção do CEG, coordenação de cursos/ciclos)

Áreas de intervenção	Objetivos	Estratégia /medidas /ações a implementar	Pessoas responsáveis	Calendário de implementação			Monitorização e avaliação (metas e indicadores)
				2020	2021	2022	
Recrutamento e trajetória escolar dos estudantes	Diminuir a diferença da percentagem de homens e mulheres nos cursos do IGOT	Garantir representação equilibrada de estudantes (ex: Futurália, embaixadores do IGOT, direção da Associação de Estudantes, etc.)	Presidência do IGOT, AEIGOT	X	X	X	Garantir que as mulheres representem, pelo menos, 40% do total de estudantes que participam nas iniciativas do IGOT realizadas em cada ano; estimular a composição paritária das listas da Associação de Estudantes do IGOT.
		Dar visibilidade aos <i>role models</i> femininos (geógrafas relevantes, nacionais ou estrangeiras)	Presidência do IGOT, CC. Direção do CEG, Equipa GEARING Roles	X	X	X	Mínimo de 1 iniciativa/ano.
	Promover o sucesso escolar e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.	Recolher dados desagregados por sexos, relativos aos resultados escolares e abandono dos cursos.	Serviços académicos do IGOT, Conselho Pedagógico e Coordenadores de Curso	X	X	X	Elaborar um relatório anual dos resultados da monitorização da trajetória escolar dos/as estudantes do IGOT
Recrutamento e Progressão na Carreira Docente e de Investigação	Promover o equilíbrio de género no recrutamento e na progressão das carreiras	Desenvolver programas de mentoria e de incentivo a candidaturas femininas para progressão na carreira científica	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Coordenadores(as) de GIs, Equipa GEARING Roles	X	X	X	Nº de investigadoras/docentes do IGOT/CEG participantes nessas ações (mínimo de 5 participantes).
		Divulgar dados sobre candidaturas e resultados dos concursos por sexo	Direção do CEG, Coordenadores/as de GIs, Projeto GEARING Roles	X	X	X	Relatórios de atividades do IGOT/CEG

Áreas de intervenção	Objetivos	Estratégia /medidas /ações a implementar	Pessoas responsáveis	Calendário de implementação			Monitorização e avaliação (metas e indicadores)
				2020	2021	2022	
Recrutamento e Progressão na Carreira Docente e de Investigação	Promover o equilíbrio de género no recrutamento e na progressão das carreiras	Garantir a representação equilibrada nos júris de provas académicas e de concursos para recrutamento de docentes e investigadores	Conselho Científico, Presidência do IGOT	X	X	X	Garantir, até 2022, que as mulheres representem 40% dos membros dos júris de provas académicas e de concursos para recrutamento de docentes e investigadores/as.
Género e investigação	Promover a participação das mulheres na liderança de projetos de investigação	Estimular a coordenação em projetos FCT e outros (ex: formações para research funding skills)	Direção do CEG, Coordenadores/as de GIs	X	X	X	40% dos projetos de investigação (co-)coordenados por mulheres até 2022
	Incluir a perspetiva de género na investigação	Promover ações de formação / seminários/conferências sobre como incluir a perspetiva de género na investigação e reconhecer seu valor em termos de económicos, sociais e de inovação	Direção do CEG, Coordenadores/as de GIs, Projeto GEARING Roles	X	X	X	Mínimo de 2 participantes em formações/ano + avaliação da formação
		Aumentar o nº de publicações e teses que incluam a perspetiva de género	Coord. Projetos, doutorandas/os, mestrandas/os	X	X	X	Mínimo de 12 teses/publicações que integrem a perspetiva de género até ao final de 2022.

Áreas de intervenção	Objetivos	Estratégia /medidas /ações a implementar	Pessoas responsáveis	Calendário de implementação			Monitorização e avaliação (metas e indicadores)
				2020	2021	2022	
Género e investigação	Incluir a perspetiva de género na investigação	Criação do Prémio Isabel André para a Igualdade de Género em Geografia (Prémio bienal)	Direção do CEG	X			Criação/divulgação do Prémio em 2020; início da atribuição do prémio em 2021
	Promover paridade de género nos painéis de conferências e eventos	Definir orientações/mecanismos para assegurar a paridade de género nos painéis de conferências e eventos	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Coordenadores/as de GIs, CC, Coord. Projetos	X	X	X	40% de representação de mulheres nos eventos científicos organizados pelo IGOT/CEG até 2022
	Incluir a perspetiva de género na investigação como critério estratégico de avaliação	Incluir a dimensão do género na investigação, como critério obrigatório das candidaturas financiadas pelo CEG/IGOT (Incluindo financiamento plurianual e projetos) a bolsas de doutoramento, pós-doutoramento e investigador/a	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Coordenadores/as de projetos, Comissão para a Igualdade	X	X	X	Nº de editais de candidatura a bolsas de doutoramento, pós-doutoramento, recrutamento de investigadores/as que incluam a perspetiva de género nos critérios de avaliação da candidatura.
	Garantir critérios de excelência e respeito com as investigadoras e investigadores do IGOT/CEG	Ratificar a Carta Europeia do Investigador (2005) e o Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores (2005)	Conselho Científico, Direção do CEG	X			Efetuar a ratificação até ao final de 2020

Áreas de intervenção	Objetivos	Estratégia /medidas /ações a implementar	Pessoas responsáveis	Calendário de implementação			Monitorização e avaliação (metas e indicadores)
				2020	2021	2022	
Inclusão da perspectiva de género nos curricula dos cursos do IGOT	Promover a Inclusão da perspectiva de género nos curricula dos cursos do IGOT	Promover iniciativas/ações de formação/sensibilização com e para docentes, investigadores e estudantes, para a igualdade de género e <i>soft skills</i>	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Projeto GEARING Roles	X	X	X	1 workshop/ação de sensibilização anual sobre género e diversidade com, pelo menos, 15-20 participantes de todos os graus de ensino + avaliação do workshop
		Introdução da perspectiva de género nos curricula dos cursos do IGOT (quando pertinente)	Coord. Curso, Coord. UC, Docentes	X	X	X	Mínimo de 2 unidades curriculares/ano que incluam perspectiva de género nos conteúdos programáticos; garantir a inclusão de autoras na bibliografia básica das unidades curriculares lecionadas por docentes do IGOT
Conciliação entre trabalho e vida familiar	Promover a conciliação entre trabalho e vida pessoal de homens e mulheres	Ajustar gestão de compromissos e horários letivos ao horário laboral (atender as situações diferenciadas)	Órgãos de Gestão do IGOT/CEG	X	X	X	Garantir que as reuniões sejam efetuadas entre as 9h e as 17h e que não sejam pedidas informações/respostas fora do período normal de trabalho.
		Dar visibilidade aos homens que usufruem da licença de parentalidade	Órgãos de Gestão do IGOT/CEG, Direção Executiva	X	X	X	Produção e divulgação de vídeos de testemunhos positivos em matéria de conciliação do trabalho e vida pessoal; divulgação de informações e direitos no Guia do Acolhimento; 1/ano

Áreas de intervenção	Objetivos	Estratégia /medidas /ações a implementar	Pessoas responsáveis	Calendário de implementação			Monitorização e avaliação (metas e indicadores)
				2020	2021	2022	
Conciliação entre trabalho e vida familiar	Promover a conciliação entre trabalho e vida pessoal de homens e mulheres	Estimular a implementação de um sistema de banco de horas/flexibilização do horário laboral e teletrabalho (Art. 208 Código do Trabalho).	Presidência do IGOT, CC, Direção Executiva	X			Utilização/grau de satisfação
		Tomar medidas de ação positiva para a conciliação entre trabalho e vida familiar dos membros da comunidade do IGOT	Presidência do IGOT	X	X	X	Dar prioridade na Escola de Verão do IGOT e outras atividades de tempos livres, a familiares de membros da comunidade do IGOT; divulgação de vídeos de testemunhos positivos em matéria de conciliação do trabalho e vida pessoal.
		Divulgação da oferta de serviços do programa de ação social da Universidade	Task force	X	X	X	Divulgação no site do IGOT, na secção IGOT+Igual e no Guia de Acolhimento do IGOT em Igualdade de Género

Áreas de intervenção	Objetivos	Estratégia /medidas /ações a implementar	Pessoas responsáveis	Calendário de implementação			Monitorização e avaliação (metas e indicadores)
				2020	2021	2022	
Sexismo e assédio sexual	Garantir um ambiente organizacional baseado no respeito pela integridade e dignidade das pessoas que estudam e trabalham no IGOT	Criar procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual e outras formas de violência de género no local de trabalho (Comissão para a Igualdade)	Presidência do IGOT , Comissão para a Igualdade	X	X	X	Procedimentos criados até ao final de 2020; nº e tipo de queixas recebidas e encaminhamento dado
	Garantir a possibilidade de as pessoas denunciarem situações de discriminação ou assédio sexual ou moral a que estiveram expostas, de forma confidencial e sem represálias	Divulgar procedimentos existentes de denúncia e legislação a esse respeito	Equipa GEARING Roles, Presidência do IGOT	X	X	X	Divulgação no site do IGOT, nos guiões dos cursos, na secção IGOT+Igual, e no Guia de Acolhimento do IGOT em Igualdade de Género

Agradecimentos

A equipa do projeto GEARING Roles agradece aos membros da *task force*, bem como a todos os outros docentes, investigadores, estudantes e profissionais administrativos e técnicos que colaboraram, direta ou indiretamente, na elaboração do diagnóstico e do Plano para a Igualdade de Género.

ANEXO I

Membros da *task force* para a implementação do Plano⁹

Alina Esteves

Amandine Desille

Ana Paula Carreira

Beatriz Moniz

Bernardo Lopes dos Santos

Élmano Ricarte

Elisabete Nunes

Emanuel Marques

Eusébio Reis

Franz Buhr

Jennifer McGarrigle

Jorge Malheiros

José Manuel Simões

Katielle Silva

Margarida Queirós

Maria Helena Esteves

Maria Lucinda Fonseca

Mariana Castro

Mário Vale

Nuno Marques da Costa

Patrícia Abrantes

Prazeres Manuela Martins Marques

Ricardo Coscurão

⁹ Deve referir-se que, além dos membros que atualmente integram a *task force*, fizeram parte dela, desde a sua criação, em junho de 2019, mais quatro pessoas que já não exercem funções no IGOT: Paulo Ferreira (ex-diretor executivo), Susana Siborro (serviços de apoio à investigação), Luís Miranda Alves (serviços de apoio informático) e Raquel Rocha (bolseira de investigação do projeto GEARING Roles). Todos colaboraram, de forma empenhada e entusiasta, na elaboração do diagnóstico e do Plano para a Igualdade de Género que agora se apresenta. A equipa do Projeto GEARING Roles agradece, reconhecida, o seu valioso contributo.

