

Plano para a Igualdade de Género

2025-30



IGOT ULisboa

Comissão para a Igualdade
Setembro 2025

FICHA TÉCNICA

Título

Plano para a Igualdade de Género 2025–30

Entidade responsável

IGOT – Instituto de Geografia e Ordenamento do Território

Universidade de Lisboa

Comissão para a Igualdade do IGOT

Adriana Ciobanu (IGOT ULisboa)

Alina Esteves (IGOT ULisboa)

Manuel Lisboa (NOVA – FCSH)

Margarida Queirós (IGOT ULisboa)

Pedro Areias (IGOT ULisboa)

Pedro P. Santos (IGOT ULisboa)

Sandra Domingues (IGOT ULisboa)

Apoio

Catarina Campos (IGOT ULisboa, tratamento dados)

Maurizio Riccio (IGOT ULisboa, créditos imagem)

ÍNDICE GERAL

1.	O PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO	5
2.	INTRODUÇÃO	6
3.	CONTEXTO INTERNACIONAL E NACIONAL.....	8
4.	ÁREAS PRIORITÁRIAS: REFLEXÃO GERAL SOBRE OS PROGRESSOS	13
5.	RESULTADOS DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO: AVALIAÇÃO ESPECÍFICA.....	17
5.1.	Assuntos académicos / Estudantes	17
5.2.	Projetos de Investigação.....	28
5.3.	Recursos Humanos/Pessoal Docente/Não Docente	30
5.4.	Síntese do Balanço em 4 Áreas Prioritárias	34
6.	SÍNTESE E RECOMENDAÇÕES	37
7.	REFERÊNCIAS	40
8.	PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO IGOT PLANO DE AÇÃO 2025-2030.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Número de estudantes inscritos/as por ciclo de estudos, por sexo, 2020/21 e 2023/24	18
Figura 2. Número de estudantes inscritos/as no 1.º ciclo de estudos, por curso, por sexo, 2020/21 e 2023/24	18
Figura 3. Número de estudantes inscritos/as no 2.º ciclo de estudos, por curso, por sexo, 2020/21 e 2023/24	19
Figura 4. Número de estudantes inscritos/as no 3.º ciclo de estudos, por curso, por sexo, 2020/21 e 2023/24	20
Figura 5. Número de pessoas diplomadas por ciclos de estudos, por sexo, 2020/21 a 2023/24	21
Figura 6. Número de pessoas diplomadas, por curso, por sexo, 2020/21 a 2023/24	22
Figura 7. Número de pessoas diplomadas do 2.º ciclo de estudos, por curso, por sexo, 2020/21 e 2023/24	23
Figura 8. Número de pessoas diplomadas do 3.º ciclo de estudo, por curso, por sexo, 2020/21 e 2023/24	23
Figura 9. Coordenação dos Cursos, por ciclo de estudos, por sexo, 2020/21 e 2021/22	25
Figura 10. Coordenação das Unidades Curriculares, por ciclo de estudos, por sexo, 2021/2022	25
Figura 11. Trabalhos Finais (Orientação) por ciclo de estudos, por sexo, 2021 e 2024	26
Figura 12. Trabalhos Finais (Presidência) por ciclo de estudos, por sexo, 2021 e 2024	27
Figura 13. Trabalhos Finais (Outros Membros) por ciclo de estudos, por sexo, 2021 e 2024	27
Figura 14. Orientações (Orientadores/as) por ciclo de estudos, por sexo, 2020 e 2024	28
Figura 15. Número de pessoas coordenadoras/co-coordenadoras de projetos ativos, por sexo, 2020, 2022 e 2024	29
Figura 16. Número de membros das equipas de investigação de projetos ativos, por sexo, 2020-22-24	30
Figura 17. Pessoal docente, por sexo, 2020 e 2024 (número)	31
Figura 18. Pessoal não docente, por sexo, 2020 e 2024 (número)	31
Figura 19. Número de docentes por categoria, por sexo, 2020 e 2024	32
Figura 20. Número de investigadores/as por categoria, por sexo, 2020 e 2024	33
Figura 21. Absentismo (Dias) por sexo, 2020 e 2024	34

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Coordenação dos Ciclos de estudo, por sexo, 2020/21 e 2023/24	24
Quadro 2. Composição dos Órgãos de Gestão do IGOT, por sexo	34
Quadro 3. Comissões e Responsáveis, por sexo	35

1. O PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

A igualdade de género e a redução das desigualdades são dois dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) – designadamente os ODS 5 e 10. A igualdade e a não discriminação estão na base dos direitos humanos e no centro de um debate atual e essencial para a construção da sociedade. A Universidade de Lisboa está consciente deste desafio, como claramente enuncia na sua Carta de Direitos e Garantias.

Tendo ainda como referencial os direitos humanos fundamentais, o Instituto de Geografia e Ordenamento do Território (IGOT) assume-se, 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 em todas as outras esferas da vida quotidiana.

Em 2020, o IGOT apresentava o seu primeiro Plano para a Igualdade de Género, demonstrando explicitamente o compromisso institucional com a promoção deste desígnio. Através daquele instrumento o IGOT assumiu: i) garantir uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; ii) integrar a perspetiva de género na cultura organizacional do IGOT; iii) assegurar o equilíbrio de género nos órgãos de gestão e nos processos de tomada de decisão; iv) incorporar a dimensão de género na investigação e no ensino; v) proporcionar canais confidenciais para denúncias de discriminação ou assédio. Adicionalmente, o IGOT subscreveu a Carta de Princípios do SAGE (*Systemic Action for Gender Equality*) para a Igualdade de Género no Ensino Superior, comprometendo-se com a implementação dos princípios estabelecidos para a igualdade e diversidade de género.

Tendo chegado a 2025, tornou-se necessário renovar o compromisso do IGOT com o propósito específico da Igualdade de Género. O presente plano é o resultado deste objetivo e tem como orientação atualizar e dar continuidade ao Plano apresentado em 2020, projetando a sua execução até 2030.

2. INTRODUÇÃO

O Plano para a Igualdade de Género do IGOT resulta de um processo iniciado em 2016, com a nomeação de um grupo de trabalho encarregado de efetuar uma Auditoria de Género e apresentar uma Estratégia para a Igualdade de Género para o Instituto. Na sequência, em 2018 foi apresentado um documento que incluiu o diagnóstico da situação e propunha algumas linhas de orientação e estratégia (*Diagnóstico e Estratégia*). Desde então, a promoção da igualdade de oportunidades, como uma garantia de que todos os elementos da comunidade IGOT sejam tratados com respeito e dignidade (lema da Prof^a Maria Lucinda Fonseca na sua candidatura a Presidente do IGOT), não mais deixou de se constituir como um objetivo fundamental da escola.

Com aquele *Diagnóstico e Estratégia*, o IGOT iniciou uma reflexão sobre a cultura de diversidade e inclusão no seio da sua comunidade, concorrendo para desconstruir estereótipos e promover um ambiente de trabalho, investigação, ensino e aprendizagem, inclusivo e dinâmico, onde todas as pessoas são valorizadas, coletiva e individualmente.

Em 2020, a participação do IGOT no Projeto Europeu *GEARING Roles* foi essencial para consolidar o compromisso institucional com a igualdade de género (o Instituto foi uma das seis instituições integrantes de um consórcio responsável pela elaboração, implementação e avaliação de um Plano para a Igualdade de Género). Foi um projeto ambicioso para uma instituição de investigação e ensino superior de pequena dimensão – integrada na maior universidade portuguesa – que culminou, em 2020, com a aprovação do *Plano para a Igualdade de Género do IGOT*.

Além do percurso anterior, a sua vocação integradora de saberes, derivada das múltiplas colaborações na investigação e no ensino com outras entidades, em particular da Universidade de Lisboa, colocou-a também numa posição privilegiada para transmitir valores e impulsionar políticas ativas de tolerância e igualdade de oportunidades.

Salienta-se que o compromisso institucional com a promoção da igualdade de oportunidades, assumido pelos sucessivos Conselhos de Escola e pelos anteriores Presidentes do Instituto (Profs. Maria Lucinda Fonseca e José Manuel Simões), foi renovado pelo atual Presidente, Prof. Mário Vale, que incluiu no seu Programa de Ação o objetivo de promover “um IGOT mais igual,

mais participado, mais crítico, e com melhor qualidade de trabalho para todas e todos”¹. Ainda no Plano de Ação do IGOT “O nosso rumo para o futuro” para o biénio 2023-24 afirma-se que o IGOT “atua no sentido de melhoria da igualdade de oportunidades entre todas as pessoas que integram a sua comunidade, sejam estudantes ou trabalhadores/as, nas áreas do ensino, investigação, e serviços técnico-administrativos” (p. 3). De entre os diversos princípios elencados, consta a diversidade, onde se evidencia “o compromisso em aprender e implementar iniciativas que promovam a igualdade, equidade e a inclusão de estudantes, docentes e membros técnico-administrativos na vida universitária” (p.6).

Neste contexto de alargamento da responsabilidade da construção da “comunidade IGOT” mais equitativa, o presente Plano segue as orientações da presidência do IGOT e renova o anterior, seguindo uma linha estratégica semelhante (sempre que adequado). Salienta-se, porém, que apesar da estrutura e orientação do anterior Plano assentar nos tradicionais binários, a equipa da Comissão para a Igualdade em funções reconhece esta delimitação, mas procura que o atual instrumento alargue o seu âmbito, tendo em vista a promoção de igualdade de oportunidades, independentemente do sexo, género, etnia, nacionalidade, idade, identidade e expressão de género. Defende-se, assim, uma abordagem interseccional, centrada na proteção dos direitos humanos.

A Comissão para a Igualdade do IGOT foi criada como uma das medidas bem-sucedidas do Plano anterior (entre outras iniciativas), portanto, constituída por deliberação do Conselho de Escola do IGOT (Deliberação CE-01/2021, de 12 de maio), nos termos do art.º 14º dos Estatutos do IGOT, considerando a proposta apresentada pela presidência do IGOT. Mais tarde, a constituição da Comissão para a Igualdade seria uma orientação da própria ULisboa (que, entretanto, criou a RIIND, *Rede para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação*).

Sendo um órgão consultivo, a Comissão para a Igualdade (CI) do IGOT (para saber mais: <https://www.igot.ulisboa.pt/igot-igual>) é constituída por sete membros e tem por missão promover e defender a dignidade e integridade da pessoa humana, mormente no que diz respeito ao princípio da igualdade de oportunidades, combatendo qualquer discriminação em razão de ascendência ou descendência familiar, género, orientação sexual, idade, raça ou etnia, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, situação económica ou social, condição física, ou outros fatores de natureza discriminatória, pugnando pela proteção da parentalidade e pela conciliação da vida profissional e familiar de homens e mulheres e recusando quaisquer formas de violência ou assédio (cf. Despacho nº7527/2021, de 29 de julho).

¹ <https://www.igot.ulisboa.pt/mensagem-do-presidente>.

3. CONTEXTO INTERNACIONAL E NACIONAL

Ao nível europeu, o *mainstreaming* de género é assumido como essencial ao modelo de organização social e política, tendo sido adotado como estratégia para promover a igualdade entre mulheres e homens e combater a discriminação de género. Segundo o Conselho da Europa, refere-se à “(re) organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos actores geralmente implicados na decisão política.” (1998: 10).

O objetivo da integração da perspectiva de género nos Estados membros da UE reside na transformação de organizações sociais e institucionais desiguais, em estruturas igualitárias e justas para homens e mulheres. Implica, por isso, a incorporação da perspectiva de género na preparação, implementação, monitorização e avaliação de políticas.

A Constituição da República Portuguesa legitima a igualdade entre homens e mulheres como tarefa fundamental do Estado (art.º 9º da C.R.P., alínea h) e estabelece o tratamento igual de todos os seres humanos através do princípio da igualdade (art.º 13º da C.R.P.). Estabelecido assim o direito ligado ao valor da dignidade humana essencial ao desenvolvimento da sociedade, o reconhecimento expresso das diferenças entre os padrões de vida de homens e de mulheres é um primeiro passo para a integração da perspectiva de género no quotidiano das instituições públicas.

O *mainstreaming* de género nas políticas públicas decorre da aplicação, desde finais dos anos 1990 até à atualidade, de instrumentos que orientam a implementação e operacionalização da igualdade de género, como os cinco “Planos Nacionais para a Igualdade” (áreas estratégicas de intervenção: perspectiva de género nos domínios da governação, e nos domínios prioritários de política, cidadania, violência de género, etc.) e a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 (ENIND), em vigor, que integra três planos de ação.

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 estabelecer o quadro e as condições operacionais para a integração da perspetiva de género e colocá-la em prática no local de trabalho, a todos os níveis (Parlamento Europeu, 2017).

De acordo com Oliveira e Villas-Boas (2012, p.123), um plano de igualdade de género é constituído por um conjunto de medidas corretivas, desenhadas a partir de um diagnóstico de situação e direcionadas para alcançar, numa determinada entidade, a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, eliminando a discriminação em função do sexo. Neles são identificadas ações estratégicas em termos de igualdade de género, por um período definido. Podem incluir indicadores para medir o seu sucesso e, por isso, pressupõem monitorização e avaliação. Naturalmente, espera-se que contribuam para a alteração de práticas e de comportamentos nas instituições, estimulando culturas de paridade.

Nas instituições de investigação e ensino superior, os planos e outros instrumentos afins, bem como as respetivas abordagens, são diversos, pois dependem do contexto (tipo de organização, cultura, região, etc.) em que são concebidos e implementados e das disparidades e especificidades 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, EIGE), tem sustentado a adoção de Planos de Igualdade de Género, [para saber mais: 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 – em matéria de igualdade de género – espera que pelo menos três objetivos sejam atingidos nas instituições de investigação e ensino superior: promover a igualdade nas carreiras científicas; garantir o equilíbrio de género nos processos e órgãos de tomada de decisão; integrar a dimensão de género na pesquisa e inovação, tendo em conta as características biológicas e sociais de mulheres e homens.

Em Portugal, já existe um número considerável de instituições de investigação e ensino superior que dispõem de um Plano de Igualdade de Género, de um Plano de Ação de Género ou de outro instrumento similar. No contexto universitário nacional, salientam-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 e Plano para a Igualdade de Género 2012-2025) 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, ao nível das universidades e/ou das respetivas faculdades e institutos, encontram-se disponíveis informações sobre Planos para a Igualdade de Género (e similares)² nas seguintes instituições: Universidade de Lisboa; Instituto de Geografia e Ordenamento do Território da Universidade de Lisboa (IGOT ULisboa); Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (ISEG ULisboa); Universidade de Aveiro; Universidade do Porto; ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa; Universidade do Minho; Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa (NOVA FCSH); Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

A Universidade de Lisboa estabeleceu orientações, ao nível central, para a promoção da igualdade de género. Atualmente, dispõe um *Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação*, cujo objetivo é “desenvolver uma estrutura, uma cultura e um conjunto de ações que permitam criar e monitorizar a igualdade de oportunidades e a redução de desigualdades na ULisboa, incluindo as decorrentes do género”. Pode ainda ler-se no referido Plano (Universidade de Lisboa, 2022, p.3):

Entre os objetivos a atingir com este Plano estão o reforço e consolidação da igualdade de género, no que se refere a docentes e investigadores/as, trabalhadores/as administrativos/as e técnicos/as e estudantes, nos vários níveis da estrutura organizacional; o desenvolvimento de mecanismos que permitam uma efetiva igualdade de oportunidades e inclusão na vida universitária de quem detenha menos recursos ou apresente alguma forma de deficiência ou incapacidade; e o combate a todas as formas de discriminação, sejam as baseadas no sexo e na identidade de género, ou em outros aspetos como a orientação sexual, condição étnico-racial, religião ou crença, nacionalidade, grupo social ou opinião política.

O *Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação* da ULisboa destina-se a enquadrar um conjunto de orientações gerais para as Escolas (e Serviços) da Universidade de Lisboa. No âmbito da sua autonomia, cada escola pode ter o seu próprio plano “ou adaptar e desenvolver este plano tendo em conta as suas condições específicas, em especial no que toca às vertentes relacionadas com as atividades de Ensino e Investigação” (Universidade de Lisboa, 2022, p.4).

Ao nível global da Universidade de Lisboa, “o acompanhamento das medidas associadas à implementação do *Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação* da Universidade de Lisboa cabe à Rede para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (RIIND) da ULisboa”. Esta rede é constituída por um/a representante de cada Escola (também

² Lista indicativa, não exaustiva.

dos Serviços Centrais e dos Serviços de Ação Social), e dirigida pelo Reitor, ou por um membro designado da equipa reitoral. A RIIND tem ainda por missão “promover a troca de experiências, ações e recomendações por forma a contribuir para uma universidade inclusiva no seu todo” (p.4).

O processo de elaboração do anterior Plano para a Igualdade de Género do IGOT tomou como referência as orientações do *GEAR Tool* (EIGE, 2016)³, 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 reportou-se a 31 de dezembro de 2018 no que respeita aos dados estatísticos desagregados por sexo, e ainda a um inquérito online efetuado, em 2019, aos/às docentes e investigadores/as da Universidade de Lisboa. O Plano foi apresentado e aprovado em 2020⁴.

Depois da realização do diagnóstico, definiram-se os objetivos, as áreas de intervenção, as medidas e ações, o calendário de execução e os órgãos responsáveis pela sua implementação, bem como as metas a atingir e respetiva monitorização e avaliação. Salienta-se que o processo de elaboração do Plano foi co-construído com dirigentes do Instituto e representantes dos/as estudantes, docentes, investigadores/as e trabalhadores/as administrativos/as e técnicos/as.

Com o encerramento do projeto que lhe deu origem, o Plano foi concluído. Ao longo dos cinco anos da sua vigência, a grande parte das medidas previstas foi implementada. O presente Plano atualiza o anterior, seguindo também as orientações do *Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação* da Universidade de Lisboa. Incorpora ainda sugestões e recomendações de diferentes membros da comunidade IGOT, desenvolvimentos recentes derivados das reuniões da RIIND e das atuais orientações de política e estratégias do IGOT. O seu horizonte temporal estende-se por mais 5 anos, até 2030.

A secção seguinte resulta do exercício de avaliação das áreas consideradas prioritárias no anterior plano do IGOT. Como referido, de uma forma geral, as metas foram cumpridas, sendo que não se pode concluir que elas continuarão a dar bons resultados se o trabalho iniciado pelo anterior Plano não for continuado.

Refira-se que a pandemia provocada pela COVID 19 teve, por um lado, impactos significativos para a aplicação imediata das medidas do Plano para a Igualdade de Género. Por outro lado, registaram-se possivelmente impactos diferenciados, entre homens e mulheres que não são imediata e facilmente observáveis (na saúde e bem-estar de discentes e docentes, na

³ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

⁴ Disponível em:

<https://www.igot.ulisboa.pt/sites/default/files/documents/document/2022/pgeigotigual.pdf>

produtividade científica diferenciada entre homens e mulheres, na redução do desempenho das estudantes, etc.).

4. ÁREAS PRIORITÁRIAS: REFLEXÃO GERAL SOBRE OS PROGRESSOS

O Plano para a Igualdade de Género do IGOT, que vigorou desde 2020, contemplou dimensões de atuação e objetivos específicos que deram origem a 35 medidas e ações, com responsáveis designados para a sua implementação, e estabeleceu um calendário de execução. As oito áreas prioritárias de intervenção identificadas no Plano resumem os domínios consensuais que necessitavam de interveniência:

1. Missão e Cultura Organizacional do IGOT;
2. Liderança e participação nos órgãos de gestão da Escola;
3. Recrutamento e trajetória escolar dos estudantes;
4. Recrutamento e Progressão na Carreira Docente e de Investigação;
5. Género e investigação;
6. Inclusão da perspetiva de género nos curricula dos cursos do IGOT;
7. Conciliação entre trabalho e vida pessoal;
8. Sexismo e assédio sexual.

Os respetivos objetivos, ações, responsáveis, calendarização, metas e indicadores propostos que estruturaram o Plano em 2020 revelaram-se adequados e úteis, tanto para uma reflexão sobre os progressos alcançados, como para evidenciar as fragilidades que ainda persistem.

Constata-se que as condições para a sua realização foram muito favoráveis, num contexto de vontade política e de disponibilidade de financiamento. Acresce que a estratégia participativa adotada na elaboração do Plano foi fundamental para gerar consensos e promover o envolvimento institucional necessário para a sua posterior implementação. A avaliação do grau de execução das suas oito áreas estratégicas é globalmente positiva, dado o cumprimento de uma parte importante das ações previstas: 80% foram executadas/cumpridas (28 em 35 ações) e 20% (7 em 35 ações) não foram executadas ou foram parcialmente executadas.

Missão e Cultura Organizacional do IGOT. Neste domínio, as estratégias/medidas e ações definidas (igualdade de género na missão e valores do IGOT, e no guia/manual de acolhimento – em igualdade de género–, divulgação do plano, sua implementação e avaliação, documentos estratégicos, criação da Comissão para a Igualdade, recolha sistemática de informação desagregada por sexo, promoção de intercâmbio de experiências e práticas de formação,

aplicação de linguagem inclusiva nos documentos) foram integralmente cumpridas. Não foram promovidas reuniões da “task force” (equipa de projeto) do Plano uma vez que aquela estrutura deixou de existir, em resultado do termo do projeto GEARING Roles; todavia, a Comissão para a Igualdade do IGOT tomou a seu cargo esta responsabilidade. No que respeita à medida de inclusão no “Guia do Estudante” (constituído por um conjunto de instruções no menu “Guia Académico” na página internet do IGOT – <https://www.igot.ulisboa.pt/1-ano-1-vez>) de informações relativas à promoção da igualdade de género, estas não se encontram presentes. Porém, a Comissão para a Igualdade do IGOT marca anualmente a sua presença na sessão de boas-vindas a novos estudantes das licenciaturas (Geografia e PGT), onde disponibiliza esse tipo de instruções.

O website oficial do IGOT disponibiliza um separador (<https://www.igot.ulisboa.pt/igot-igual>) onde se encontra um conjunto de informações e documentos úteis que traduzem a atual orientação de igualdade do IGOT. Um alerta, porém, deve ficar registado. Atualmente, a página online oficial do IGOT não está totalmente alinhada para uma Comunicação inclusiva (ferramenta que procura garantir que todas as pessoas têm acesso à informação de forma acessível e compreensível, sensível às questões de género, optando por formas neutras, abrangentes e representativas de tratamento) e de acordo com as orientações da FCT (para mais informações: https://www.fct.pt/wp-content/uploads/2023/11/Guia_para_uma_Comunicacao_Inclusiva.pdf).

Liderança e participação nos órgãos de gestão da Escola. Nesta área de intervenção, o IGOT e o CEG passaram a cumprir a lei da representação equilibrada que introduz o limiar feminino de 40% nos seus órgãos de governo e de gestão.

Recrutamento e trajetória escolar de estudantes. A diminuição das diferenças de percentagem de pessoas do sexo masculino e feminino nos cursos do IGOT, nomeadamente, a representação equilibrada de estudantes em eventos, os modelos de referência (“role models”), a monitorização do sucesso escolar e do abandono, são possíveis devido ao facto dos serviços do IGOT já fazerem recolha de informação discriminada por sexo. Quanto ao recrutamento, continua a verificar-se a preponderância da entrada de estudantes do sexo masculino com forte incidência nos cursos iniciais (sobretudo no 1º ciclo) do IGOT. Esta tendência vai-se esbatendo nos ciclos de estudo subsequentes.

Recrutamento e Progressão na Carreira Docente e de Investigação. Neste domínio, as estratégias definidas – desenvolver programas de mentoria e de incentivo a candidaturas femininas para progressão na carreira; divulgação de dados de resultados dos concursos por sexo; garantir representação equilibrada nos júris de provas –, à exceção da primeira, têm estado a ser aplicadas. Formalmente, os programas de mentoria para mulheres docentes e investigadoras não estão em vigor no IGOT, embora a perceção geral seja a de um ambiente de incentivo à sua participação ativa e liderança de projetos.

Género e investigação. Esta área de intervenção não teve adesão formal nas medidas “promover formação em competências de coordenação de projetos”, e “formação sobre a inclusão da perspetiva de género na investigação”. Foram implementadas ações para “aumentar o número de teses com a perspetiva de género” e “criar o Prémio Isabel André para a igualdade de género em Geografia”. É de assinalar que têm surgido – ainda que timidamente – dissertações com perspetiva de género (um mínimo de uma por ano) em resultado da sensibilização para as epistemologias feministas, e o referido Prémio foi efetivamente criado – tendo já decorrido a sua segunda edição, revelando o êxito desta medida. Assinala-se, porém, o número reduzido de submissões a este prémio, revelando a necessidade de continuar a promover esta medida, tal como a anterior.

Já as ações “orientações para assegurar a paridade de género nos eventos”, “explicitar nos editais de candidaturas” e a “ratificação da Carta Europeia do Investigador e o Código de Conduta para recrutamento de investigadores” foram inteiramente cumpridas.

Inclusão da perspetiva de género nos curricula dos cursos do IGOT. Neste domínio, não aconteceram formalmente “ações de formação para as *soft skills*” (competências comportamentais) orientadas para a comunidade IGOT no tema da igualdade de género. A estratégia da introdução da perspetiva de género nos curricula dos cursos do IGOT (quando pertinente) tem sido minimamente aplicada, seja pelas orientações do Conselho Pedagógico e do Conselho Científico para as coordenações de ciclo, de curso e de unidades curriculares para a preocupação com a introdução nos programas das UC de bibliografia produzida por mulheres na ciência, pelos cuidados na constituição de grupos paritários por géneros para realização de trabalhos, e pela introdução de módulos sobre metodologias e conteúdos com perspetiva de género em alguns dos programas. Destacam-se as unidades curriculares “Género e Geografia” como opção dos Mestrados de Geografia Humana e do Ensino da Geografia e ainda “Metodologias Qualitativas II” no Doutoramento em Geografia Humana onde se introduziu um

módulo sobre epistemologias feministas.

Conciliação entre trabalho e vida pessoal. Esta área de intervenção tem sido cumprida, seja na gestão de horários laborais, nas licenças de parentalidade, no banco de horas, nas ações positivas, e na divulgação de ofertas de serviços de ação social da universidade (sendo esta última a que gera mais dificuldade na atualização do website do IGOT).

Sexismo e assédio sexual. Estão criados todos procedimentos de denúncia ou apresentação de participações e têm sido divulgadas as respetivas ações (<https://www.igot.ulisboa.pt/igot-igual>). Até à data não existem denúncias de sexismo e assédio.

5. RESULTADOS DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO: AVALIAÇÃO ESPECÍFICA

Para um balanço mais detalhado do sucesso do Plano (2020) desde a sua vigência até à atualidade usaram-se os dados fornecidos pelos três serviços do IGOT (Unidade de Gestão Académica, Unidade de Apoio à Investigação Científica e Unidade de Recursos Humanos) discriminados por sexo para os anos disponíveis. Estes dados permitem um cruzamento com a maioria das medidas do plano e, sempre que necessário, recorreu-se à página web oficial do IGOT para recolha de informação adicional.

Os dados absolutos apresentados revelam uma maior presença de pessoas do sexo masculino, por exemplo, nas coordenações e orientações de cursos e de unidades curriculares, todavia, em termos relativos, observa-se uma tendência generalizada para a paridade (representação mínima de 40% de cada sexo).

5.1. Assuntos académicos / Estudantes

No que diz respeito ao número de Estudantes inscritos/as por ciclo de estudos (Figura 1), os dados mostram uma manutenção relativa de estudantes do sexo feminino, com ligeiros ajustamentos nos diferentes ciclos (por exemplo, 168 para 169 no 1º ciclo e 110 para 92 no 2º ciclo). No entanto, destaca-se um crescimento expressivo da inscrição de homens no 1º ciclo, passando de 318 para 346 estudantes. Também no 2º ciclo se verifica um aumento entre os homens (de 106 para 135), enquanto no 3º ciclo os valores se mantêm estáveis ou ligeiramente decrescentes para ambos os sexos. Em termos globais, os estudantes do sexo masculino continuam a representar a maioria nas inscrições, sobretudo no 1º ciclo, reforçando a tendência de maior presença masculina no início dos percursos académicos, enquanto a presença feminina se mantém mais equilibrada com ligeiras quebras nos ciclos superiores.

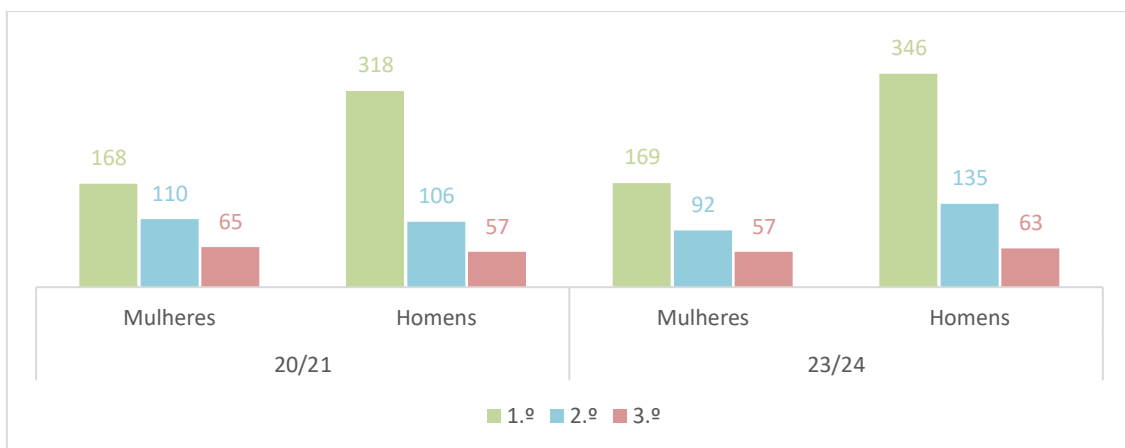


Figura 1. Número de estudantes inscritos/as por ciclo de estudos, por sexo, 2020/21 e 2023/24

Na Figura 2 representa-se a composição de género dos cursos do 1.º ciclo. As inscrições mostram, como referido, a preferência pelo IGOT de pessoas do sexo masculino. No curso de Geografia, observa-se um aumento tanto nas inscrições femininas (de 123 para 137) como masculinas (de 206 para 215), mantendo-se uma expressiva maioria masculina. Já no curso de Planeamento e Gestão do Território, há uma redução significativa no número de mulheres inscritas (de 45 para 32), enquanto o número de homens cresce (de 112 para 131), acentuando ainda mais o desequilíbrio de género neste domínio. Evidencia-se, por conseguinte, uma tendência de crescimento da presença masculina em ambos os cursos, especialmente em Planeamento, onde a sub-representação feminina em termos absolutos se agravou no período analisado. Esta atratividade pode relacionar-se com a perceção da associação das ofertas do IGOT a cursos mais técnicos (trabalho de campo, tecnologias espaciais, deteção remota, modelação espacial com *drones*, etc.), correspondendo a representações de imagens operacionais e masculinizadas dos cursos.

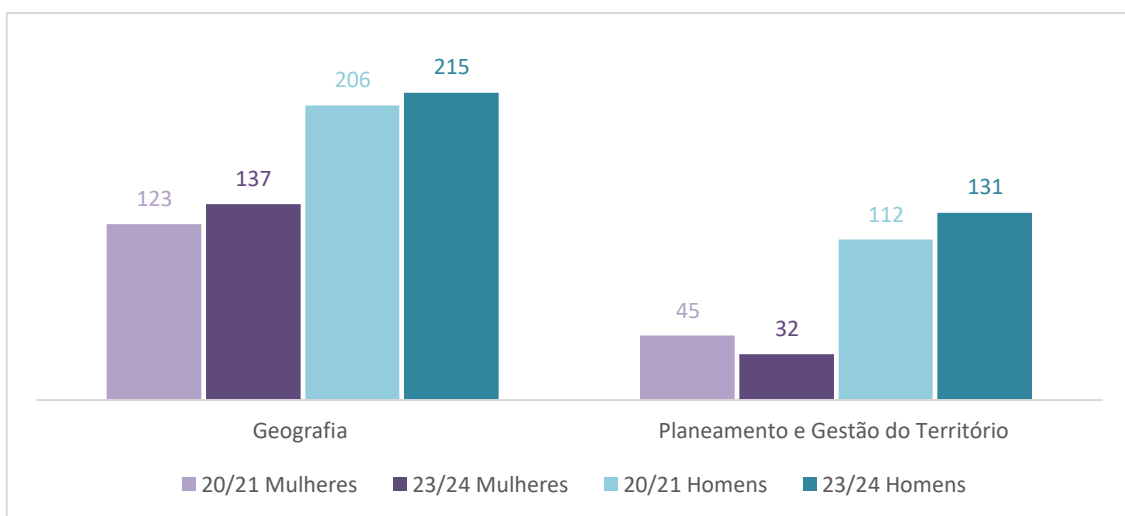


Figura 2. Número de estudantes inscritos/as no 1.º ciclo de estudos, por curso, por sexo, 2020/21 e 2023/24

Na continuação da análise das Inscrições nos ciclos seguintes do IGOT (Figuras 3 e 4), a tendência mantém-se, embora mais diluída à medida que se avança nos ciclos de estudo. As exceções no 2º ciclo verificam-se nos cursos de mestrado de Ensino de Geografia, e de Turismo, ambos com uma maior representação do sexo feminino, possivelmente associadas às áreas “mais suaves” das ciências. No 3º ciclo, os cursos de Geografia, de Migrações e de Turismo apresentam maior desequilíbrio de género com maior peso para a sua procura por mulheres, enquanto os restantes se apresentam ligeiramente mais equilibrados. No geral, os dados da Figura 3 revelam uma tendência de crescimento das Inscrições masculinas e manutenção ou ligeiro decréscimo da presença feminina, o que reforça desigualdades de género em vários cursos do 2º ciclo. Já na Figura 4, os dados mostram uma distribuição relativamente equilibrada entre sexos, com oscilações específicas por curso e uma ligeira tendência de aumento da presença masculina em alguns programas de doutoramento.

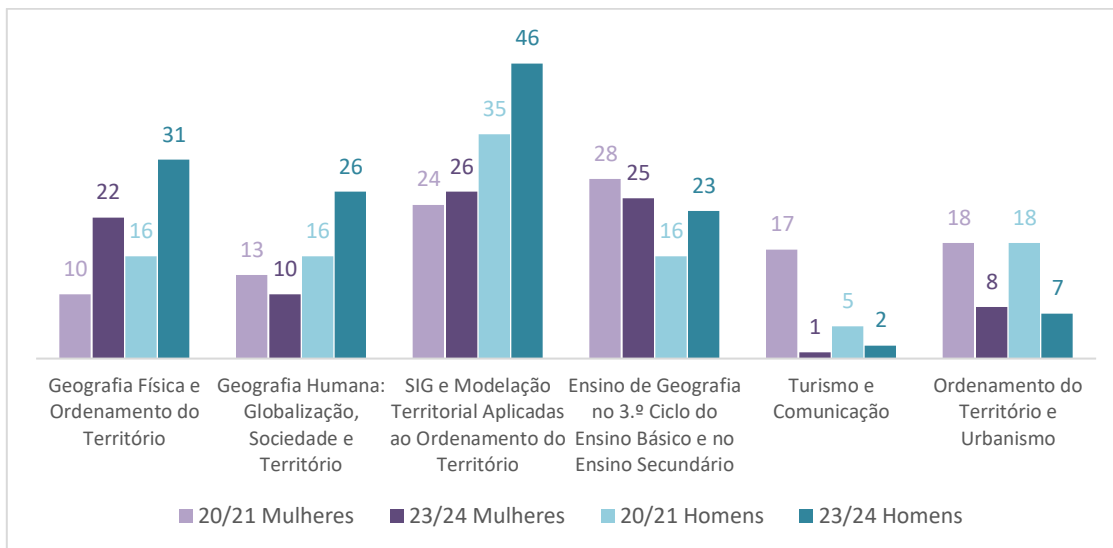


Figura 3. Número de estudantes inscritos/as no 2.º ciclo de estudos, por curso, por sexo, 2020/21 e 2023/24

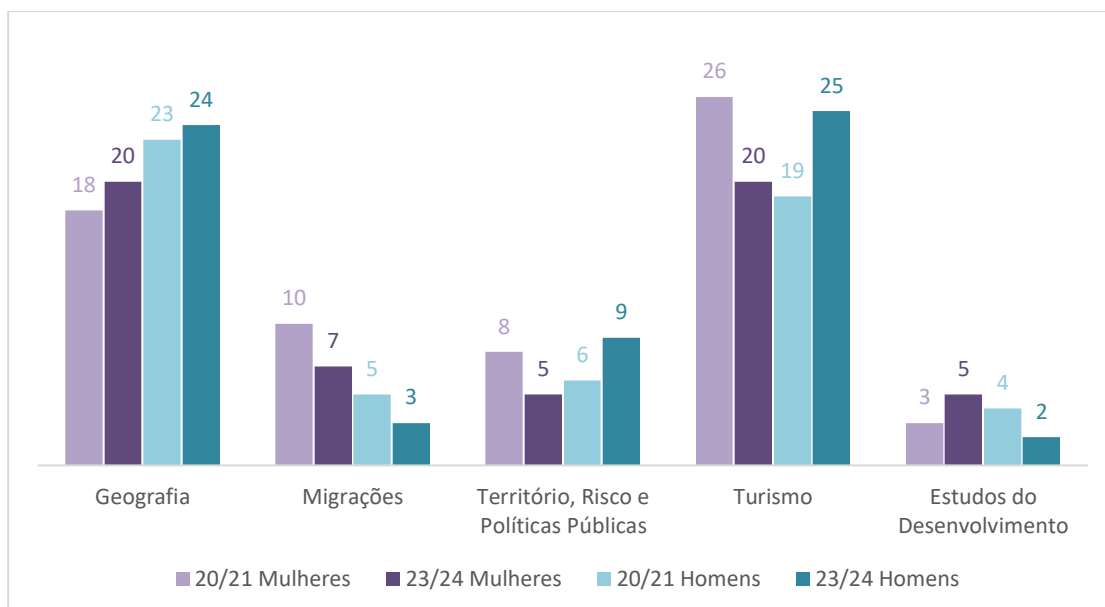


Figura 4. Número de estudantes inscritos/as no 3.º ciclo de estudos, por curso, por sexo, 2020/21 e 2023/24

Como se pode observar na Figura 5, verifica-se um incremento de pessoas Diplomadas em ambos os géneros. Contudo, entre 2020/21 e 2023/24 manteve-se um predomínio masculino no 1.º ciclo/licenciatura (49 mulheres e 83 homens, em 2023/24), tendência que se acentuou no 2.º ciclo/mestrado (25 mulheres e 35 homens, em 2023/24). No 3.º ciclo/doutoramento, regista-se um ligeiro predomínio de mulheres diplomadas (9 mulheres para 6 homens em 2023/24, enquanto em 2020/21 eram 4 em ambos). Considerando os dados do quadriénio 2020/21 – 2023/24, diplomaram-se nos 3 ciclos de estudos do IGOT um total de 677 estudantes, sendo 281 mulheres (41,5%) e 396 homens (58,5%). A proporção entre os dois sexos apresenta maior equilíbrio no 2º ciclo com 46,7% de mulheres e 53,3% de homens. O maior desequilíbrio encontra-se no 1º ciclo com 37,8% de mulheres e 62,2% de homens. No 3º ciclo predominam as diplomadas (60,5%) comparativamente aos diplomados (39,5%).

Em síntese, entre 2020/21 e 2023/24, registou-se um aumento no número de pessoas diplomadas em todos os ciclos de estudos e para ambos os sexos. No 1.º e 2.º ciclos, os homens continuam a ser maioria e apresentam um crescimento mais acentuado, passando de 68 para 83 diplomados no 1º ciclo e de 22 para 35 no 2º ciclo. As mulheres também aumentam ligeiramente nesses ciclos, mas de forma menos expressiva. Já no 3º ciclo, embora os números sejam mais baixos, verifica-se uma inversão: as mulheres passam de 4 para 9 diplomadas, ultrapassando os homens (que passam de 4 para 6). Esta evolução sugere uma tendência positiva na qualificação feminina nos graus mais avançados, embora a desigualdade de género se mantenha nos dois primeiros ciclos.

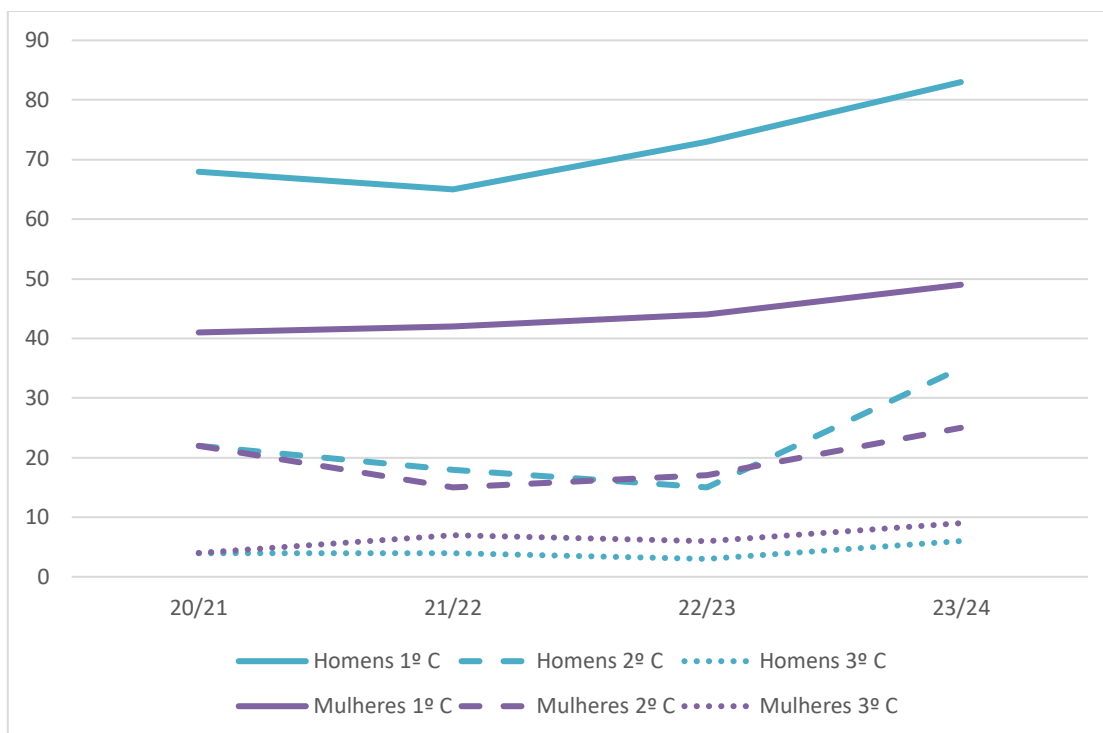


Figura 5. Número de pessoas diplomadas por ciclos de estudos, por sexo, 2020/21 a 2023/24

Nos Cursos de Licenciatura (Figura 6), a diferença entre homens diplomados e mulheres diplomadas acentuou-se em 2023/24 no curso de Planeamento e Gestão do Território (24 mulheres para 34 homens, face a 10 de cada género em 2020/21). No curso de Geografia manteve-se a diferença proporcionalmente favorável aos homens (49 para 44 mulheres em 2023/24). Assim, entre 2020/21 e 2023/24, o número de diplomados no 1º ciclo de estudos aumentou nos cursos do IGOT, sobretudo entre os homens. Em Geografia, ambos os sexos registaram um crescimento, mantendo-se, no entanto, a predominância masculina. Já no curso de Planeamento e Gestão do Território, o número de mulheres manteve-se inalterado (10 diplomadas), enquanto os homens passaram de 24 para 34, reforçando uma desigualdade de género já existente. Os dados revelam uma persistente sub-representação feminina em Planeamento e Gestão do Território e uma tendência geral de crescimento nos diplomados do sexo masculino.

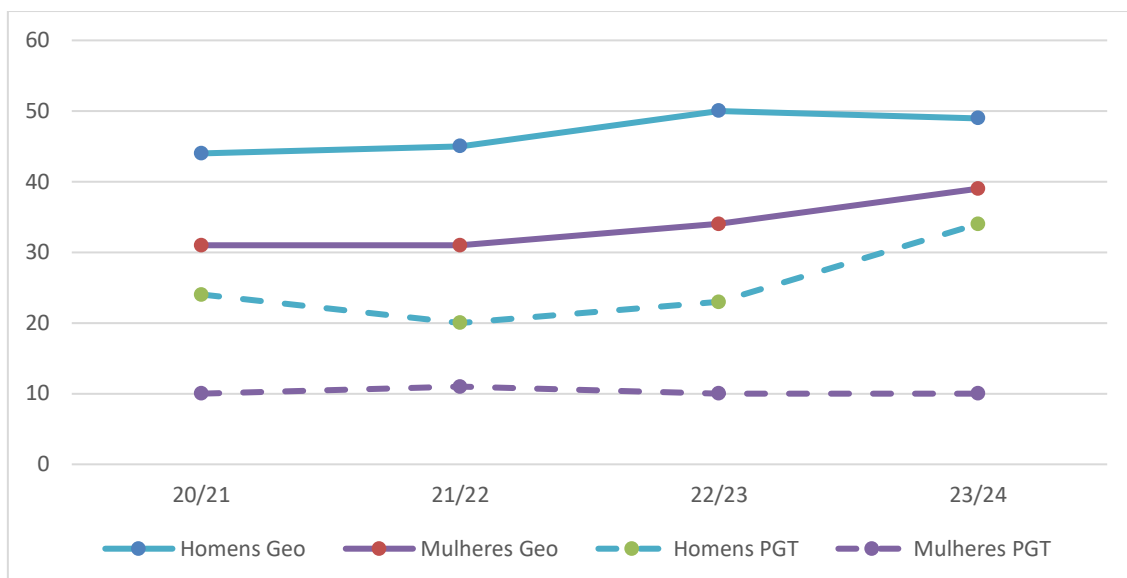


Figura 6. Número de pessoas diplomadas, por curso, por sexo, 2020/21 a 2023/24

A Figura 7 revela variações significativas no número de pessoas diplomadas do 2º Ciclo de Estudos entre 2020/21 e 2023/24, com destaque para SIG e Modelação Territorial Aplicados ao Ordenamento do Território, onde se registou o maior número em 2023/24, tanto entre mulheres (14) como entre homens (11). Em Geografia Física e Ordenamento do Território, os homens destacam-se em 2023/24 (8 diplomados), enquanto as mulheres continuam sub-representadas (apenas 4 diplomadas). No curso de Geografia Humana, há equilíbrio de género em 2023/24, com 5 pessoas diplomadas de cada sexo. Em Ensino de Geografia, há um aumento geral, sobretudo entre os homens. Já em Turismo e Comunicação, os números mantêm-se baixos e equilibrados. O curso de Ordenamento do Território e Urbanismo não teve diplomados/as em 2023/24, apesar de um número considerável em 2020/21. Em geral, observa-se um aumento de pessoas diplomadas em alguns cursos e uma crescente paridade de género em áreas específicas, embora persistam assimetrias.

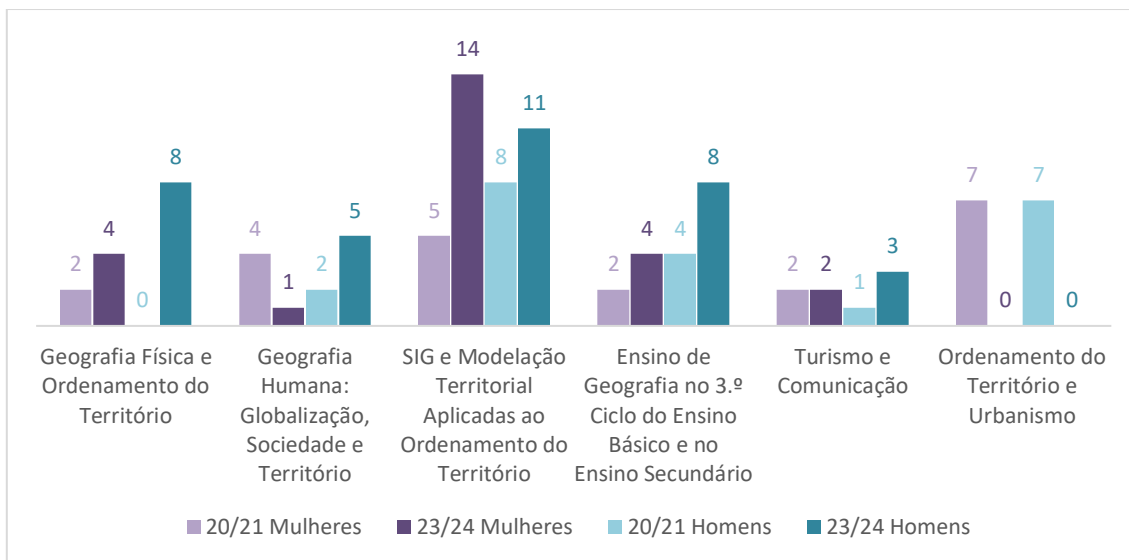


Figura 7. Número de pessoas diplomadas do 2.º ciclo de estudos, por curso, por sexo, 2020/21 e 2023/24

A Figura 8 ilustra a evolução do número de pessoas diplomadas no 3.º Ciclo de Estudos entre 2020/21 e 2023/24, com ligeiras variações entre cursos e entre sexos. O curso de doutoramento em Geografia apresenta um crescimento equilibrado, com 3 pessoas doutoradas de cada sexo em 2023/24. Em Turismo, também se verifica um equilíbrio, com aumento nas pessoas diplomadas de ambos os sexos. Já em Território, Risco e Políticas Públicas, o número de diplomadas mulheres aumentou ligeiramente, enquanto o número de homens se manteve baixo. Em Migrações, houve apenas uma diplomada em 2020/21 e nenhum diplomado em 2023/24. O curso de Estudos do Desenvolvimento destacou-se por ter apenas mulheres diplomadas (2) em 2023/24 e nenhum diplomado em 2020/21. Verifica-se, assim, uma leve tendência de crescimento nas qualificações de 3.º ciclo, com maior presença feminina em alguns cursos e equilíbrio de género noutros, embora os números absolutos permaneçam baixos.

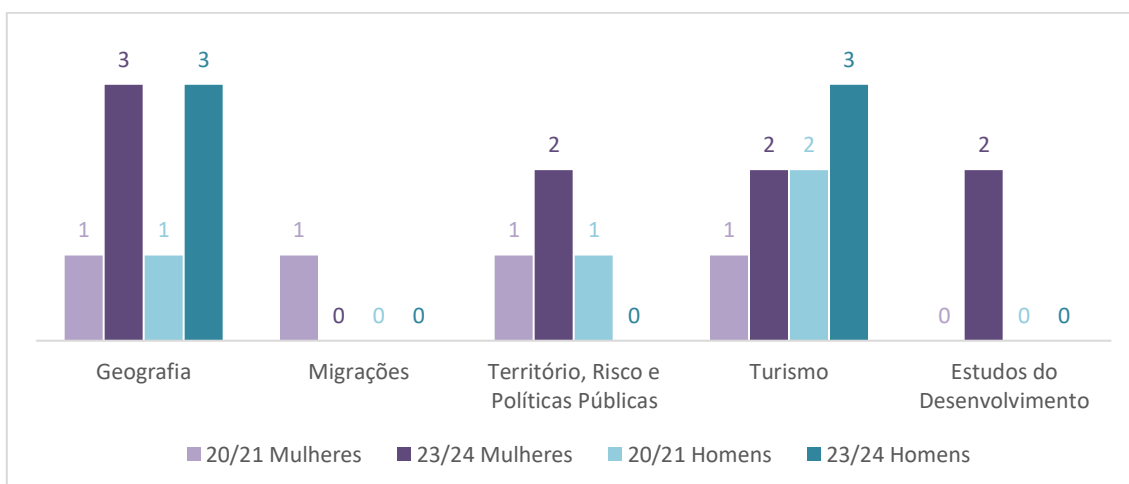


Figura 8. Número de pessoas diplomadas do 3.º ciclo de estudo, por curso, por sexo, 2020/21 e 2023/24

Na Coordenação de Ciclos de Estudos (Quadro 1), verifica-se uma paridade de género na coordenação dos 1º e 2º ciclos, com a presença equilibrada de uma mulher e um homem em cada ano letivo em análise. No entanto, no 3º ciclo, observa-se uma alternância de géneros: em 2020/21, a coordenação foi assegurada por uma mulher, enquanto em 2023/24 passou a ser assegurada por um homem. Observa-se uma evolução positiva no aumento da presença feminina na coordenação dos ciclos de estudo. Em todos os ciclos apenas uma pessoa exerce a coordenação por ano, o que limita a diversidade, mas os dados revelam um esforço de equilíbrio entre mulheres e homens nas funções de responsabilidade académica.

Quadro 1. Coordenação dos Ciclos de estudo, por sexo, 2020/21 e 2023/24

(Considerou-se a coordenação geral de cursos e representantes do IGOT na coordenação de cursos em parceria)

	2020/21	21/22	22/23	23/24	20/21	21/22	22/23	23/24
	Mulheres	Mulheres	Mulheres	Mulheres	Homens	Homens	Homens	Homens
1.º Ciclo	0	0	0	1	1	1	1	0
2.º Ciclo	0	0	0	1	1	1	1	0
3.º Ciclo	1	1	1	0	0	0	0	1

A distribuição da Coordenação dos Cursos (considerando a coordenação geral de cursos e representantes do IGOT na coordenação de cursos em parceria) por sexo, nos anos letivos de 2020/21 e 2021/22 (Figura 9), revela uma clara desigualdade de género a favor dos homens. Em 2020/21, os homens coordenavam maioritariamente os cursos do 2º (5) e 3º ciclos (4), enquanto as mulheres estavam mais presentes no 1º ciclo (2), com presença reduzida nos restantes ciclos (apenas 1 em cada). No ano seguinte, 2021/22, verifica-se uma ligeira melhoria na distribuição feminina, com as mulheres a coordenarem dois cursos tanto no 1º como no 2º ciclo e mantendo uma no 3º ciclo. Contudo, os homens continuam a liderar no 2º e 3º ciclos (com 4 coordenações em cada). Estes dados apontam para uma representação feminina inferior nas coordenações dos ciclos superiores, ainda que com sinais de progressão no envolvimento das mulheres.

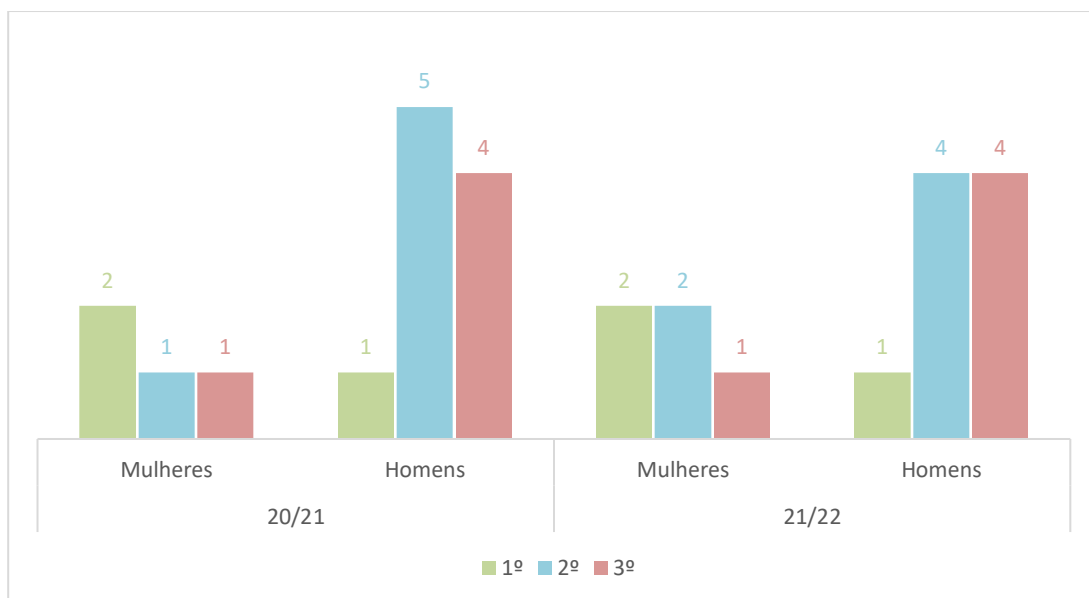


Figura 9. Coordenação dos Cursos, por ciclo de estudos, por sexo, 2020/21 e 2021/22

Na coordenação de Unidades Curriculares (Figura 10), dispõem-se de dados para 2021/22, havendo predomínio masculino em todos os ciclos de estudos, totalizando 147 homens e 72 mulheres. Em todos os ciclos, os homens coordenaram mais unidades curriculares do que as mulheres: no 1º ciclo, 59 contra 33; no 2º ciclo, 73 contra 32; e no 3º ciclo, 15 contra apenas 7. No total, os homens assumiram a coordenação de 147 unidades, mais do dobro das 72 coordenadas por mulheres. Pode afirmar-se que estes dados evidenciam uma sub-representação feminina nas funções de coordenação curricular, transversal aos três ciclos de estudo.

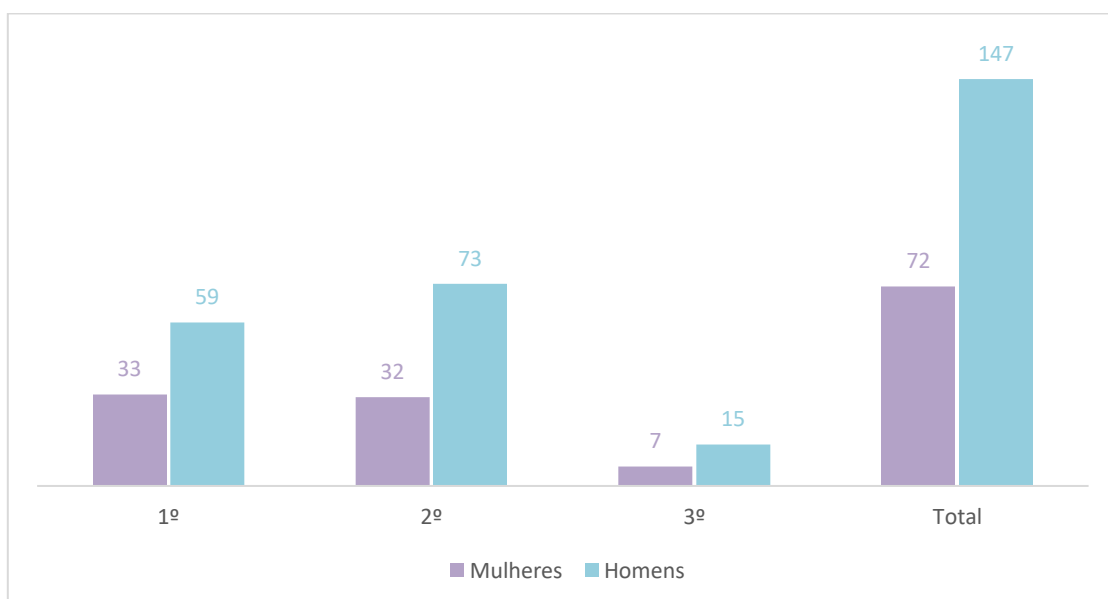


Figura 10. Coordenação das Unidades Curriculares, por ciclo de estudos, por sexo, 2021/2022

Quanto à Orientação de trabalhos finais (Figura 11), no 2º ciclo o número de orientações realizadas por mulheres manteve-se estável (24 em 2021 e 25 em 2024), enquanto entre os homens se verificou um crescimento significativo, passando de 46 para 54 orientações. No 3º ciclo, ambos os sexos aumentaram a sua participação na orientação de trabalhos: os homens duplicaram (passaram de 9 para 18 orientações), e as mulheres triplicaram, aumentando de 3 para 12. Evidencia-se assim uma tendência de crescimento na participação masculina na orientação de trabalhos finais, particularmente acentuada no 2º ciclo, mas sobretudo uma expansão muito relevante da orientação feminina no 3º ciclo, ainda que em valores absolutos mais baixos.

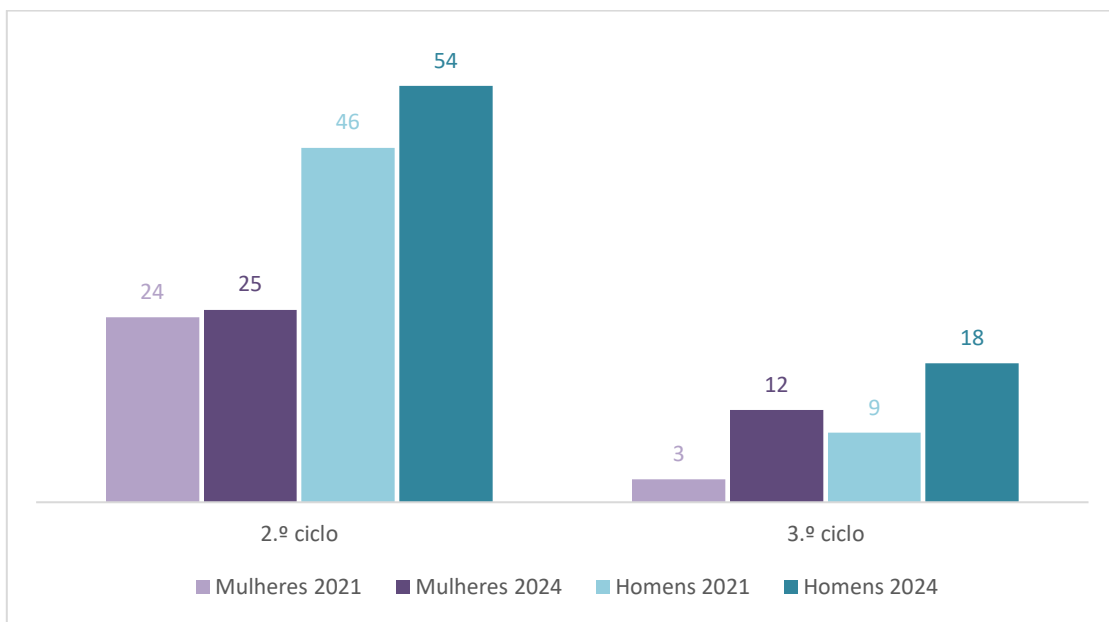


Figura 11. Trabalhos Finais (Orientação) por ciclo de estudos, por sexo, 2021 e 2024

Na Presidência de Júris de trabalhos finais (Figura 12) verificou-se um incremento de presidentes homens e mulheres em ambos os ciclos, tendo-se mantido uma diferença ligeira a favor dos homens, que somaram 33 presidências face a 27 pelas mulheres em 2024. Com maior detalhe observa-se – no 2º ciclo – um crescimento moderado tanto nas presidências exercidas por mulheres (de 24 para 27), como por homens (de 30 para 33), mantendo-se uma pequena maioria masculina. No que respeita ao 3º ciclo, o número de presidências por homens dilatou-se (de 7 para 11), e o número de presidências por mulheres aumentou de 1 para 4. Conclui-se haver uma presença masculina bem mais expressiva, especialmente no 3º ciclo, apesar do progresso registado pelas mulheres.

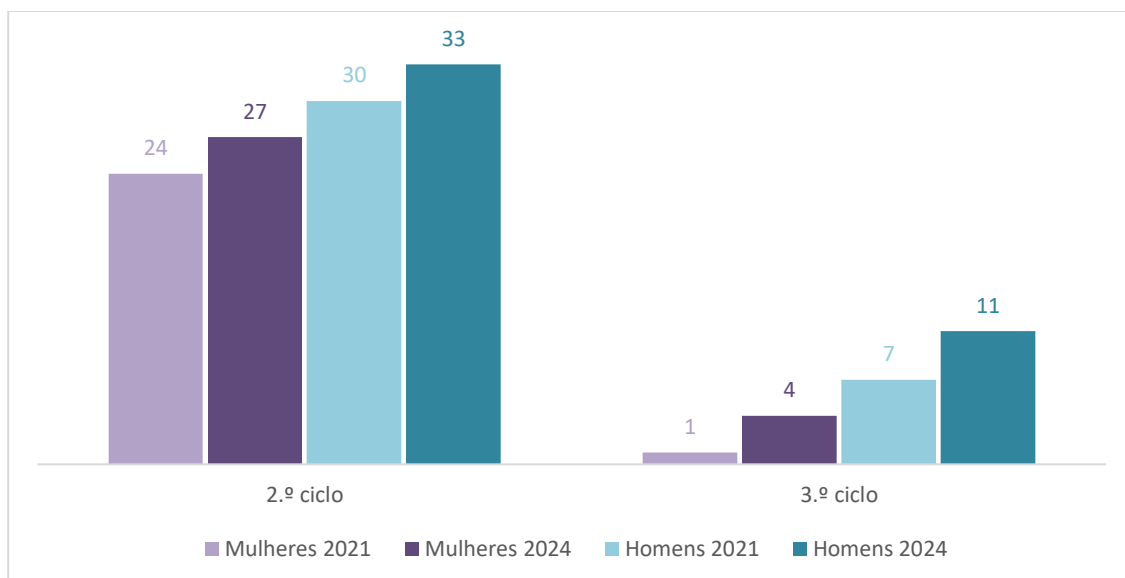


Figura 12. Trabalhos Finais (Presidência) por ciclo de estudos, por sexo, 2021 e 2024

A distribuição da participação de docentes como “outros membros” em Júris de trabalhos finais, por ciclo de estudos e sexo, nos anos de 2021 e 2023, está representada na Figura 13. No 2º ciclo, observa-se uma diminuição na participação de mulheres (de 59 para 47), mas a participação dos homens também decresce, embora de forma menos expressiva em termos absolutos (de 64 para 45). No 3º ciclo, os valores mantêm-se relativamente estáveis, com pequenas variações: as mulheres aumentam ligeiramente a sua presença em júris (de 19 para 21) e os homens reduzem-na na mesma proporção (de 21 para 19). A distribuição analisada indica uma redução global da participação em júris no 2º ciclo, particularmente entre as mulheres, e uma manutenção do equilíbrio de género no 3º ciclo, com números muito próximos entre homens e mulheres.

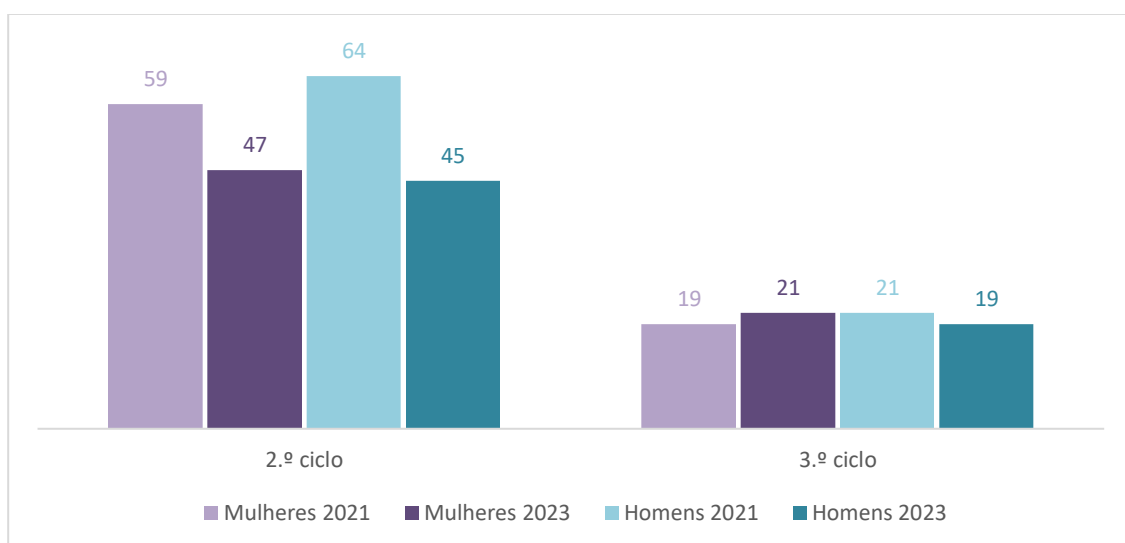


Figura 13. Trabalhos Finais (Outros Membros) por ciclo de estudos, por sexo, 2021 e 2024

No que diz respeito Orientações de trabalhos finais nos 2º e 3º ciclos de estudos (Figura 14), observa-se uma estabilidade total no 2º ciclo: as mulheres mantêm 55 orientações e os homens 28, em ambos os anos. Já no 3º ciclo, o padrão repete-se, com 19 orientações atribuídas a mulheres e 11 a homens, tanto em 2020 como em 2024. Os dados descritos revelam uma predominância das mulheres na orientação de trabalhos em ambos os ciclos, particularmente evidente no 2º ciclo, onde quase o dobro das orientações é realizado por docentes do sexo feminino.

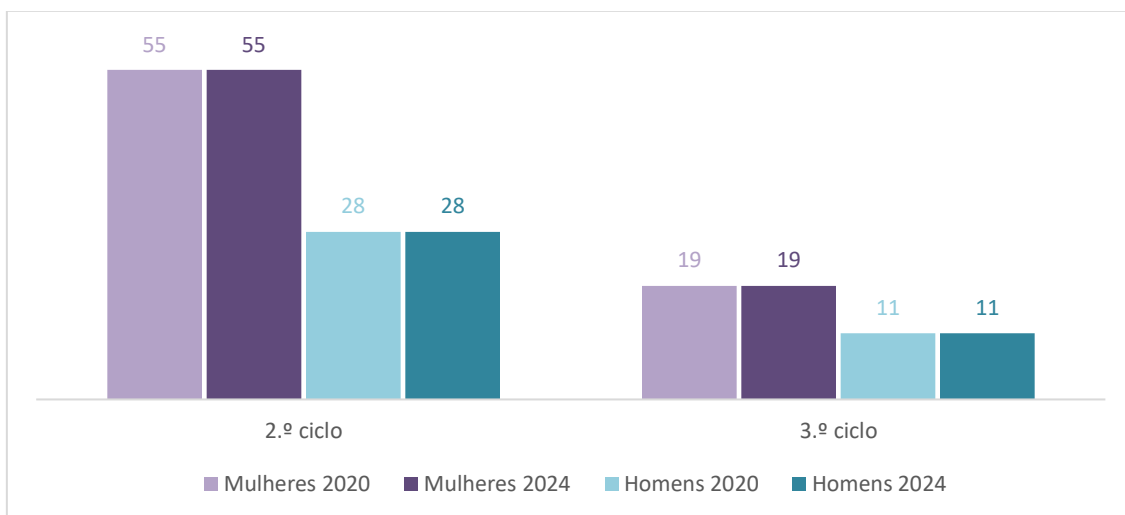


Figura 14. Orientações (Orientadores/as) por ciclo de estudos, por sexo, 2020 e 2024

5.2. Projetos de Investigação

De acordo com o *Relatório de Atividades e Contas* do IGOT para 2024 (p. 59), em 2024 deu-se um aumento de candidaturas a concursos nacionais FCT, IC&DT, Exploratórios e Sciene4Policy e DUT (22 para 32), processo que foi acompanhado por um crescimento da participação feminina na coordenação de propostas (de 4 para 6). Porém, de acordo com a mesma fonte, no que respeita aos projetos internacionais, a representação feminina nas candidaturas caiu de 12 para 5 (p. 59).

O *Relatório de Atividades e Contas* do IGOT para 2024 (p. 65) ainda refere que no que respeita a bolsas BI Licenciado, registou-se um aumento no número de bolseiras face a 2023 (de 8 para 9). No domínio da prestação de serviços deu-se uma diminuição no que concerne à participação feminina, sendo que o número de contratos celebrados por investigadoras passou de 4 em 2023 para 1 em 2024 (uma redução de 75%).

Destacam-se já em 2025 as menções honrosas atribuídas a duas investigadoras (Prémios

Científicos da ULisboa/CGD 2025 na área da Geografia e Território). Embora não tenham ganho o prémio principal, os reconhecimentos especiais atribuídos representam um reconhecimento do mérito pelo seu trabalho científico.

De seguida analisam-se os dados fornecidos pelos serviços de apoio à investigação científica do IGOT. A Figura 15 incide sobre a Coordenação de Projetos científicos ativos. Salienta-se o predomínio de investigadores do sexo masculino que se mantém de 2020 para 2024, mas com um decréscimo (23 em 2020 para 13 homens em 2024), havendo, pelo contrário, nesses anos um aumento sucessivo de coordenação de projetos por mulheres (4 em 2020 para 9 em 2024). Trata-se de um resultado extremamente positivo em matéria de igualdade de género, ainda que num contexto de redução do número de projetos, em parte justificado pela incapacidade da FCT lançar e encerrar os concursos numa base anual.

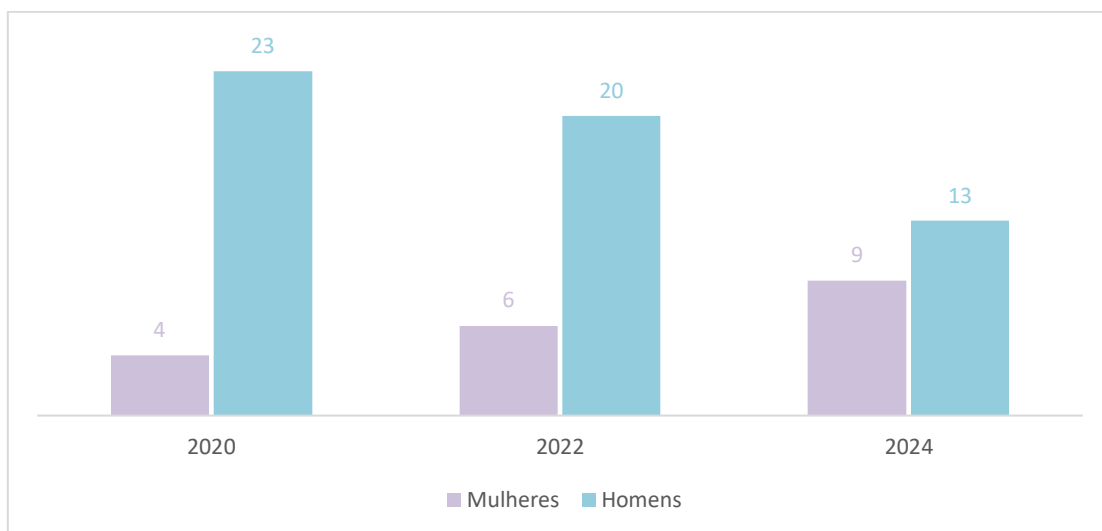


Figura 15. Número de pessoas coordenadoras/co-coordenadoras de projetos ativos, por sexo, 2020-22-24

Nas Equipas de investigação de projetos (Figura 16), o IGOT tem presenciado uma redução dos membros de equipa em ambos os géneros, entre 2020 e 2024, porém a tendência que se verifica é a de um maior equilíbrio de género: em 2020 eram 26 mulheres e 35 homens, e em 2024 são 9 membros de ambos os géneros. Os dados disponibilizados indicam uma diminuição global da participação em projetos de investigação, mas também um progresso claro em termos de igualdade de género nas equipas.

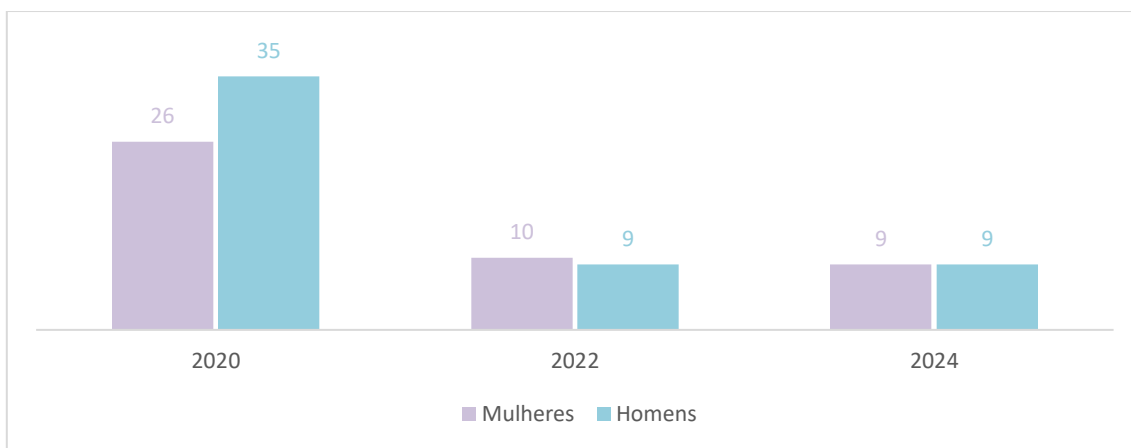


Figura 16. Número de membros das equipas de investigação de projetos ativos, por sexo, 2020-22-24

5.3. Recursos Humanos/Pessoal Docente/Não Docente

Nesta secção, a análise dos recursos humanos inclui tanto docentes de carreira como docentes convidados/as. Embora a igualdade de género deva ser garantida em todos os grupos docentes, considera-se que a prioridade do IGOT sobre a igualdade de género deve centrar-se no pessoal de carreira. Este mesmo princípio deveria aplicar-se aos/às investigadores/as com vínculo contratual, e relativamente aos/às investigadores/as convidados/as e bolseiros/as de investigação.

No domínio dos recursos humanos verifica-se uma diferença expressiva entre pessoal docente (PD) e pessoal não docente (PND). Em 2020, registavam-se 19 mulheres e 38 homens (Pessoal Docente), e em 2024 o número de mulheres manteve-se em 19 e os homens passaram para 41 (Figura 17). Esta evolução revela uma estagnação na presença feminina no corpo docente, contrastando com um crescimento contínuo da presença masculina, o que contribui para o agravamento da desigualdade de género na composição do pessoal docente ao longo do período analisado.

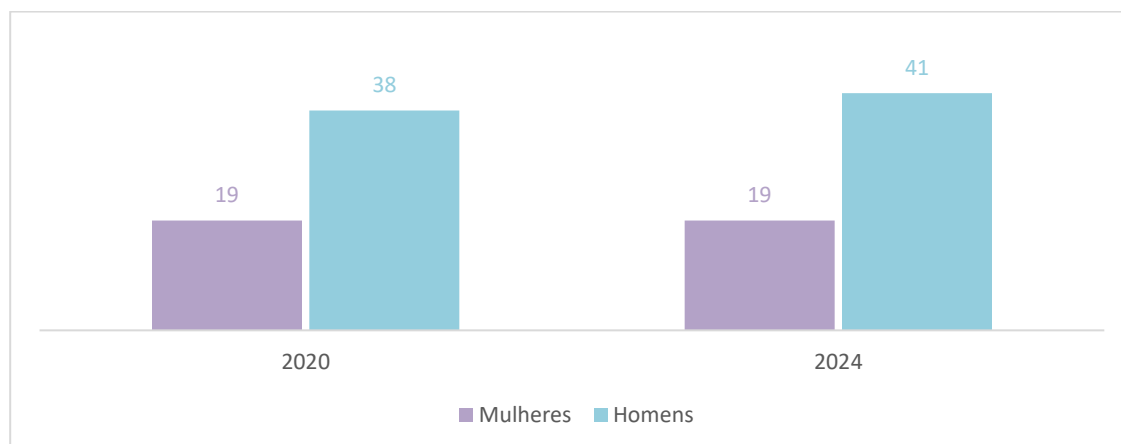


Figura 17. Pessoal docente, por sexo, 2020 e 2024 (número)

A evolução do número de Pessoal Não Docente por sexo, entre 2020 e 2024, representada na Figura 18, revela que, no que diz respeito ao PND ocorre o inverso, havendo um predomínio de mulheres e uma sub-representação de homens: 12 mulheres e 4 homens em 2020 e, 16 mulheres e 5 homens em 2024. Os valores indicam uma expansão geral do número de funcionários/as não docentes no IGOT no período dos 4 anos. Apesar deste crescimento em ambos os sexos, as mulheres continuam a representar a maioria expressiva do pessoal não docente, reforçando a sua predominância neste grupo profissional. A tendência revela, assim, uma continuidade na feminização destas funções, ainda que com uma ligeira aproximação da presença masculina.

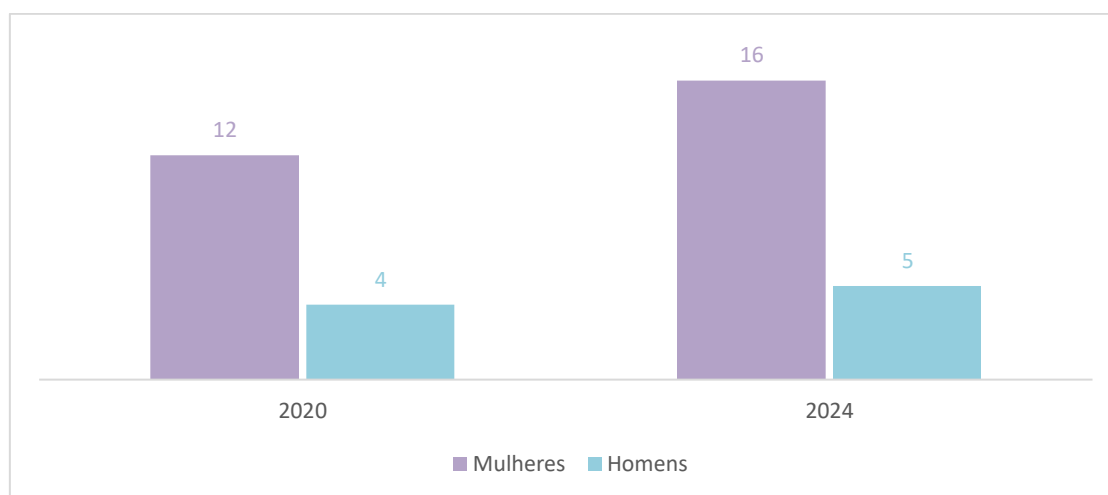


Figura 18. Pessoal não docente, por sexo, 2020 e 2024 (número)

A Figura 19 apresenta a distribuição do número de pessoas na Carreira Docente, por categoria e por sexo, nos anos de 2020 e 2024. Em ambas as datas, os homens são maioria nas categorias superiores, como Catedrático e Associado com Agregação, onde a presença feminina se mantém residual. A categoria de Professor Auxiliar destaca-se pelo maior equilíbrio de género, com 7 mulheres e 7 homens em 2020, mantendo-se o número de mulheres em 2024, enquanto o número de homens desce para 8. Na categoria Professor Associado, nota-se uma ligeira redução do número de mulheres (de 3 para 2) e um aumento entre os homens (de 5 para 7), acentuando a disparidade. Já na categoria de Auxiliar Convocado, regista-se a entrada de mulheres (0 para 1) e um crescimento ligeiramente superior entre os homens (de 2 para 4); na carreira de Assistente, os dados exprimem também a forte presença masculina. No geral, e em termos absolutos, deteta-se uma persistente sub-representação feminina nas categorias mais

elevadas e uma ligeira tendência de crescimento masculino nas restantes, evidenciando as desigualdades estruturais na progressão na carreira.

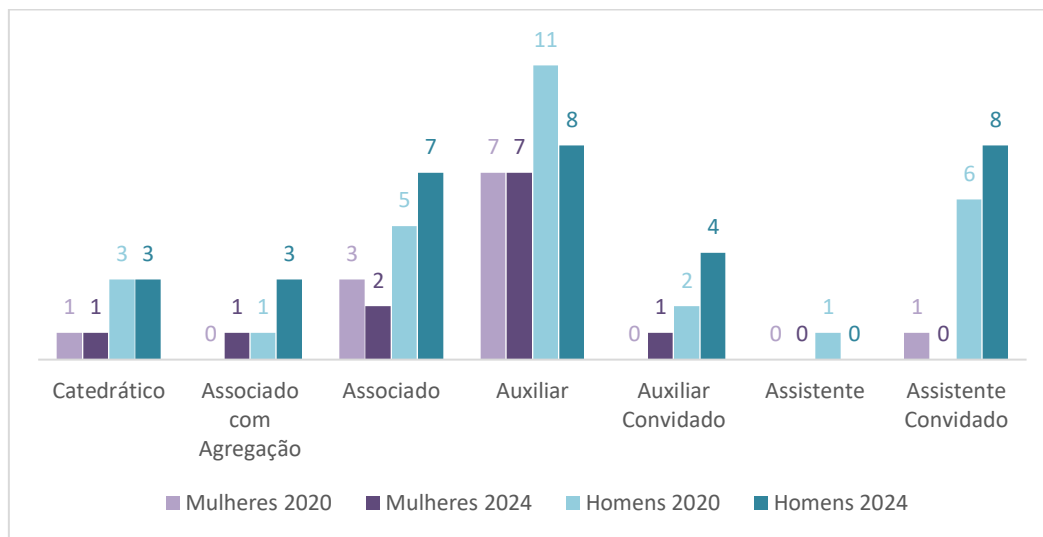


Figura 19. Número de docentes por categoria, por sexo, 2020 e 2024

Ainda por categorias, mas na carreira de Investigação (Figura 20), os dados exprimem uma forte presença masculina nas categorias de Assistente Convidado e Investigador Júnior, com aumentos entre 2020 e 2024 (de 6 para 8 no primeiro caso e de 8 para 2 no segundo, embora com redução). Entre as mulheres, destaca-se o crescimento na categoria de Investigador Júnior, de 4 para 5, enquanto em Investigador Auxiliar se regista uma ligeira redução (de 3 para 2).

De acordo com o *Relatório de Atividades e Contas* do IGOT para 2024 (p.58), no âmbito do Concurso Estímulo ao Emprego Científico Individual, das 8 candidaturas submetidas para investigador júnior, 5 eram de mulheres; na categoria de investigador auxiliar as duas únicas candidaturas submetidas eram de mulheres. Algumas categorias, como Assistente, Investigador Auxiliar Convidado e Assistente de Investigação Convidado, mantêm valores residuais ou nulos para ambos os sexos, com exceção de uma presença masculina em 2024 no último caso. Observa-se, por conseguinte, uma concentração de homens nas posições mais frequentes, com as mulheres a manterem uma presença mais modesta e, em alguns casos, decrescente, o que evidencia desequilíbrios de género persistentes nas categorias de investigação e assistentes de investigação.

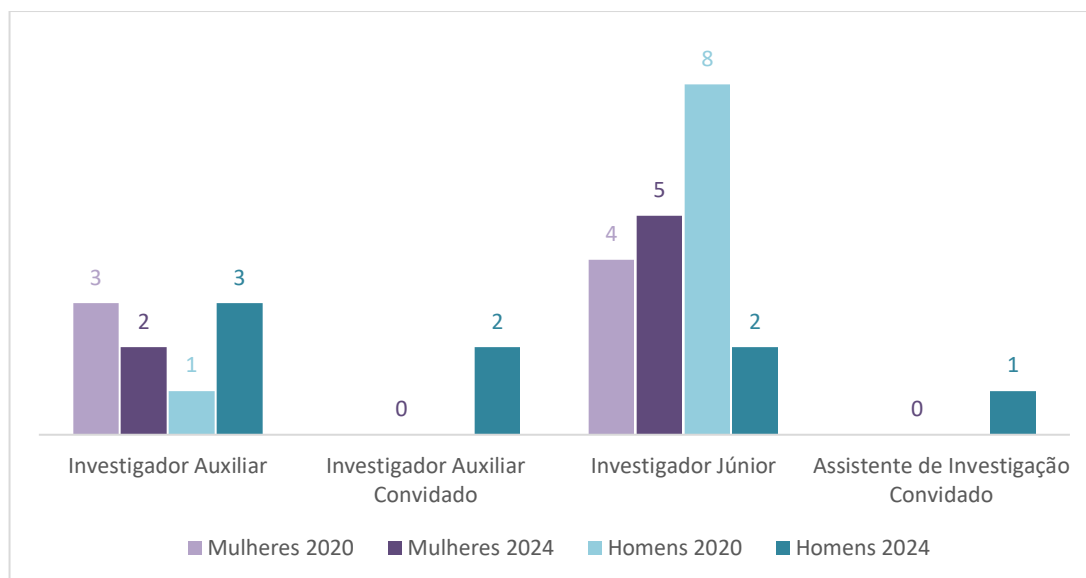


Figura 20. Número de investigadores/as por categoria, por sexo, 2020 e 2024

Finalmente, considerando o Absentismo em número de dias (Figura 21), pode-se concluir que se verificou uma forte queda em todas as formas de absentismo (a doença era o principal motivo e quase desaparece e a proteção parental deixa de ser registada). Em síntese, em 2024 os dados de absentismo continuam a revelar diferenças marcadas entre mulheres e homens. As mulheres totalizaram 269 dias de ausência, sobretudo por doença (264 dias), valor que aumentou face a 2020. Em contrapartida, registou-se uma redução acentuada dos dias associados a proteção parental. Já os homens apresentaram uma diminuição muito significativa do absentismo: em 2024 foram contabilizados apenas 3 dias (todos por doença), quando em 2020 se tinham registado 141 dias. Esta discrepância pode refletir uma distribuição desigual das responsabilidades familiares e/ou diferenças no reporte e classificação das ausências. Ainda assim, a explicação mais plausível para a variação observada nos homens é a ocorrência excecional em 2020 de um acidente envolvendo um elemento do pessoal administrativo, que inflacionou o número de dias por motivos de saúde.

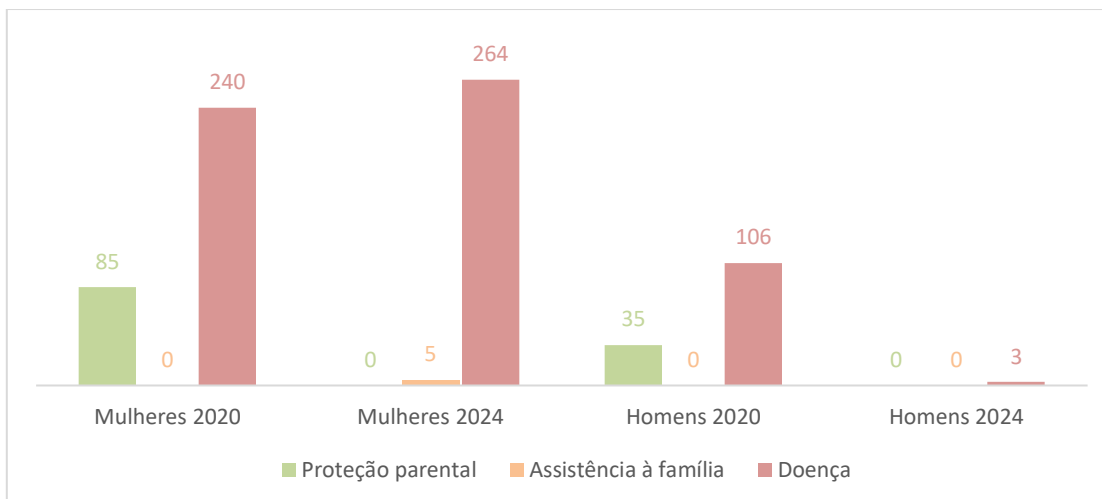


Figura 21. Absentismo (Dias) por sexo, 2020 e 2024

5.4. Síntese do Balanço em 4 Áreas Prioritárias

Os principais resultados do balanço efetuado sintetizam-se segundo 4 áreas prioritárias:

Recrutamento, retenção e progressão na carreira e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. À data de elaboração do diagnóstico que serviu de base à construção do Plano para a Igualdade de Género (publicado 2020), o IGOT não possuía um programa de ação para promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar da sua comunidade, limitando-se a cumprir as disposições legais relativas à licença de parentalidade e de apoio a familiares dependentes. Hoje, para além da aplicação da lei, as ações positivas neste sentido apontadas no Plano estão a fomentar um maior equilíbrio (ex. os editais para recrutamento alinhados com a linguagem inclusiva; não são enviados emails institucionais antes e após as horas laborais; não se marcam reuniões de trabalho às horas de dar assistência às famílias, o que acontecia frequentemente).

Liderança e participação nos órgãos de gestão do Instituto e da Universidade. Tomando como referência a situação à data da divulgação do Plano, em 2020, verificava-se uma sub-representação das mulheres nos órgãos de gestão do IGOT (na direção do Centro de Estudos Geográficos e no Conselho Científico do IGOT, as mulheres representavam, respetivamente, apenas 25% e 23% dos seus membros). Atualmente, a situação melhorou, pois, todos os órgãos em que os seus membros são eleitos verifica-se o critério dos 40% para a paridade. O Quadro 2 ilustra a situação atual em números absolutos (<https://www.igot.ulisboa.pt/orgaos>, consultado em julho 2025).

Quadro 2. Composição dos Órgãos de Gestão do IGOT, por sexo

Composição dos Órgãos de Gestão do IGOT, por sexo	Total	H	M	Presidência
Direção IGOT (Presidente e Vice-Presidentes)	3	2	1	H
Conselho de Gestão (Presidente e Vogais)	4	3	1	H
Conselho Científico (Presidente, Docentes e Investigadores CEG)	13	8	5	H
Conselho de Escola (Presidente, Docentes, Não Docentes e Estudantes)	11	6	5	M
Conselho Pedagógico (Presidente, Docentes e Estudantes)	6	3	3	H

Verifica-se, porém, ainda uma predominância masculina na composição e liderança dos principais órgãos do IGOT. A Direção, o Conselho de Gestão, o Conselho Científico e o Conselho Pedagógico têm todos presidência masculina para além de uma maioria de membros do sexo masculino (entre 66% e 75%). O único órgão com presidência feminina é o Conselho de Escola, que também apresenta a composição mais equilibrada (55% homens e 45% mulheres). Apesar de os membros da Direção serem 3, um dos géneros será sempre 1, pelo que atualmente, a sub-representação das mulheres é mais acentuada na Direção do IGOT; já no Conselho de Gestão, apenas uma mulher integra este órgão. Esta distribuição revela um padrão de desigualdade de género atual nas estruturas de poder e decisão, com as mulheres em minoria, tanto na participação como no exercício da presidência, à exceção de um caso.

O Quadro 3 (<https://www.igot.ulisboa.pt/comissoes-e-responsaveis>, consultado em julho 2025) revela uma distribuição relativamente equilibrada entre homens e mulheres nas comissões e seus/suas responsáveis, contudo com algumas variações. A Comissão de Ética tem uma composição equilibrada (3 homens e 3 mulheres), enquanto a Comissão para a Igualdade conta com maioria feminina (4 mulheres e 3 homens), o que é expectável pois o número de membros na sua composição é ímpar. Por outro lado, há comissões exclusivamente masculinas, como o Concurso Especial de Acesso para Maiores de 23 Anos e a de Necessidades Educativas Especiais; mas em contrapartida nos Programas de Mobilidade, a única responsável é uma mulher. No Projeto Nós Propomos, há ligeira maioria masculina (4 homens e 3 mulheres). Embora haja sinais de equilíbrio, observa-se ainda a ausência de mulheres em determinadas áreas específicas, o que indica persistência de desigualdades na distribuição de membros e responsabilidades.

Quadro 3. Comissões e Responsáveis, por sexo

Comissões e Responsáveis, por sexo	Total	H	M
Comissão de Avaliação Interna	5	3	2
Comissão de Ética	6	3	3
Comissão para a Igualdade	7	3	4
Grupo de Trabalho Rede Alumni	3	2	1
Concurso Especial de Acesso, Maiores de 23 Anos	2	2	
Necessidades Educativas Especiais	1	1	
Programas de Mobilidade	1		1
Projeto Nós Propomos	7	4	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, observava-se uma situação contrastada entre os estudos e projetos internacionais e os de âmbito nacional: 75% dos projetos com financiamento competitivo internacional eram coordenados por mulheres; em contrapartida, no caso de projetos nacionais (financiados pela FCT) e de estudos de consultoria, os homens correspondiam, respetivamente, à totalidade e a 93,1% dos investigadores responsáveis. Atualmente encontramos um maior equilíbrio na coordenação de projetos internacionais, mas as prestações de serviços continuam a estar concentradas nos homens. Presentemente em alguns dos planos de estudo dos cursos oferecidos pelo IGOT (sobretudo nos 2º e 3º ciclos) já é perceptível a perspetiva de género havendo uma orientação informal por parte dos Órgãos do Instituto para garantir a igualdade de género na coordenação de cursos, unidades curriculares, orientação de teses e participação em júris de provas académicas.

Estereótipos de género, sexismo e assédio sexual. Previamente ao Plano (2020), a comunicação institucional no IGOT, nomeadamente nos impressos, publicações, e nas redes sociais e websites, apresentava uma linguagem não inclusiva e recorrendo, frequentemente, a imagens estereotipadas. Atualmente verifica-se uma redução muito significativa dos estereótipos nas estratégias de comunicação do IGOT, muito embora nos documentos oficiais, as designações dos cargos estejam redigidas usando linguagem não inclusiva.

6. SÍNTESE E RECOMENDAÇÕES

Os resultados da reflexão elaborada sobre o alcance dos objetivos e estratégias do anterior Plano para a Igualdade de Género do IGOT revelam que este teve uma influência incontestável na construção de uma agenda de igualdade no IGOT. Os objetivos gerais estabelecidos então – garantir uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; integrar a perspetiva de género na cultura organizacional do IGOT; garantir o equilíbrio de género nos órgãos de gestão do Instituto e nos processos de tomada de decisão; integrar a dimensão de género na investigação e no ensino; garantir a possibilidade de denúncia, de forma confidencial e sem represálias, em situações de discriminação ou assédio sexual ou moral –, têm estado a ser concretizados, uns com maior sucesso e mais consolidados que outros.

Naturalmente, existem resistências que é necessário continuar a combater. Uma boa parte delas tem a ver com a falsa ideia da “meritocracia”. Em vez de garantir justiça, a lógica meritocrática pode servir para legitimar e reproduzir desigualdades de género, sob uma aparência de imparcialidade. Apesar de parecer neutra e justa, a meritocracia parte do pressuposto de que todas as pessoas competem em igualdade de condições (o mérito individual é a base para alcançar posições de poder, prestígio ou reconhecimento). As mulheres, por exemplo, enfrentam múltiplos obstáculos no acesso a oportunidades, como a divisão desigual do trabalho doméstico e de cuidado, o sexismo institucional, a desvalorização do seu trabalho intelectual e académico, e a falta de modelos e redes de apoio. Além disso, os critérios de “mérito” são muitas vezes definidos por estruturas baseadas em normas masculinas de excelência, excluindo ou desvalorizando outros saberes e experiências. Felizmente as mulheres estão a ser reconhecidas pelo seu trabalho científico, indicando mudanças nos estereótipos sobre o mérito.

Os obstáculos podem também ocorrer porque membros influentes na comunidade académica não percecionam a igualdade de género como área prioritária (provavelmente pelo receio resultante da redistribuição de poder e de recursos). Ainda, a sobrecarga administrativa impedindo a evolução da recolha sistemática e o tratamento em tempo útil de dados pode também ser uma razão que justifica a manutenção das desigualdades. Todavia, reconhece-se que estas estão em regressão no IGOT e que o Plano para a Igualdade de Género é um

instrumento válido na desconstrução de certas representações.

O Plano só poderá ter sucesso se for um projeto mobilizador da comunidade IGOT. Pela sua natureza, deve admitir 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 de estudantes, docentes, investigadores/as, pessoal técnico e administrativo e técnico do Instituto. Por isso, recomenda-se que façam parte das estratégias dos dirigentes do IGOT e seus órgãos executivos (Presidência do IGOT e Direção do CEG), enquanto compromisso político institucional, ações de sensibilização e de formação no domínio da igualdade de género e não-discriminação, e adotando a perspetiva interseccional, dando pleno cumprimento a orientações do Plano anterior. Assinalam-se, todavia, as diversas ações desenvolvidas pela Comissão para a Igualdade, desde a sua criação, para sensibilizar a Comunidade IGOT para as desigualdades estruturais.

Recomenda-se ainda o aprofundamento do sistema de recolha (sistemática) e de tratamento de informação, atualmente facilitado pelas funcionalidades da plataforma *FénixEdu*, não se esgotando nele (ex. SAAP). Porém, este sistema (*open-source*) é um simplificador de processos e de conexões e permite a recolha de dados pessoais (ex. sexo), dá ainda a possibilidade de recolher e cruzar dados interseccionais (ex. género, nacionalidade, situação de deficiência, entre outros), e pode ser customizada para incluir campos detalhados e produzir indicadores sensíveis à diversidade, para efeitos administrativos e estatísticos e que possam ser úteis à monitorização e avaliação das medidas do Plano. Os dados recolhidos e tratados (e anonimizados) devem ser disponibilizados na página web do IGOT e do CEG, mediante a aprovação das direções respetivas.

Independentemente do seu sucesso absoluto ou relativo, importa destacar que a maioria das medidas do Plano anterior mantém a sua relevância e deve ser prosseguida e monitorizada. Neste sentido, a Comissão introduz ajustes e atualizações ao Plano e propõe, ainda, a incorporação da dimensão da interseccionalidade através de novas estratégias e ações. Assinala-se, assim, a lacuna da “interseccionalidade ignorada” — não contemplada no Plano anterior — que agora se assume como objetivo e domínio prioritário de intervenção, com medidas, estratégias e interlocutores claramente definidos.

O IGOT integra uma comunidade marcada pela diversidade de origens e nacionalidades, idades, géneros, classes sociais e outras dimensões, que importa atender no quadro de uma política de inclusão e multiculturalidade. Incorporar a interseccionalidade no atual Plano significa transformar modos de funcionamento e a própria cultura institucional, reconhecendo que as desigualdades não decorrem apenas do género, mas da sobreposição de múltiplas formas de discriminação (ex.: raça, classe, deficiência/dificuldade, orientação sexual, identidade de

género, idade, origem geográfica, entre outras). As estratégias para materializar esta abordagem incluem: recolha de informação (ex.: questionários anónimos com perguntas abertas sobre experiências de exclusão e barreiras institucionais); oferta de formação em interseccionalidade dirigida a docentes, dirigentes, pessoal técnico-administrativo e estudantes; integração de conteúdos sobre justiça social, colonialismo, racismo e feminismos interseccionais em unidades curriculares, sempre que aplicável; revisão de regulamentos, critérios de avaliação e mecanismos de seleção (bolsas, concursos, cargos de gestão), de forma a evitar a reprodução de preconceitos implícitos; e, para além do programa de mentoria, a criação de redes de suporte para estudantes racializados, LGBTQIA+, com deficiência, migrantes, entre outros grupos. Acrescenta-se, ainda no Plano, a integração da dimensão de género nas práticas de recrutamento do pessoal técnico e administrativo.

O Plano para a Igualdade de Género do IGOT 2025–30 representa um compromisso firme da instituição com a construção de um ambiente universitário justo, inclusivo e plural. Reconhecendo que a igualdade não é um ponto de chegada, mas um processo contínuo de transformação, este documento propõe ações concretas e integradas que promovem a participação plena de todas as pessoas. A sua implementação requer envolvimento coletivo, monitorização regular e capacidade de escuta crítica, para que se tornem visíveis e valorizadas as múltiplas vozes que compõem o IGOT. Assim a comunidade IGOT traça um rumo democrático, onde a diversidade é, de facto, condição e motor de sublimidade.

Assinala-se que o caminho para a inovação e excelência, explícito no *Relatório de Atividades e Contas* do IGOT para 2024, constrói-se em torno de 7 pontos-chave — desde a revisão estatutária à transformação digital, passando pela valorização de pessoas, ensino e espaços. Por aquelas razões deve continuar a assentar a sua estratégia numa visão de instituição comprometida com a igualdade de género, a inclusão e a construção de uma comunidade académica diversa, solidária e transformadora.

Na secção que se segue apresenta-se em quadro-síntese o Plano de Ação 2025–2030, que dá continuidade ao apresentado pelo Plano anterior com as áreas de intervenção, objetivos, estratégias-medidas-ações a implementar, órgãos responsáveis, calendário e monitorização/avaliação do mesmo.

7. REFERÊNCIAS

- Conselho da Europa (1998). *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Estrasburgo, 1998. Disponível em: <https://rm.coe.int/1680596135>
- IGOT (2020). *Plano para a Igualdade de Género do IGOT*. Instituto de Geografia e Ordenamento do Território da Universidade de Lisboa. Projeto GEARING Roles, Horizonte 2020 (Programa-Quadro de Investigação e Inovação 2014-2020, contrato nº 824536). Disponível em: <https://www.igot.ulisboa.pt/sites/default/files/documents/document/2022/pgeigotigual.pdf>
- Oliveira, Catarina & Villas-Boas, Susana. (2012). Igualdade de Género na Universidade da Beira Interior. *Revista Ex aequo*, nº25, pp. 119-136.
- Parlamento Europeu (2017). *Gender Equality Plans in the private and public sectors in the European Union*. Bruxelas, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>
- Universidade de Lisboa (2022). *Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação*. Universidade de Lisboa, Lisboa. Disponível em: <https://www.ulisboa.pt/sites/default/files/documents/page/2023/planoigualdadegeneroinclusaonaodiscriminacaoulisboa.pdf>

8. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO IGOT | PLANO DE AÇÃO 2025-2030

Áreas de intervenção	Objetivos	Estratégia / Medidas / Ações	Pessoas / Órgãos / Comissões responsáveis	Calendário de implementação					Monitorização e avaliação (metas e indicadores)
				2025 /26	2026 /27	2027 /28	2028 /29	2029 /30	
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	Inscriver o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e valores do IGOT e do CEG, tendo em linha de conta as orientações da Rede para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação da Universidade de Lisboa (RIIND)	Conselho de Escola, Presidência do IGOT, Direção do CEG	X					Aprovação pelo Conselho de Escola, Presidência do IGOT e Direção do CEG do <i>Plano para a Igualdade de Género 2025/30</i>
		Atualizar o Manual de Acolhimento do IGOT em Igualdade de Género, conforme necessário	Comissão para a Igualdade, Presidência do IGOT	X	X	X	X	X	Atualização anual do Manual de Acolhimento no site do IGOT (secção IGOT+Igual), conforme necessário
		Atualizar a secção IGOT+Igual no website oficial do IGOT (divulgação do Plano para a Igualdade de Género, outros documentos relacionados e informações afins) e assegurar a sua criação no site do CEG	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Direção Executiva Coordenações de Curso (1º, 2º e 3º ciclos); Gabinete de Comunicação	X	X	X	X	X	Manutenção da secção IGOT+Igual, com hiperligação para o website do Instituto Criação da secção CEG+Igual no website do CEG

	Integrar a perspectiva de género na cultura organizacional do IGOT	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade de Género, sua monitorização e avaliação	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Direção Executiva, Comissão para a Igualdade	X	X	X	X	X	Elaboração de uma síntese anual sobre a monitorização do Plano para a Igualdade de Género com base nos indicadores previstos e sua avaliação no final da sua vigência
		Mencionar nos documentos estratégicos (ex. relatórios, regulamentos, código de ética/conducta) a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor /missão do IGOT	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Direção Executiva	X	X	X	X	X	Inclusão dos valores da igualdade nos documentos estratégicos do IGOT
		Implementar a recolha sistemática de dados desagregados por sexo em todos os serviços/unidades de gestão do IGOT/CEG (sobre coordenações de grupos, unidades curriculares, publicações, projetos, progressão nas carreiras, etc.)	Direção Executiva (sob orientação da Presidência do IGOT, e Direção do CEG), Centro de Documentação	X	X	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 desafiar estereótipos de género, promover a igualdade de género entre membros dos órgãos de Gestão do IGOT e de outras instituições universitárias	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Direção Executiva	X		X		X	Participação do/a Presidente do IGOT, do/a Diretor/a do CEG e do/a Diretor/a Executiva em ações de formação (mínimo de 4h/ano) sobre boas práticas para a igualdade de género

		Integrar no plano anual de formação do Pessoal Administrativo e Técnico ações de formação sobre igualdade de género, (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	Participação de um mínimo de 1 ou 2 participantes em ações de formação/ano + avaliação da formação.
		Promover a linguagem inclusiva nos documentos de comunicação oficial	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Direção Executiva	X	X	X	X	X	Integração da linguagem inclusiva nos documentos institucionais
		Incluir nas sessões de Boas-vindas e na secção do website de apoio a estudantes informações relativas à promoção da igualdade de género	Presidência do IGOT, Coordenação de Ciclos de estudos e de Cursos, Unidade de Gestão Académica, e Gabinete de Comunicação	X	X	X	X	X	Inclusão de informações sobre igualdade de género no Guia Académico do IGOT e na sessão de boas-vindas
		Promover reuniões da Comissão para a Igualdade com os Serviços do IGOT para monitorização da implementação do Plano	Comissão para a Igualdade, Serviços do IGOT	X	X	X	X	X	Realização de um mínimo de uma reunião/ano para reflexão e acompanhamento da implementação do Plano

Liderança e participação nos órgãos de gestão e de coordenação do IGOT e dos órgãos da Universidade	Assegurar a representação igualitária de mulheres e homens nos cargos de gestão e liderança	Cumprir a lei da representação equilibrada que introduz um limiar feminino de 40% nos órgãos de gestão das instituições de ensino superior públicas	Presidência do IGOT, Conselho de Escola	X	X	X	X	X	Promoção do equilíbrio de género, assegurando que as mulheres representem no mínimo 40% dos órgãos do IGOT/CEG (Conselho de Escola, Conselho Científico, Conselho Pedagógico, Direção do CEG, Coordenação de Ciclos, Cursos e de Unidades Curriculares, Comissões Eleitorais)
Recrutamento e trajetória escolar dos/as estudantes	Diminuir a diferença da percentagem de homens e mulheres nos órgãos estudantis do IGOT	Assegurar a representação equilibrada de estudantes (ex: voluntários/as nos eventos do IGOT) de forma a projetar uma imagem inclusiva do IGOT	Presidência do IGOT, Associação de Estudantes, Direção Executiva	X	X	X	X	X	Promoção da participação de, pelo menos, 40% de mulheres entre os estudantes nas iniciativas do IGOT e nos órgãos representativos de estudantes
		Sensibilizar a Associação de Estudantes para a importância da paridade na composição das listas para os órgãos respetivos	Associação de Estudantes	X	X	X	X	X	Promoção da participação feminina, garantindo que as mulheres representem, sempre que possível, pelo menos 40% dos estudantes em listas para os órgãos representativos
	Incentivar a igualdade de oportunidades e de sucesso escolar entre homens e mulheres	Dar visibilidade aos <i>role models</i> femininos (geógrafas relevantes, nacionais ou estrangeiras)	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Comissão para a Igualdade	X	X	X	X	X	Realização de uma iniciativa/ano
		Monitorizar o sucesso escolar e o abandono dos cursos, a partir de dados desagregados por sexo, e propor medidas corretivas	Unidade de Gestão Académica, Conselho Pedagógico, Coordenadores/as de Curso e de Ciclo	X	X	X	X	X	Elaboração de 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	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Coordenação de Grupos de Investigação, Comissão para a Igualdade	X	X	X	X	X	Divulgação do nº de investigadoras/docentes do IGOT/CEG participantes nessas ações (mínimo de 5 participantes)
		Divulgar dados sobre candidaturas e resultados dos concursos por sexo	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Coordenação de Grupos de Investigação	X	X	X	X	X	Difusão nos Relatórios de Atividades do IGOT e do CEG publicados nos canais de comunicação institucionais
		Garantir a representação equilibrada nos Júris de provas académicas e de concursos para recrutamento de docentes e investigadores/as	Conselho Científico, Presidência do IGOT	X	X	X	X	X	Assegurar (sempre que possível) a representação de 40% das mulheres em membros dos júris de provas académicas e de concursos para recrutamento de docentes e investigadores/as
Recrutamento e Progressão na Carreira de Pessoal Técnico e Administrativo	Promover o equilíbrio de género no recrutamento e na progressão das carreiras	Divulgar dados sobre candidaturas e resultados dos concursos por sexo	Presidência do IGOT, Direção Executiva, Unidade de Recursos Humanos	X	X	X	X	X	Publicação nos relatórios de atividades do IGOT e nos canais de comunicação institucionais
		Garantir a representação equilibrada nos concursos de recrutamento e na progressão na carreira	Presidência do IGOT, Direção Executiva, Unidade de Recursos Humanos	X	X	X	X	X	Salvaguarda da representação de 40% das mulheres nos Júris de concursos para recrutamento
Género e Investigação	Estimular a participação igualitária de homens e mulheres na liderança de projetos de investigação	Promover formação em <i>research funding skills</i> e estimular a formação de equipas equilibradas na coordenação de estudos e projetos	Direção do CEG, Coordenação de Grupos de Investigação	X	X	X	X	X	Garantia de que 40% das propostas/candidaturas a estudos e projetos de investigação sejam coordenados por mulheres

	Incluir a perspetiva de género na investigação	Promover ações de formação / seminários / conferências sobre a inclusão da perspetiva de género na investigação e reconhecer o seu valor em termos económicos, sociais e de inovação	Direção do CEG, Coordenação de Grupos de Investigação	X	X	X	X	X	Fomento da participação de, no mínimo, 2 pessoas em formações anuais, com avaliação subsequente
		Aumentar o nº de publicações científicas, dissertações e teses que incluam a perspetiva de género nas análises dos temas	Coordenação de Projetos, Coordenação de Ciclos, Orientações de Doutorandas/os, Mestrandas/os	X	X	X	X	X	Salvaguarda de uma produção mínima de uma a duas dissertações, teses ou publicações por ano
		Difusão / dinamização do Prémio Isabel André para a Igualdade de Género em Geografia (Prémio bienal)	Direção do CEG, Gabinete de Comunicação		X		X		Divulgação (nos canais de comunicação institucionais e nas redes sociais): do Prémio, do número de teses candidatas ao Prémio e da sua origem geográfica institucional
	Promover a paridade de género nos painéis de eventos científicos	Definir orientações / mecanismos para assegurar a paridade de género nos painéis de conferências e eventos organizados pelo IGOT/CEG	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Coordenação de Grupos de Investigação, Conselho Científico, Unidade de Apoio à Investigação Científica	X	X	X	X	X	Fomento do equilíbrio de género, assegurando 40% de representação de mulheres nos eventos científicos organizados pelo IGOT/CEG
Inclusão da perspetiva de género nos currículos dos cursos do IGOT	Promover a Inclusão da perspetiva de género nos currículos dos cursos do IGOT	Incentivar iniciativas/ações de formação/sensibilização para a Comunidade IGOT e abertas ao público para a igualdade de género e <i>soft skills</i>	Presidência do IGOT, Direção do CEG, Comissão para a Igualdade	X	X	X	X	X	Realização de um workshop/ação anual sobre género e diversidade e avaliação subsequente

	Incluir, sempre que pertinente, a perspectiva de género entre os critérios de avaliação de candidaturas a projetos, bolsas e recrutamento de investigadores/as financiados/as pelo IGOT/CEG	Introduzir a perspectiva de género nos currícula dos cursos do IGOT (quando pertinente)	Conselho Pedagógico, Coordenação de Cursos, Coordenação de Unidades Curriculares	X	X	X	X	X	Salvaguarda de um mínimo de unidades curriculares/ano que incluam perspectiva de género nos conteúdos programáticos; procurar a inclusão de autoras na bibliografia básica das unidades curriculares; etc.
Conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar	Promover a conciliação entre trabalho e vida pessoal de homens e mulheres	Ajustar, sempre que possível, a gestão de compromissos ao horário laboral (atender as situações diferenciadas) e participação de reuniões virtuais	Órgãos de Gestão do IGOT/CEG, Direção Executiva	X	X	X	X	X	Implementação de critérios para agendamento de reuniões que respeitem horários de trabalho e disponibilidades pessoais, restringindo pedidos de informações a horários adequados e não a dias de descanso semanal
		Dar visibilidade aos homens que usufruem da licença de parentalidade (dias obrigatórios e facultativos)	Órgãos de Gestão do IGOT/CEG, Direção Executiva	X	X	X	X	X	Produção e divulgação de testemunhos positivos em matéria de conciliação do trabalho e vida pessoal
		Implementar o sistema de banco de horas/ flexibilização do horário laboral (Lei n.º 59/2008 - Regime do Trabalho em Funções Públicas)	Presidência do IGOT, Conselho Científico, Direção Executiva	X	X	X	X	X	Execução e acompanhamento do regulamento de horário para o pessoal técnico e administrativo que estabeleça horários flexíveis e banco de horas, teletrabalho, etc.
		Tomar medidas de ação positiva para a conciliação entre trabalho e vida pessoal dos membros da comunidade do IGOT	Presidência do IGOT	X	X	X	X	X	Divulgação no website do IGOT/CEG de testemunhos positivos em matéria de conciliação do trabalho e vida pessoal e familiar

		Divulgar a oferta de serviços do programa de ação social da Universidade	Presidência do IGOT/Gabinete de Comunicação	X	X	X	X	X	Divulgação no site do IGOT/CEG
Sexismo e assédio sexual	Garantir um ambiente baseado no respeito pela integridade e dignidade	Criar procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de participações em caso de situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual e outras formas de violência de género no IGOT	Presidência do IGOT, Direção Executiva, Comissão para a Igualdade	X	X	X	X	X	Documentação do número e tipo de queixas recebidas e do encaminhamento/procedimentos estabelecidos
	Assegurar a possibilidade de denuncia de situações de discriminação, e assédio sexual ou moral a que estiveram expostas, de forma confidencial e sem represálias	Divulgar procedimentos existentes de denúncia e legislação a esse respeito	Presidência do IGOT, Direção Executiva, Comissão para a Igualdade	X	X	X	X	X	Divulgação no site do IGOT e na Sessão de Boas-Vindas
Perspetiva interseccional na política de igualdade de género do IGOT	Recolher e analisar dados desagregados (por sexo, nacionalidade, idade, deficiência, estatuto socioeconómico, entre outros) respeitando o RGPD	Atualizar os sistemas de gestão académica e de recursos humanos para recolha de dados interseccionais (por ex. a partir de dados secundários e de diagnósticos participativos - pessoas/grupos sub-representados na Comunidade IGOT)	Presidência do IGOT, Comissão Pedagógica, Comissão para a Igualdade, Responsáveis pelo Programa de Mentoria	X	X	X	X	X	Criação de uma base de dados onde os múltiplos eixos de discriminação possam ser estudados e avaliados
	Promover uma cultura institucional inclusiva, diversa e representativa, prevenindo e combatendo	Sensibilizar para a igualdade de género com enfoque interseccional (ex. formação sobre género e interseccionalidade a	Presidência do IGOT, Comissão para a Igualdade, Associação de Estudantes	X	X	X	X	X	Documentação do número de ações de formação realizadas por ano e avaliação subsequente

	desigualdades múltiplas vividas por estudantes e trabalhadoras/es	docentes, técnicas/os e dirigentes; lançar campanhas visíveis com vozes diversas recorrendo a estudantes racializadas/os, LGBTI+, com necessidade especiais, etc.							
	Rever políticas e práticas institucionais com base numa abordagem interseccional	Promover uma cultura institucional de equidade, diversidade e inclusão (EDI), assegurando igualdade de oportunidades no acesso, progressão e retenção de mulheres e grupos sub-representados em todos os níveis da carreira académica e de investigação	Presidência do IGOT	X	X	X	X	X	Registo da % de mulheres e pessoas de grupos sub-representados em cargos de liderança e investigação Taxa de progressão e retenção académica/profissional por grupo
		Criar um programa de Mentoria específico para pessoas da comunidade IGOT inseridas em grupos sub-representados	Presidência do IGOT, Conselho Pedagógico, Comissão para a Igualdade, Responsáveis pelo Programa de Mentoria	X	X	X	X	X	Implementação de um programa de mentoria específico



Dezembro 2025
COMISSÃO PARA A IGUALDADE | IGOT ULISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA



Instituto de Geografia
e Ordenamento do Território
UNIVERSIDADE DE LISBOA



CEG
Centro de Estudos Geográficos