PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

2021-2025

UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

NOVA
UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

CONTEÚDO

TÍTULO
Plano de Igualdade de Género – Universidade NOVA de Lisboa

PROPRIEDADE
Universidade NOVA de Lisboa (NOVA)
Campus de Campolide
1099-085 Lisboa, Portugal
www.unl.pt
nova.research@unl.pt

COORDENAÇÃO
Equipa SPEAR
Elvira Fortunato | Sofia Miguel | Filipa Marques

Grupo de Trabalho de Género da NOVA – Representantes de Unidades Académicas
Clara Gomes (FCT) | Ana Santos Pinto (FCSH) | Susana Peralta (SBE) | Paula Macedo (NMS) | Helena Pereira de Melo (LAW) | Manuela Aparício (IMS) | Isabel Craveiro (IHMT) | Ana Petronilho (ITQB) | Sónia Dias (ENSP)

Apoio Institucional
Gestão de Informação Científica | Recursos Humanos | Planeamento Estratégico | NOVA Impact

DESIGN & ILUSTRAÇÕES
Carlota Terenas | www.thisiscar t.com

IMPRESSÃO
Imprensa Nacional Casa da Moeda, S.A. | 1000

ISSN
2795-4250

OUTUBRO 2021

SPEAR

European Commission

O Plano de Igualdade de Género (GEP) da NOVA foi desenvolvido com o apoio financeiro do projeto SPEAR. Este projeto recebeu financiamento do Programa de Investigação e Inovação H2020 da União Europeia ao abrigo do Grant Agreement No 824544 (H2020-SwafS-2018-2020).

O **SPEAR** é um projeto de quatro anos com vista a apoiar e implementar planos de igualdade de género no meio académico e na investigação. Financiado pela União Europeia, o projeto é coordenado pela Universidade do Sul da Dinamarca e junta oito universidades europeias com o objetivo de desenvolver mudanças institucionais para aumentar a participação das mulheres na Investigação e Inovação e melhorar as suas perspetivas de carreira. O SPEAR oferece estruturas de apoio através da sua interligada Comunidade de Aprendizagem (CoL) e Comunidade de Prática (CoP). A CoL proporcionará plataformas de aprendizagem, enquanto a CoP proporcionará um espaço para o intercâmbio de experiências. Ambas são cruciais para uma implementação bem-sucedida e sustentável dos GEP, instrumentos fundamentais para melhorar a igualdade de género.

www.gender-spear.eu

NOTA De acordo com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), os dados relativos a aspetos relacionados com o género são recolhidos e apresentados de forma desagregada por sexo, referindo-se às categorias de base biológica de mulheres e homens, como classificação principal e global. O termo *género* é utilizado para fazer referência às características não biológicas ou categorias sociais.

1 04
MENSAGEM DO REITOR

2 06
INTRODUÇÃO
2.1. Contexto – Políticas e Orientações da UE **08**
2.2. A Igualdade de Género como Prioridade **10**
2.3. O Nosso Compromisso **12**

3 14
INTEGRAÇÃO DE DADOS: INFOGRAFIA
3.1. Pessoal **16**
3.2. Estudantes Matriculados **21**
3.3. Estudantes Diplomados **23**
3.4. Resultados Científicos **25**

4 30
DIMENSÕES ESTRATÉGICAS
4.1 Medidas / Atividades **32**
1. Integração Estrutural e Políticas **32**
2. Igualdade de Acesso ao Emprego **34**
3. Igualdade de Condições de Trabalho **36**
4. A Universidade como Local de Trabalho **38**
5. Dimensão de Género na Investigação e Ensino **40**
4.2 Monitorização e Avaliação **41**

5 42
SUSTENTABILIDADE

6 46
APÊNDICES

MENSAGEM DO REITOR

1. MENSAGEM DO REITOR

As mulheres representam metade da população mundial e, por conseguinte, metade do seu potencial de inovação e crescimento. No entanto, continuam sub-representadas em vários domínios, incluindo a ciência, apesar do empenho da comunidade internacional ao longo das últimas décadas.

Embora cada vez mais mulheres estejam a concluir o ensino superior e a alcançar posições mais elevadas nas ciências, muitas delas continuam a ser excluídas ou a não ter as mesmas oportunidades que os homens, em particular no que diz respeito à remuneração, progressão na carreira, cargos de liderança e inscrição em carreiras STEM.

Na maioria dos casos, é o resultado de estereótipos de género persistentes, de construções culturais erradas e de tradições nocivas que definem carreiras adequadas e não adequadas para homens e mulheres e inibem o papel das mulheres na sociedade, aumentando o fosso existente. É, por isso, urgente adotar uma abordagem centrada na igualdade de género nas Instituições de Ensino Superior (IES) e assumir um compromisso firme que permita transformar palavras e ideias em ações e resultados.

O combate à desigualdade de género, bem como a quaisquer outros obstáculos que prejudiquem a capacidade de alguém com talento de explorar o seu potencial, deve ser uma pedra angular em todas as IES para garantir a igualdade de oportunidades no recrutamento, retenção e promoção de talento nas universidades.

As universidades do século XXI, como a NOVA, que têm a responsabilidade de formar a próxima geração de cidadãos, profissionais e líderes, devem servir de plataformas para a promoção da diversidade, igualdade e inclusão, sem deixar espaço para desigualdades de qualquer tipo, tal como em qualquer outro setor da sociedade.

> ***Uma sociedade mais igualitária é uma sociedade mais segura, mais feliz, mais eficiente e, portanto, mais próspera. Um lugar melhor para todas e todos os cidadãos e, certamente, mais resiliente a crises económicas.***

Na sua missão de servir a sociedade, a NOVA tem orgulhosamente apoiado os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), enquanto universidade global e cívica que pretende ser. Todas as suas atividades, tanto académicas como institucionais, estão cada vez mais alinhadas com estes ODS, em particular, mas não exclusivamente, com os ODS para a Igualdade de Género, Redução das Desigualdades e Educação de Qualidade para Todos, todos eles fundamentais para alcançar sociedades pacíficas e sustentáveis. Neste contexto**, as IES podem ter um papel fundamental, dando o exemplo em termos das suas próprias práticas institucionais e criando os mecanismos necessários para monitorizar e agir sobre os «tetos de vidro» existentes e outros obstáculos que impedem a igualdade de prosperar**.

Uma sociedade mais igualitária é uma sociedade mais segura, mais feliz, mais eficiente e, portanto, mais próspera. Um lugar melhor para todas as cidadãs e todos os cidadãos e, certamente, mais resiliente a crises económicas.

O contributo da NOVA para uma sociedade mais igualitária e inclusiva tem sido reconhecido internacionalmente por rankings como o Times Higher Education Impact Ranking, que em 2021 considerou a NOVA como sendo a instituição portuguesa com melhor desempenho em estudos de género, políticas de igualdade de género e compromisso de recrutar e apoiar carreiras femininas, e a 2.ª melhor entre as jovens universidades europeias.

No entanto, há muito mais a melhorar até podermos ter um ambiente totalmente inclusivo e justo. De facto, a NOVA apresenta um bom desempenho em termos de paridade de género do corpo académico, e as mulheres são a grande maioria do nosso pessoal não docente. Mas quando olhamos para os papéis que desempenham, torna-se evidente que o pessoal académico e não académico feminino ainda está sub-representado em posições de liderança e de nível mais elevado.

O desenvolvimento de um Plano de Igualdade de Género / Igualdade de Oportunidades é, assim, um passo muito importante para a implementação e monitorização dos nossos esforços pró-igualdade e envia uma mensagem clara sobre a forma como a NOVA se quer posicionar relativamente a este tema tão importante.

João Sàágua
Reitor da Universidade NOVA de Lisboa

INTRODUÇÃO

2.1. Contexto – Políticas e Orientações da UE 08

2.2. A Igualdade de Género como Prioridade 10

2.3. O Nosso Compromisso 12

2. INTRODUÇÃO

2.1. Contexto – Políticas e Orientações da UE

A igualdade de género (IG) é um direito humano fundamental e um pré-requisito para o crescimento inclusivo. A IG tornou-se um tema central ao longo dos anos, ganhando um papel fundamental na sociedade atual. Criada há 25 anos, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (BDPfA)[1] continua a ser o plano mais progressista sobre o tema dos direitos das mulheres e a iniciativa global mais abrangente alguma vez concebida. Em termos de IG e empoderamento feminino, o BDPfA fez um balanço dos avanços e retrocessos em matéria de género, bem como os desafios futuros. O BDPfA não só abriu caminho para uma estrutura de mudança que previa a IG em todos os aspetos da vida, mas fez também avanços sem precedentes sobre o empoderamento das mulheres, conferindo às/aos líderes mundiais a tarefa de garantir que a IG seja sempre considerada nas decisões que afetam a vida cotidiana dos cidadãos.

Embora muitos dos desafios identificados em 1995 sejam ainda hoje relevantes, surgiram nos últimos anos novos desafios decorrentes da digitalização e inovação tecnológica, da mudança dos padrões migratórios e até mesmo das alterações climáticas.

Os principais objetivos das políticas de Investigação e Inovação (I&I) propostas pela Comissão Europeia para a IG assentam em estratégias centradas no estímulo e reforço da igualdade nas carreiras científicas, na garantia do equilíbrio de género nos órgãos de decisão e na integração da dimensão do género na I&I[2]. Os Estados-Membros são incentivados a criar um ambiente que promova não só a eliminação dos obstáculos associados ao recrutamento, mas também a retenção e progressão na carreira das investigadoras, especialmente em início de carreira, conforme a legislação da União Europeia em matéria de IG (Diretiva 2006/54/CE). As recomendações para o Espaço Europeu de Investigação estão alinhadas com a necessidade de promover mudanças institucionais e culturais sustentáveis nas estratégias nacionais dos Estados-Membros para as instituições de investigação. Neste contexto, a CE sugere ainda que as agências de financiamento incentivem as IES e outras organizações de investigação (RPO) a desenvolver estratégias e/ou planos de IG e a mobilizar recursos adequados para a sua implementação. A mudança institucional está focada na eliminação dos obstáculos inerentes ao próprio sistema académico e de investigação e na criação de estratégias para superar e/ou mitigar a desigualdade de género associada à gestão dos recursos humanos, à tomada de decisões, aos programas de investigação e aos modelos de financiamento.

A Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável [3] foi lançada em 2015 para erradicar a pobreza e colocar o mundo num caminho de paz, prosperidade e oportunidades para todas as pessoas num planeta saudável. Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são, por definição, objetivos globais para a erradicação da pobreza e desenvolvimento sustentável, e estão no centro das iniciativas da UE para melhorar a vida das/dos cidadãs/ãos e contribuir para um futuro sustentável. A Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025[4] é composta por um conjunto de ações concretas, alinhadas principalmente com o ODS 5 e o ODS 10, não só para alcançar uma Europa mais sustentável, mas também para garantir a redução das desigualdades e que ninguém fica para trás, como indicado na Figura 1.

[1] United Nations 1995. ISBN: 978-1-936291-93-9

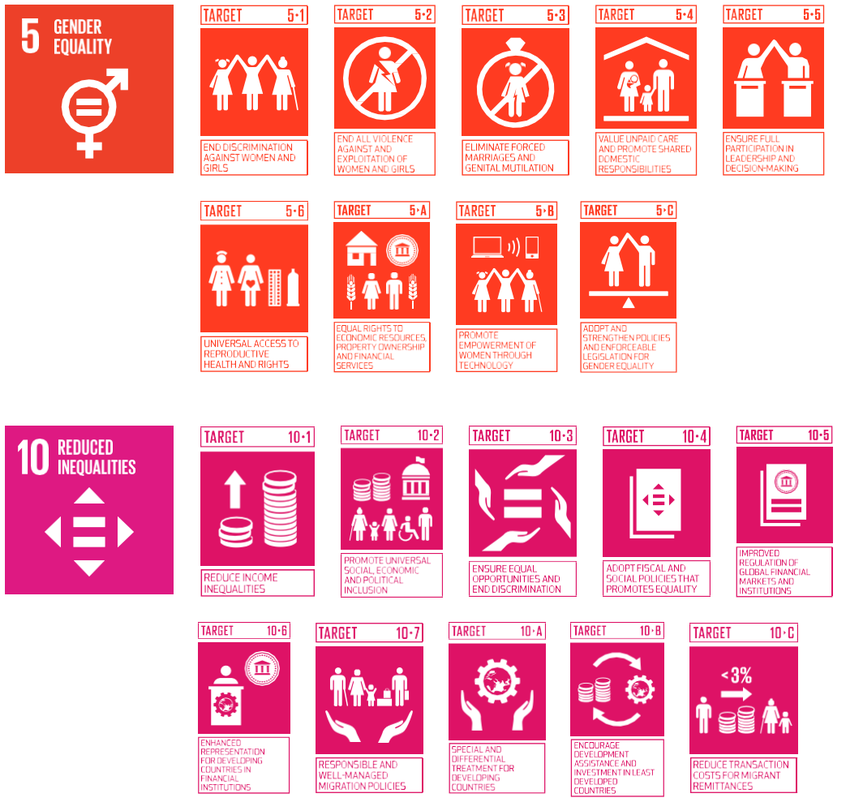
[2] Gender Equality in Academia and Research – www.eige.europa.eu

[3] Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, A/RES/70/1, United Nations 2015

[4] A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, European Commission 2020

Figura 1

O ODS 5 visa alcançar a IG e capacitar todas as mulheres e meninas, contando para tal com nove metas específicas, enquanto o ODS 10 visa reduzir a desigualdade dentro e entre países e conta com dez metas específicas (Fonte: United Nations and Global Goals for Sustainable development Platform).



Desde julho de 2020, Portugal integra, juntamente com a Alemanha e a Eslovénia, o trio de membros que presidem ao Conselho da UE até ao final de 2021, tendo assumido essa função durante o primeiro semestre de 2021. Um dos principais objetivos deste trio era a proteção das/dos cidadãs/ãos e das liberdades, com especial destaque para a democracia e direitos humanos[5]. A IG é um direito humano fundamental e, no âmbito desta Presidência, foi apresentada uma declaração conjunta sobre a IG pela Alemanha, Portugal e Eslovénia[6]. Este trio assumiu o compromisso de determinar o impacto da maior crise de saúde pública dos últimos 100 anos – a pandemia de COVID-19. No essencial, a Presidência portuguesa propôs-se identificar e analisar as transformações nas dinâmicas sociais trazidas pela pandemia, e nas necessidades e desafios enfrentados por mulheres e homens que emergiram das desigualdades já existentes. Para compreender como as diferentes organizações reagiram à pandemia, a abordagem centrou-se sobretudo nas desigualdades de género, no que diz respeito à adaptação a novas formas de trabalho e à conciliação da vida profissional e familiar. A este respeito, é importante destacar o relatório produzido pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) durante a Presidência Portuguesa sobre o impacto socioeconómico da COVID-19 na IG e o seu contributo para futuras decisões políticas cruciais no apoio aos objetivos da IG no processo de recuperação da UE[7].

[5] https://www.2021portugal.eu/en/programme/the-trio-presidency-programme/

[6] The Trio Presidency Programme: Statement on Gender Equality, 2020

[7] Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic, EIGE 2021

Além disso, na sua Presidência, Portugal planeou fazer da IG uma prioridade e preservar os progressos anteriormente alcançados, criando ao mesmo tempo novas abordagens para enfrentar os desafios e necessidades agravados pela pandemia. A Presidência Portuguesa participou também na Conferência "Igualdade de género e a Convenção de Istambul: uma década de ação" para assinalar o 10.º aniversário da Convenção de Istambul e celebrou a implementação e adesão dos Estados-Membros da UE à Convenção.

2.2 A IGUALDADE DE GÉNERO COMO PRIORIDADE

Embora existam algumas disposições estatutárias que visam promover a IG e a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, Portugal ainda não tem legislação em vigor a este respeito, em particular, para IES e RPO. Enquanto país que visa cumprir eficazmente o exercício dos direitos humanos e assegurar a participação de todas as pessoas, Portugal tem priorizado a intervenção nas questões da IG através dos princípios constitucionais da igualdade e não discriminação e promovido a igualdade entre mulheres e homens como uma das tarefas fundamentais do Governo[8]. A nível nacional, as políticas públicas de não discriminação em razão do género e da igualdade entre mulheres e homens têm sido consubstanciadas por planos desde 1997[9] e pelos 4º (2011-2013)[10] e 5º (2014-2017)[11] Planos para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação. Hoje, há apenas um plano resultante da Resolução do Conselho de Ministros N.º 61/2018, de 21 de maio, designado **Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – "Portugal + Igual"** (ENIND 2018-2030)[12]. Este plano foi lançado em 2018 com a intenção de iniciar um novo ciclo programático alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e apoiado por três planos de ação: (1) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH); (2) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD); and (3) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC).

Pela primeira vez, os planos nacionais para a igualdade (Plano para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação) abordam a IG no Ensino Superior e na I&I.

As medidas abrangem, principalmente:

01 realçar a importância de manter protocolos que assegurem o financiamento sustentado de projetos de investigação que visem aprofundar o conhecimento científico sobre género, relações sociais e políticas para a IG;

02 integrar a perspetiva da IG no ensino superior, sobretudo através da promoção de estudos e critérios específicos de integração, avaliação e acreditação de IES e RPO;

03 integrar a abordagem da IG nos *curricula* e programas extracurriculares do ensino superior;

04 apoiar a implementação de planos de ação eficazes em matéria de género nos RPO, embora não sejam obrigatórios por lei.

Sob a responsabilidade da Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o órgão oficial responsável pela implementação das políticas públicas destinadas a promover a IG em Portugal e por acompanhar a Estratégia Nacional em vigor (ENIND). A CIG também tem de assegurar a implementação das disposições de algumas leis comuns, tais como a Lei N.º 26/2019 (28 de março) que estabelece um limiar mínimo de 40% de mulheres e homens nos cargos dirigentes da Administração Pública Direta e Indireta (inclui as IES).

Embora esta Estratégia não esteja explicitamente dirigida ao meio académico, existem algumas iniciativas ligadas à I&I promovidas pela CIG que importa destacar, como a cooperação com a Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT, I.P.) com o intuito de integrar a IG nos conteúdos de investigação. Em 2020, ambas as entidades lançaram a iniciativa **GenderResearch4COVID-19** para apoiar investigação sobre o impacto da emergência sanitária causada pela COVID-19 nas desigualdades de género e na violência contra as mulheres e na violência doméstica [13].

Uma dessas iniciativas, as *Medalhas de Honra L'Oréal Portugal para Mulheres na Ciência*, lançada em 2004 numa parceria entre a Comissão Nacional UNESCO e a FCT, I.P, visa distinguir e apoiar investigadoras em início de carreira e de reconhecido mérito, a fazer investigação nas áreas das Ciências, Engenharia e Tecnologia para a Saúde, ou Ambiente.

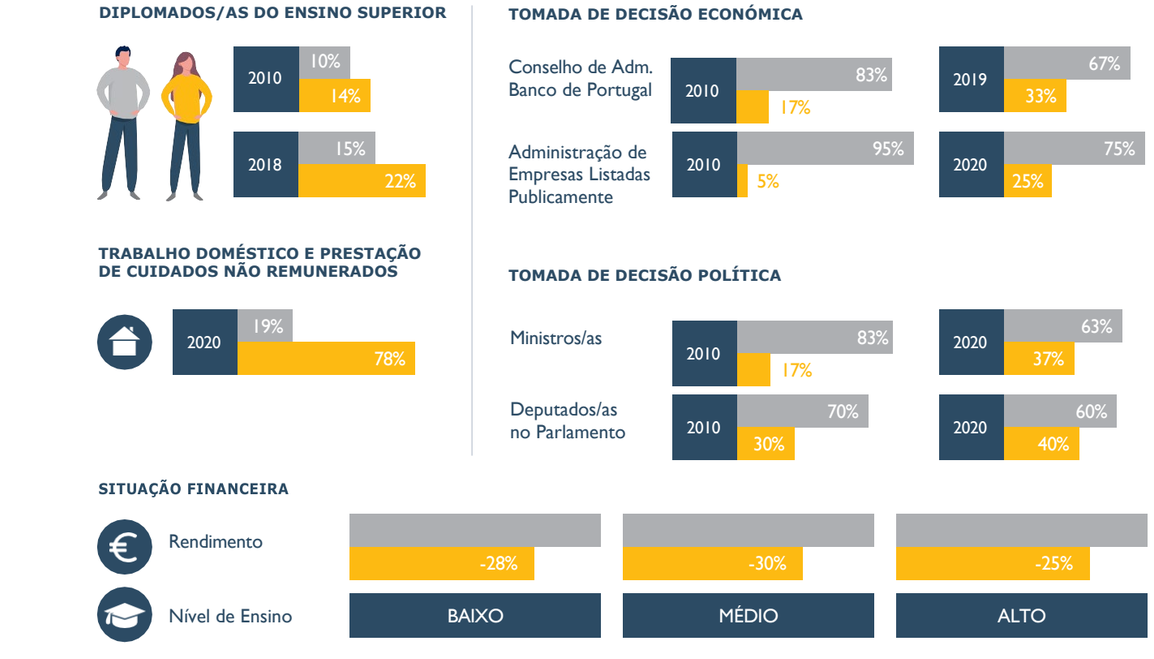
A CIG é também parceira do Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud (LDO), no Programa de Conciliação Igualdade de Género, no âmbito do EEA Grants Funding Mechanism 2014-2021 e que tem financiado projetos estruturantes e inovadores tais como o **Gender Equality in Higher Education Institutions (GE- HEI)**[14].

Esse projeto visa não só promover a IG nas IES como também compreender os fatores que ajudam a explicar as desigualdades nas universidades.

De acordo com o EIGE, Portugal é o Estado-Membro com maior margem para melhoria, em termos de desigualdades de género, tendo subido quatro lugares na sua posição no Índice de Gini[15] na última década.

Figura 2

Os indicadores de género em Portugal mostram que está a aumentar não só a proporção de mulheres (cor de laranja) e de homens (em cinzento) diplomados, mas também a representação feminina na administração do Banco de Portugal e nos conselhos de empresas listadas publicamente. Além disso, Portugal está a avançar no equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisões políticas, embora persistam as disparidades de género no trabalho doméstico e prestação de cuidados não remunerados, bem como ao nível da situação financeira (adaptado do EIGE).



[8] Artigo 9 (sub-parágrafo h), Constituição da República Portuguesa, 1976
[9] Resolução do Conselho de Ministros N.º 49/97
[10] Resolução do Conselho de Ministros N.º 5/2011
[11] Resolução do Conselho de Ministros N.º 103/2013
[12] Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal Mais Igual (ENIND 2018-2030)
[13] Brochura GenderResearch4COVID-19, FCT, 2021
[14] https://gehei.dges.gov.pt/en
[15] Gender Equality Index 2020: Portugal

2.3 O NOSSO COMPRIMISSO

A Universidade NOVA de Lisboa (NOVA) é uma instituição **Global & Cívica** reconhecida por um ensino e investigação alinhados com a agenda internacional, e pelo seu compromisso com o desenvolvimento social, cultural e económico da comunidade em geral. A visão de futuro da NOVA apela claramente à participação de todas e de todos, numa abordagem de **"não deixar ninguém para trás"** que procura integrar nas políticas institucionais e, sem dúvida, contribui para a transformação global através de ações locais.

A Universidade tem contribuído para uma sociedade mais igualitária e inclusiva, com ênfase específico na IG:

01 **A NOVA oferece o primeiro e único doutoramento em Estudos de Género em Portugal**, que visa reconhecer os Estudos de Género como uma área científica autónoma de investigação e formação avançada.

02 A NOVA fundou o **Observatório Nacional da Violência e Género**, o primeiro nesta área em Portugal e que produz conhecimento de base científica sobre as diferentes dimensões sociais da violência contra as mulheres, servindo a comunidade académica e dando apoio para a tomada de decisões e para a intervenção no combate a este flagelo.

03 A NOVA é a instituição portuguesa com **melhor desempenho** em «estudos de género, políticas de IG e compromisso em recrutar e apoiar carreiras femininas», a **15.ª melhor a nível mundial** e **a 2.ª melhor entre as jovens universidades europeias**, segundo o Times Higher Education Impact Ranking 2021.

04 A NOVA tem um bom desempenho em termos de paridade de género do pessoal docente e de investigação, e as mulheres são a grande maioria do pessoal não académico. Porém, ainda há muito trabalho a fazer, porque ao olhar para os papéis desempenhos, verifica-se uma imagem totalmente diferente, tornando-se evidente que as académicas e não académicas estão **sub-representadas em cargos de liderança**.

05 Integrado no Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais (CICS. NOVA), a NOVA tem uma equipa de investigação multidisciplinar dedicada aos estudos sobre mulheres – ***Faces de Eva***. O seu objetivo é identificar novas áreas de trabalho e tentar articular com diferentes entidades a procura, partilha e divulgação de conhecimento científico.

06 **ANTÍGONA – Clínica de Direito da Igualdade e da Discriminação** é um dos Centros de Conhecimento da Faculdade de Direito da NOVA, desenvolvendo atividades relacionadas com a promoção do aconselhamento jurídico, formação e investigação nas áreas da Igualdade e da Discriminação.

07 **NOVA WOMEN in BUSINESS** é um clube universitário sediado na Nova School of Business and Economics que visa abordar a disparidade de género na sociedade, focando-se especificamente no mundo empresarial e académico.

A NOVA, enquanto agente transformador, pretende reforçar o potencial da sua comunidade através de iniciativas dinamizadoras capazes de estabelecer as redes necessárias entre as políticas e estratégias propostas no Plano Estratégico 2020-2030[16]. Na estratégia para a próxima década, destaca-se a importância do contributo efetivo da NOVA para esse objetivo através de diferentes formas:

O **Projeto SPEAR**, que pretende desenvolver mudanças institucionais destinadas a melhorar a participação das mulheres na I&I e as suas perspetivas de carreira. Este projeto visa quatro objetivos gerais:

01 aumentar o número de RPO com planos de igualdade de género implementados;

02 eliminar os obstáculos e melhorar as perspetivas de carreira das mulheres no meio académico;

03 melhorar o equilíbrio de género nos órgãos de decisão;

04 reforçar a dimensão do género nos conteúdos de investigação.

A **plataforma NOVA 4 the Globe**[17], que procura potenciar o impacto societal da Universidade NOVA através do ensino, da investigação e das melhores práticas institucionais, em conformidade com o *Green Deal*, o Acordo de Paris e os ODS.

Em 2020, o mundo enfrentou a maior crise global de saúde pública dos últimos 100 anos – a pandemia de COVID-19 – levando a transformações dramáticas na dinâmica social e com efeitos diferenciados para mulheres e homens devido às desigualdades de género pré-existentes. Em particular, a pandemia de COVID-19 está a ter um impacto desproporcionalmente negativo nas investigadoras e no meio académico, com efeitos a longo prazo ainda por conhecer. O aumento do trabalho não remunerado (doméstico e com prestação de cuidados) durante os confinamentos traduziu-se numa redução do número de artigos submetidos para publicação, de candidaturas a projetos de investigação e de horas dedicadas à investigação por parte das investigadoras, comprometendo as suas carreiras[18]. Não sendo possível prever o futuro, é importante garantir que as desigualdades observadas durante esta pandemia entre professores e investigadores do sexo masculino e feminino sejam mitigadas e que, no caso de uma nova catástrofe, sejam evitadas ou, pelo menos, minimizadas. A NOVA, em colaboração com o ISCTE-IUL, entidade coordenadora do projeto SAGE19[19], está a produzir um Manual com um conjunto de recomendações de boas práticas e políticas públicas para mitigar o impacto da pandemia na carreira académica das mulheres.

Além disso, também no âmbito da COVID-19, a NOVA está a dar o seu contributo através da coordenação de estudos centrados na violência doméstica e no impacto socioeconómico da COVID-19 nas famílias portuguesas[20].

Enquanto instituição descentralizada, a NOVA tem previsto o desenho de políticas de proximidade nas suas prioridades estruturais e estratégicas, assentes nos princípios da inclusão, igualdade de oportunidades e diversidade. A natureza "fora da caixa" e a orientação para a inovação da NOVA criaram um *hub* para promover ações locais que são essenciais para valorizar o papel da NOVA e impulsionar o crescimento e valor institucionais. Neste contexto, a implementação de planos centrados na inclusão, igualdade de oportunidades e diversidade só é possível com o envolvimento da comunidade NOVA, a qual assume aqui o protagonismo na prossecução deste objetivo, com uma abordagem global e abrangente, e com ações locais precisas.

A criação destas parcerias e atividades contribui para a formulação de políticas integradas que podem ser partilhadas a nível local, nacional e internacional. A NOVA surge então como um acelerador para o desenvolvimento de políticas mais inclusivas, envolvendo a igualdade e a diversidade, de forma completamente transparente.

[16] www.unl.pt/sites/default/files/plano_estrategico_2020-30_-_versao_sintese_-_eng.pdf

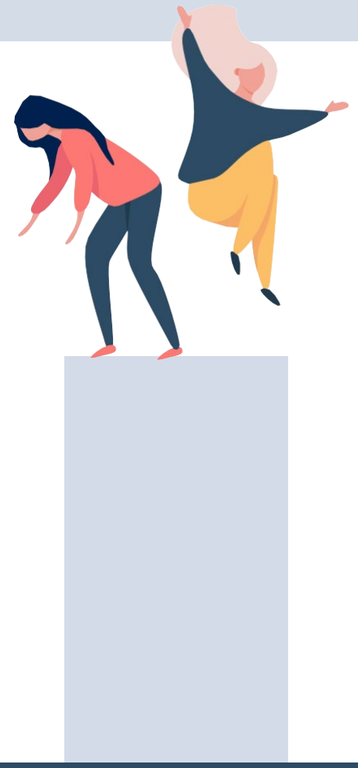
[17] www.unl.pt/en/nova/nova-4-globe

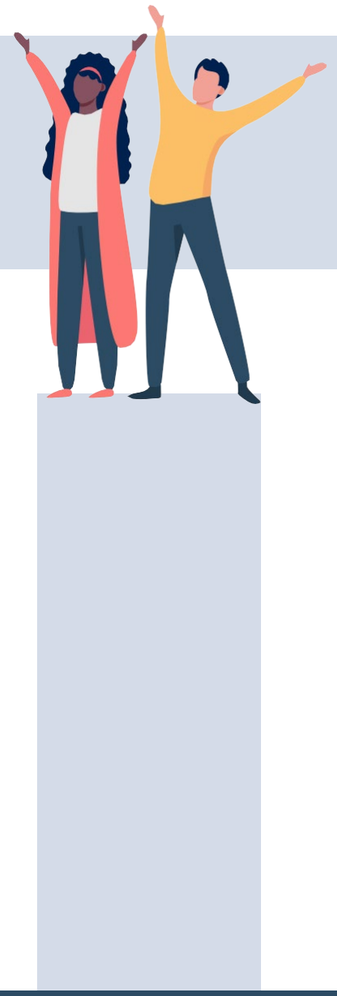
[18] Gender in the Portugal Research Arena: A Case Study in European Leadership, Elsevier, 2021

[19] https://sage19.iscte-iul.pt/en/

[20] Dias, Sónia *et al*, Violence in intimate relationships in times of COVID-19: Gender Inequalities and (new) contours of domestic Violence?; Lisboa, Manuel *et al*, The impact of COVID-19 on violence against women: a longitudinal analysis; Lisboa, Manuel *et al*, Lisbon+Equality – Support service for victims of domestic violence; Peralta, Susana *et al*, Portugal, Social Balance, Report 2020.

3





INTEGRAÇÃO DE DADOS: INFOGRAFIA

3.1. **Pessoal** 16

3.2. **Estudantes Matriculados/as** 21

3.3. **Estudantes Diplomados/as** 23

3.4. **Resultados Científicos** 25

INTEGRAÇÃO DE DADOS: INFOGRAFIA

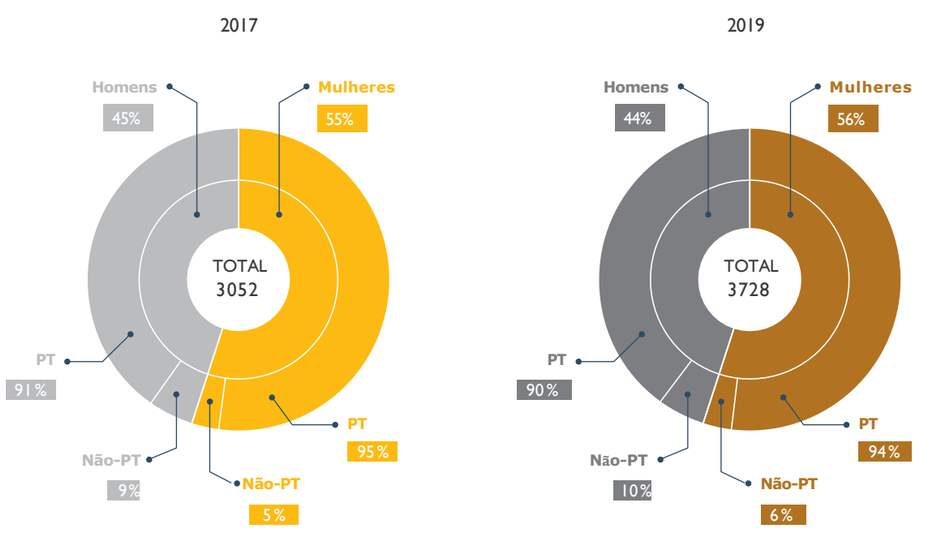
3. INTEGRAÇÃO DE DADOS: INFOGRAFIA

Como já foi referido, a NOVA é uma universidade descentralizada com nove escolas dispersas pela Área Metropolitana de Lisboa. Os dados aqui apresentados dão uma visão global da comunidade da NOVA, focada não só em estudantes e pessoal, mas também em resultados científicos produzidos/realizados por pessoal docente e investigador da NOVA em 2017 e em 2019. O conjunto de indicadores apresentados permite não só um diagnóstico da NOVA baseado no género, mas marca também o ponto de partida para a recolha de dados e estabelece o objetivo de monitorização e acompanhamento do progresso das diferentes fases de implementação deste GEP. A utilização destes indicadores de monitorização pretende refletir os desafios associados à igualdade, inclusão e não discriminação que a NOVA enfrenta, tendo em conta as necessidades transversais de todas as suas escolas. Sendo a NOVA uma universidade global e cívica, com um perfil inclusivo e não discriminatório, a utilização destes indicadores é analisada e apresentada num formato binário homem/mulher apenas para maior facilidade e devido à sistematização existente da recolha de dados pelas instituições. Nesse sentido, procurou-se desenhar uma abordagem baseada em evidências com medidas concretas para os desafios identificados.

3.1. PESSOAL

Nos anos analisados, as mulheres representam mais de metade do pessoal colaborador da NOVA (55% em 2017 e 56% em 2019, respetivamente) e mais de 90% do pessoal tem nacionalidade portuguesa (Figura 3).

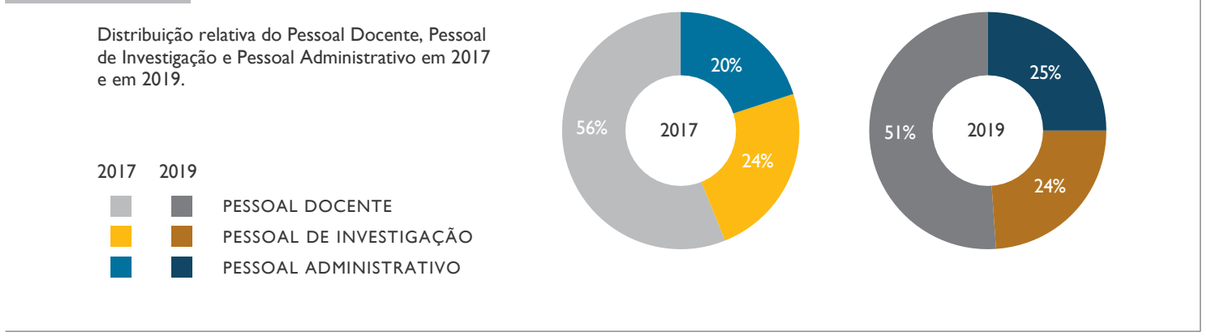
Figura 3 Distribuição relativa do pessoal da NOVA entre homens e mulheres em 2017 e 2019, desagregada por nacionalidade.



Como esperado, o corpo docente constitui a grande maioria de todo o pessoal, embora se tenha verificado uma diminuição do pessoal docente (56% em 2017 e 51% em 2019), acompanhada de um aumento do pessoal administrativo (20% em 2017 e 25% em 2019), não se tendo observado qualquer alteração na proporção de pessoal de investigação (Figura 4). É ainda importante salientar que, por cada investigador/a, a NOVA tem 2 professores/as.

Figura 4

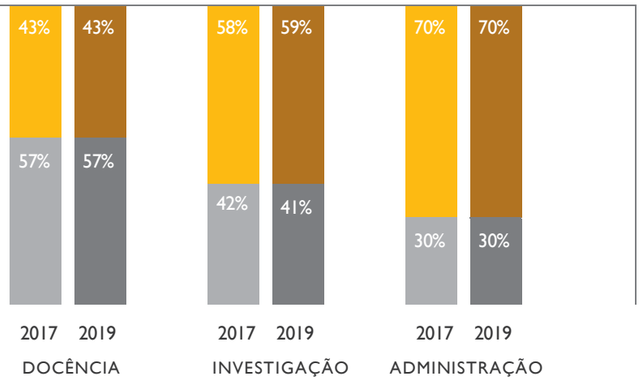
Distribuição relativa do Pessoal Docente, Pessoal de Investigação e Pessoal Administrativo em 2017 e em 2019.



Na NOVA, em 2017 e em 2019, o pessoal com doutoramento representa cerca de 45% de todo o pessoal, sendo os homens o grupo mais representado no pessoal docente com doutoramento (57%), enquanto as mulheres são a maioria no pessoal de investigação com doutoramento (aproximadamente 60%). No pessoal administrativo, aqueles/as que detêm doutoramento são em número residual, sendo as mulheres o grupo mais representativo (70%) (Figura 5).

Figura 5

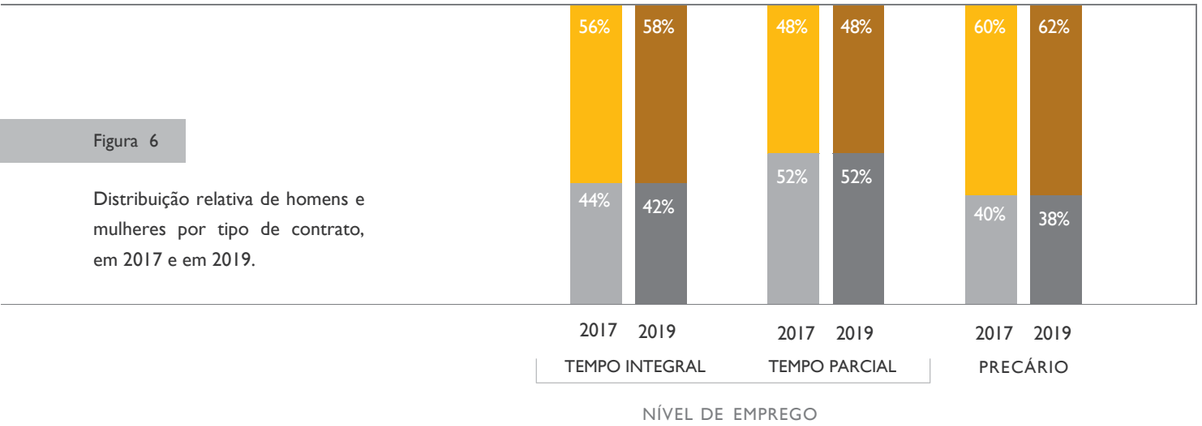
Distribuição relativa de homens e mulheres com doutoramento entre o pessoal da NOVA, em 2017 e em 2019, por categoria de pessoal.



No que diz respeito ao tipo de contrato do pessoal da NOVA (Figura 6), as mulheres são o grupo mais representativo a trabalhar a tempo inteiro (56% vs. 44% em 2017 e 58% vs. 42% em 2019) e a trabalhar com contratos precários (contratos inferiores a um ano) (60% vs. 40% em 2017 e 62% vs. 38% em 2019), com um ligeiro aumento em ambos os casos. Curiosamente, a percentagem de homens e mulheres a trabalhar a tempo parcial na NOVA manteve-se praticamente inalterada em 2017 e em 2019, sendo as mulheres o grupo sub-representado (52% são homens e 48% são mulheres).

Figura 6

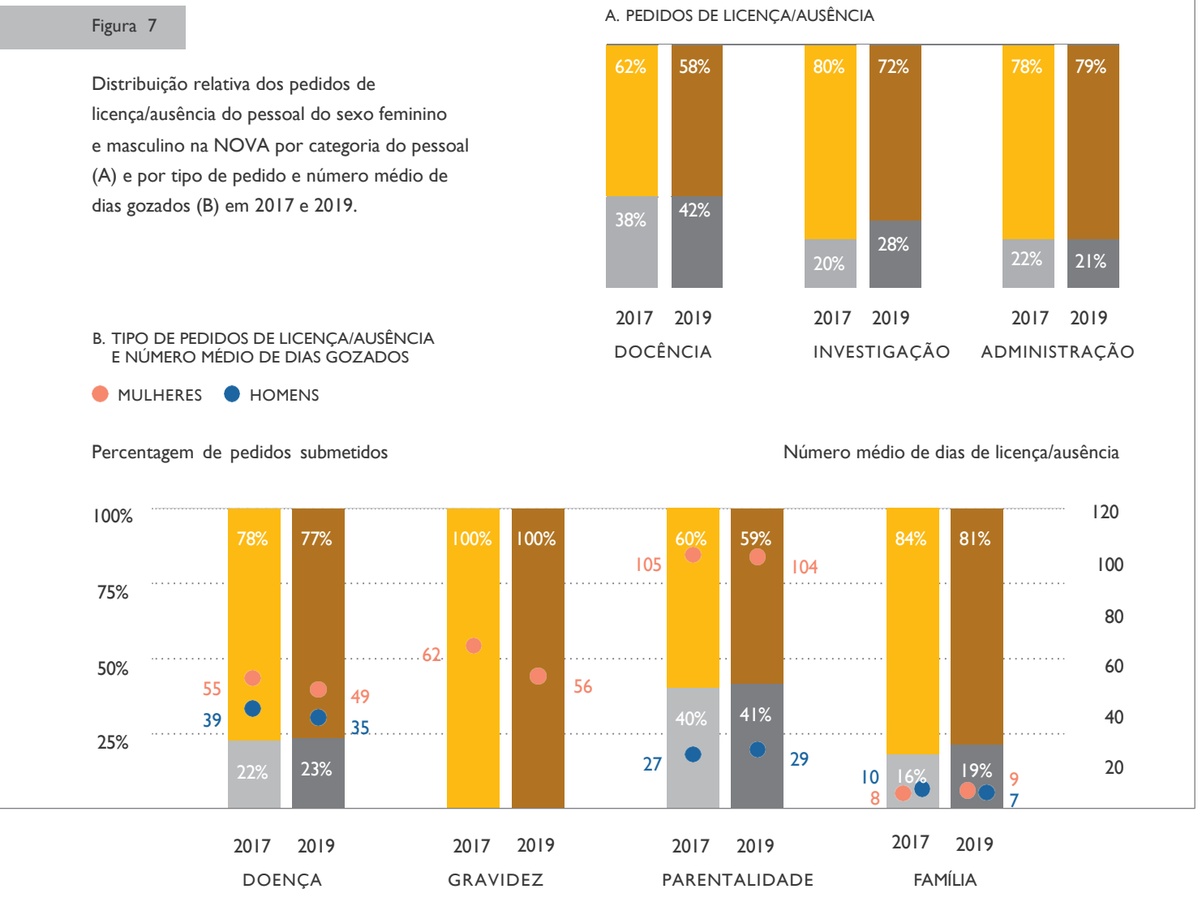
Distribuição relativa de homens e mulheres por tipo de contrato, em 2017 e em 2019.



Nas várias categorias de pessoal, as mulheres são responsáveis pela maior parte dos pedidos de licença/ausência na NOVA, em particular entre o pessoal administrativo (Figura 7A). A maioria dos pedidos apresentados foram licenças parentais, tendo os homens gozado, em média, quase 30 dias de licença, enquanto as mulheres gozaram cerca de 3,5 meses de licença (>100 dias). A maior parte dos pedidos alegando razões de apoio familiar foram apresentados por pessoal do sexo feminino (84% em 2017 e 81% em 2019) (Figura 7B).

Figura 7

Distribuição relativa dos pedidos de licença/ausência do pessoal do sexo feminino e masculino na NOVA por categoria do pessoal (A) e por tipo de pedido e número médio de dias gozados (B) em 2017 e 2019.



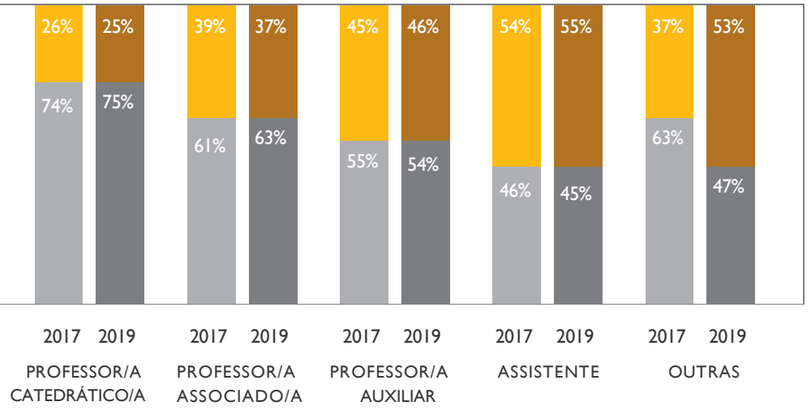
A análise por categorias de pessoal mostra disparidades entre pessoal docente, de investigação e administrativo.

1. PESSOAL DOCENTE

O Pessoal Docente representa 50% de todo o pessoal da NOVA e os homens são o grupo com maior representação no geral, independentemente do ano. Os homens são também o grupo mais representado em categorias superiores, ou seja, Professores Catedráticos e Associados, em ambos os anos. Em 2019, a maioria do pessoal na categoria Assistente é do sexo feminino. Leitores/as e Tutores/as fundiram-se numa categoria designada por "Outros", e na qual mudou a tendência de as mulheres estarem sub-representadas em 2017, para estarem em número semelhante ao dos homens em 2019. Embora se registe um aumento global do pessoal docente em 2019 face a 2017, a proporção de homens e mulheres mantém-se praticamente inalterada (Figura 8).

Figura 8

Distribuição relativa de homens e mulheres entre o pessoal docente, em 2017 e em 2019, por categoria.

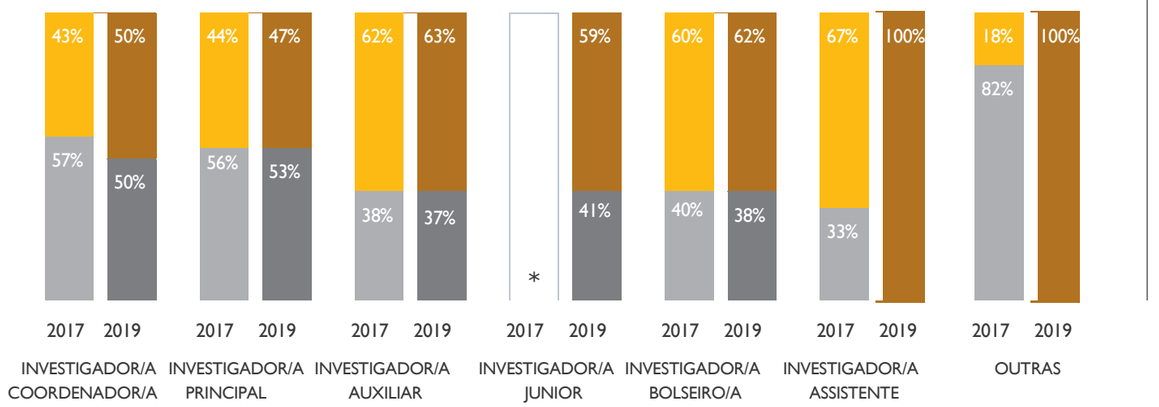


2. P. INVESTIGAÇÃO

Representando um quarto do total do pessoal da universidade, o Pessoal de Investigação da NOVA caracteriza-se por uma maioria de mulheres em quase todas as categorias, nos dois anos analisados. Nas categorias mais elevadas, ou seja, Investigador/a Coordenador/a e Investigador/a Principal, há em 2019 praticamente tantos homens como mulheres, tendo-se verificado um aumento do número de mulheres nestas duas categorias. Nas categorias inferiores a predominância do sexo feminino é mais significativa, tendo aumentado entre 2017 e 2019 face à proporção de investigadores do sexo masculino (Figura 9).

Figura 9

Distribuição relativa de homens e mulheres entre o pessoal de Investigação, em 2017 e em 2019, desagregada por categoria (* categoria criada em 2017, mas apenas efetiva a partir de 2018).

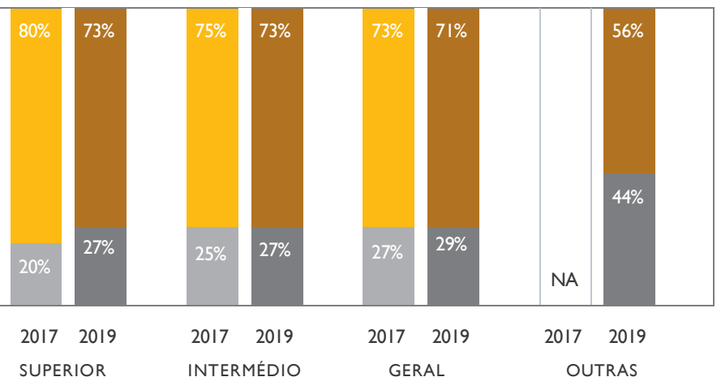


3. PESSOAL ADMINISTRATIVO

O pessoal administrativo é maioritariamente composto por mulheres nas várias categorias, independentemente do ano, apesar do aumento do número de homens em cargos administrativos em 2019 (Figura 10).

Figura 10

Distribuição relativa de homens e mulheres entre o pessoal administrativo, em 2017 e em 2019, por categoria (NA - Não Aplicável).



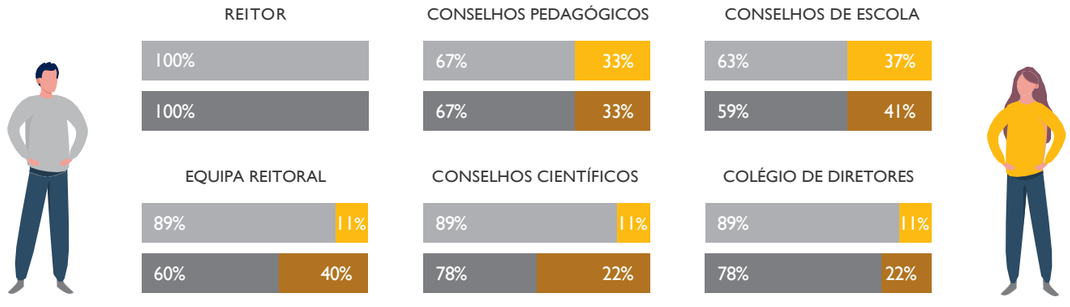
A análise por idade e área científica para cada grupo (Pessoal Docente, Pessoal de Investigação e Pessoal Administrativo) poderá ser encontrada na seção Apêndices.

4. ÓRGÃOS DE GOVERNAÇÃO E DE TOMADA DE DECISÃO

As mulheres estão sub-representadas nos principais órgãos de tomada de decisão e outros grupos de decisão, independentemente do ano.

Figura 11

Distribuição de homens e mulheres nos Órgãos de Governação e Tomada de Decisão na NOVA no início de 2017 e início de 2019.



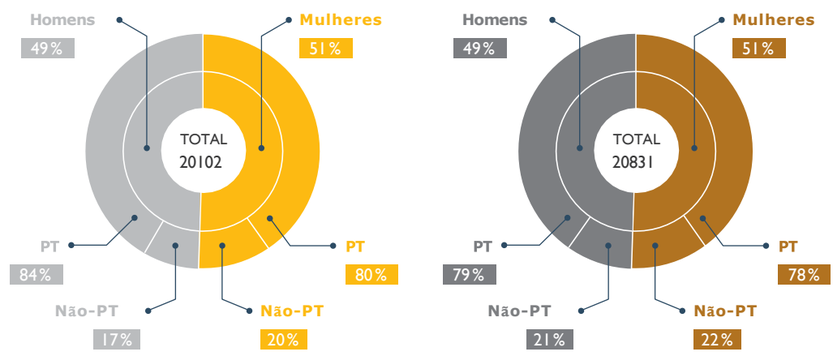
Embora os Conselhos Pedagógicos tenham permanecido praticamente inalterados entre 2017 e 2019, verificou-se um aumento de 10 pontos percentuais nos Conselhos Científicos e no Colégio de Diretores, apesar de as mulheres continuarem a ser o grupo menos representado. Além disso, a Equipa Reitoral registou um aumento substancial da representação feminina (de 11% em 2017 para 40% em 2019). No que diz respeito aos Conselhos Executivos das Escolas, observou-se uma ligeira melhoria em termos da participação das mulheres (Figura 11).

3.2. ESTUDANTES MATRICULADOS/AS

Um elemento muito importante da comunidade da NOVA são os/as estudantes. No que diz respeito à população estudantil matriculada, verifica-se um aumento de 20102 estudantes em 2017 para 20831 estudantes em 2019, embora a proporção de homens (49%) e mulheres (51%) permaneça praticamente inalterada (Figura 12).

Figura 12

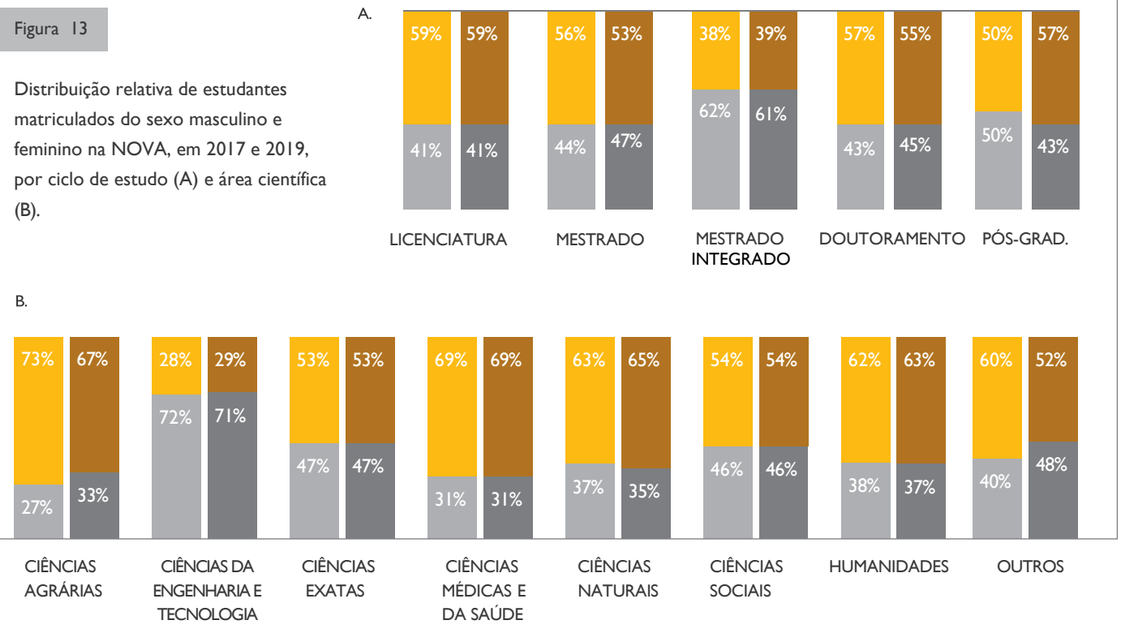
Distribuição relativa de estudantes matriculados na NOVA do sexo feminino e masculino em 2017 e 2019, por nacionalidade.



Em geral, em 2017 e 2019, o grupo mais representativo de estudantes inscritos nos diferentes ciclos de estudos (Licenciatura, Mestrado, Doutoramento e Especialização Pós-Graduada) são mulheres, com exceção do Mestrado Integrado em que os homens estão em maioria (Figura 13A). Isto é ainda mais visível na distribuição por áreas de estudo, uma vez que a maioria dos Mestrados Integrados são na área das Ciências da Engenharia e Tecnologia, a única área científica em que as mulheres estão em minoria. Pelo contrário, as mulheres dominam as restantes áreas de estudo (Ciências Agrárias, Ciências Exatas, Ciências Médicas e da Saúde, Ciências Naturais, Ciências Sociais, Humanidades e outras áreas não especificadas) (Figura 13B).

Figura 13

Distribuição relativa de estudantes matriculados do sexo masculino e feminino na NOVA, em 2017 e 2019, por ciclo de estudo (A) e área científica (B).



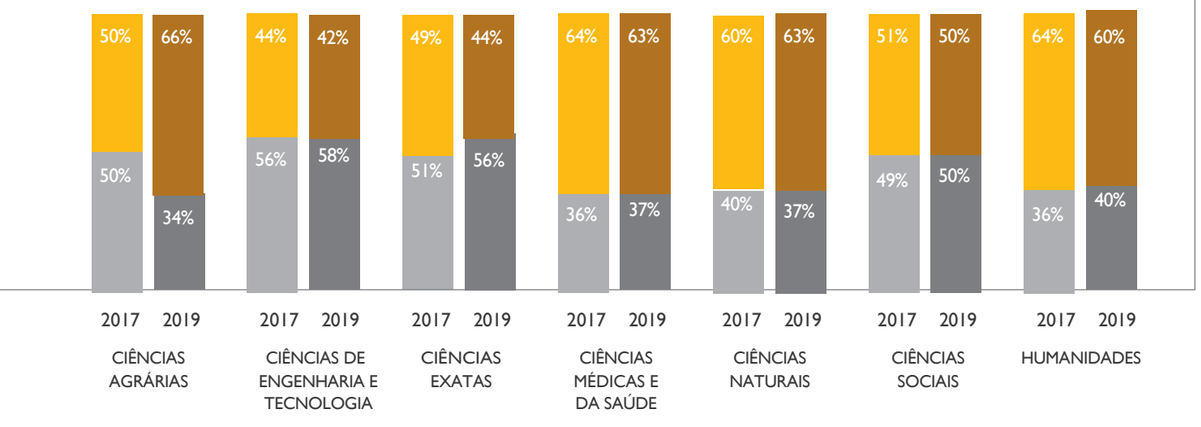
A formação avançada é um elemento importante de uma universidade, em particular a formação doutoral. Uma análise realizada apenas para este conjunto de estudantes em relação à sua nacionalidade e área científica mostra que entre 2017 e 2019, mais mulheres escolheram a NOVA para fazer o doutoramento, das quais um terço são estrangeiras (Tabela 1).

Tabela 1 — Distribuição de estudantes de doutoramento inscritos/as na NOVA em 2017 e 2019, desagregada por sexo e nacionalidade.

Ano	Sexo	Nacionalidade	N.º de Inscritos em doutoramento	Percentagem de M e F de acordo com a nacionalidade (%)	Percentagem total de Homens e Mulheres (%)
2017	Masculino	Estrangeira	316	33%	43%
		Portuguesa	645	67%	
	Feminino	Estrangeira	312	25%	57%
		Portuguesa	951	75%	
			2224		
2019	Masculino	Estrangeira	340	35%	45%
		Portuguesa	640	65%	
	Feminino	Estrangeira	343	28%	55%
		Portuguesa	863	72%	
			2186		

À semelhança de outros ciclos de estudos, a maioria de doutorandos/as inscritos/as são mulheres, o que se verifica na maioria das áreas de estudo, com exceção das Ciências de Engenharia e Tecnologia e das Ciências Exatas, em que a maioria de estudantes inscritos/as são homens (Figura 14).

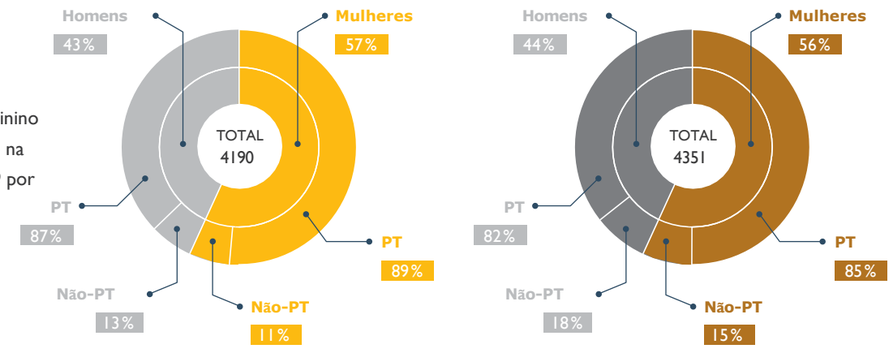
Figura 14 — Distribuição relativa de estudantes de doutoramento do sexo masculino e feminino matriculados na NOVA, em 2017 e 2019, por área científica.



3.3. ESTUDANTES DIPLOMADOS/AS

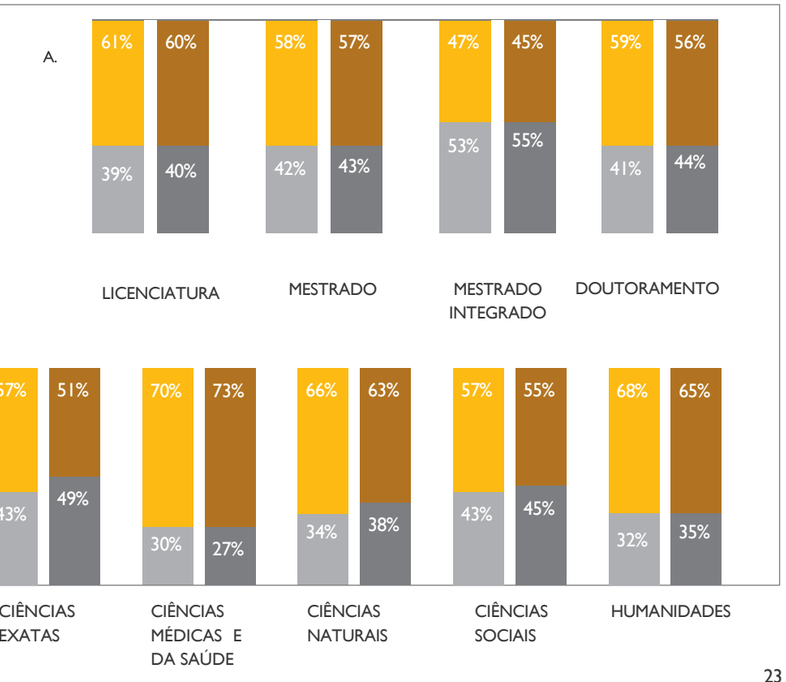
No que diz respeito a diplomados/as, em 2019 concluíram os estudos mais estudantes (4351) face a 2017 (4190 estudantes). Mais de metade dos diplomados são do sexo feminino e a maioria tem nacionalidade portuguesa (Figura 15).

Figura 15 — Distribuição relativa de estudantes do sexo feminino e masculino diplomados na NOVA em 2017 e 2019 por nacionalidade



Em geral, em 2017 e em 2019, o grupo mais representativo de diplomados nos diferentes ciclos de estudos (Licenciatura, Mestrado e Doutoramento) são mulheres, com exceção do Mestrado Integrado, em que os homens são a maioria (Figura 16A). Mais uma vez, isto é visível na distribuição dos diplomados por áreas de estudo, uma vez que a maioria dos Mestrados Integrados se situa na área das Ciências da Engenharia e da Tecnologia, área científica em que a maioria dos estudantes são homens. Com exceção das Ciências Exatas, que tem tantos homens como mulheres a formarem-se nesta área, a distribuição dos estudantes diplomados nas restantes áreas de estudo (Ciências Agrárias, Ciências Médicas e da Saúde, Ciências Naturais, Ciências Sociais e Humanidades) é dominada por mulheres (Figura 16B).

Figura 16 — Distribuição relativa dos Diplomados do sexo masculino e feminino na NOVA em 2017 e 2019, por Ciclo de Estudo (A) e Área Científica (B).



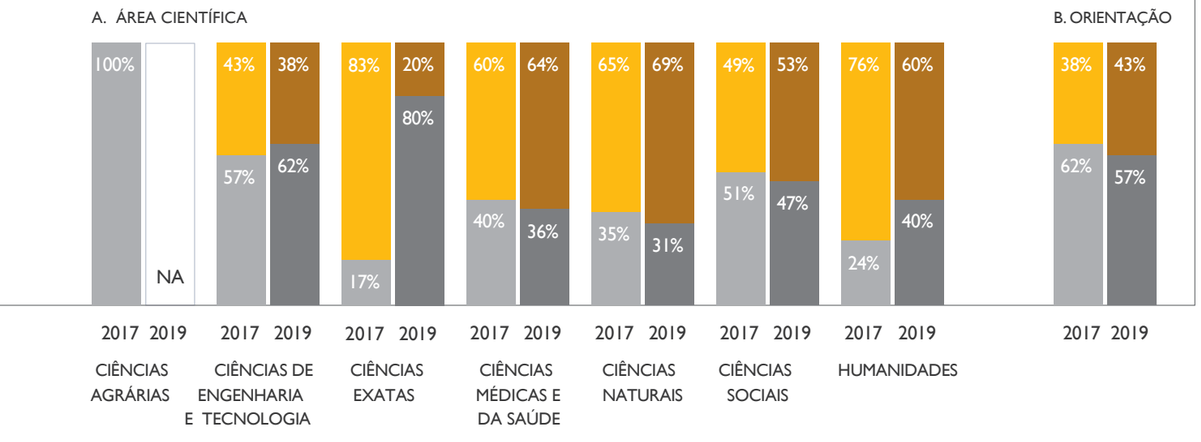
À semelhança dos estudantes matriculados/as, foi dada especial atenção aos/às doutorados/as que obtiveram o grau em 2017 e 2019. A análise, desagregada por sexo e nacionalidade, mostra que em 2017 e 2019, a maioria de doutorados/as da NOVA eram mulheres, e que em 2019 a proporção de diplomados/as estrangeiros era aproximadamente a mesma entre diplomados do sexo masculino e feminino (cerca de 30%) (Tabela 2).

Tabela 2 — Distribuição de estudantes de doutoramento diplomados/as na NOVA em 2017 e 2019, desagregada por sexo e nacionalidade.

Ano	Sexo	Nacionallidade	Nº. Doutorados/as Diplomados/as	Percentagem de M e F de acordo com a nacionalidade (%)	Percentagem total de Homens e Mulheres (%)
2017	Masculino	Estrangeira	43	41%	42%
		Portuguesa	61	59%	
	Feminino	Estrangeira	33	23%	58%
		Portuguesa	111	77%	
			248		
2019	Masculino	Estrangeira	21	28%	43%
		Portuguesa	53	72%	
	Feminino	Estrangeira	30	30%	57%
		Portuguesa	70	70%	
			174		

A maioria de doutorados/as em 2017 em Ciências Agrárias, de Engenharia e Tecnologia, e Ciências Sociais era do sexo masculino, enquanto nas restantes áreas a maioria de estudantes doutorados era do sexo feminino. Em 2019, a distribuição de doutorados diplomados/as não se alterou, com exceção das Ciências Exatas (em que mais homens se formam) e das Ciências Sociais (dominadas por mulheres) (Figura 17A). NA NOVA, a formação doutoral é sobretudo (co-) orientada por homens, embora o número de orientadoras tenha aumentado muito em 2019 (Figura 17B).

Figura 17 — Distribuição relativa de estudantes do sexo masculino e feminino que concluíram o doutoramento na NOVA, em 2017 e 2019, por área científica (A) e orientação (B).

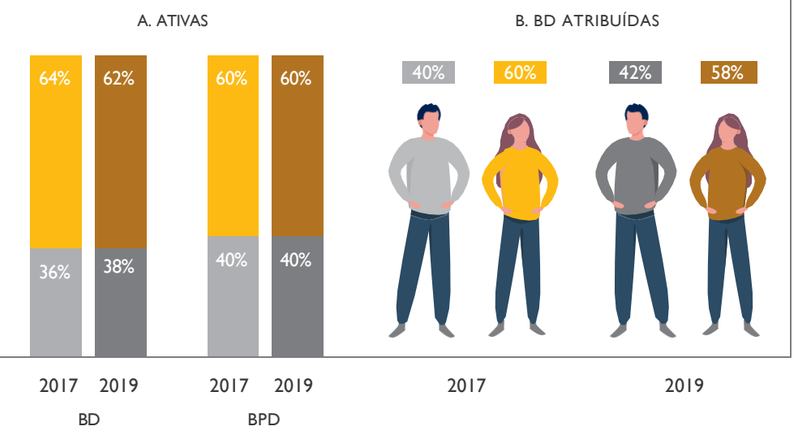


3.4. RESULTADOS CIENTÍFICOS

Uma forma de avaliar o impacto da Universidade é através de indicadores de produção científica e desempenho académico – os resultados científicos. Assim, no diagnóstico produzido para 2017 e 2019, foi considerado um conjunto de indicadores científicos, desagregados por sexo, tais como: bolsas de doutoramento e pós-doutoramento atribuídas pela FCT, I.P., publicações científicas e projetos de investigação financiados, incluindo as competitivas Bolsas ERC, patentes e start-ups.

Os/As doutorandos/as enfrentam desafios mais complexos, uma vez que estão a especializar-se numa área de estudo e para superar o investimento feito, em geral, candidatam-se a bolsas de doutoramento (BD) sobretudo da FCT, I.P. Esta agência nacional de financiamento também financiou bolsas de pós-doutoramento (BPD) até 2016, pelo que durante 2017 e 2019 existem vários BPD ativos na NOVA. Considerando que a comunidade de investigação da NOVA é maioritariamente composta por mulheres, é expectável que existam mais BD atribuídas a estudantes do sexo feminino e, consequentemente, mais mulheres com BD ativas. Para as BPD, observou-se a mesma tendência em 2017 e 2019.

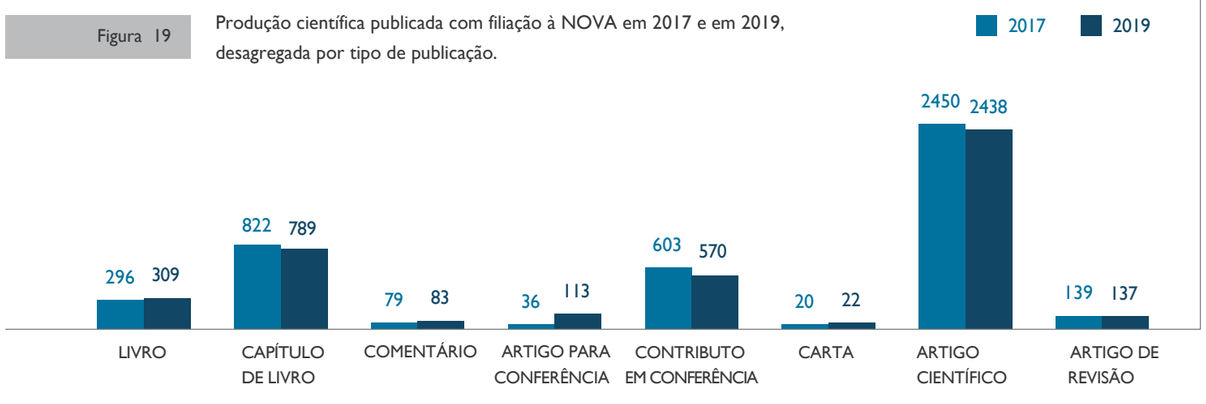
Figura 18 — Distribuição relativa de Bolsas de Doutoramento (BD) e Pós-Doc. (BPD) ativas (A) e BD atribuídas (B) em 2017 e 2019 entre estudantes da NOVA do sexo masculino e feminino por parte da FCT, I.P.



Na NOVA, em geral, foram atribuídas mais BD a mulheres em 2017 e 2019, sendo também esse grupo o mais representativo de todas as BD e BPD ativas em praticamente todas as áreas científicas. No entanto, um dado interessante foi observado em relação às BD concedidas em 2019 em Ciências da Engenharia e Tecnologia, Ciências Exatas e Ciências Sociais, que passaram a ser áreas maioritariamente representadas por elementos do sexo masculino (secção Apêndices).

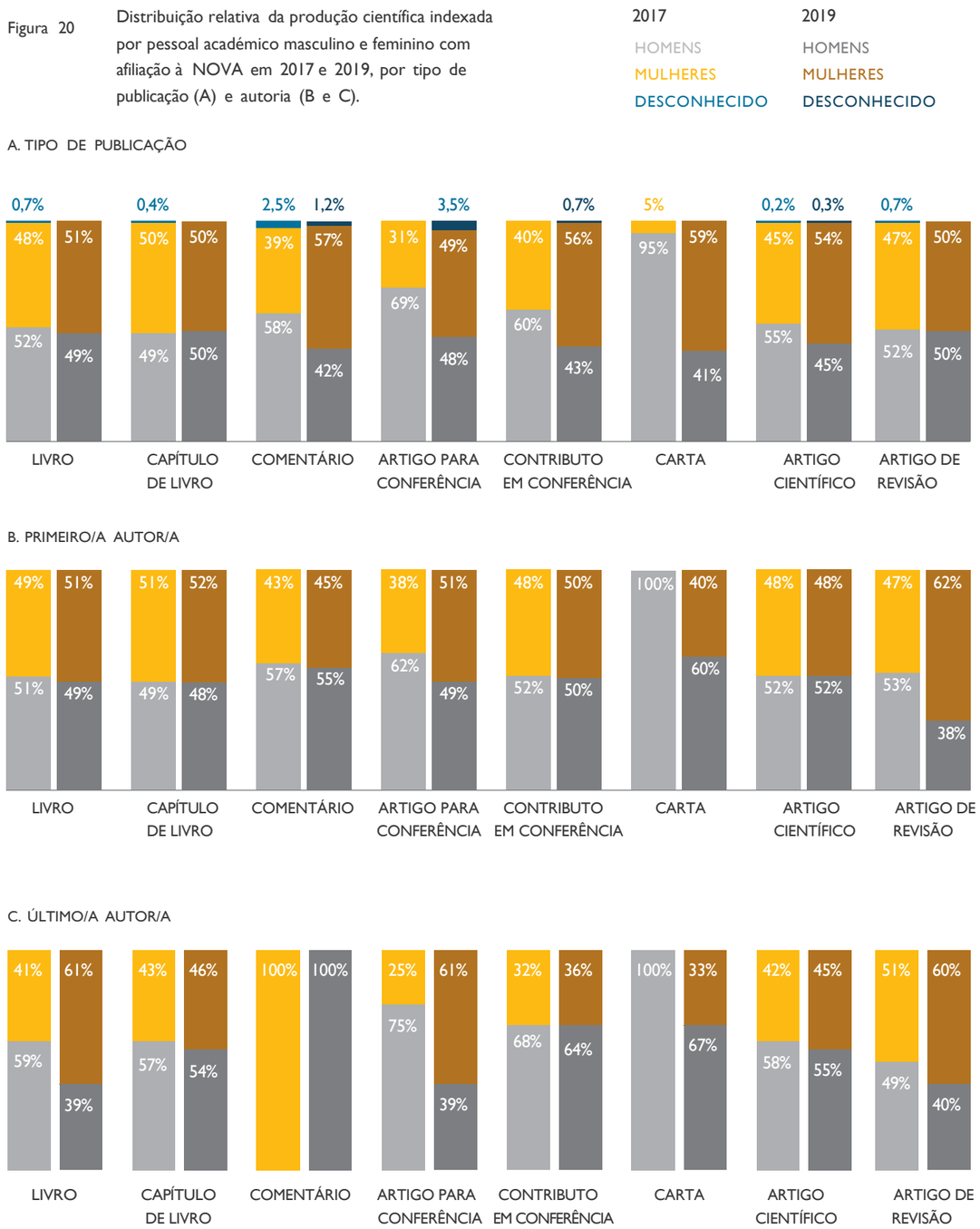
A produção científica reflete-se, na maioria das vezes, no número, fator de impacto e tipo de publicações científicas. O número total de publicações foi muito semelhante em 2017 (4445 publicações) e em 2019 (4461 publicações) (Figura 19).

Figura 19 — Produção científica publicada com filiação à NOVA em 2017 e em 2019, desagregada por tipo de publicação.



Apesar de não ser possível identificar o género da autoria de alguns trabalhos académicos, verificou-se um aumento da produção científica por parte de pessoal académico do sexo feminino da NOVA, com destaque para os artigos científicos, entre 2017 e 2019 (Figura 20A). Analisando mais em detalhe, tanto o/a primeiro/a como o/a último/a autor/a de artigos científicos com afiliação à NOVA, em 2017, são maioritariamente do sexo masculino, facto que permanece praticamente inalterado em 2019 (Figuras 20B e 20C).

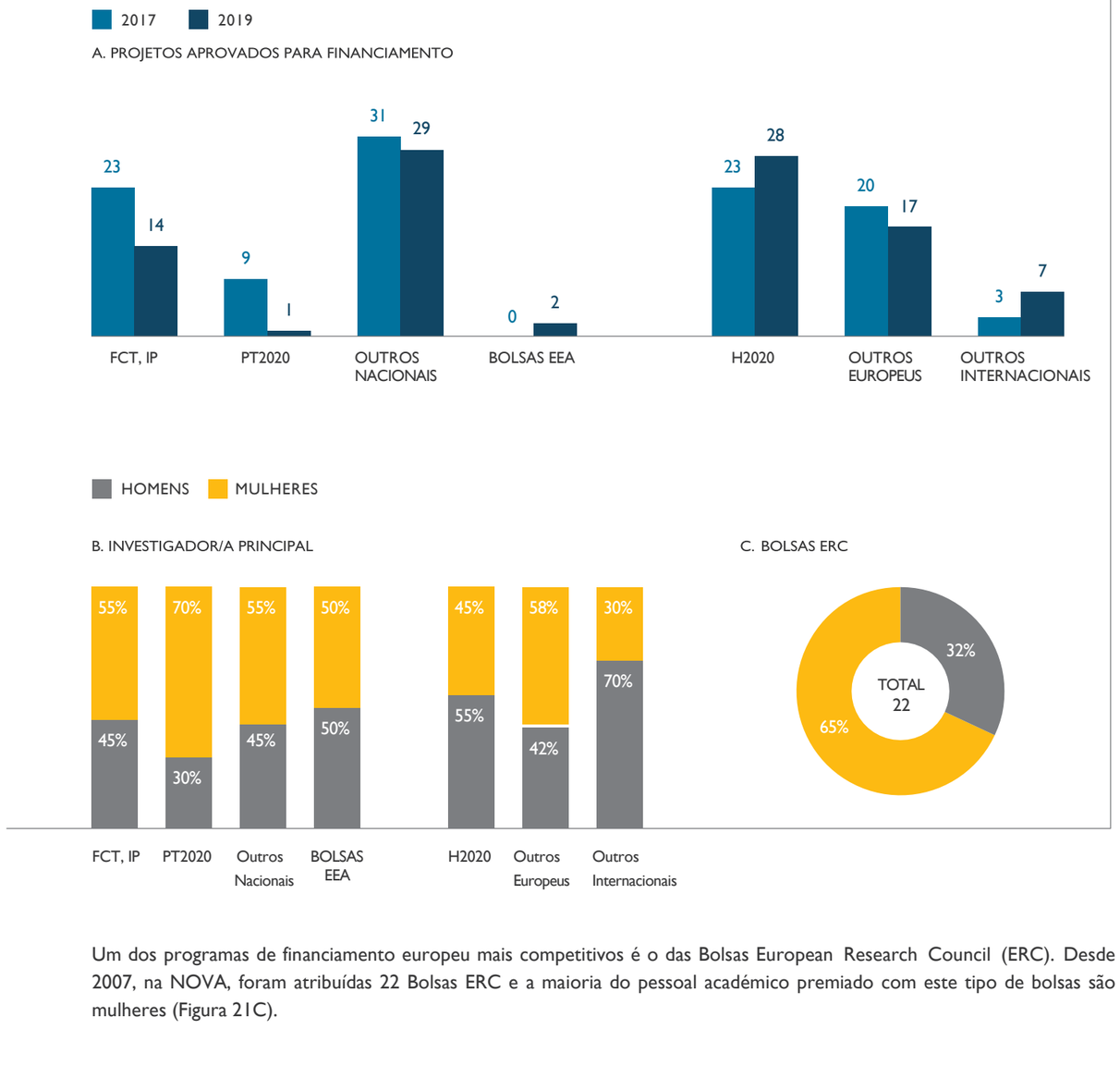
Figura 20 Distribuição relativa da produção científica indexada por pessoal académico masculino e feminino com afiliação à NOVA em 2017 e 2019, por tipo de publicação (A) e autoria (B e C).



Outra forma de considerar o desempenho científico é avaliando a capacidade de atrair financiamento competitivo para projetos de investigação. Enquanto em 2017 a maior parte do financiamento veio de *calls* nacionais, em 2019 o financiamento de projetos veio principalmente de financiamento europeu através do programa-quadro Horizonte 2020 (H2020) (Figura 21A). Curiosamente, os/as investigadores/as principais de projetos com financiamento nacional são maioritariamente mulheres, enquanto que nos projetos com financiamento europeu são maioritariamente homens (Figura 21B).

Figura 21

Projetos de I&D aprovados para financiamento (A) em 2017 e 2019, por Investigador/a Principal (B). O número total de bolsas ERC atribuídas desde 2007 a investigadores/as da NOVA está desagregado por sexo (C).

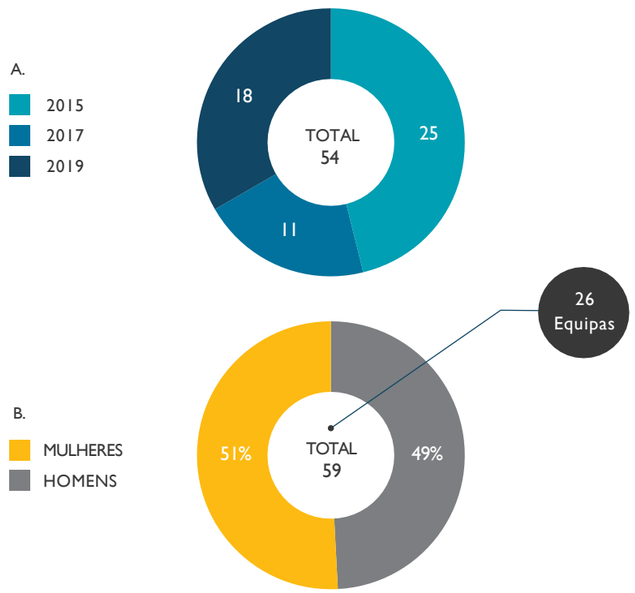


Um dos programas de financiamento europeu mais competitivos é o das Bolsas European Research Council (ERC). Desde 2007, na NOVA, foram atribuídas 22 Bolsas ERC e a maioria do pessoal académico premiado com este tipo de bolsas são mulheres (Figura 21C).

As produções científicas mais relevantes estão muitas interligadas com inovação e empreendedorismo. Em 2015, 2017 e 2019 foram apresentados pela NOVA 54 pedidos de patente, distribuídos por 26 equipas mistas, com uma proporção praticamente equilibrada entre homens e mulheres (49-51) (Figuras 22A e 22B).

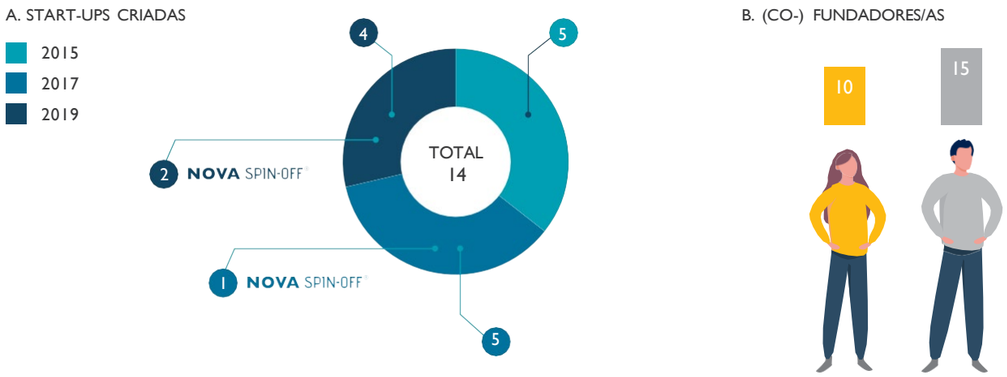
Figura 22

Pedidos de patente submetidos na NOVA (A) por Mulheres e Homens (B) em 2015, 2017 e 2019.



No mesmo período (2015, 2017 e 2019), foram criadas 14 start-ups entre académicos/as, estudantes e antigos/as alunos/as da NOVA, nas quais as mulheres representam 40% dos/as (co)fundadores/as, e 3 têm o selo NOVA (Figuras 23A e 23B).

Figura 23 Start-ups criadas (A) (Co-) Fundadas por e dentro da comunidade NOVA (B) em 2015, 2017 e 2019.

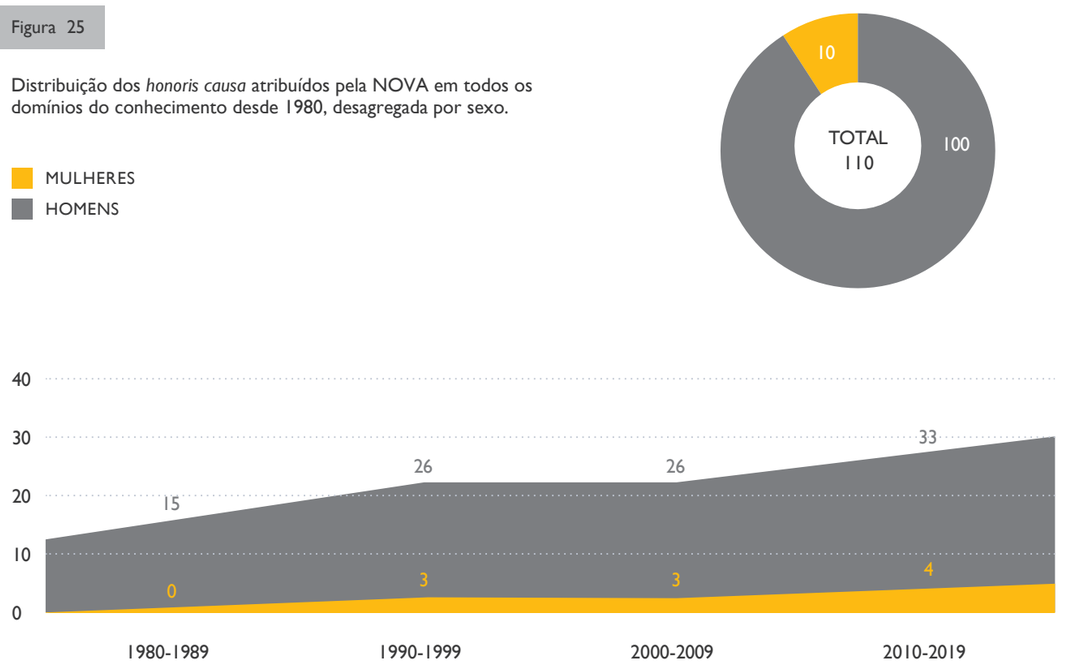


Por outro lado, o reconhecimento de pessoas externas à Universidade, em todas as áreas do conhecimento, também é bastante importante.

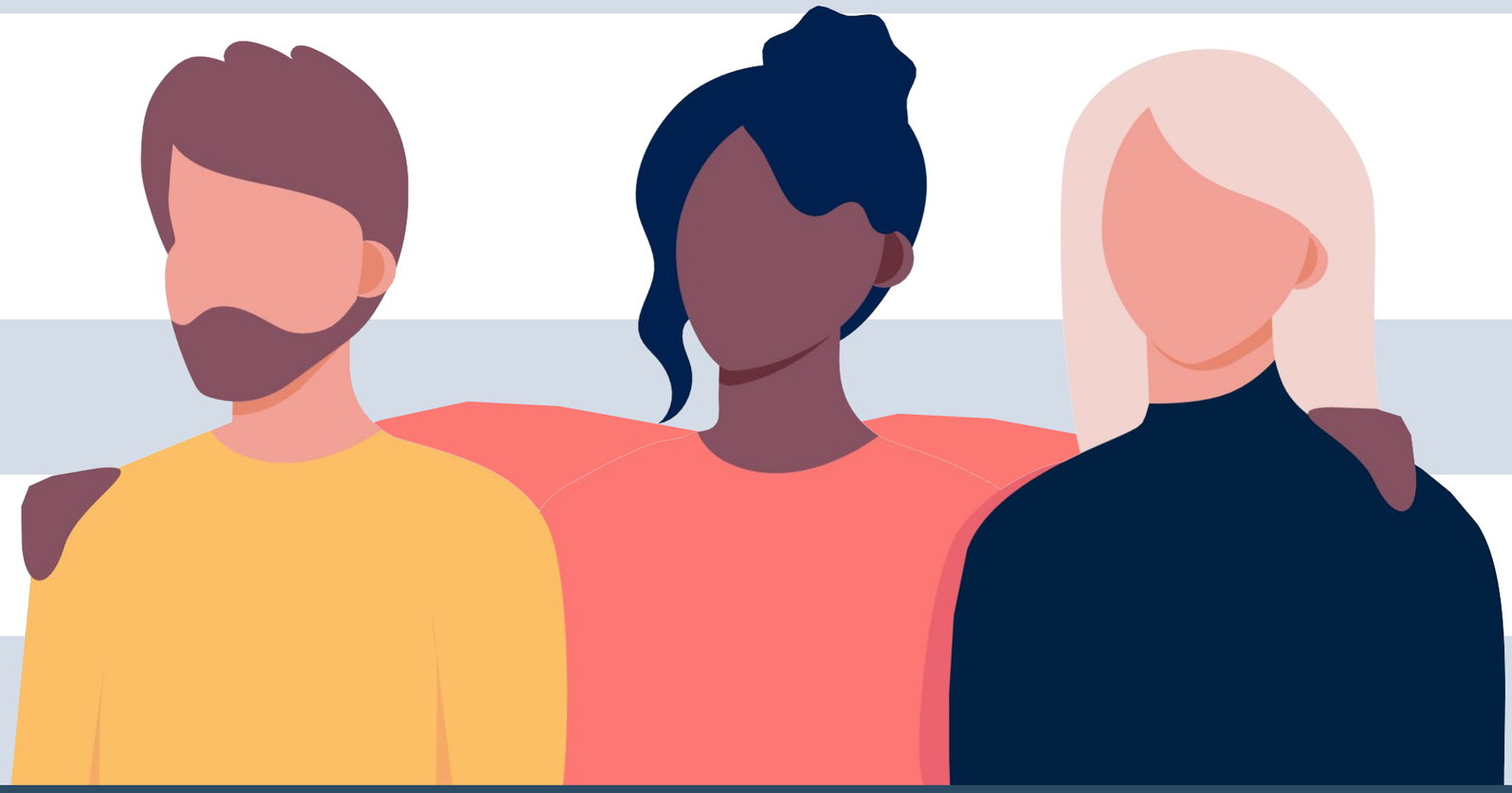
O título de Doutoramento *Honoris Causa* foi atribuído a apenas dez mulheres (9% do total atribuído) desde 1980 (Figura 24).

Figura 25

Distribuição dos *honoris causa* atribuídos pela NOVA em todos os domínios do conhecimento desde 1980, desagregada por sexo.



4



DIMENSÕES ESTRATÉGICAS

4.1. Medidas / Atividades 32

1. Integração Estrutural e Políticas **32**

2. Igualdade de Acesso ao Emprego **34**

3. Igualdade de Condições de Trabalho **36**

4. A Universidade como Local de Trabalho **38**

5. Dimensão de Género na Investigação e Ensino **40**

4.2. Monitorização e Avaliação 41

O NOVA GEP considera cinco dimensões estratégicas contendo um total de 10 medidas e 44 objetivos. O período de implementação deste plano é 2021-2025. A sua execução será acompanhada anualmente para avaliar os progressos, necessidades e desafios enfrentados durante o processo, podendo este documento ser revisto e ajustado em conformidade.

4.1. MEDIDAS / ATIVIDADES

1. INTEGRAÇÃO ESTRUTURAL E POLÍTICAS

MEDIDA/ ATIVIDADE	DESCRIÇÃO/ OBJETIVOS	GRUPOS-ALVO	PESSOAS ENVOLVIDAS	ODS DA AGENDA 2030
Integração Estrutural de IG/IO	01 **Criação de uma declaração de missão da IG/IO** e outros documentos/políticas de governação estratégica com linguagem inclusiva ou atualização dos existentes (por exemplo, Plano Estratégico 2020-2030; Política IG/IO, Código de Ética, etc.). Estes documentos seguirão as orientações nacionais e da UE para garantir um ambiente equitativo em termos de género; 02 Assegurar o **envolvimento da gestão de topo**; 03 Incentivar e fomentar a **composição igualitária de género de todos os órgãos** (conselhos, equipas, comissões, etc.), com pelo menos 40% do grupo sub-representado (com base no disposto na Lei n.º 26/2019, de 28 de março); 04 **Criação de um Gabinete de Igualdade de Género e de Oportunidades**; 05 Assumir um **compromisso público** em relação ao equilíbrio de género – os documentos/informações serão divulgados através do website público da NOVA, newsletters internas e intranet; 06 Criação de um plano de **divulgação e comunicação** para a IG; 07 **Alocar anualmente orçamento** específico para atividades de IG, com RH dedicados.	Pessoal académico e não- académico, Estudantes	NOVA-SPEAR Equipa Reitoral & Colégio de Diretores Chefias dos departamentos envolvidos (HR, Planeamento Estratégico; Investigação, Comunicação, etc.) Membros do Grupo de Trabalho de IG da NOVA e/ou pessoas com know-how e interesse por IG/IO Diretores/as das Plataformas Estratégicas e Transversais da NOVA	5 GENDER EQUALITY 10 REDUCED INEQUALITIES
Sensibilizar para a IG na recolha e divulgação de diferentes indicadores	08 **Implementar a recolha e reporte dos indicadores** utilizados em documentos (públicos e internos) com desagregação por sexo, como por exemplo no relatório anual de atividades ou na revista NOVA Science (número de estudantes para diferentes níveis de ensino; número de pessoal docente e de investigação; número de projetos financiados e publicações por PI, etc.). Quando aplicável, a secção "factos e números" do site público da NOVA deverá seguir esta regra.			
Sensibilizar para a IG nas ações de disseminação internas e externas	09 **Implementar atividades de formação e comunicação** para partilha de boas práticas e sensibilizar para o que a NOVA se propõe implementar e alcançar em matéria de IG/IO (envolvimento da comunidade NOVA); 10 **Identificar agentes internos e externos** para promover ainda mais o envolvimento de todas as partes e disseminar diferentes perspetivas de IG; 11 Criar grupos de trabalho para **promover sinergias e parcerias sustentáveis** entre Comunidade NOVA e a Sociedade, mas também dentro da própria Comunidade NOVA.			

[21] Resolução de Conselho de Ministros n.º 64/2006, de 18 de maio; Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro; Manual de Linguagem Inclusiva: orientações sobre a linguagem neutra em termos de género, UNESCO, 1999.

4.1. MEDIDAS / ATIVIDADES
2. IGUALDADE DE ACESSO AO EMPREGO

MEDIDA/ ATIVIDADE	DESCRIÇÃO/ OBJETIVOS	GRUPOS-ALVO	PESSOAS ENVOLVIDAS	ODS DA AGENDA 2030
Melhoria dos processos de seleção e recrutamento de RH	**01** Assegurar que a NOVA segue os critérios e procedimentos de **seleção e recrutamento de RH com base no princípio da igualdade e não discriminação em** função do género (criação de orientações e procedimentos que incentivem homens/mulheres a candidatarem-se a áreas em que estão sub-representados/as). **02** Garantir o equilíbrio de género na **constituição das equipas de seleção**; **03** Implementar formação e orientação técnica para colaboradores/as responsáveis pela seleção, entrevistas e recrutamento, a fim de **reconhecer e evitar enviesamentos** baseados em estereótipos de género (preconceitos inconscientes).	RH e Pessoal administrativo Pessoal académico e não-académico Estudantes	NOVA-SPEAR Equipa Reitoral & Colégio de Diretores Chefias dos departamentos envolvidos (HR, Planeamento Estratégico; Investigação, Comunicação, etc.) Diretores/as das Plataformas Estratégicas e Transversais da NOVA	5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES
Progressão, apoio e retenção de carreiras	**04** Oferecer cursos de mentoria e capacitação para aumentar a **visibilidade, autoconfiança, competências de negociação e de liderança,** centrados no género sub-representado; **05** Partilhar **boas práticas de desenvolvimento de carreira** – exemplos de referência no feminino (cientistas, investigadoras e académicas); **06** Promover dentro e fora da instituição a **diversidade de género** das equipas de investigação e a contribuição das mulheres para a I&I; **07** Introduzir a consideração dos períodos de **licença parental** no procedimento de avaliação interna de RPO para alcançar uma avaliação mais equitativa.			

4.1. MEDIDAS / ATIVIDADES

3. IGUALDADE DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

A Universidade Nova de Lisboa precisa de garantir que todos os membros da sua comunidade estão familiarizados com as medidas preventivas relacionadas com a discriminação, incluindo o assédio físico, moral ou sexual. Além disso, a NOVA deve realçar o seu compromisso com a igualdade de oportunidades e reconhecer a necessidade de fomentar e promover uma distribuição equitativa das oportunidades de desenvolvimento de acordo com as necessidades individuais:

MEDIDA/ ATIVIDADE	DESCRIÇÃO/ OBJETIVOS	GRUPOS-ALVO	PESSOAS ENVOLVIDAS	ODS DA AGENDA 2030
Igualdade de tratamento e proteção contra a discriminação e o assédio	01 Criação e desenvolvimento de **mecanismos centrados na sensibilização** e divulgação a diferentes níveis na instituição; 02 Proporcionar **regularmente melhorias em matéria de acessibilidade e adaptação das infraestruturas** para que todas as pessoas tenham acesso aos mesmos recursos e oportunidades para estudar e trabalhar; 03 Criação de **diretrizes para a igualdade de acesso** aos recursos (por exemplo, financiamento, equipamento, espaço de laboratório, etc.); 04 Orientações para **medidas justas e transparentes** destinadas a adaptar a duração e distribuição do tempo de trabalho (a nível do ensino, investigação, e administração); 05 Estratégia/documento de prevenção do assédio **físico, moral ou sexual** para garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e fiável. 06 Criação de **regulamentação processual** sobre como reagir em caso de violação de direitos laborais ou de não cumprimento de medidas preventivas: implementação de formação adequada, desenvolvimento de políticas e documentos de boas práticas e de proteção das vítimas, criação de mecanismos de denúncia anónima com disponibilização de apoio psicológico adequado, nomeação de um/a provedor/a para tratar dos casos relacionados com violações de direitos.	Pessoal académico e não-académico Estudantes	NOVA-SPEAR Equipa Reitoral & Colégio de Diretores Membros do Grupo de Trabalho de IG da NOVA e/ou pessoas com know-how e interesse por IG/IO	5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

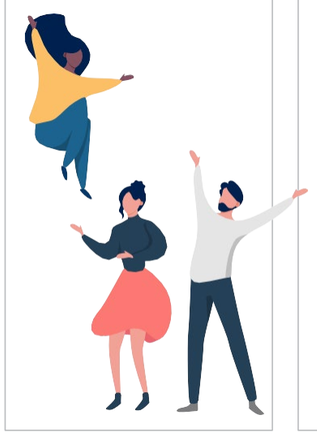
4.1. MEDIDAS / ATIVIDADES

4. A UNIVERSIDADE COMO LOCAL DE TRABALHO

MEDIDA/ ATIVIDADE	DESCRIÇÃO/ OBJETIVOS	GRUPOS-ALVO	PESSOAS ENVOLVIDAS	ODS DA AGENDA 2030
Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal	**01** **Horários de trabalho razoáveis**, horas extraordinárias limitadas e políticas de férias e feriados; **02** Incentivar o **agendamento de reuniões para horários a meio do dia** que permitam a participação de pessoas com responsabilidades familiares; **03** Disponibilidade de **regimes de horário de trabalho flexíveis**, desde trabalho a tempo parcial a teletrabalho; **04** Estimular o **trabalho em equipa e a cooperação** entre diferentes áreas/departamentos; **05** Disponibilização e promoção de espaços de lazer, desporto/ginásio e cuidados de saúde.	Pessoal académico e não-académico	Equipa NOVA-SPEAR Equipa Reitoral & Colégio de Diretores Membros do Grupo de Trabalho de IG da NOVA e/ou pessoas com know-how e interesse por IG/IO	5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES
Vida familiar	**06** **Apoio efetivo à** licença parental e à assistência à família por parte da organização; **07** **Locais de trabalho favoráveis a quem é mãe/pai** (por exemplo, salas de amamentação); **08** Direito a dispensa do trabalho ou **redução do horário de trabalho** para amamentação (redução de 2h/dia); **09** **Disponibilidade e/ou financiamento de estruturas de acolhimento de crianças**, adaptadas às necessidades do pessoal e de estudantes.	Pessoal académico e não-académico. Estudantes		

4.1. MEDIDAS / ATIVIDADES

5. DIMENSÃO DE GÉNERO NA INVESTIGAÇÃO E ENSINO

MEDIDA/ ATIVIDADE	DESCRIÇÃO/ OBJETIVOS	GRUPOS-ALVO	PESSOAS ENVOLVIDAS	ODS DA AGENDA 2030
Reforçar a dimensão de género na Investigação	Promover uma perspetiva de género na investigação: 01 **Monitorizar os dados relativos à Investigação,** desagregados por sexo: projetos financiados, publicações e patentes, avaliação de excelência, etc., e em diferentes tipos de comunicação (website público, relatórios, documentos internos, NOVA Science). 02 **Organização de conferências/reuniões/workshops** considerando o equilíbrio de género na seleção de participantes e oradores/as sempre que possível; 03 **Divulgação científica** de grupos sub-representados; 04 **Inclusão da dimensão género** nos projetos de I&I; 05 **Formação para integrar a dimensão IG** na I&I; 06 **Considerar as interrupções de carreira por razões familiares** nos regimes de financiamento e prémios internos; 07 **Promover a igualdade de oportunidades** para impulsionar a progressão na carreira em investigação.	Pessoal Docente e de Investigação	NOVA-SPEAR Equipa Reitoral & C. Diretores Membros do Grupo de Trabalho de IG da NOVA e/ou pessoas com know-how e interesse em IG/IO	4 QUALITY EDUCATION 5 GENDER EQUALITY 10 REDUCED INEQUALITIES
Reforçar a dimensão de género no Ensino e nos conteúdos educativos	08 **Aumentar o número de mulheres em categorias mais elevadas** da carreira docente (por exemplo, professoras associadas e catedráticas); 09 Assegurar o **equilíbrio de género nos painéis de avaliação académica** (por exemplo, conselhos consultivos, comissões de avaliação de teses, etc.); 10 Incentivar a **inclusão de disciplinas optativas sobre IG nos *curricula*,** transversais a todas as áreas e sessões de formação obrigatórias, adaptadas a Estudantes sobre preconceitos inconscientes. 11 Fomentar a criação de **clusters/clubes baseados em IG em todas as UO da NOVA** para promover a IG, em particular, no que toca ao mercado académico e profissional com os quais a comunidade estudantil irá em breve travar conhecimento.	Estudantes		

4.2. MONITORIZAÇÃO & AVALIAÇÃO

Para avaliar o desempenho dos investigadores, as recomendações nacionais e europeias centram-se principalmente em definir princípios orientadores para acompanhar a implementação das políticas de género a nível institucional com indicadores adequados. Em particular, para alcançar uma mudança institucional é essencial sensibilizar e capacitar para as questões de género, e também implementar condições de trabalho mais flexíveis e favoráveis à família, tanto para as mulheres como para os homens.

O apoio institucional a docentes e investigadores de ambos os sexos, por parte da NOVA, deve seguir uma metodologia sistemática. Nesse sentido, é necessário enfatizar estatísticas que captem não só o impacto de fatores externos sobre as responsabilidades laborais (e,g,, o tempo despendido em tarefas domésticas e de apoio familiar), mas também as dificuldades técnicas e os desafios tecnológicos. Deve-se também considerar como é que a cultura da própria instituição contribui para um efeito desigual das transformações necessárias na comunidade académica. Por conseguinte, um mapa global do impacto da situação deve também realçar as diferentes características do pessoal académico em termos de género, idade, categoria, situação profissional, etc. Esta análise permitirá avaliar e diferenciar o efeito da maioria das situações nas condições de trabalho entre homens e mulheres e o impacto em termos de estabilidade, reconhecimento e progressão na carreira. Será também possível perceber com que desigualdades de género pré-existentes a comunidade NOVA se debate e a sua profundidade.

A este respeito, propõe-se a atualização das políticas e documentos existentes e a criação dos necessários para apoiar um ambiente de IG/IO, e dar formação e workshops a todo o pessoal académico e não académico, e estudantes. Além disso, na promoção de um ambiente igualitário e seguro dentro da comunidade, será feita a monitorização do impacto dos resultados através de inquéritos.

Para mapear o panorama institucional e gerar as ações de intervenção de género, serão desenvolvidas ferramentas e procedimentos de monitorização dos indicadores estabelecidos, a partir dos quais os dados recolhidos serão desagregados por sexo e UO. Tal permitirá apoiar uma abordagem baseada em dados concretos, com medidas eficazes para alcançar os desafios e objetivos propostos.

SUSTENTABILIDADE

5. SUSTENTABILIDADE

Uma vez que é impossível prever o futuro, só é possível garantir que as desigualdades entre homens e mulheres sejam atenuadas ou, pelo menos, minimizadas.

Por esta razão, este documento considera várias recomendações a implementar pela NOVA e por todas as suas Escolas. A identificação das prioridades a curto e médio prazo realça a necessidade de criar instrumentos que permitam avaliar o impacto nas atividades de ensino e investigação centradas nas desigualdades de género. Isto é da maior importância para o desenvolvimento de medidas que visem a contenção ou atenuação do impacto e para o planeamento de estratégias sensíveis às questões de género para fazer face aos desafios futuros.

Seja qual for a abordagem utilizada, ela deve ser orientada para a avaliação dos efeitos das desigualdades de género nas condições de trabalho a nível institucional e para a identificação de ações a empreender para promover mudanças sensíveis às necessidades dos homens e das mulheres.

Figura 25

Modelo de ferramenta de diagnóstico.

VISÃO GERAL	MECANISMOS DE AVALIAÇÃO	AVALIAÇÃO DE RISCO	RESPOSTA
• Perfil Científico do Pessoal Docente e de Investigação; • Normas institucionais para apoiar a gestão das condições de trabalho; • Efeitos e medidas diretas de resposta.	• Impacto geral da situação sobre as atividades de ensino e investigação; • Identificação de prioridades de curto e médio prazo para uma resposta adequada; • Impacto das medidas de restrição adotadas.	• Características gerais do Pessoal Docente e de Investigação; • Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada; • Efeitos dos desequilíbrios de género; • Apoio ao Ensino e a Estudantes.	• Reestruturação do Sistema de Avaliação de Desempenho; • Implementação de apoios estruturais e financeiros para mitigar disparidades de género; • Criação de mecanismos de estabilidade, reconhecimento e progressão na carreira.

É importante distinguir medidas a adotar a curto e médio prazo, uma vez que a implementação de medidas institucionais de promoção da IG em diferentes contextos deve ser encarada como um objetivo a longo prazo.

Nesse sentido, a NOVA visa:

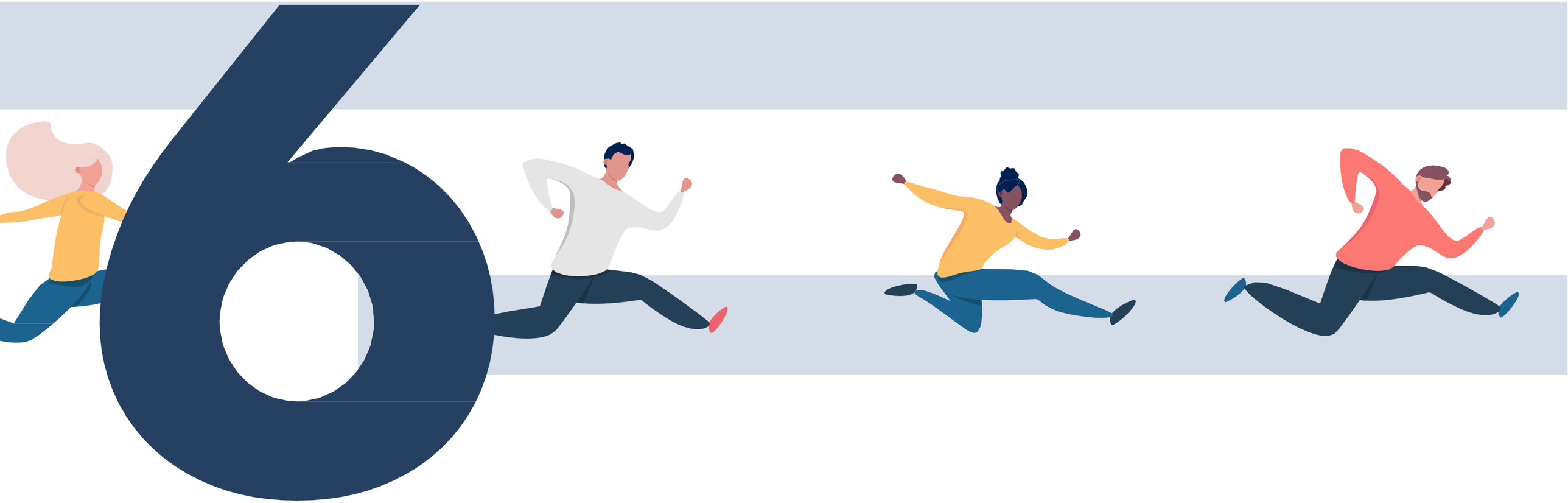
Para criar um ambiente mais igualitário, não-discriminatório e inclusivo é necessário desenvolver projetos de investigação e atribuir orçamento para ações e iniciativas de IG, ou seja, de **Financiamento**. Isto permitirá a mobilização e assegurar a disponibilidade de recursos humanos e financeiros, ao mesmo tempo que cria a oportunidade para candidaturas a projetos de investigação centrados em IG/ Estudos de Género.

Criar um órgão/organismo interno – o **Gabinete de Igualdade de Género e de Oportunidades**. Este gabinete irá coordenar e monitorizar as iniciativas em matéria de IG, assegurar a implementação de ações de IG, com RH próprios, e garantir que as ações específicas nessa área são incorporadas em procedimentos de gestão normalizados. Por conseguinte, este Gabinete apoiará a necessária mudança institucional e o compromisso sustentável assumido pelo Reitor no Plano Estratégico 2020-2030 para a NOVA.

É muito importante criar **Ferramentas de Monitorização** de IG para avaliar os resultados das políticas. Tal aumentará a robustez e sustentabilidade das estratégias de integração da perspetiva de género, permitirá avaliar os progressos realizados e tornará este documento mais concreto e tangível, definindo responsabilidades e papéis na instituição.

Criação de **Procedimentos e Cooperação** com unidades internas para garantir a recolha regular de dados.
O *Grupo de Trabalho de Género da NOVA* foi criado com representantes de todas as UO da NOVA para garantir que os desafios enfrentados por todas as Escolas são tidos em consideração. Isto favorecerá a combinação de diferentes experiências e tipos de conhecimentos para alcançar todo o pessoal e departamentos da NOVA e contribuirá para alcançar mudanças sustentáveis.
Ou seja, irá garantir a sustentabilidade das ações realizadas, reduzindo a resistência em relação a iniciativas de IG.

A **Comunicação e Divulgação** de medidas e iniciativas de IG desempenha um papel crucial, uma vez que aumenta o empenho e impacto potencial das medidas propostas e confere visibilidade. Isso permite a medição do progresso real, ajuda a identificar áreas a melhorar e a combater a resistência às iniciativas de promoção de IG.



APÊNDICES

6. APÊNDICES

Nesta secção, são apresentados dados adicionais relativos às três principais categorias de indicadores: (1) Pessoal, (2) Estudantes e (3) Resultados Científicos.

PESSOAL DOCENTE

Figura 26

Distribuição relativa de homens e mulheres entre o pessoal docente, em 2017 e em 2019, por grupo etário.
Mais de 77% dos/as colaboradores/as da NOVA tem mais de 35 anos. Em relação ao corpo docente os homens são a maioria em todos os grupos etários, exceto na faixa 35-44..

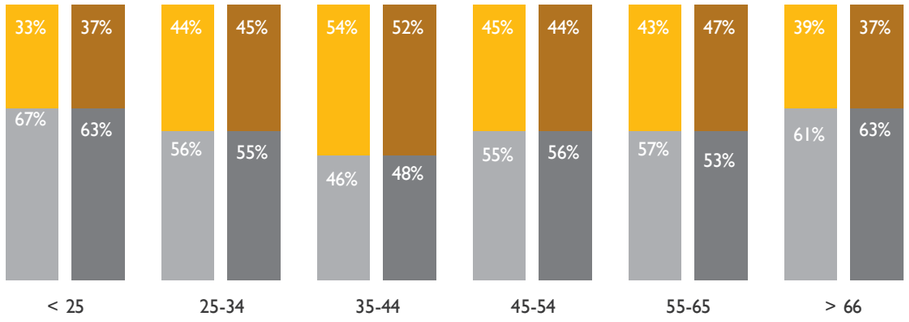
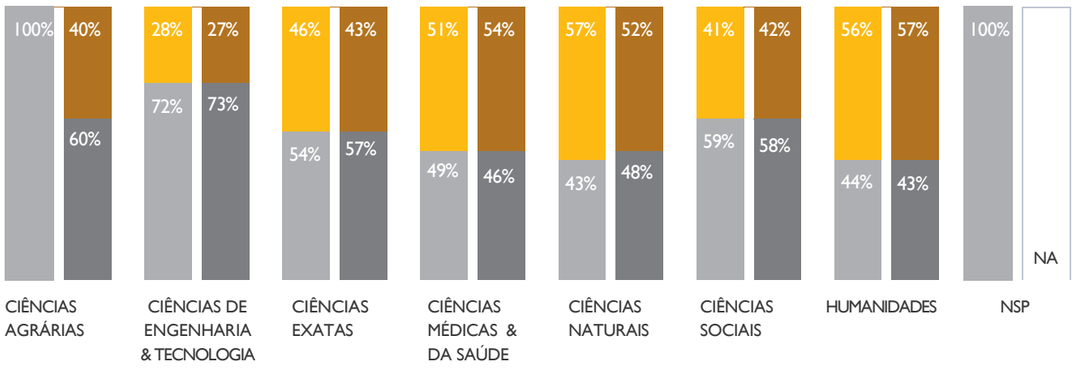


Figura 27

Distribuição relativa de homens e mulheres entre o pessoal docente, em 2017 e 2019, por Área Científica (NSP – Não Especificado; NA - Não aplicável). *Verifica-se que em 2017 o pessoal docente nas áreas das Ciências da Engenharia e Tecnologia, Ciências Exatas, Ciências Sociais e Ciências Agrárias são maioritariamente do sexo masculino, enquanto as Ciências Médicas e da Saúde, Ciências Naturais e Humanidades têm mais mulheres do que homens – situação que se mantém inalterada em 2019.*



PESSOAL DE INVESTIGAÇÃO

Figura 28

Distribuição relativa de homens e mulheres entre o pessoal de Investigação, em 2017 e em 2019, por grupo etário.
As mulheres são o grupo mais representativo entre o pessoal de investigação, independentemente do ano. De notar que cerca de 80% do pessoal de investigação tem entre 25 e 54 anos.

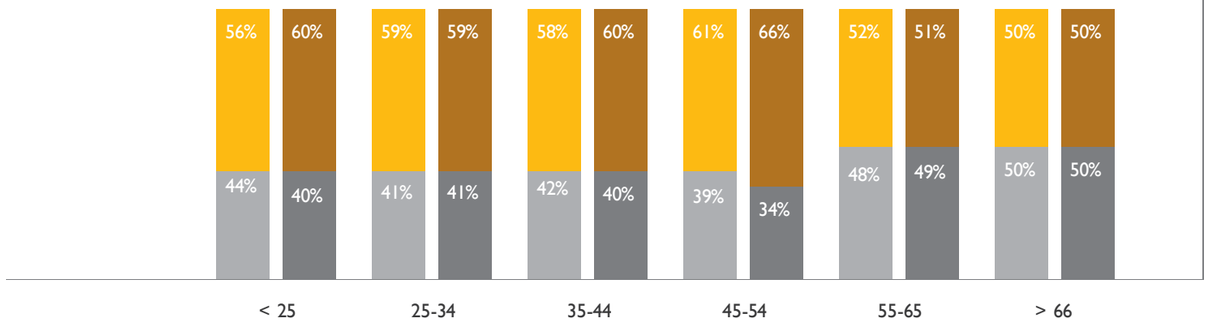
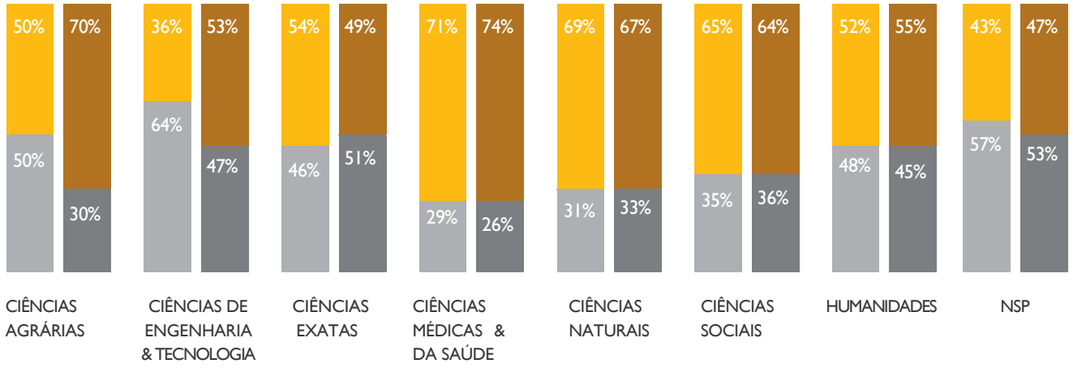


Figura 29

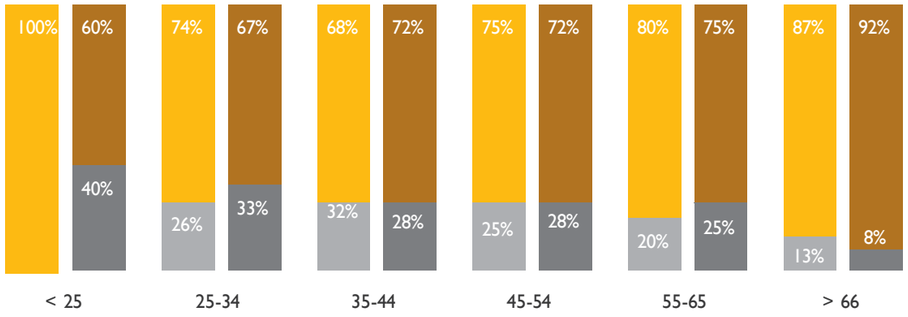
Distribuição relativa de homens e mulheres entre o pessoal de Investigação, em 2017 e em 2019, de acordo com a sua área científica (NSP – Não Especificado). *Em 2017, as mulheres são o grupo mais representativo na maioria das áreas científicas, exceto nas Ciências da Engenharia e da Tecnologia que são maioritariamente compostas por homens e nas Ciências Agrárias, em que homens e mulheres estão em pé de igualdade.*
Curiosamente, em 2019, manteve-se a tendência para a sobre-representação feminina nas áreas científicas das Ciências Médicas e da Saúde, Ciências Naturais, Ciências Sociais e Humanidades. No entanto, houve uma mudança: na área das Ciências da Engenharia e Tecnologia e nas Ciências Agrárias, onde as mulheres tornaram-se no grupo mais representativo, e nas Ciências Exatas onde existe praticamente paridade de género.



PESSOAL ADMINISTRATIVO

Figura 30

Distribuição relativa de homens e mulheres entre o pessoal administrativo, em 2017 e em 2019, por grupo etário. *Cerca de 85% do pessoal administrativo tem mais de 35 anos.*



ESTUDANTES MATRICULADOS/AS

Figura 31

Distribuição de estudantes estrangeiros/as matriculados/as do sexo feminino e masculino na NOVA em 2017 e 2019, por nacionalidade mais frequente. A *NOVA é uma universidade global com perfil internacional. Em 2017 a NOVA tinha mais de 15% dos estudantes matriculados na NOVA provenientes do Brasil, Itália, Alemanha, Espanha e Angola, na sua maioria do sexo feminino. A percentagem de estudantes internacionais aumentou 20% em 2019, sendo que o grupo mais representativo continua a ser estudantes do sexo feminino, provenientes do Brasil, Itália, Alemanha, Espanha e Cabo Verde.*

Figura 32

Distribuição relativa de estudantes do sexo masculino e feminino que necessitaram de apoio social ou receberam bolsa de mérito na NOVA em 2017 e em 2019.

Apesar do aumento de alunos/as matriculados/as na NOVA entre 2017 e 2019, importa referir que há estudantes que necessitam de apoio financeiro para prosseguirem os seus estudos; outros/as recebem bolsas de estudo baseadas no mérito. Dados da NOVA mostram que a proporção de estudantes com bolsas e bolsas é semelhante em 2017 e em 2019, e que as mulheres são o grupo mais representativo, independentemente do ciclo de estudos.

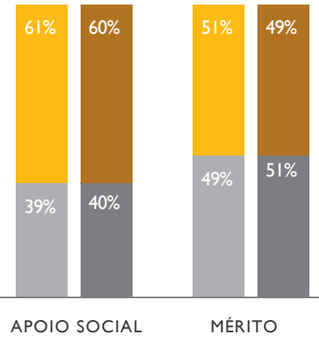
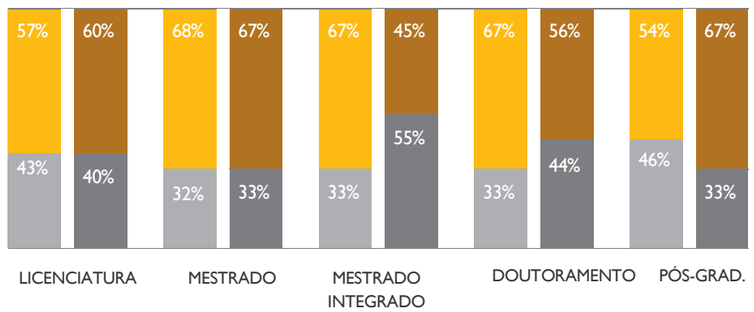


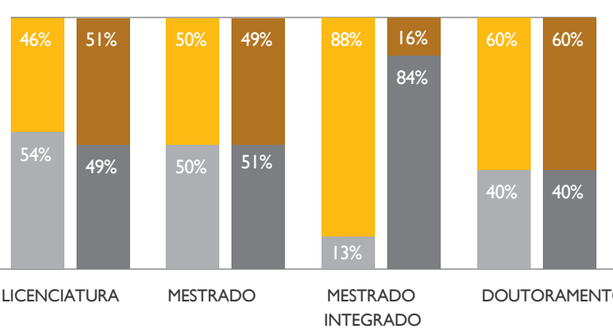
Figura 33

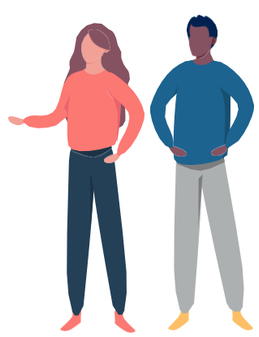
Distribuição relativa de estudantes matriculados do sexo masculino e feminino que têm estatuto de trabalhador-estudante (A) ou trabalham em part-time (B) em 2017 e em 2019, por ciclo de estudos. *As mulheres são o grupo mais frequente de estudantes com estatuto de trabalhador- estudante em 2017, independentemente do ciclo de estudos. Em 2019, os homens tornaram-se a maioria entre estudantes de mestrados integrados (Fig. 19A). Uma parte dos estudantes da NOVA trabalha a tempo parcial sem estatuto de trabalhador-estudante Em 2017, o número total de estudantes nesta situação era muito reduzido e as percentagens relativas entre jovens de ambos os sexos eram muito semelhantes. Em 2019, este conjunto da população estudantil aumentou substancialmente, com as mulheres mais representadas entre os estudantes de doutoramento, enquanto os homens estão muito mais representados entre os estudantes de mestrado integrado.*

A. ESTATUTO TRABALHADOR-ESTUDANTE



B. ESTUDANTES A TRABALHAR EM PART-TIME

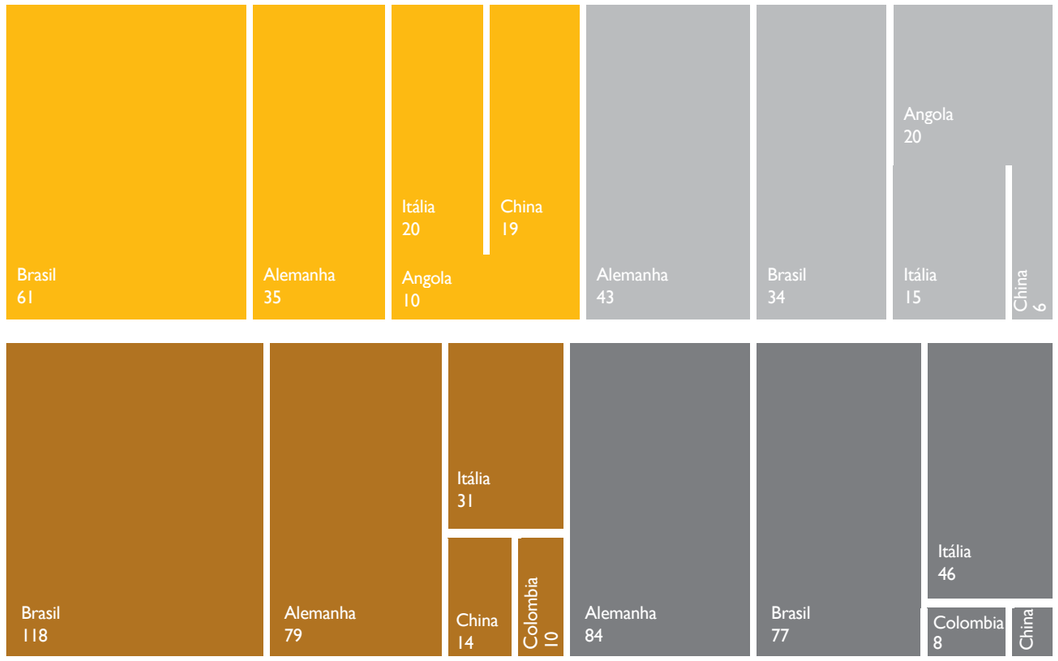




ESTUDANTES DIPLOMADOS/AS

Figura 34

Distribuição de estudantes estrangeiros/as diplomados/as da NOVA do sexo feminino e masculino, em 2017 e 2019, por nacionalidade mais frequente. A maioria dos estudantes diplomados estrangeiros são homens: em 2017, cerca de 11% (Mulheres) vs.13% (Homens) dos/as diplomados/as são oriundos/as do Brasil, Alemanha, China, Itália e Angola, e em 2019 a proporção de diplomados/as estrangeiros/as subiu (15% para as mulheres, 18% para os homens), sendo oriundos/as essencialmente do Brasil, Alemanha, Itália, China e Colômbia.



RESULTADOS CIENTÍFICOS

Figura 35

Distribuição relativa de Bolsas de Doutoramento (BD) Ativas da FCT, IP entre homens e mulheres, por área científica, em 2017 e 2019.

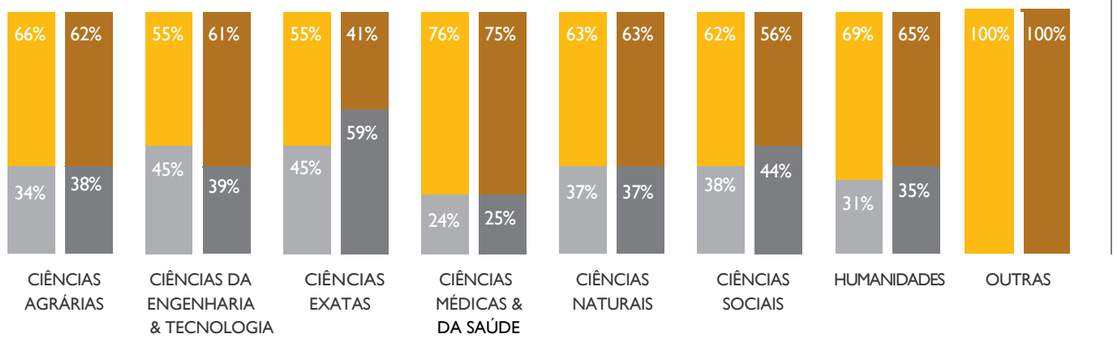


Figura 36

Distribuição relativa de Bolsas de Doutoramento (BD) Atribuídas pela FCT, IP entre homens e mulheres, por área científica, em 2017 e 2019.

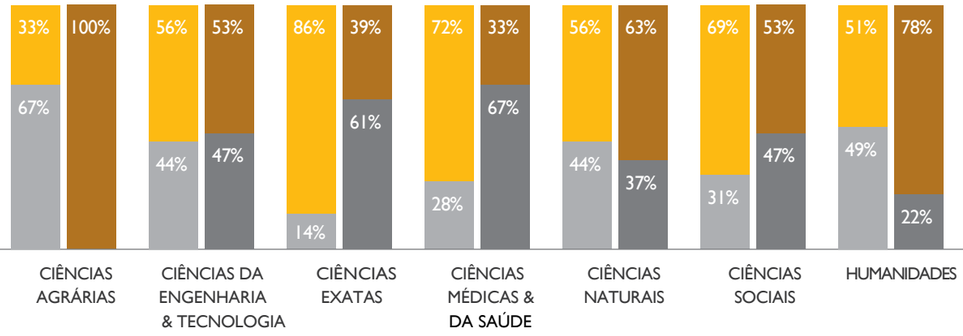
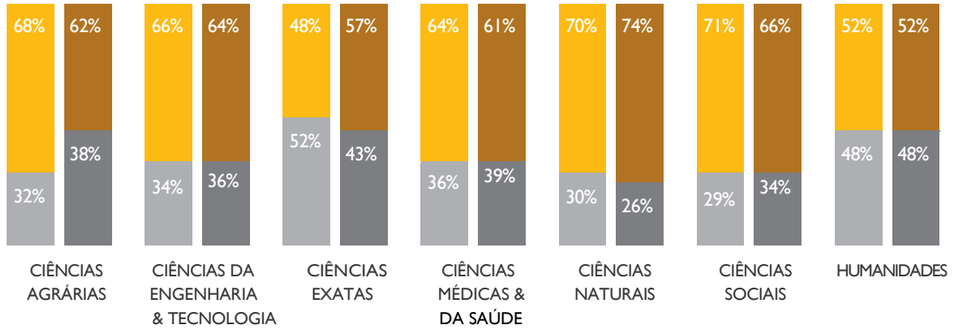


Figura 37

Relative distribution of active Post-Doctoral (BPD) Fellowships from FCT, IP in 2017 and in 2019, disaggregated by sex and scientific field.



NINGUÉM PODE FICAR PARA TRÁS

AGRADECIMENTOS

Ao consórcio formado pelo projeto SPEAR com o qual a equipa NOVA-SPEAR tem partilhado esta jornada e aprendido novos conceitos e boas práticas.
Ao Grupo de Trabalho de Género da NOVA, bem como a todo o pessoal administrativo e técnico que colaborou, diretamente ou indiretamente, na auditoria institucional de género e na elaboração do Plano de Igualdade de Género.

www.unl.pt

www.facebook.com/UniversidadeNOVAdeLisboa

www.linkedin.com/school/universidade-nova-de-lisboa

twitter.com/NovaUnl

www.instagram.com/universidade_nova_lisboa

www.youtube.com/user/unlnovatv

Campus de Campolide | 1099-085 Lisboa | Portugal

NOVA
UNIVERSIDADE NOVA
DE LISBOA