



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Sociologia

Área de especialização | Recursos Humanos

Relatório de Estágio

**Uma universidade (des)igual? Contributos para a elaboração
de um Plano de Igualdade de Género na Universidade de
Évora**

Sara Patrícia Gagera de Carvalho

Orientador(es) | Rosalina Pisco Costa

Évora 2022



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Sociologia

Área de especialização | Recursos Humanos

Relatório de Estágio

**Uma universidade (des)igual? Contributos para a elaboração
de um Plano de Igualdade de Género na Universidade de
Évora**

Sara Patrícia Gagera de Carvalho

Orientador(es) | Rosalina Pisco Costa

Évora 2022



O relatório de estágio foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Ema Pires (Universidade de Évora)

Vogais | Catarina Sales Barbas de Oliveira (Universidade da Beira Interior) (Arguente)
Rosalina Pisco Costa (Universidade de Évora) (Orientador)

Agradecimentos

Quando comecei esta etapa há dois anos, estava longe de pensar que iria percorrer uma trajetória com tantos altos e baixos, mas que no fim do dia, valeu sempre a pena. Este relatório resulta na conclusão de uma etapa muito importante para mim. Para terminar esta etapa, tive o privilégio de contar com o suporte de diversas pessoas às quais não poderia de deixar uma palavra de agradecimento:

À Prof. Dra. Rosalina Costa, pela orientação concedida, pela sua disponibilidade e bons conselhos. Obrigada pela oportunidade de aprender consigo.

Ao Prof. André Carmo, por ter aceitado ser o meu orientador de estágio, pela sua colaboração e confiança depositada em mim e no meu trabalho.

À equipa do Gabinete da Igualdade de Género- Prof.^a Rosalina Costa, Prof.^a Fernanda Henriques, Prof. André Carmo, Prof.^a Clarinda Pomar, Prof. Luís Sousa, Prof.^a Teresa Furtado e Doutor Leonel Alegre. Pela hospitalidade demonstrada desde a primeira reunião, pelo apoio e ensinamento.

À minha família, que acreditou sempre em mim e que é por causa deles que estou a seguir o meu sonho a nível profissional. Pai e mãe, tenho o enorme privilégio de ser vossa filha, obrigada por tudo o que fizeram por mim. Mana, obrigada por seres a melhor irmã do mundo e por me ajudares sempre que precisava de alguma coisa.

Aos meus amigos, que me acompanharam e que nos momentos mais difíceis estavam sempre lá para mim. Em especial à minha amiga Ana Madeira por me ter acompanhado e ajudado nesta jornada desde o início e por me ter motivado sempre a continuar. À minha amiga Inês Silva por ouvir os meus dilemas e estar sempre disponível a qualquer hora a qualquer minuto com as suas palavras de motivação.

A todos os outros que de forma mais ou menos direta contribuíram para o sucesso desta etapa.

A todos, o meu mais sincero

OBRIGADO

Siglas e Acrónimos

| | |
|-------|--|
| APA | American Psychological Association |
| CIG | Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género |
| CITE | Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego |
| EIGE | European Institute for Gender Equality |
| EST | Estudantes |
| GEAR | Gender Equality in Academia and Research |
| IES | Instituição de Ensino Superior |
| IGOT | Instituto de Geografia e Ordenamento do Território |
| IPSS | Instituição Particular de Solidariedade Social |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| PD | Pessoal Docente |
| PI | Pessoal Investigador |
| PNDNI | Pessoal Não Docente e Não Investigador |
| RH | Recursos Humanos |
| RTP | Rádio e Televisão de Portugal |
| SPSS | Statistical Package for the Social Sciences |
| UBI | Universidade da Beira Interior |
| UÉ | Universidade de Évora |

Índice

| | |
|--|----|
| Resumo | 6 |
| Abstract | 7 |
| Introdução | 8 |
| I - Enquadramento Institucional | 13 |
| 1.1. Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora | 13 |
| 1.2. Objetivos do estágio | 15 |
| 1.3. Integração e cronograma | 16 |
| II - Enquadramento teórico-conceitual | 19 |
| 2.1. Importância das questões de género do ponto de vista sociológico | 19 |
| 2.1.1. Breve história da sociologia de género | 19 |
| 2.1.2. Políticas sociais e definição de planos de igualdade | 24 |
| 2.2. Planos de Igualdade de Género | 27 |
| 2.2.1. História e propósito dos planos de igualdade de género | 27 |
| 2.2.2. Metodologia de base à construção de um plano de igualdade de género | 31 |
| 2.3. Aplicações | 32 |
| 2.4. Planos de Igualdade de Género em Instituições de Ensino Superior | 35 |
| III – Estágio Curricular: atividades e resultados | 36 |
| 3.1. Atividades realizadas no âmbito da elaboração do diagnóstico de Igualdade de Género | 36 |
| 3.1.1. Procedimentos de Recolha de dados | 36 |
| i. <i>Quiz</i> à Comunidade académica | 37 |
| ii. Grupos Focais | 42 |
| iii. Inquérito por Questionário | 45 |
| 3.2. Atividades complementares | 47 |
| 3.2.1. Formação e capacitação | 47 |
| 3.2.1.1. Ações orientadas às temáticas de género e igualdade | 47 |
| 3.2.1.2. Ações orientadas ao aprofundamento de competências metodológicas e transversais | 49 |
| 3.2.1.3. Preparação de proposta de comunicação oral para apresentação em encontro científico internacional | 50 |
| 3.3. Resultados | 51 |
| 3.3.1. Perceções em torno da igualdade de género na comunidade académica | 51 |
| I- Caracterização Sociodemográfica | 51 |
| II- Perceções sobre Igualdade de Género na Universidade de Évora | 55 |
| III- Análise global das questões | 66 |
| 3.3.2. Aprendizagens, saberes e competências adquiridas | 69 |

| | |
|---|----|
| Considerações finais | 73 |
| Bibliografia | 76 |
| Anexos | 83 |
| Anexo 1- Despacho | |
| Anexo 2 - Guião do <i>quiz</i> | |
| Anexo 3 - Guião dos grupos focais | |
| Anexo 4 - Problematização e operacionalização do inquérito por questionário | |
| Anexo 5 - Guião dos inquéritos por questionário | |
| Anexo 6 - Certificado nos seminários formativos “Género ,Comunicação e Média: que desafios?” | |
| Anexo 7 - Certificado na conferência “Assédio Sexual e Moral: Desafios para os Planos de Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior” | |
| Anexo 8 - Certificado na formação “Construção de questionários na plataforma EU Survey” | |
| Anexo 9 - Certificado no webinar “Ser Empreendedor (a) Hoje” | |

Índice de Quadros

| | |
|---|----|
| Quadro 1: Resumo das ações destinadas ao plano de igualdade de género | 29 |
| Quadro 2: : Estatísticas descritivas da variável Idade | 52 |
| Quadro 3: Teste de qui-quadrado | 68 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1: Cronograma do Estágio no Gabinete para a Igualdade de Género | 17 |
| Figura 2: Exemplo de um plano semanal | 18 |
| Figura 3: Resumo das diferentes fases para a execução de um plano de igualdade de género ... | 29 |
| Figura 4: E-mail de divulgação do <i>quiz</i> | 38 |
| Figura 5: Visão geral da folha de cálculo do <i>quiz</i> | 39 |
| Figura 6: Print Screens da divulgação efetuada | 40 |
| Figura 7: Print Screen de post de divulgação | 41 |

Índice de Gráficos

| | |
|---|----|
| Gráfico 1: Distribuição dos participantes quanto ao género | 51 |
| Gráfico 2: Distribuição dos participantes quanto à idade..... | 53 |
| Gráfico 3: Pertença Institucional..... | 54 |
| Gráfico 4: Área de educação/formação principal..... | 54 |
| Gráfico 5: Pontuação total..... | 55 |
| Gráfico 6: O que significa género? | 56 |
| Gráfico 7: O que significa identidade de género? | 57 |
| Gráfico 8: O que é igualdade de género? | 58 |
| Gráfico 9: O que é o sexismo? | 59 |
| Gráfico 10: O que é o feminismo? | 60 |
| Gráfico 11: O que é o machismo? | 61 |
| Gráfico 12: Qual das seguintes frases não expressa preconceitos de género? | 62 |
| Gráfico 13: Construir igualdade de género é importante porque | 63 |
| Gráfico 14: Em qual das opções se pode dizer que não existe discriminação em função do sexo? | 64 |
| Gráfico 15: Qual das seguintes frases não usa linguagem sexista?..... | 65 |
| Gráfico 16: Respostas corretas e erradas..... | 66 |

Uma universidade (des)igual? Contributos para a elaboração de um Plano de Igualdade de Género na Universidade de Évora

Resumo

Este relatório de estágio contempla a atividade de estágio curricular no Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora para conclusão do Mestrado em Sociologia, com especialização em Recursos Humanos.

O estágio acompanhou a fase de elaboração de um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora, com o intuito de se estabelecerem as bases para a construção de um Plano de Igualdade de Género na Universidade de Évora. O plano de igualdade de género é uma ferramenta muito determinante e ponderada, pois reflete a situação de uma determinada organização e todas as medidas que são necessárias para que exista uma igualdade independentemente do género, em outras palavras, que exista uma inclusão para todos os membros da sociedade.

O relatório de estágio indica as descrições das atividades desenvolvidas ao longo do estágio, tais como a realização de um *quiz* destinado a toda a comunidade académica, um inquérito por questionário destinado ao pessoal docente e investigadores e também grupos focais remetidos a todos os membros da Universidade de Évora. Neste relatório, apresenta-se um enquadramento teórico-conceitual acerca do tema em questão, acerca dos planos de igualdade de género e dos desafios que comporta.

Os resultados obtidos através do *quiz* permitiram identificar as perceções em torno da igualdade de género por parte da comunidade académica de Évora. Para esse efeito, foi realizada uma análise dos dados do *quiz*, de forma a refletir as respostas dos participantes.

Este tema apresenta uma pertinência do ponto de vista sociológico, pois as questões de género têm origem numa conceção social, isto é, a sociedade dita aos indivíduos determinado “padrão” que “nós”, enquanto membros da sociedade, temos de cumprir, havendo diferenças se pertencermos ao sexo feminino ou masculino.

Palavras-Chave: Plano de igualdade de género; Perceções; Quiz; Inquérito por questionário e Grupos Focais.

An (un)equal university? Contributions for the elaboration of a Gender Equality Plan at the University of Évora

Abstract

This internship report includes a curricular internship activity at the Office for Gender Equality at the University of Évora for the completion of a master's degree in Sociology, with a specialization in Human Resources.

The internship followed the stage of elaborating a diagnosis about gender equality at the University of Évora, with the aim of establishing itself as bases for the construction of a Gender Equality Plan at the University of Évora. The gender equality plan is a very determining and considered tool, as it reflects a situation of an organization provided and all the measures that are necessary for there to be equality regardless of gender, in other words, that there is inclusion for all members of society.

The internship report indicates the descriptions of the activities carried out during the internship, such as the completion of a questionnaire for the entire academic community, a questionnaire survey for teaching and research staff and focus groups sent also to all members of the Évora University. It presents a theoretical-conceptual framework about the theme in question, framework, and challenges that it entails.

The results obtained through the questionnaire allow us to identify how perceptions around gender equality by the academic community of Évora. For this purpose, an analysis of the questionnaire data was performed, to reflect the participants' responses.

This theme is pertinent from a sociological point of view, as gender issues originate from a social conception, that is, a society dictates to us a certain “standard” that we, as members of society, must comply with, with differences if we belong to the female or male sex.

Key words: Office for Gender Equality; Gender Equality Plan; Perceptions; Quiz; Survey by questionnaire and Focus Groups.

Introdução

O relatório de estágio que aqui se apresenta integra-se no âmbito da conclusão do curso de mestrado em Sociologia, Especialização em Recursos Humanos, da Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora, no ano letivo 2020/2021 e tem como principal intuito relatar o conjunto de atividades desenvolvidas no Gabinete para a Igualdade de Género da Universidade de Évora (UÉ).

Com a realização deste relatório tenciona-se apresentar e explicitar o trabalho realizado durante o período de estágio, compreendido entre dia 1 de março de 2021 e 5 de julho de 2021, evidenciando as tarefas e atividades postas em prática no Gabinete para a Igualdade de Género, na Universidade de Évora, que me recebeu durante o mencionado período e me permitiu, o desenvolvimento das atividades enquanto mestranda de Sociologia.

Conforme o estipulado, o estágio perfazia um total de 693 horas de estágio curricular. Face à situação pandémica que o mundo atravessa no momento, o mesmo decorreu remotamente a partir de casa. Para além do contexto epidemiológico, a razão pela qual se decidiu instituir esta prática deveu-se ao facto de as tarefas a desenvolver poderiam ser realizadas através de casa sob a orientação do Professor Doutor André Carmo (Docente e Membro do Gabinete para a Igualdade de Género).

As atividades centrais elaboradas relacionaram-se sobretudo com o acompanhamento da elaboração de um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora, particularmente através de diversos instrumentos para recolha de dados, designadamente a consulta em bases informáticas, *quiz*, inquérito por questionário e grupos focais.

O tema de igualdade de género assume particular importância na especialização de Recursos Humanos (RH), na medida em que a um departamento de RH compete a responsabilidade de promoção estrutural em direção à igualdade de género, inclusive numa Instituição de Ensino Superior. Tal como menciona o *Gender Equality in Academia and Research*, “[tal] departamento pode promover procedimentos e medidas imparciais e justas que contribuam para alcançar uma composição de género equilibrada de pessoal da organização. Além disso, pode implementar medidas que garantam uma progressão igualitária na carreira e uma conciliação equilibrada da vida profissional e familiar” (EIGE, 2016, p. 10). De facto, “[a] eliminação das desigualdades entre homens e mulheres é um objetivo que deve ser prosseguido por todos e todas, mas sobretudo por aqueles e

aquelas cuja influência e posicionamento serve de referencial social, como é o caso das universidades” (Queiroz, J., Leitão, J., Oliveira, Catarina., 2011, p.4).

Segundo o Observatório das Desigualdades (2020) a pandemia referente ao covid-19 veio acentuar as desigualdades já existentes e a de género não foi exceção. No entanto, estas desigualdades aumentam de forma mais significativa ainda mais entre as mulheres, o que por sua vez, irá acentuar as disparidades entre homens e mulheres e, particularmente, exibindo as frágeis fundações do regime de género na nossa sociedade (Walby, 2020 *apud* Aboim, 2020, p.131).

Só nos anos 90 do século XX é que a questão da conciliação entre as várias esferas da vida entrou definitivamente na agenda política, abordada por organizações políticas internacionais como a União Europeia e as Nações Unidas na Ação de Pequim para a Igualdade, Desenvolvimento e Paz. Esta temática, atualmente, é perspetivada, tanto a nível nacional como a nível internacional, como uma prioridade para se conseguir obter a igualdade de género e a promoção da partilha paritária das responsabilidades e tarefas de cuidar entre ambos os sexos.

Nomeadamente, em Portugal, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem como missão enquanto organismo de igualdade, conceber e desenvolver uma campanha nacional de promoção da conciliação entre vida familiar e vida profissional, entendida como um dos principais fatores para o incremento sustentável da igualdade de género no trabalho.

Em termos estatísticos, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), publicou “Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2017”, em que pode ler-se que “Em cada 100 crianças que nasceram, houve 85,4 mulheres que tiveram direito à licença de parentalidade e 27,5 homens partilham essa licença” (CIG, 2017). Neste boletim é também referido o facto de o número de homens que receberam subsídio por licença parental ter evoluído entre 2005 e 2015. Não obstante, as mulheres continuam a apresentar uma maior percentagem de gozo de licenças parentais. Apesar disso, é possível constatar uma evolução, no sentido que foram realizados vários avanços para se compreender o que é realmente a igualdade de género e como podemos contribuir de forma a existir uma melhoria na sociedade.

É verdade que o conceito de igualdade de género está a ser mais enunciado hoje, quer pelas pessoas no geral quer, pelas esferas institucionais, mas independentemente do carácter mediático que estas questões estão a ter, este é um conceito muito amplo e complexo, pois abrange diversos domínios da sociedade, tanto político, económico,

laboral, pessoal e familiar. É pertinente abordar esta questão, na medida em que deriva do reconhecimento da igualdade tanto de direitos como liberdades, para que haja uma igualdade de oportunidades efetiva de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e homens.

Por conseguinte, o plano de igualdade de género é uma ferramenta muito determinante e ponderada, pois reflete a situação de uma determinada organização e todas as medidas que são necessárias para que exista uma igualdade independentemente do género, em outras palavras, que exista uma inclusão para todos os membros da organização, e, por conseguinte, da sociedade.

Posto isto, realizar um plano de igualdade de género é justamente uma das formas de tentar combater isso. Conhecer a universidade de Évora por dentro, na sua dinâmica individual e coletiva. Para isso, assume-se ainda como particularmente marcante o diagnóstico e as bases para a construção do mesmo.

Na atualidade é dado adquirido que a complexidade desta questão é uma preocupação central para a Sociologia em Portugal e tem suportado alterações acentuadas comparativamente com outros temas ligados à Sociologia (Barroso, Nico & Rodrigues, 2011). O aparecimento da sociologia do género está relacionado com o reconhecimento e contestação social da desigualdade de direitos entre homens e mulheres, o que, segundo a socióloga Elisabete Rodrigues, terá consequências nas configurações que o campo de estudos irá assumir no futuro (Rodrigues, 2009).

O estágio fez-se acompanhar de uma investigação. Na construção de uma investigação, uma das etapas fundamentais é a pergunta de partida. Investigar é procurar o conhecimento e para isso deve-se elucidar um fio condutor, evitando assim desvios e angústias (Quivy & Campenhoudt, 1995). Para tal, foram elaboradas duas perguntas, uma de natureza mais metodológica: “Quais os instrumentos necessários para a realização de um diagnóstico de género à comunidade da Universidade de Évora?” e outra de natureza mais substantiva: “Como é a perceção da comunidade académica em torno das questões de género?”. Em concreto, o estágio procurou acompanhar de perto as seguintes atividades: (i) elaborar um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora com base em indicadores para a igualdade; (ii) estabelecer as bases para a construção de um Plano de Igualdade de Género na Universidade de Évora; (iii) contribuir para a definição de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora e permita monitorizar o plano.

Para alcançar os objetivos a que propostos utilizamos uma abordagem multimétodo, que é a combinação do estudo quantitativo e do estudo qualitativo. Esta combinação de métodos permanece uma prática analiticamente desejável, mas raramente utilizada (Niglas, 2004; Bryman; Bell, 2006; Wooley, 2008 *apud* Paranhos, Filho, Rocha, Júnior, Freitas, 2016). Esta abordagem, ao combinar dois métodos, permite que a pesquisa tenha um resultado final mais credível da realidade ou um conhecimento mais amplo do fenómeno a analisar, pois quanto maior for a diversidade dos métodos, maior será a confiança nos resultados. Metodologicamente, durante o estágio, procurei apreender estipular informações e orientações para a posterior construção do plano. Para isso, recorri a instrumentos vários, tais como um *quiz*, inquérito por questionário e grupos focais.

O presente relatório está estruturado em três partes principais, que correspondem ao percurso para a construção dos saberes adquiridos e das aprendizagens obtidas durante o estágio. A primeira, “Enquadramento Institucional”, é inteiramente dedicada a aspetos que dizem respeito à contextualização da Universidade de Évora, bem como ao local onde decorreu o estágio, o Gabinete para a Igualdade de Género. Para além da descrição da conjuntura da instituição, são apresentados alguns dados estatísticos que dão em conta a dimensão da Universidade de Évora, dados estes, que vão ser retomados.

A segunda parte do trabalho, refere-se ao “Enquadramento teórico-conceitual”, que abordará os aspetos relacionados com o género, repartindo-se ao longo de oito secções e subsecções, sendo o foco principal o aprofundamento bibliográfico. Em concreto, como apreender as questões de género de um ponto de vista sociológico? Para encontrar resposta a esta questão, este texto apresenta os primeiros passos na constituição de uma sociologia do género. Apresenta-se, assim, uma pequena sinopse em torno da história da Sociologia do Género, com fundamento em literatura especificamente trabalhada para o efeito. Com efeito, e como afirma Isabel Dias “Não há Sociologia sem autores, e sem tempo em que pensaram e analisaram os fenómenos sociais.” (Dias, 2015, p.6).

A terceira parte, “Estágio Curricular: atividades e resultados”, trata de apresentar a análise dos dados e discussão dos resultados. Para tal, são realizadas considerações de índole sociológica, tais como as descrições das atividades realizadas e oportunidades que daí surgiram. Para além das atividades diretamente relacionadas com a elaboração do diagnóstico em curso, também realizei formações antes e durante o estágio. Estas formações foram muito importantes, pois os alicerces que possuía diziam respeito aos

fornecidos nas aulas e através de leituras, no entanto, sempre tive um interesse por estas questões, pelo que considero que foi bastante benéfico para a minha educação/formação nesta área.

Por fim, apresentam-se as considerações finais, seguidas da bibliografia consultada. Inclui ainda os apêndices e anexos ponderados pela sua pertinência e esclarecimento acerca dos díspares conteúdos apresentados neste relatório.

Através dos resultados do estágio e das atividades executadas, pretende-se obter uma consciência e uma sapiência mais robusta sobre a temática, dos planos para a igualdade de género e de todas as particularidades que os envolvem. Através da criação de diretrizes bibliográficas e da perspectiva que adquiri espero proporcionar uma visão mais completa acerca da realidade em geral, e sobretudo na Universidade de Évora em matéria de igualdade de género.

I - Enquadramento Institucional

Esta secção retrata os principais aspetos acerca do enquadramento institucional onde foi realizado o estágio, a Universidade de Évora. Ainda que não se proceda a uma apresentação em pormenor, permite ter uma perceção da generalidade da composição e funcionamento da universidade.

A Universidade de Évora foi a segunda a ser formada em Portugal, sendo criada pela necessidade de existir uma universidade a sul do país, pois até então, só existiria a Universidade de Coimbra. A universidade foi fundada pelo cardeal D.Henrique, dia 1 de novembro de 1559. No presente, nesse dia, é comemorado o Dia da Universidade tendo como eventos a cerimónia da abertura solene do ano académico. O Instituto Universitário de Évora é criado pelo Dec-Lei 402 de 11 de agosto de 1973, marcando assim o retorno da Universidade de Évora.

Neste momento, a Universidade de Évora é constituída por cinco escolas, sendo elas, a Escola de Artes, a Escola de Ciências Sociais, a Escola de Ciências e Tecnologia, Escola de Enfermagem e a Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano. Para além destas escolas, também existe o Instituto de Investigação e Formação Avançada, que tem dezoito unidades de investigação nas mais diversas áreas.

Segundo a Professora Doutora Ana Costa Freitas, reitora da universidade à data, desde 2014, “A Universidade leciona um conjunto de 38 cursos de primeiro ciclo, 73 cursos de mestrado e 36 cursos de doutoramento, assegura cursos de formação ao longo da vida e oferece formações em Ensino a Distância” (Freitas, UCRUP)

Atualmente e de acordo com os dados fornecidos pelo portal da Universidade de Évora, apresentam-se os números exatos da comunidade académica, estes encontram-se divididos em três grupos incluindo estudantes (9300), docentes e investigadores (701) e pessoal não afeto à docência ou investigação (487).

1.1. Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora

A Universidade de Évora, enquanto instituição pública e enquanto promotora de educação e formação, assume o compromisso com a promoção da igualdade de género mediante a constituição de um Gabinete, que tem como intenção “ (...) a criação e a adoção de uma estratégia institucional que combata os estereótipos e discriminação entre homens e mulheres” (Universidade de Évora, 2020).

O Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora foi criado por Despacho Reitoral em outubro de 2020 (anexo 1), com o intuito de promover boas práticas e criar ações transversais a diversos domínios orientadas para a promoção da igualdade da igualdade de género.

Constitui-se um dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU) e já António Guterres, secretário-geral da ONU, declara que “Quero ser claro: isto não é um favor às mulheres. A igualdade de género é uma questão de direitos humanos” (Guterres, 2018, Público). Neste sentido, sentiu-se a necessidade de criar um projeto com o objetivo de identificar áreas prioritárias, para posteriormente se intervir.

Para ir ao encontro ao propósito pelo qual o Gabinete foi formado, as atividades principais antevêm a produção de um relatório de diagnóstico sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora, bem como a criação de um Plano de Igualdade de Género para a Universidade de Évora e por sua vez a definição de uma estratégia institucional que promova e monitorize o plano criado.

O Gabinete para a Igualdade de Género é constituído por: Rosalina Costa, Fernanda Henriques, André Carmo, Clarinda Pomar, Luís Sousa, Teresa Furtado e Leonel Alegre. Toda esta equipa multidisciplinar contribui para esta iniciativa através da sua participação enquanto professores e investigadores da universidade, contemplando as mais diversas áreas, desde a filosofia, geografia humana, pedagogia e educação, enfermagem, artes visuais, design e herança cultural, o que enriquece ainda mais o Gabinete pois deste modo existe uma perceção dos díspares domínios.

Como ação preambular foi executada uma ação de sensibilização que se traduziu na associação da Universidade de Évora ao projeto europeu Mobiliza-te Contra o Sexismo e à campanha “Sexismo. Repare nele. Fale dele. Acabe com ele!”, a convite da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e do Conselho da Europa. Este projeto decorre em nove países da Europa e pretende a promoção do conhecimento “ (...) promovendo o debate público sobre a prevalência do sexismo e as suas manifestações atuais, e sobre as respostas possíveis a dar a este fenómeno, em cada contexto e em cada organização” (CIG,2020). Para além desta ação de sensibilização, o Gabinete já participou em mais atividades, as quais irão ser mencionadas à posteriori.

Segundo Idáñez e Ander-Egg (2008) “A necessidade de realizar um diagnóstico (e a investigação que lhe serve de apoio), está baseada no princípio de que é necessário conhecer para agir com eficácia” (p.16). Para isso, foram colocadas questões para a

elaboração de um diagnóstico de género na Universidade de Évora: Qual é a repartição da comunidade académica (Pessoal Docente (PD), Pessoal Investigador (PI), Pessoal não Docente e não Investigador (PNDNI), Estudantes (EST)) por sexo na Universidade de Évora?; Quais são as práticas de conciliação entre vida profissional e pessoal entre a comunidade académica (PD, PI, PNDNI, EST) na Universidade de Évora?; Qual é a representação de homens e mulheres nas estruturas de governança e instâncias de tomada de decisão?; De que modo é que a dimensão de género é integrada no ensino, investigação e transferência de conhecimento?; Como é que a comunidade académica avalia o clima organizacional em termos de igualdade de género na Universidade de Évora?; De que modo é que a Universidade de Évora se apresenta (interna e externamente) como uma instituição comprometida com e promotora dos valores de igualdade de género?

As respostas a estas questões serão obtidas da recolha de dados através da extração automática em bases informáticas, recolha manual em informação pública, inquérito por questionário à comunidade académica (PD e PI), um *quiz* e sessões de grupos focais a toda a comunidade académica.

De acordo com as questões previamente apresentadas, as dimensões e indicadores visados e definidos pelo Gabinete dizem respeito à comunidade académica: recursos, retenção e progressão; práticas de conciliação entre a vida profissional e pessoal; liderança e tomada de decisão; ensino, investigação e transferência de conhecimento; literacia, perceções e experiências em torno do clima de igualdade de género na UÉ; e informação, comunicação e imagem.

Ao encontro do que já foi mencionado, o Gabinete foi concebido com o desígnio primordial de despertar a atenção para o combate de estereótipos e discriminação entre os sexos, para tal é necessário idealizar e empregar uma estratégia institucional.

1.2 Objetivos do estágio

Em concreto, o estágio visou acompanhar de perto as seguintes atividades: i. elaborar um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora com base em indicadores para a igualdade; ii. estabelecer as bases para a construção de um Plano de Igualdade de Género na Universidade de Évora; iii. contribuir para a definição de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora e permita monitorizar o plano.

Os objetivos específicos delineados para a elaboração do diagnóstico de género, na UÉ, surgiram em concordância com as questões colocadas anteriormente. Assim, os objetivos estão traçados com o intuito de responder às perguntas levantadas. Deste modo, o diagnóstico comporta os seguintes objetivos:

- (i) caracterizar a distribuição de homens e mulheres nas diversas categorias que compõem a comunidade académica;
- (ii) identificar e mensurar as práticas de conciliação entre vida profissional e pessoal entre a comunidade académica;
- (iii) identificar eventuais dinâmicas de segregação horizontal e vertical nas estruturas de governança e instâncias de tomada de decisão;
- (iv) identificar e caracterizar a integração da dimensão de género no ensino, investigação e transferência de conhecimento;
- (v) avaliar o clima organizacional em termos de igualdade de género na Universidade de Évora;
- (vi) avaliar a apresentação da Universidade de Évora como uma instituição comprometida com e promotora dos valores de igualdade de género.

Com a definição dos objetivos de estágio, indica-se o resultado esperado com a concretização do estágio, para isso, recorreu-se a várias metodologias para os alcançar. O acompanhamento de todas as atividades desenvolvidas no gabinete permitiu a oportunidade de privar de perto com uma investigação e também compartilhar ideias e dúvidas que surgiam com o decorrer do estágio. Em suma, constroem-se métodos e estratégias para definir os objetivos definidos para o estágio curricular através dos convívios e relações com os membros do Gabinete para a Igualdade de Género.

Espera-se assim que este relatório de estágio possa descrever as atividades e aprendizagens realizadas, permitir um melhor conhecimento sobre os planos de igualdade de género e, ainda que exíguo, apresentar alguns dos resultados obtidos.

1.3 Integração e cronograma

Precedentemente ao início do estágio propriamente dito, foi realizado um pré-estágio, que consistiu na participação das reuniões do Gabinete por via *Zoom*. Assim, mesmo antes do estágio começar, surgiu a oportunidade de conhecer os membros e de dispor de alguns documentos de enquadramento a fim de ficar em dia com a ordem de trabalhos. Do ponto de vista da integração, este aspeto foi decisivo, pois concedeu uma

perceção do contexto e das atividades que estavam a ser desenvolvidas no momento, tendo assim facilitado a adaptação e a familiaridade tanto com os membros do Gabinete, como com as atividades a desenvolver. As reuniões assistidas tomaram presença no dia 19 de janeiro e no dia 9 de fevereiro, onde em ambas foram discutidas questões sobre o *quiz* que iria ser aplicado a toda a comunidade, nomeadamente as perguntas a colocar e posteriormente a revisão das mesmas. É neste contexto que existiu uma familiarização com o ambiente, sendo que isso possibilitou uma melhor adaptação para o início do estágio. Através do calendário google eram definidas as reuniões, onde surgia quando, quem, dia e hora, tal como o link para o *Zoom*. Por exemplo: “Invitation: Reunião GT_Gabinete Igualdade @ Fri Mar 5, 2021 4:30pm - 6pm (WET) (m44077@alunos.uevora.pt).” Devido ao estágio ter sido sempre a partir de casa, esta funcionalidade auxiliou muito na planificação e delineação das tarefas diárias.

Ao nível da organização e da funcionalidade do estágio, foi realizado um cronograma. Este é um instrumento de planeamento, que tal como o nome indica, serve para planear, de forma a ser mais explícita a concretização das tarefas no período exato em que decorre cada tarefa. O cronograma que se segue na figura 1 refere-se às tarefas que foram desenvolvidas ao longo do estágio, de acordo com aos objetivos propostos. O cronograma que se apresenta, compreende o período definido entre março e julho de 2021, duração do estágio. Para além das tarefas realizadas, estão também assinaladas todas as reuniões assistidas, bem como todos os *softwares* utilizados durante o período de estágio.

Figura 1: Cronograma do Estágio no Gabinete para a Igualdade de Género



Fonte: Elaboração própria

Por outro lado, elaboraram-se também planos semanais, onde se encontram as tarefas diárias explícitas e detalhadas para cada semana considerada, podendo as mesmas serem ajustadas mediante as deliberações ou imprevistos que surgissem. Posta a extensividade da totalidade dos planos semanais, na figura 2 seguinte encontra-se um exemplo da semana de 8 a 12 de março de 2021, onde se destaca o lançamento do *quiz* e o contacto com os núcleos de estudantes de forma a promover o mesmo.

Figura 2: Exemplo de um plano semanal

| PLANO SEMANAL | | | | |
|---|--|---|---|---|
| SEMANA DE 8 DE MARÇO A 12 DE MARÇO | | | | |
| Segunda-feira | Terça-feira | Quarta-feira | Quinta-feira | Sexta-feira |
| <ul style="list-style-type: none"> - Lançamento do quiz sobre as perceções sobre a igualdade de género - Divulgação do quiz aos mais diversos núcleos da UE | <ul style="list-style-type: none"> - Pesquisa Bibliográfica - Responder às mensagens dos núcleos de estudantes | <ul style="list-style-type: none"> - Reunião com prof. Rosalina e orientador de estágio - Exploração da ptaforma LimeSurvey | <ul style="list-style-type: none"> - Pesquisa sobre questionários on-line - Vantagens e Desvantagens do questionário online | <ul style="list-style-type: none"> - Leitura de um tutorial sobre o LimeSurvey - Aula de Seminário de Investigação II |

Fonte: Elaboração própria

II - Enquadramento teórico-conceptual

2.1. Importância das questões de género do ponto de vista sociológico

Qual a importância das questões de género para a Sociologia? Para encontrar resposta a esta questão, esta secção apresenta os primeiros passos na constituição de uma sociologia do género. Em concreto, apresenta-se uma pequena sinopse em torno da história da Sociologia do Género, com fundamento em literatura especificamente trabalhada para o efeito. Com efeito, e como afirma Isabel Dias “Não há Sociologia sem autores, e sem tempo em que pensaram e analisaram os fenómenos sociais.” (Dias, 2015, p.6). Seguidamente discorre-se acerca das políticas sociais que, por sua vez, contribuem para a definição de planos que promovam a igualdade entre homens e mulheres com vista a uma coesão social.

2.1.1. Breve história da sociologia de género

Primeiramente, importa clarificar a distinção entre sexo e género, pois apesar de estar ligado ao conceito de sexo, género e sexo não querem dizer a mesma coisa, ainda que muitas das vezes estes dois conceitos sejam utilizados de forma semelhante. O sexo é a diferenciação determinada pela biologia, dada à nascença, a homens e mulheres e que “(...) predispõe à definição de uma certa identidade do ponto de vista do género” (Silva, 1999, p.16). Já o género é a categorização “vívida e imposta” do masculino e do feminino. Assim, o género é uma construção social, de papéis sociais do que é ser homem e mulher. Segundo a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres “Cada ser humano molda os papéis e as normas atribuídas a cada sexo e reproduz papéis e essas normas em conformidade com as expectativas. No entanto, cada vez mais se reconhece que o conceito de género deve também ser considerado no plano político e institucional.” (CIDM, 1998, p.14).

Ao longo da sua evolução enquanto disciplina científica, a Sociologia tem contribuído de forma progressiva para a consolidação de um pensamento em torno do género. No decorrer das leituras executadas, procedeu-se à identificação de um conjunto de autores que desde os primórdios da Sociologia contribuíram com diversas reflexões, mesmo num contexto em que estas noções eram ainda pouco exploradas e debatidas.

A “descoberta” sociológica do género, trouxe a possibilidade de se indagar a “naturalização” da desigualdade entre homens e mulheres e é por meio da evolução do conceito de género que se compreende como uma análise feita exclusivamente a partir

das características biológicas de cada sexo começou, gradualmente, a integrar as diferenças construídas a partir da socialização e das diversas experiências por parte de homens e mulheres. Estudar o conceito de género é, por isso, estudar também o modo como este, enquanto objeto interdisciplinar, tem sido perspectivado pelos inúmeros campos, desde a Antropologia, História, Filosofia, Psiquiatria, Psicologia Social e Literatura. Todos estes campos disciplinares contribuíram gradualmente para a consolidação de uma abordagem do género (Dias, 2015).

Durante vários séculos as ordens sociais instituídas através da dominação masculina foram aceites como “normais”; as mulheres tinham que “ouvir e calar”, sendo assim desprezadas do debate público (Dias, 2015). Com isto percebemos que a atenção estava focalizada essencialmente para o homem e assim, conseqüentemente, as inferências sobre determinados assuntos da sociedade eram frequentemente retiradas a partir da perspectiva masculina. Isto não quer dizer que as mulheres não tivessem opinião e não falassem, mas quando isto acontecia não exprimiam o que queriam, existindo uma dominação por parte dos homens (Nogueira & Oliveira, 2010).

Um dos grandes movimentos que do ponto de vista histórico e social contribuiu para o desenvolvimento da problemática do género foi o feminismo. O feminismo é um movimento plural que merece ser conhecido nas suas diferenças porque é isso que o enriquece. O feminismo pode significar coisas diferentes para pessoas diferentes. É, sem dúvida, um movimento complexo, cuja evolução tem sido interpretada por 4 vagas (Pereira, 2015).

A primeira vaga situa-se num longo período que vai desde os finais de 1700 e termina nas primeiras décadas de 1900. De referir a existência de três textos fundadores. Em 1791 na obra *Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne*, Olympe De Gouges baseava-se nos direitos dos homens e das mulheres, perante a injusta de os homens terem o direito de serem livres e as mulheres não. Em *A Vindication of the Rights of Woman* (1792), Mary Wollstonecraft defendeu a igualdade fundamental entre homens e mulheres, dando destaque à educação das mulheres. Por último, em 1869 *The Subjection of Women*, Harriet Taylor e John Stuart Mill sustentavam a ideia de que as mulheres deviam votar e ter uma carreira política. Através destes contributos começam a existir as principais reivindicações feministas, tendo estas reivindicações estendido à conquista de direitos políticos, em específico o direito de voto, em função disto, Schouten (2011) afirma que “No século XIX, com os seus avanços científicos e tecnológicos, a tendência de “naturalização” das diferenças entre géneros acentuou-se” (p. 24).

A segunda vaga, situada grosso modo entre os anos 60/70 do século XX dá ênfase aos papéis constituintes de género. De acordo com Simone de Beauvoir “Ninguém nasce mulher, torna-se mulher”. Esta afirmação, considerada icónica do movimento feminista, atesta definitivamente o género como construção social. Como consequência da educação feminina, o movimento vai ganhar um novo impulso. Carol Hanisch declara no seu livro “O Pessoal é Político” (1969), que a maioria dos problemas que as mulheres enfrentam não são culpa sua, permitindo assim que as mulheres olhassem para a (sua) vida privada com um “novo”.

O cenário de alguma viragem antifeminista vai fazer emergir a terceira vaga do movimento feminista (dos anos 90 à primeira década século XXI). Nesta fase encontra-se a reflexão e consolidação da teoria feminista. Existe aqui a necessidade de alterar os estereótipos e começa a existir a crítica pelo facto de o foco estar apenas nas mulheres “brancas” de classe média, e não de classes baixas, ou outras minorias. A terceira vaga expande os temas feministas de modo a incluir um grupo diversificado de mulheres com um conjunto de identidades variadas. É neste contexto que se desenvolve a teoria *queer*, que se propõe a ultrapassar as teorias binárias “Homens vs. Mulher”, aprofundando-se em consequência disso os estudos sobre as minorias sexuais.

Por fim, na quarta vaga (em curso desde a segunda década do século XXI) introduz-se a omnipresença das redes na divulgação destes assuntos. Há claramente uma confiança nas competências da internet, pois é permitido por exemplo, fazer mobilizações *online*. Nesta vaga o foco está nas questões de empoderamento das mulheres, de que é exemplo o movimento #MeToo.

Do ponto de vista sociológico, um dos primeiros passos no reconhecimento do género, ainda que não exatamente como o conhecemos hoje, foi dado por Karl Marx (1818-1883). O contributo de Marx situa-se ao nível da “divisão do trabalho”. Friedrich Engels (1820-1895), juntamente com K. Marx teve também um contributo importante, nomeadamente ao analisar o papel doméstico da mulher como algo complementar, ao contrário do que era visto naquela época, que seria como algo principal (Brandão, 2017).

Alexis de Tocqueville (1805-1859), ficou conhecido pela sua obra “A Democracia na América”, que para além de conter uma análise política também possui uma análise sociológica. Após ter passado uma estadia nos Estados Unidos da América (EUA), Tocqueville apontou que as mulheres eram tratadas com respeito e que existiria uma divisão de tarefas baseada no sexo, sendo que as mulheres ficavam com as tarefas que

tinham que ver com a casa, incluindo a casa propriamente dita e com os filhos, caso houvesse.

Auguste Comte (1798-1857), que ficou conhecido como o fundador da doutrina do Positivismo é também conhecido como o criador da disciplina de Sociologia. Nos seus trabalhos, Comte destacou a função doméstica da mulher, bem como a obrigação de o homem a sustentar.

Émile Durkheim (1858-1917) foi um sociólogo muito marcante na história da sociologia. No seu mais conhecido estudo sobre a divisão do trabalho, Durkheim faz referência à divisão sexual do trabalho, ainda que de uma forma subtil, isto é, não dando muito enfoque à questão da divisão entre os sexos

Max Weber (1864-1920) investigou mais as indagações sociais do que género. Contudo, a sua mulher, Marianne Weber, era participante e ativa no movimento feminino, tanto que a mesma recebeu críticas de Durkheim, que afirmava que não era relevante levar em consideração as relações sociais de classe ou de sexo como diferenciações consideráveis na análise sociológica (Segnini, 2010).

Georg Simmel (1858-1918), defendia que o objetivo da sociologia não seria global, mas sim de acordo com determinadas dimensões ou aspetos. O mesmo reconheceu que existia uma predominância da perspectiva masculina nas ciências sociais.

Mais recentemente, numa das suas obras mais conhecidas e completas, Giddens (2008) dedica um capítulo do seu livro para o género e sexualidade. Aí coloca duas perguntas, uma sobre o que é ser homem e outra sobre o que é ser mulher. O autor salienta a ideia de que “[...] à semelhança das inúmeras questões que suscitam o interesse dos sociólogos, a natureza da feminilidade e da masculinidade não é assim tão fácil de classificar” (Giddens, 2008, p. 108).

O género não é algo “dado”, antes construído; surge através das interações sociais que estabelecemos com as outras pessoas que estão presentes na nossa vida quotidiana, seja através do tom de voz, dos gestos, dos movimentos e das normas de comportamento. Esta aprendizagem dos papéis de género é feita com o suporte de agentes sociais, tais como a família e os meios de comunicação. Daí se afirmar que todos os aspetos da nossa existência são desenvolvidos a partir do género e que o género se produz através da reprodução social de ações que são praticadas no dia a dia (Giddens, 2008).

Como vimos, diversos sociólogos contribuíram para o que conhecemos hoje como género, apesar de que “[...] o género como dimensão na análise social foi aceite apenas nos anos setenta do século passado” (Schouten, 2011, p.14). Inicialmente, o género,

enquanto objeto de estudo, esteve alistado com os estudos sobre as mulheres e com as diferenças de género no que toca à família e/ou ao mercado de trabalho, sendo o seu enfoque nos homens algo mais tardio (Barroso, Nico e Rodrigues, 2011). Também Schouten (2011) afirma que “Houve um tempo em que a sociologia apenas se debruçava sobre as mulheres no contexto dos estudos sobre a família” (p.71).

Os sociólogos têm demonstrado interesse nesta área, pois estas questões estão relacionadas com questões de desigualdade e poder na sociedade e “[...] a sociologia de género estuda as relações entre homens e mulheres e as ideias que estão na sua base e/ou criadas por essas relações” (Schouten, 2011, p.13). De facto, outrora “[...] as mulheres encontravam-se afastadas da esfera pública e da atividade económica” (Dias, 2015, p. 121-22). Como podemos constatar, a pouco e pouco se instaura a abordagem do género, ainda de forma subtil. Apesar de parecer que é uma descoberta “recente”, é através de um feixe de caminhos e ideias que, ao longo dos anos, se tem levado à compreensão que hoje conhecemos.

A Igualdade de Género é um campo muito amplo, existindo por isso, uma multiplicidade de abordagens e vários domínios da sociedade, tanto político, económico, laboral, pessoal e familiar. Podemos definir a igualdade de género “(...) numa simetria entre homens e mulheres e pessoas de diversidades várias, em razão da sua identidade de género ou orientação sexual, no acesso a recursos, poderes e direitos” (Torres, A. et al, 2018, p.19). No entanto, a realidade é que esta simetria está longe de ser alcançada. De facto, “[a] eliminação das desigualdades entre homens e mulheres é um objetivo que deve ser prosseguido por todos e todas, mas sobretudo por aqueles e aquelas cuja influência e posicionamento serve de referencial social, como é o caso das universidades” (Queiroz, J., Leitão, J., Oliveira, Catarina., 2011, p.4).

As questões de género são hoje bastante valorizadas em várias áreas do saber. Apesar disso, a especificidade que as culturas atribuem aos homens e mulheres continua a ser uma temática muito ampla e complexa. Existe ainda um longo caminho para percorrer, pois de algum modo “Os estereótipos sexuais na sociedade ocidental são como que antagónicos: mais feminino significa menos masculino” (Schouten, 2011, p. 40).

É correto afirmar que existe cada vez mais a preocupação com estas questões e no plano da intervenção procuram-se formas de incutir estes valores de forma a não existirem as desigualdades de género. Relativamente ao futuro, verifica-se que “[...] o surgimento da sociologia do género está igualmente associado ao reconhecimento e contestação

social da desigualdade de direitos entre homens e mulheres, o que terá implicações nas configurações que o campo de estudos vai assumir” (Rodrigues, 2009, p.2).

2.1.2. Políticas sociais e definição de planos de igualdade

Existem inúmeros estudos sobre o gênero e podemos observar que, ainda hoje, existe muito um prolongamento nos estereótipos, que persistem na sociedade. A sociologia pode desempenhar o papel importante no estudo destas questões sobre os estereótipos de gênero, as condições laborais e salariais, o estatuto profissional, a violência simbólica, física e psicológica nos contextos laborais e da família, mulheres, raça e etnicidades, entre outros.

Por serem estereótipos que permanecem nas sociedades, existem ações do governo direcionadas de forma direta para o meio social, isto são as políticas sociais. A este respeito, Alves (2012) refere que “A necessidade da sua implementação decorre da tomada de consciência política em proporcionar aos cidadãos um conjunto de apoios sociais, sobretudo quando os processos de desenvolvimento económico e social propiciam, paralelamente, situações e contextos de grande fragilidade social e económica” (p.2).

Podemos então considerar que as políticas sociais estão presentes na nossa vida, na medida em que são um conjunto de medidas tomadas que têm como principal objetivo melhorar, ou até mesmo, alterar as condições de vida de uma sociedade, procurando uma contínua conquista de consciência dos direitos sociais, sempre tendo em conta a viabilidade económica e política.

Desta forma, a constatação dos direitos sociais está associada à permanência de uma participação ativa na vida social, uma vez que é pelo meio do acionamento destes direitos que se pode promover a efetiva inserção social (Rodrigues, 2009).

Quando abordamos a questão da desigualdade de gênero, associa-se muitas vezes às desvantagens experienciadas pelas mulheres. No entanto, também existem desvantagens experienciadas pelos homens, podendo estas desvantagens ser de ordem material ou simbólica. Existem vários organismos e empresas que têm em consideração estas desvantagens, por exemplo, a CIG, elaborou um plano que prevê várias medidas tanto para homens como para mulheres, em que uma das medidas é por exemplo, os mecanismos de sensibilização dirigidos a ambos os sexos.

Deste modo, as políticas sociais necessitam novas formas de organização que preveem a implicação de diversos atores, podendo estes ser estruturas centrais e descentralizadas da administração pública, como por exemplo as autarquias ou entidades com atividades em diversos domínios, tal como Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) ou associações locais. Cada um destes atores atuam nos seus respetivos territórios (Alves, 2012).

A política social visa identificar e encontrar formas de reduzir as desigualdades no acesso a serviços e apoio entre grupos sociais definidos por status socioeconómico, raça, etnia, status de migração, género, orientação sexual, deficiência e idade, e entre países.

Veja-se que, de acordo com Torres et al. (2018), “Em Portugal e na Europa o salário médio/hora das mulheres nesta fase da vida é mais baixo do que o dos homens” (p.74). Atualmente, a participação dos homens e mulheres no mercado de trabalho é desigual e ainda existe uma diferença salarial entre homens e mulheres. Uma tendência que ainda se verifica é que por norma os lugares de chefia são ocupados por homens e que ainda existe muito a ideia de “profissões femininas e masculinas”. Daí este ser considerado um problema, pois para além da igualdade reconhecida na lei, deve também existir uma igualdade de oportunidades tanto para homens como para mulheres no mercado de trabalho e também no contexto escolar, o que nem sempre se verifica devido à persistência de estereótipos em torno dos papéis sociais reservados a “homens” e “mulheres”. Isto deve-se ao facto de que na conjuntura do género, os estereótipos que lhe são associados têm a ver com as crenças amplamente partilhadas pela sociedade sobre o que significa ser homem ou ser mulher (Cardona, 2011).

É pertinente refletir que com a entrada da mulher no mercado de trabalho, o papel da mulher na vida familiar quase que não alterou, existindo, portanto, a necessidade de conciliar tanto a vida profissional como a vida familiar (Dias, 2015). Por outro lado, só muito recentemente a questão da participação dos homens na vida familiar tem ganho mais destaque na investigação científica.

A legislação e políticas públicas nacionais e internacionais são muito relevantes para que estas questões sobre o género se institucionalizem. No artigo nº2 da Declaração Universal dos Direitos Humanos está explícito que todos têm os mesmos direitos e liberdades independentemente do sexo.

Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor,

de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autónomo ou sujeito a alguma limitação de soberania. (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS)

Para além dos normativos internacionais, em Portugal há na Constituição da República Portuguesa (1976), no artigo nº 9 em tarefas fundamentais do Estado a linha h) diz respeito à promoção da igualdade entre homens e mulheres com uma das tarefas fundamentais do Estado e ainda, no artigo nº 13 em princípio da igualdade, que afirma que “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual” (Constituição da República Portuguesa, artigo 13.º).

Em Portugal, a CITE tem como missão enquanto organismo de igualdade, conceber e desenvolver uma campanha nacional de promoção da conciliação entre vida familiar e vida profissional, entendida como um dos principais fatores para o incremento sustentável da igualdade de género no trabalho.

A Comissão Europeia promoveu uma iniciativa acerca do equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal que visa permitir às pessoas com responsabilidades de cuidados equilibrar melhor o seu trabalho e a vida familiar e incentivar uma melhor partilha das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens. Para isso foi realizado um inquérito nos 28 Estados-Membros da União Europeia entre 26 de junho e 5 de julho de 2018 (Eurobarómetro, 2018).

Em Portugal foram realizadas 1000 entrevistas, onde os principais resultados foram, entre outros, que 61% acredita que é mais fácil para a mulher do que para o homem tirar uma licença para ficar com os filhos e ainda 67% das mulheres já tinham tirado uma licença parental a comparar com a percentagem de homens que foi de 45% (Eurobarómetro, 2018).

A União Europeia tem um papel essencial na promoção da igualdade entre homens e mulheres, no entanto é preciso que seja praticado e não esteja só na lei, pois as questões de género têm impacto em vários domínios, como na educação, trabalho, saúde e

emprego, assim tem de se caminhar para um mundo onde homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades.

Na Europa há uma Agência que se dedica a estas questões, o European Institute for Gender Equality (EIGE), que trabalha para que a igualdade de tratamento entre homens e mulheres seja uma realidade dentro e fora da União Europeia, de modo que todos possam ter as mesmas oportunidades de vida, independentemente do género. A investigação realizada pelo EIGE abre caminho a uma maior compreensão e consciencialização acerca da igualdade de género em todas as esferas da sociedade.

A sociedade portuguesa tem evoluído no que diz respeito aos instrumentos do Estado de Providência que se materializam através das políticas sociais, isto é, até aos dias de hoje houve muitas mudanças tendo em consideração o domínio social. A importância das políticas sociais é óbvia, ainda mais quando falamos na definição de planos. É através destas políticas que existem apoios para fazer algo para que os direitos sociais que estão manifestados na lei sejam respeitados e cumpridos. Assim, são uma mais-valia na concretização de planos que visam o bem-estar de uma comunidade, seja em qualquer setor social.

2.2. Planos de Igualdade de Género

Na secção anterior falamos da importância das questões de género do ponto de vista sociológico, constatando-se que existiu um longo caminho para que estas questões fossem notadas e ainda existem certas realidades não favoráveis, seja para homens seja para mulheres. Assim, é necessário instituir algo e através dos planos de igualdade de género, através da sua produção e implementação, é possível instaurar-se um caminho com metas que promovam a não discriminação em conformidade com o género. Deste modo, nas próximas secções, iremos desenvolver um conjunto de temáticas em torno dos planos, como a sua história, metodologia e aplicações, tanto no geral como em instituições de ensino superior.

2.2.1. História e propósito dos planos de igualdade de género

A União Europeia (UE) adotou o seu inaugural Plano de Ação para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres no Desenvolvimento em 2010. Este visava assegurar um papel de liderança mais forte da UE na promoção da igualdade de género e empoderamento das mulheres no desenvolvimento, assim como garantir recursos

humanos e financeiros adequados. Estes objetivos deveriam ser cumpridos até 2015, pois o plano continha um período de 5 anos para a sua concretização (European Commission, 2017).

É perante o final desta conjuntura que em novembro de 2015 se cria o segundo plano intitulado por 'Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres: Transformando a Vida de Meninas e Mulheres por meio das Relações Externas da UE 2016-2020'. À semelhança do que já tinha acontecido no passado, este plano serviu para continuar a reforçar o trabalho para tornar a igualdade de género uma realidade palpável para mulheres e raparigas em todo o mundo.

No estabelecimento destes planos, foi criado o *European Institute for Gender Equality* (EIGE) que se qualifica como um organismo autónomo da União Europeia, criado para contribuir e reforçar a promoção da igualdade de género, incluindo a integração da dimensão do género em todas as políticas da UE e nas políticas nacionais resultantes, e a luta contra a discriminação com base em sexo, bem como sensibilizar os cidadãos da UE para a igualdade de género (EIGE, 2016).

De modo a cumprir a sua missão de se tornarem um centro europeu de conhecimento sobre questões de igualdade de género, o EIGE atua no âmbito das políticas e iniciativas da União Europeia. O Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia estipularam fundamentos dos objetivos e tarefas do Instituto e concederam-lhe o papel fulcral de enfrentar os desafios e promover a igualdade entre mulheres e homens em toda a União Europeia.

No âmbito deste organismo foi criada a ferramenta *Gender Equality in Academia and Research (GEAR tool)* sendo projetada para cobrir todo o processo de reforço da igualdade de género na academia e na pesquisa. Esta ferramenta *online* destina-se a todo o pessoal, de base a topo, que trabalhe em investigação e instituições de ensino superior. Incluindo assim, equipa de pesquisa e ensino; recursos humanos, pessoal administrativo e de apoio; gerência de nível médio e superior. Apesar de os alunos não estarem listados como alvos diretos, os mesmos são abordados por meio de várias medidas descritas na ferramenta (EIGE, 2016).

O *Gender Equality in Academia and Research* (2016), elaborado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género, apresenta as etapas para o desenvolvimento de um Plano de Igualdade de Género. Num plano de igualdade de género devem fazer parte uma série de aspetos, nomeadamente, no contexto específico de organizações de pesquisa e

superiores instituições de ensino, a Comissão Europeia considera um Plano de Igualdade de Género como um conjunto diversificado de ações (Quadro 1):

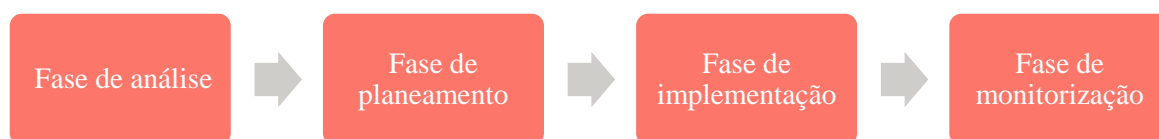
Quadro 1: Resumo das ações destinadas ao plano de igualdade de género

| |
|---|
| 1. Realizar avaliações de impacto/auditorias de procedimentos e práticas para identificar preconceitos de género; |
| 2. Identificar e implementar estratégias inovadoras para corrigir qualquer tendência que se verifique. |
| 3. Definir metas e monitorizar o progresso por meio de indicadores. |

Fonte: EIGE (2016). Gender equality in academia and research - GEAR tool

Assim, um plano de igualdade de género pode ser dividido em diferentes etapas ou fases, tal como foi mencionado acima, cada uma exigindo tipos específicos de intervenções. Na figura 3 que se segue, estão apresentadas as 4 principais fases:

Figura 3: Resumo das diferentes fases para a execução de um plano de igualdade de género



Fonte: EIGE (2016). Gender equality in academia and research - GEAR tool

O projeto *Systemic Action for Gender Equality* elaborou um modelo do plano de igualdade de género que afirma que para se realizar um plano é necessária uma análise reflexiva. A forma como se devem fazer estes planos de igualdade de género é sempre tendo em conta a preparação, avaliação e análise, planeamento de ação e definição de metas, a implementação e por fim, a monitorização e avaliação.

A primeira etapa designa-se definição, e consiste em analisar e avaliar a situação atual da instituição, para assim se ter uma visão clara da integração de género num determinado contexto (diagnóstico).

A etapa seguinte constitui a parte do planeamento, isto é, a elaboração do plano, para que esta etapa seja bem-sucedida deve-se recolher informações detalhadas sobre como a instituição está em relação à promoção da igualdade de género para

posteriormente se desenvolver um conjunto eficaz de ações e identificar as áreas de intervenção.

De seguida, a terceira etapa, é a atuação, que é a implementação efetiva do plano, com as medidas do plano e de acordo com o cronograma definido.

Por último, a etapa da verificação, tal como o nome indica, diz respeito à monitorização dos progressos, muitas vezes, esta etapa é esquecida, no entanto, é muito importante para saber se realmente a instituição está a ser transformada de acordo com as medidas do plano, para isso é necessário criar indicadores que nos forneçam essa informação.

Os planos de igualdade de género constituem-se como instrumentos que visam a eliminação das desigualdades de género através de medidas claras que surgem apoiadas no diagnóstico que é realizado numa fase inicial.

Segundo Catarina Oliveira e Susana Villas-Boas, que realizaram o primeiro plano de igualdade de género numa universidade pública portuguesa, neste caso, a Universidade da Beira Interior, afirmam que “Um plano de igualdade de género é um conjunto de medidas corretivas, desenhadas a partir de um diagnóstico de situação e direcionadas para alcançar numa determinada empresa ou instituição a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, eliminando a discriminação em função do sexo” (Oliveira & Villas-Boas, 2011, p.123).

O plano de igualdade de género para ser construído, quer seja para uma organização, quer seja para instituições de ensino superior ou outras, tem sempre obrigatoriamente de se fazer anteceder de um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género.

No que diz respeito à elaboração de um diagnóstico de género, têm de se constituir objetivos específicos de forma a identificar e caracterizar os diversos domínios, podendo ir desde a conciliação entre vida profissional e pessoal até ao clima organizacional em termos de igualdade de género. Esta etapa inicial serve para elaborar e sistematizar a informação, visando assim o que é preciso saber para agir sobre o género e reunir as informações necessárias tendo em consideração o grupo-alvo.

Posteriormente ao diagnóstico, segue-se a implementação e só depois se faz a monitorização do mesmo, que serve para verificar se as medidas que se estabeleceram no plano estão a ser cumpridas dentro dos prazos estipulados ou não. A monitorização é uma parte essencial do plano, que muitas das vezes é esquecida. Serve para verificar os progressos realizados e se efetivamente existem avanços tendo em conta as medidas

tomadas. Este acompanhamento pode ser realizado de forma contínua ou periodicamente numa base trimestral, quadrimestral, semestral, etc.

Os planos de igualdade de género destinam-se à totalidade das pessoas que integram uma determinada organização, não sendo por isso só destinados a homens ou mulheres, ou pessoas de cargos superiores e inferiores. Se por exemplo, o plano de igualdade de género se aplicar a uma universidade, neste caso o alvo será a comunidade académica, que é constituída por pessoal docente e investigador, pessoal técnico e administrativo e os estudantes. Este instrumento dita as ações estratégicas em termos de igualdade de género, por um determinado tempo que será definido logo ao início.

A necessidade de se criarem planos especificamente dirigidos a organizações de pesquisa e instituições de ensino superior deve-se ao facto de existir “ [...]fortes evidências na literatura e nas estatísticas de que a pesquisa e as instituições de ensino superior reproduzem os sociais valores que levam ao preconceito/discriminação de género (como acontece com muitos outras esferas da sociedade). Mulheres e homens tendem a se concentrar em certos campos científicos (segregação horizontal)” (GEAR, 2016).

No caso português, “Com 61,3 em 100 pontos, Portugal ocupa a 16ª posição na EU no Índice de Igualdade de Género. A sua pontuação é 6,6 pontos abaixo a pontuação da UE”(Gender Equality Index 2020). Existirem progressos, por que, desde 2010, melhorou em 7.6 pontos, o que é consideravelmente positivo. Ainda assim, deve-se investir mais nos planos e nas medidas tomadas, para isso, existe um apoio para os mesmos tanto na sua evolução como na avaliação de impacto, por parte da Comissão Europeia em parceria com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (European Institute for Gender Equality, EIGE).

2.2.2. Metodologia de base à construção de um plano de igualdade de género

A metodologia recomendada para a construção de um plano de igualdade de género assenta numa abordagem multimétodo, incluindo a análise documental, a análise de dados administrativos, a análise de conteúdo e também a análise de dados obtidos através de inquérito por questionário à comunidade académica. Cabe à equipa que está a realizar o plano, decidir e seleccionar como vai ser realizada a recolha de dados, bem como o seu tratamento.

Uma abordagem multimétodo é a combinação do estudo quantitativo e do estudo qualitativo. Esta combinação de métodos permanece uma prática analiticamente desejável, mas raramente utilizada (Niglas, 2004; Bryman; Bell, 2006; Wooley, 2008 *apud* Paranhos, Filho, Rocha, Júnior, Freitas, 2016). Esta abordagem, ao combinar duas abordagens permite que a pesquisa tenha um resultado final mais credível da realidade ou um conhecimento mais amplo do fenómeno a analisar, pois quanto maior for a diversidade dos métodos maior será a confiança nos resultados.

Na maior parte dos casos, é utilizado um inquérito por questionário. Através do mesmo procurar-se-á que o maior número de pessoas participe e que a amostra final, embora não aleatória, possa representar a diversidade de perfis que compõem uma determinada organização. As amostras não probabilísticas são utilizadas em muitos projetos de investigação (Carmo e Ferreira, 1998). Apesar de nem todos os membros da população terem a mesma probabilidade de participarem no questionário, o objetivo é que o resultado da amostra seja o mais representativo possível, tendo sempre em conta que existem riscos associados.

O inquérito por questionário tem como principal vantagem o facto de poder ser aplicado a um maior número de pessoas. A aplicação dos questionários, previsivelmente eletrónico e autoadministrado implica uma fase de pré-tese, de modo a minimizar os erros e a maximizar a qualidade dos dados obtidos. Após o apuramento dos questionários é realizada a análise dos resultados e por fim a redação do relatório.

Com o intuito de se compreender, investigar e interpretar a informação recolhida, pode ser realizada uma análise de dados referente às bases de dados informáticas e da recolha manual em informação pública, em que posteriormente é feita uma análise estatística dos dados.

A metodologia é utilizada de forma transversal, isto é, desde o diagnóstico até à monitorização. Assim, dependendo da fase em que se encontra o plano, a metodologia pode ser diferente, adaptando-se assim à fase que se está a desenvolver.

2.3 Aplicações

O plano de igualdade de género pode ter aplicações tanto em organizações em geral como em instituições de ensino superior com o intuito de contribuir para uma igualdade de género. Neste ponto vou abordar apenas o caso português.

Para além das universidades também as organizações começam a ter especial atenção às questões de género através da execução de planos de igualdade de género.

Um dos exemplos de aplicações do plano de igualdade de género em organizações, é o caso Grupo SONAE. Cabe às organizações empresariais contribuir para uma sociedade democrática e inclusiva, assim como a relevância da diversidade, nomeadamente de género, para o equilíbrio e desenvolvimento dos seus negócios. A Sonae SGPS, SA tem oferecido atenção a este tema, esforçando-se por equilibrar a representação de homens e mulheres em toda a sua organização. Para além disso, “A Sonae foi recentemente distinguida no ranking ‘Leading Together’ para o ano 2020, como a empresa cotada em Portugal onde existe maior representatividade de mulheres em funções de liderança de topo” (Plano para a igualdade de género SONAE, 2021, p.4). No plano de igualdade de género da Sonae existe um enquadramento, os princípios, o diagnóstico, o plano e a monitorização da execução do plano. Nas dimensões escolhidas estão presentes a estratégia, missão e valores, igualdade no acesso a emprego, formação inicial e contínua, igualdade nas condições de trabalho, proteção na parentalidade, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e por último, prevenção da prática de assédio no local de trabalho.

No site das Infraestruturas de Portugal existe um separador que se intitula por Plano para a Igualdade que contém o plano para a igualdade de 2018 a 2021 bem como o anexo I que diz respeito ao autodiagnóstico e o anexo II que contém as medidas. O plano contém um enquadramento, a abordagem do grupo de infraestruturas de Portugal nomeadamente missão, visão, valores, código de ética e a caracterização, para além dos objetivos do plano, o plano de ação do grupo IP e por fim, o acompanhamento e avaliação do plano. Segundo o mesmo “(...) este Plano para a Igualdade visa atualizar o diagnóstico existente e planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade” (Plano para a igualdade de género IP, p.4). As dimensões deste plano são: estratégia, valores e missão, formação inicial e contínua, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e por último a proteção na parentalidade.

O canal de televisão público português a Rádio e Televisão de Portugal (RTP) também desenvolveu um plano de igualdade de género onde abordou o contexto e enquadramento legal, a caracterização da mesma, uma síntese global dos resultados do diagnóstico de necessidades, os objetivos e medidas e por último, a implementação, acompanhamento, avaliação e revisão. Este plano surgiu com o intuito de “(...) promoção da igualdade de direitos e liberdades para todos e para todas e de igual oportunidade e participação na

vida profissional independentemente do género, reconhecendo e valorizando todos os nossos trabalhadores e trabalhadoras, atuais ou futuros” (Plano Igualdade de Género RTP, p.3). Tal como em alguns planos, no final é apresentado um quadro com os objetivos, medidas, áreas envolvidas, orçamento, indicador e meta.

Apesar de existirem algumas diferenças entre os planos de igualdade de género, todos giram à volta dos mesmos aspetos, apesar de uns estarem mais completos e percetíveis que outros, todos têm o mesmo objetivo de um modo geral, que é contribuir para a igualdade de género dentro da sua organização. No entanto, é preciso ter em consideração que não basta apenas fazer estes planos, é também necessário ter a certeza que são implementados e que as medidas estão a ser cumpridas com sucesso, a monitorização é, pois, fundamental.

Existe também um considerável número de municípios que possuem plano de igualdade de género. O município de Odemira é um desses casos. Compreendido entre 2016-2020, este plano divide-se em três partes principais denominadas por: caracterização geral do concelho, caracterização do município de Odemira e plano municipal para a igualdade de género de Odemira. Algo bastante notável acerca deste documento consiste na enunciação de documentos tais como, Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, Carta Europeia para a Igualdade da Mulheres e dos Homens na Vida Local e V Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017. No plano propriamente dito é apresentada a visão com o respetivo objetivo geral, objetivos específicos e estratégia. Tal como é frequente nos restantes planos, para se identificar melhor a informação foi realizado um quadro parcelado por: promotor, medida, descrição, público estratégico, parceiros envolvidos e calendarização.

Existe um aspeto fundamental para estarem aqui estas empresas e não outras, isso deve-se, ao facto de existir uma lei que obriga a que estas empresas tenham um plano de igualdade de género. Primeiramente destinava-se apenas a entidades do setor empresarial do Estado, mas com o decorrer dos anos, passou também a ser obrigatório para empresas cotada em bolsa. Como está referido no Diário da República Eletrónico, lei n.º 62/2017 no artigo 7.º intitulado por planos para a igualdade “As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo

e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet” (DRE, 2017).

2.4 Planos de Igualdade de Género em Instituições de Ensino Superior

O Plano de Igualdade de Género da Universidade da Beira Interior (UBI), é um outro bom exemplo, da concretização de um plano. Este plano é constituído pela missão, visão estratégica e valores, a finalidade do plano de igualdade de género, partes intervenientes na definição do plano de igualdade, âmbitos de análise e propostas de medida, objetivos gerais, objetivos específicos, ações para integrar a igualdade, sistema de seguimento e avaliação do plano de igualdade de género, cronograma das atividades e por último, os responsáveis do plano de igualdade. Este plano faz ênfase à importância deste plano por parte das universidades “A eliminação das desigualdades entre homens e mulheres é um objetivo que deve ser prosseguido por todos e todas, mas sobretudo por aqueles e aquelas cuja influência e posicionamento serve de referencial social, como é o caso das universidades.” (Queiroz, Leitão & Oliveira, 2011, p.4). Este plano tem o cronograma das atividades para ser realizado entre 2010 e 2013, tendo por isso já o seu fim ter terminado.

Ao contrário do plano anterior, este plano já tem a avaliação final em que apresenta a estratégia metodológica, os resultados e as considerações finais e recomendações. Uma das principais conclusões é que em 2018 existiram mudanças, nomeadamente o aumento de 35 pessoas a trabalhar e mais de 828 a estudar na Universidade. Enquanto no grupo de trabalhadores existe uma masculinização, no grupo dos estudantes essa tendência não se verifica, existindo uma feminização. No entanto, verificou-se a mesma tendência no que diz respeito aos cargos de topo, que pode ser explicado pelo facto de se ter tratado de um ano em que não ocorreram processos eleitorais “Em termos de estrutura organizacional da UBI mantém a tendência de masculinização dos cargos de gestão – reitoria, presidências de departamento e de faculdade e de centros de investigação (...)” (Oliveira, Santos & Aragão, 2019, p.28) Em relação, à remuneração, existe uma desigualdade assente entre mulheres e homens, onde as mulheres continuam a permanecer nos escalões de remuneração mais baixos. No que diz respeito às ausências por doença, parentalidade e assistência à família, as mulheres são quem mais faltam, no entanto, verificou-se um aumento de ausências por parte dos homens.

O Plano para a Igualdade de género do Instituto de Geografia e Ordenamento do Território (IGOT) iniciou-se em 2016 e teve como objetivo principal “Cooperar para eliminar a discriminação baseada no género, contribuindo para uma comunidade plena na sua cidadania (...)” (Fonseca, Buhr, Esteves, McGarrigle, Queirós & Rocha, 2020, p.4). A estrutura do plano consiste numa introdução, na abordagem do género tanto no contexto nacional como no europeu, na metodologia, nos principais resultados da auditoria de género, os objetivos do plano e o plano para a igualdade de género do IGOT. No ponto que se refere ao plano propriamente dito, este contém as áreas de intervenção, os objetivos, as estratégias/medidas/ações a implementar, as pessoas responsáveis, o calendário de implementação e por fim, a monitorização e avaliação, que contém tanto as metas como os indicadores. Este plano está elaborado para ser concretizado entre 2020 e 2022, contendo um total de 9 dimensões de atuação, com os respetivos objetivos específicos, para que estes objetivos sejam realizados foram delimitadas 34 medidas e ações.

No que diz respeito aos planos de igualdade de género nas universidades passam a ser uma condição de elegibilidade de projetos submetidos a financiamento com deadline de 2022 em diante. Devido a este reforçado na Horizon Europe, possuir um Plano de Igualdade de Género será um critério de elegibilidade para todos os organismos públicos, instituições de ensino superior e organizações de investigação dos Estados-Membros da União Europeia e países associados que pretendam participar na Horizon Europe. Através do site, é possível consultar todas as informações e diretrizes acerca do plano.

III – Estágio Curricular: atividades e resultados

3.1 Atividades realizadas no âmbito da elaboração do diagnóstico de Igualdade de Género

Esta secção, contempla todas as atividades assistidas e realizadas durante o estágio que teve lugar no Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora. Assim, irá ser feito um enquadramento e a descrição de todas as tarefas de uma forma mais detalhada. Para tal, recorreu-se a um diário de estágio e também diário das reuniões, de forma, a existir um registo da realidade vivenciada no quotidiano profissional.

3.1.1 Procedimentos de Recolha de dados

i. *Quiz* à Comunidade académica

Uma das tarefas principais, de acordo com as necessidades para a realização de um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora, foi a de acompanhar a elaboração, disseminação e análise de resultados de um *quiz* divulgado junto da comunidade académica com o objetivo de identificar as perceções em torno da igualdade de género.

O público-alvo deste *quiz* compreendeu toda a comunidade académica da Universidade de Évora, incluindo estudantes, pessoal docente, pessoal de investigação e pessoal não afeto à docência ou investigação.

Depois de já se ter o objetivo definido e o público-alvo delimitado, segue-se a parte de realizar o questionário, no entanto, esta fase implica muito trabalho, tempo e esforço, devido às perguntas terem de ser ajustadas às questões de investigação. Como referem Hill e Hill, “Para escrever um bom questionário é importante perceber que o processo a seguir é um processo de construção semelhante ao da construção de uma casa em tijolo ou de pedra” (Hill & Hill, 1998, p. 2)

O *quiz* final foi composto por um total de 10 questões (anexo 2) e que assentavam em definições de documentos oficiais, tais como EIGE Europa, da CIG e da Edição de Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. As perguntas eram as seguintes: O que significa o género?; O que significa identidade de género?; O que é a igualdade de género?; O que é o sexismo?; O que é o feminismo?; O que é o machismo?; Qual das seguintes frases não expressa preconceitos de género?; Construir igualdade de género é importante porque; Qual das opções se pode dizer que não existe discriminação em função do sexo?; Qual das seguintes não utiliza linguagem sexista?. Para cada uma destas questões eram apresentadas três possíveis respostas, onde apenas uma se apresentava como adequada. Adicionalmente, no final, no momento da conclusão do quiz existiam quatro perguntas de caracterização sociodemográfica, de entre as quais, como se identifica, ano de nascimento, pertença institucional à UÉ e área de educação/formação principal. No final do mesmo, para além do *feedback* segundo fontes oficiais sobre as respostas corretas ou incorretas, também surgia a pontuação num total de 100 pontos, assim, a pontuação dos participantes aparecia numa escala de 0 a 100, dependendo da correção das respostas dadas.

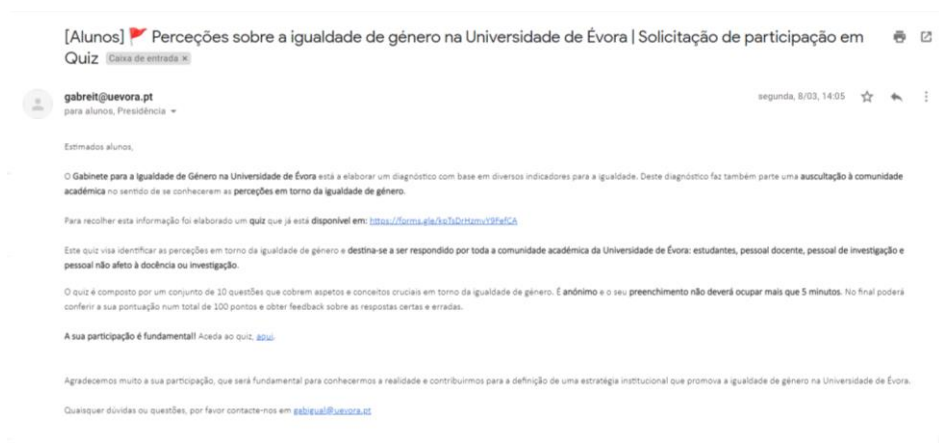
Neste contexto, ao realizarmos uma investigação sobre a igualdade de género, só se devem recolher dados pessoais que sejam imprescindíveis à realização do estudo. Para

além de que tem de existir sempre uma antecipação sobre eventuais riscos que podem estar ligados aos participantes, pois umas das considerações fulcrais é a dignidade, segurança e bem-estar dos participantes, sempre tendo em vista o código deontológico. Neste mesmo documento está explícito que um dos deveres dos sociólogos é de evitar que da recolha, utilização e divulgação de informação decorram prejuízos para quem a presta ou para aqueles acerca de quem a informação é prestada (APS, 2008). Por este facto, foram seleccionadas apenas quatro perguntas sociodemográficas.

Para além das reuniões, o documento com as perguntas do *quiz* percorreu todos os membros do Gabinete para a Igualdade de Género, para que desta forma, existisse a revisão do documento. O *quiz* foi construído no *Google Forms*, onde após a totalidade das questões introduzidas, procedeu-se à testagem para conferir se estava tudo correto e anotar eventuais incorreções, gralhas ou sugestões. Esta testagem denomina-se pré-teste, em que através de vários dispositivos, incluindo telemóvel, tablet, computador *Windows*, *Macbook* e etc., procedeu-se à realização do mesmo em que o importante é que no final o *quiz* fosse legível para todos. A este respeito Lima (1971) refere que o pré-teste é um “ (...) ensaio do questionário em indivíduos não pertencentes à população do inquérito.” (pág.579)

O *quiz* foi enviado por *e-mail*, como é possível observar na figura 4 e esteve disponível para preenchimento *online* de 8 de março a 27 de março de 2021, sendo completamente anónimo.

Figura 4: E-mail de divulgação do *quiz*



Fonte: Gabinete para a igualdade de género 2020

Durante este período, através de uma tabela de respostas (figura 5), monitorizavam-se as mesmas, para que, desta forma, existisse um conhecimento geral acerca da adesão da comunidade académica. Através desta folha, existia também a

possibilidade de verificar qual a categoria que estava a responder menos entre estudantes, pessoal docente, pessoal de investigação e pessoal não afeto à docência ou investigação.

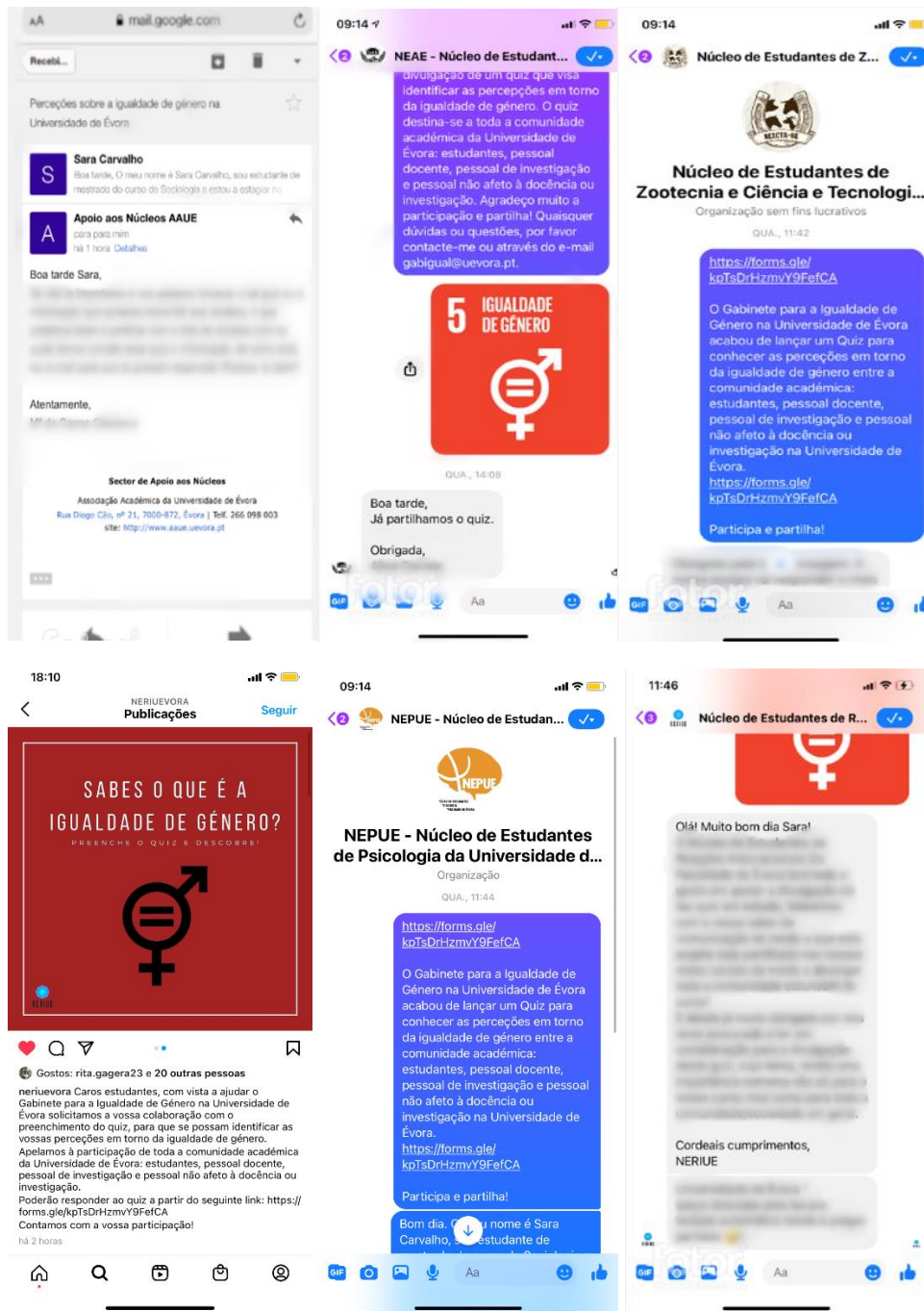
Figura 5: Visão geral da folha de cálculo do *quiz*

| A1 | A | B | C | D | E | F | G | H | I |
|----|----------------------|-----------|--|--|---------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|--------------------------|
| 1 | Carimbo de data/hora | Pontuação | O que significa género? | O que significa identidade? | O que é igualdade de géni | O que é o sexismo? | O que é o feminismo? | O que é o machismo? | Qual das seguintes frase |
| 2 | 2021/03/08 12:25:39 | 100 / 100 | a) É o conjunto de caract b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 3 | 2021/03/08 12:25:43 | 70 / 100 | b) É o mesmo que sexo: a) É a identidade de uma c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 4 | 2021/03/08 12:25:59 | 60 / 100 | c) É uma construção exc: a) É a identidade de uma c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 5 | 2021/03/08 12:26:02 | 80 / 100 | c) É uma construção exc: a) É a identidade de uma c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 6 | 2021/03/08 12:26:10 | 30 / 100 | a) É o conjunto de caract a) É a identidade de uma c) Existência de direitos. | c) É o conjunto dos movi a) É um movimento de m c) Traduz as dinâmicas d a) "Harta-napaz" é uma ri a) É uma id | | | | | |
| 7 | 2021/03/08 12:26:18 | 90 / 100 | a) É o conjunto de caract b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 8 | 2021/03/08 12:26:21 | 90 / 100 | a) É o conjunto de caract b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) Foi um movimento de a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 9 | 2021/03/08 12:26:53 | 100 / 100 | a) É o conjunto de caract b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 10 | 2021/03/08 12:27:01 | 100 / 100 | a) É o conjunto de caract b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 11 | 2021/03/08 12:27:18 | 80 / 100 | b) É o mesmo que sexo: b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 12 | 2021/03/08 12:28:47 | 90 / 100 | a) É o conjunto de caract b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 13 | 2021/03/08 12:30:15 | 70 / 100 | c) É uma construção exc: a) É a identidade de uma c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 14 | 2021/03/08 12:30:17 | 70 / 100 | b) É o mesmo que sexo: b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i c) É estranho ver um hon c) É um dev | | | | | |
| 15 | 2021/03/08 12:31:27 | 70 / 100 | c) É uma construção exc: a) É a identidade de uma c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 16 | 2021/03/08 12:31:27 | 100 / 100 | a) É o conjunto de caract b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 17 | 2021/03/08 12:31:19 | 100 / 100 | a) É o conjunto de caract b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 18 | 2021/03/08 12:33:33 | 70 / 100 | c) É uma construção exc: b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes a) É um movimento de m c) Traduz as dinâmicas d b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 19 | 2021/03/08 12:33:40 | 90 / 100 | c) É uma construção exc: b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 20 | 2021/03/08 12:35:46 | 80 / 100 | c) É uma construção exc: b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) Foi um movimento de i a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 21 | 2021/03/08 12:36:35 | 80 / 100 | b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 22 | 2021/03/08 12:37:12 | 90 / 100 | c) É uma construção exc: b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 23 | 2021/03/08 12:38:14 | 60 / 100 | b) É o mesmo que sexo: b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de m c) Traduz as dinâmicas d b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 24 | 2021/03/08 12:38:16 | 90 / 100 | b) É o mesmo que sexo: b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |
| 25 | 2021/03/08 12:40:54 | 90 / 100 | c) É uma construção exc: b) É a experiência e o se c) Existência de direitos. | a) São ações ou atitudes b) É um movimento de pr a) É uma norma cultural i b) Tanto os homens como b) Ajuda a e | | | | | |

Fonte: Gabinete para a igualdade de género 2020

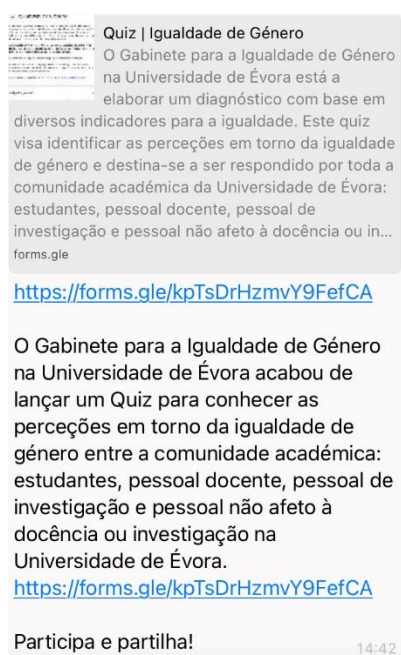
Para coadjuvar na divulgação, procedemos à divulgação do *quiz* por meio de *posts* das redes sociais através da Associação Académica da Universidade de Évora, bem como dos núcleos de estudantes dos mais diversos cursos (figura 6). Devido a nesta altura não existir ainda logotipo, utilizou-se da ODS5, ONU e em seguida enviou-se a seguinte mensagem “Bom dia. O meu nome é Sara Carvalho, sou estudante de mestrado do curso de Sociologia e estou a estagiar no Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora. Venho por este meio solicitar a vossa colaboração na resposta e divulgação de um *quiz* que visa identificar as perceções em torno da igualdade de género. O *quiz* destina-se a toda a comunidade académica da Universidade de Évora: estudantes, pessoal docente, pessoal de investigação e pessoal não afeto à docência ou investigação. Agradeço muito a participação e partilha! Quaisquer dúvidas ou questões, por favor contacte-me ou através do e-mail gabigual@uevora.pt”.

Figura 6: Print Screens da divulgação efetuada



Para além destas mensagens enviadas, também foi realizado um *post* para ser partilhado por via WhatsApp, e assim ser posteriormente encaminhado dentro da rede de contacto de todos os membros do grupo, para assim, chegarmos a um maior número de pessoas (Figura 7). Por outro lado, também foram enviadas recordatórias para o e-mail da comunidade académica nos dias 15 e 22 de março.

Figura 7: *Print Screen* de *post* de divulgação



Fonte: Gabinete para a igualdade de género 2020

Apesar de algumas especificidades, nomeadamente do facto de o *quiz* permitir no final uma avaliação quantitativa do desempenho (“pontuação”), do ponto de vista metodológico um *quiz* pode ser perspetivado como uma forma particular de questionário *online*, possibilitando assim uma abordagem eminentemente quantitativa.

Após a recolha de dados seguiu-se uma fase de limpeza da base de dados, em que se identificou os IDs que geravam dúvidas em termos de pertença, nomeadamente foram retirados dos ex-alunos, ex-docentes e também docentes de outras universidades. Seguiu-se a organização da base de dados em que foram validados para análise final um total de 1222 questionários.

Através do questionário *online* procurou-se que o maior número de pessoas participasse e que a amostra final, embora accidental, possa representar a diversidade de perfis que compõem uma determinada organização, sobretudo quando o universo é grande. O facto de a amostra ser não probabilística torna-se assim menos relevante, o que faz com que em circunstâncias semelhantes, amostras não probabilísticas sejam utilizadas em muitos projetos de investigação (Carmo e Ferreira, 1998). Apesar de este tipo de inquérito por questionário ter como principal vantagem o facto de poder ser aplicado facilmente a um grande número de pessoas, nem todos os membros da população têm a mesma probabilidade de participarem no questionário. O objetivo é que o resultado da amostra seja o mais representativo possível de forma a identificar padrões gerais e

posteriormente os seus significados, no entanto, existem sempre riscos associados. De facto, a função dos questionários *online* não é desenvolver uma teoria, mas sim testar (Hill & Hill, 1998).

Após a limpeza e codificação da base de dados, seguiu-se a análise estatística apoiada em *software* quantitativo, designadamente o *SPSS IBM Statistics* (licença da Universidade de Évora), com recurso aos respetivos gráficos realizados no Microsoft Excel, para compreender a análise e discussão de tais resultados.

Posta a análise dos dados do *quiz* e também de alguns dados para o diagnóstico institucional, procedeu-se à organização de um *webinar* sobre as perceções em torno da igualdade de género na UÉ, onde se procedeu à revisão os documentos e alinou-se um programa para a mesma. A *webinar* teve lugar no dia 21 de maio em formato Zoom Live Webinar pelas 14:30h e contou com a abertura por Ana Costa Freitas (Reitora da UÉ). Posteriormente o diagnóstico e apresentação dos resultados ficou ao cargo da Rosalina Pisco Costa. A moderação foi realizada por um dos membros do Gabinete, Fernanda Henriques e no final da apresentação principal, foram realizados comentários por Patrícia Santos Pedrosa (CIEG/UBI), Teresa Alvarez (GIG), Larissa Soares e Hugo Spínola (HeForShe UÉvora).

ii. Grupos Focais

Os grupos focais foram organizados com o objetivo de recolher contributos que permitissem aprofundar o diagnóstico em curso sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora e, adicionalmente, lançar pistas para a construção de um Plano de Igualdade de Género. Foram realizados durante a semana de 5 a 9 de julho de 2021.

O grupo focal é um método de pesquisa qualitativa que procura instituir um diálogo entre grupos, podendo estes variarem entre 6 e 12 pessoas, com o intuito de perceber as opiniões e oposições sobre um determinado tema de pesquisa. O facto de ser um número reduzido de pessoas é algo bastante positivo pois “Os grupos focais utilizam a interação grupal para produzir dados e *insights* que seriam dificilmente conseguidos fora do grupo.” (Kind, 2004, p.125)

A principal função do grupo focal é colocar as pessoas num ambiente para que as mesmas possam interagir e criar uma série de pontos de vista sobre algo. As pessoas são escolhidas de acordo com um determinado perfil.

O investigador faz uma mediação de acordo com um guião com um grupo de questões que quer que o grupo debata e com o decorrer da sessão vão sendo introduzidas essas perguntas. Esta fase de planeamento é muito importante, pois inclui a elaboração das questões do guião. Para o guião ficar completo, deve-se responder às seguintes questões “Quais são os objectivos orientadores da realização do projecto de investigação em geral e do *focus group*, em particular? Qual a estrutura do guião de entrevista? Quem deverão ser os participantes? Qual o tamanho desejado para os grupos? Quantos grupos?” (Silva, Veloso & Keating, 2014, p. 180). A formação do grupo focal é intencional, tem que existir, pelo menos, um ponto de semelhança entre os participantes e a decisão de participar num grupo focal deve ser individual e livre de qualquer coação.

A moderação é outra fase importante, no entanto, uma tarefa muito difícil pois o moderador tem de fazer com que as pessoas não percam o foco, mantendo a atenção naquilo que realmente importa e o que está a ser pesquisado. Assim, o papel do moderador não é o de emitir julgamentos, mas o de questionar, ouvir, manter a conversação no caminho correto e certificar-se que cada participante tem oportunidade de participar (Silva, Veloso & Keating). O moderador deve impedir que as manifestações se concentrem sempre nas mesmas pessoas e, quando isso acontece, deve estimular os que ainda não falaram, pois, a opinião de todos é importante. O moderador não precisa de ser o investigador, no entanto, deve ser experiente, hábil e flexível.

Para além de não ser obrigatório, os grupos focais podem contar com a presença de um observador, em que a sua função é fazer anotações por escrito sobre as principais informações concedidas, bem como ajudar na posterior identificação das intervenções dos participantes, assim, “(...) o pesquisador tem a possibilidade de ouvir vários sujeitos ao mesmo tempo, além de observar as interações características do processo grupal.” (Kind, 2004, p.126).

Devido ser um elevado número de pessoas é impossível uma pessoa lembrar-se de tudo, então é importante gravar em suporte áudio ou filmar, tendo sempre atenção que é crucial o consentimento dos participantes para esta prática. Ao início, é necessário explicar o objetivo daquela sessão e o que vai acontecer durante a mesma.

As principais vantagens de realização dos grupos focais são o facto de se obter diferentes opiniões e experiências, e para além disso, existe a recolha de muita informação, para mais tarde se analisar e tirar conclusões. No entanto, também existem

desvantagens que são essencialmente a dificuldade em reunir as pessoas e depois no grupo focal irá sempre existir pessoas que falam mais que outras, e, portanto, a gestão desta temática por vezes pode-se tornar difícil.

Após a pesquisa sobre os grupos focais, seguiu-se a realização dos mesmos, com intuito de recolher contributos que permitam aprofundar o diagnóstico em curso sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora e, adicionalmente, lançar pistas para a construção de um Plano de Igualdade de Género. O primeiro passo foi reunir com os membros que fazem parte do gabinete para a igualdade de género para se discutir como seria feito e o público-alvo. Primeiramente, pensou-se em fazer um grupo focal para cada indicador, sendo essas dimensões as que derivam das questões de base ao diagnóstico:

1. Qual é a repartição da comunidade académica (PD, PI, PNDNI, EST) por sexo na Universidade de Évora?

2. Quais são as políticas institucionais e práticas de conciliação entre vida profissional e pessoal entre a comunidade académica (PD, PI, PNDNI, EST) na Universidade de Évora?

3. Qual é a representação de homens e mulheres nas estruturas de governança e instâncias de tomada de decisão?

4. De que modo é que a dimensão de género é integrada no ensino, investigação e transferência de conhecimento?

5. De que modo é que a Universidade de Évora se apresenta (interna e externamente) como uma instituição comprometida com e promotora dos valores de igualdade de género?

6. Quais são as perceções da comunidade académica sobre a igualdade de género na Universidade de Évora?

No entanto, após discussão decidiu-se que não seria a melhor opção e, portanto, optou-se por realizar grupos focais dirigidos às diferentes categorias que compõem a comunidade académica, incluindo pessoal docente e investigador/a, pessoal não docente e não investigador/a, estudantes e dirigentes. Para todos foi realizado apenas um grupo focal, à exceção do pessoal docente e investigador/a em que foram realizados dois grupos focais, devido, por um lado, à adesão dos mesmos e, por outros, à incompatibilidade de

horários. As pessoas interessadas teriam de manifestar o seu interesse através de um formulário *online* através da *mailing list* institucional.

Após a confirmação da inscrição, no dia anterior ao grupo focal, era enviado um *link* para preenchimento de uma declaração de consentimento informado. O Código Deontológico da Associação Portuguesa de Sociologia estabelece que sempre que os sociólogos se deparem com situações que requeiram compromissos de confidencialidade ou anonimato devem ter especial atenção de forma a não comprometerem o seu trabalho, pois o investigador tem como dever zelar pela proteção da informação recolhida e proteger o direito de privacidade, anonimato e confidencialidade de todos os que aceitam participar na investigação (APS, 2008).

Os dados pessoais que são fornecidos têm de ser tratados com as condutas e as garantias de proteção e confidencialidade que são impostas pelo enquadramento legítimo referente à proteção de dados pessoais. É indispensável que exista um consentimento informado onde esteja mencionado que aqueles dados recolhidos serão apenas para serem tratados para os fins que são recolhidos, de forma anónima.

Os Grupos Focais realizaram-se em regime presencial, a partir das 16 horas na sala 242 do Colégio do Espírito Santo e estimou-se uma duração máxima de 90 minutos. Os mesmos foram realizados na semana de 5 a 9 de julho, em que a moderação ficou encarregue dos membros do Gabinete de Igualdade de Género e por mim que tinha o papel de observadora. Em concreto, desenhei o mapa da sala, retirei anotações diversas, nomeadamente tomei notas da disposição dos intervenientes, registo de notas e identificar as pessoas que falam, e posteriormente realizei a transcrição *verbatim* dos grupos focais. No total auscultamos 40 pessoas. Para cada dia, era elaborado um guião adaptado aos diversos grupos focais. O anexo 3 inclui um exemplo do guião que foi utilizado com o pessoal não docente e não investigador/a. Para a transcrição *verbatim* recorremos ao programa *Express Scribe Transcription Software*, que é uma ferramenta pertinente que nos ajudou a transcrever de forma mais eficiente e rápida.

iii. Inquérito por Questionário

A fim de completar este diagnóstico, o Gabinete lançou um inquérito por questionário ao conjunto de docentes e investigadores da Universidade de Évora, o qual ficou disponível a partir do dia 15 de julho, através da plataforma de Inquéritos da

Universidade. Apesar de não ter acompanhado a recolha de dados, participei na fase de elaboração e pré-teste.

Para o inquérito por questionário foi antes realizado um quadro da problematização e operacionalização do mesmo que se destina ao pessoal docente/investigador da UÉ. Foi sistematizado um quadro apresenta-se a dimensão, indicador e questão (anexo 4).

Uma das limitações antecipadas para o inquérito por questionário é o facto de não ser possível garantir a representatividade da amostra, visto que se trata de uma amostragem não probabilística. Os dados pessoais que são fornecidos através do inquérito por questionário têm de ser tratados com as condutas e as garantias de proteção e confidencialidade que são impostas pelo enquadramento legítimo referente à proteção de dados pessoais. É indispensável que no questionário esteja mencionado que aqueles dados recolhidos serão apenas para serem tratados para os fins que são recolhidos, de forma anónima. Aos participantes no inquérito por questionário, para além de terem a informação que aqueles dados não serão utilizados para outros fins, também deverá ser fornecido um enquadramento geral do estudo e a garantia do direito a recusar participar ou até mesmo interromper a qualquer momento.

Este questionário foi preparado com recurso a um *software* livre de elaboração de questionários *on-line* (*LimeSurvey*), disponível para todos os docentes e investigadores da Universidade de Évora (anexo 5). O questionário visa obter informações sobre questões de género vivenciadas pelos docentes e investigadores na Universidade de Évora, as quais permitirão adensar os resultados obtidos, quer através do *quiz*, quer através da análise documental em curso. A minha principal tarefa consistiu em preparar o questionário para aplicação do *LimeSurvey*, tendo sido posteriormente realizada a fase de pré-teste.

Neste contexto, solicitou-se o acesso a uma base de dados com nome e *e-mail* de docentes e investigadores da Universidade de Évora, de modo que fosse possível fazer a gestão das respostas através de *tokens* enviados pelo *LimeSurvey*, sem necessidade de sobrecarregarmos a lista institucional da Universidade de Évora com apelos de resposta ao questionário. Estes dados solicitados destinaram-se única e exclusivamente aos fins apresentados, sendo que na sua ação o Gabinete para a Igualdade de Género adere às boas

práticas de investigação científica para gestão e armazenamento de dados, assim como ao disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção dos dados (RGPD), em vigor.

3.2. Atividades complementares

3.2.1 Formação e capacitação

A formação é sempre um elemento fundamental e complementar, quer seja na nossa vida pessoal ou profissional. Desta forma, a participação em eventos, tais como cursos *online* ou seminários, evidencia-se como algo bastante positivo para se desenvolver um conjunto de capacidades, como também para existir uma progressão contínua das aprendizagens e alicerces. Neste sentido, a socióloga Maria Teresa Melo (2015) afirma que sendo a aprendizagem um processo ativo, faz parte do crescimento do indivíduo ir tomando decisões à medida que os seus conhecimentos vão aumentando e que vai tendo as suas preferências.

3.2.1.1 Ações orientadas às temáticas de género e igualdade

Antes mesmo do início do estágio curricular, surgiu a oportunidade de ingressar num curso *online* em inglês organizado por Edx. Este foi uma mais-valia, pois criou bases acerca deste tema sobre o género, apesar de já possuir conceitos fundamentais assimilados durante a licenciatura e também através da vida quotidiana. O curso designado por “*Gender and Intersectionality*”, estava dividido em seis semanas e contou com o apoio de instrutores especializados, Giti Chandra (Senior Research) e Thomas Smidt (Project and research manager), que explicavam em pequenos vídeos como o género se pode cruzar com tudo o que nos rodeia, seja através da cultura, literatura clássica e história.

O curso estava estruturado de uma forma muito pertinente, onde em que cada semana existia um tema e exercícios, bem como explicações em vídeo e escritos. Como não existia um tempo estipulado, poder-se-ia realizar à medida que se quisesse, o que foi um aspeto bastante positivo. Os temas debatidos ao longo das semanas foram os seguintes: Género e Religião; Género e Classe; Género e Raça; Género e Sexualidade; Género e Nacionalismo; Género e a ideia de igualdade.

Nos dias 9 e 11 de dezembro realizaram-se os Seminários formativos "Género, Comunicação e Media: que desafios?" , perfazendo um total de 7 horas na sua totalidade (anexo 6). A CIG e a Escola Superior de Comunicação Social do Instituto Politécnico de

Lisboa (ESCS-IPL), em parceria com o CENJOR – Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas, o Sindicato dos Jornalistas e o GT de Género e Sexualidades da SOPCOM, promoveram o seminário formativo via zoom. Esta ação possuía objetivos principais: 1) fomentar nos estudantes do ensino superior, nos docentes, nos profissionais de comunicação e no público em geral um olhar crítico sobre as mensagens (texto, imagem e som) estereotipadas do ponto de vista das relações e dos papéis de género nos conteúdos jornalísticos, publicitários, de comunicação interna ou de entretenimento; 2) sensibilizar para o papel que os profissionais da comunicação deverão desempenhar na desconstrução de estereótipos de género, no sentido de produzirem conteúdos que contribuam para a eliminação de práticas de desigualdade de género nos media.

A participação na Conferencia Aberta “Assédio Sexual e Moral: Desafios para os Planos de Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior” (anexo 7), realizou-se no âmbito do Plano para a Igualdade de Género do IGOT e do projeto GEARING-Roles, e foi dinamizada por Dália Costa e Bernardo Coelho, do CIEG - ISCSP-ULisboa, via *Zoom*. Foram abordadas questões como importância que o tema assume do ponto de vista institucional, e por isso, tem que haver uma vasta mobilização. O reconhecimento que as organizações, quer educativas quer profissionais, são genderizadas, porque são estruturas hierarquizadas. O tema da conferência, o assédio, é um tema relativamente marginal, que dificilmente entra na agenda. Apresentou-se dados estatísticos e também as quatro dimensões do assédio sexual que são: insinuações sexuais; atenção sexual não desejada; contacto físico e agressão sexual; aliciamento. Fez-se também a distinção de assédio sexual e de assédio moral. Assim, a tomada de posição e compromisso das instituições é crucial, importa que seja concretizado através dos códigos de conduta. E que se deve colocar informações e procedimentos no site da universidade, por exemplo, ser transparente ao longo do processo de averiguação, de forma que seja explícito para todos (docentes, não docentes, alunos). A confidencialidade do processo, foi um aspeto muito referido, pois permite com que as pessoas que tenham que fazer as denúncias fiquem mais à vontade, daí se falar muito no anonimato.

3.2.1.2 Ações orientadas ao aprofundamento de competências metodológicas e transversais

No dia 10 de março de 2021 assisti a uma formação organizada pela FCHS, ISE e Biblioteca UAlgarve intitulada “Construção de questionários na plataforma EU Survey” (anexo 8). A formação ficou ao encargo de Cátia Martins (FCHS) e Conceição Ribeiro (ISE). A formação foi realizada on-line por via *Zoom*. A plataforma EU Survey rege-se pela legislação europeia e é inteiramente gratuita, desta forma foi só necessário a autenticação na mesma. A razão pela qual esta formação foi uma mais-valia, deve-se ao facto de ser muito semelhante com a *LimeSurvey* (plataforma que iria ser posteriormente utilizada para o inquérito por questionário). Nesta formação, primeiramente foi feita uma explicação da teoria e posteriormente surgiu uma parte mais prática, em que nos foi enviado um documento que continha um inquérito e era feita a sua transferência para a plataforma, caso surgir-se alguma dificuldade poderíamos perguntar às formadoras.

Em comemoração do Dia do Estudante foi organizado um *workshop* denominado “Tenho que realizar um trabalho académico. E agora??” que aconteceu no dia 24 de março pelas 14:30h proferida pela Professora Doutora Marília Favinha, professora na Universidade de Évora. Este *workshop* apresentou-se interessante por ser aparentemente um assunto que como aluna de mestrado já deveria saber, no entanto, é sempre bom recordar e também existe ano após ano, uma renovação da forma como muitos procedimentos são feitos devido ao avanço da tecnologia, assim, são descobertas novas ferramentas para auxiliar os alunos e investigadores.

A participação no webinar “Ser empreendedor(a) hoje” que teve lugar no dia 12 de abril às 18h, via *Zoom* foi dinamizada pela Biblioteca do Campus de Portimão da Universidade do Algarve (anexo 9). Os principais temas abordados diziam respeito à criatividade e inovação, para além de, fazerem referência à forma de organização do nosso tempo e do papel da motivação para atingirmos os objetivos que definimos para nós. Este *webinar* não teve uma relação direta com o tema da igualdade de género, no entanto, abordou tópicos que dizem respeito a outras competências, igualmente importante, a gestão do tempo.

A participação na “Formação b-on” no dia 26 de maio. Esta formação focou-se essencialmente nos conteúdos e serviço de pesquisa b-on. A b-on é uma biblioteca de conhecimento online que faculta o acesso ilimitado e continuado aos textos integrais de

inúmeros textos científicos e e-books online de muita qualidade. A Universidade de Évora tem acordo com esta plataforma, desta forma, os alunos podem aceder quer na universidade, quer a partir de casa ou de outro lugar fora da Universidade.

3.2.1.3 Preparação de proposta de comunicação oral para apresentação em encontro científico internacional

Dando continuidade ao trabalho desenvolvido nos grupos focais, existiu uma averiguação acerca dos cinco grupos focais que foram conduzidos ao longo de uma semana. A sessão, como já foi mencionado, reuniu professores e investigadores (segunda e terça-feira), funcionários não docentes e não investigadores (quarta-feira), alunos (quinta-feira) e gestores universitários (sexta-feira). Através das notas acerca da disposição dos intervenientes de todas as sessões, que por sua vez, ocorreram na mesma sala, a sua análise foi realizada no NVivo. O NVivo é um software projetado para sustentar métodos qualitativos que, segundo Estevão (2020) está projetado para ajudar a organizar, analisar e encontrar informações em dados não estruturados ou qualitativos, como é o caso das entrevistas, etc.

O facto de as sessões terem acontecido todas na mesma sala, uma sala de formato horizontal, no edifício principal da Universidade, com assentos dispostos ao redor de uma grande mesa de conferências, permitiu fazer uma análise comparativa. Assim incorporam-se as 5 transcrições da sessão, juntamente com as 5 plantas da sala, onde os participantes foram colocados em um local não predefinido ao redor da mesa de conferência, apenas tinham de manter uma cadeira de intervalo devido às regras de distanciamento social. Após a codificação inicial, a consulta de dados foi realizada para explorar a relação entre as transcrições de áudio e a alocação visual de assentos dos participantes.

Finalizadas as análises, submeteu-se e foi aceite um resumo para a participação na conferência virtual de 21-22 de setembro, intitulado por " Using NVivo to analyze focus groups. Advances on combining transcripts with a visual floor plan of the room ", tendo por base o plano de sala dos grupos focais, e por sua vez, as interações estabelecidas durante a sessão. A co-autoria nesse projeto, deveu-se à colaboração contínua em todos os grupos focais e nas anotações retiradas ao longo dos mesmos, o que auxiliou nesta análise.

3.3. Resultados

3.3.1 Perceções em torno da igualdade de género na comunidade académica

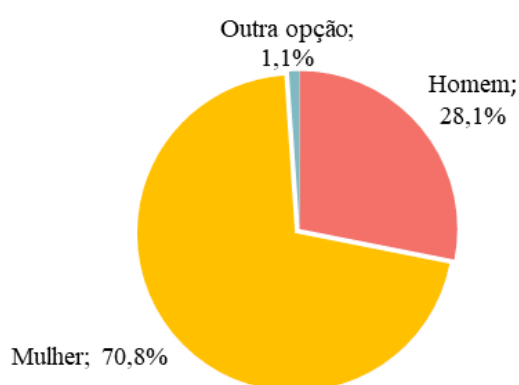
Neste ponto irá ser apresentado uma primeira parte com a caracterização sociodemográfica e depois segue-se então a análise das perguntas que fizeram parte do *quiz*.

I- Caracterização Sociodemográfica

Como se identifica?

No total dos 1211 indivíduos que responderam à questão, 70,8% identificaram-se como mulher e 28,1% identificaram-se como homens. Do total de 1211 respondentes, apenas 1,1% escolheu a hipótese de “outra opção”. Dentro da categoria “outra opção” as respostas anotadas foram variadas, e incluíram expressões como “gay”, “homem homossexual”, “mulher cis”, “não binário”, “pai grande” e “género masculino”. Ainda que tenha sido apenas 1,1% do total das respostas, é possível verificar que há pessoas que se veem a si mesmas de outra forma sem ser pela configuração binária, homem e mulher. Por outro lado, verifica-se também que algumas pessoas parecem confundir género com orientação sexual, aspeto que é visível em respostas como “gay” ou “homem homossexual”. No conjunto, estes dados permitem concluir sobre a feminização da amostra obtida (Gráfico 1).

Gráfico 1: Distribuição dos participantes quanto ao género com que se identifica



Casos Válidos = 1211

Idade

Para a análise da idade foram validadas 1187 respostas, sendo que 35 respeitam a valores omissos.

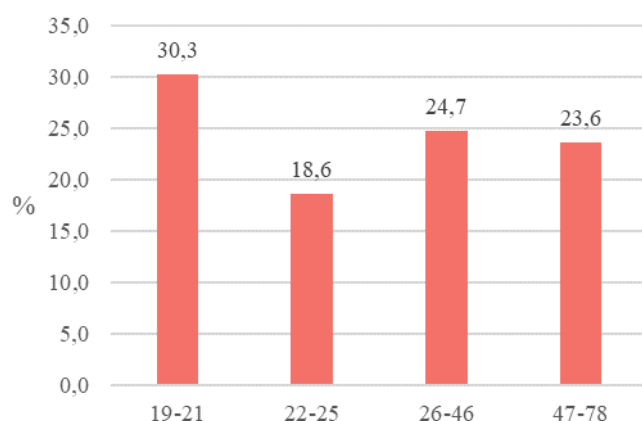
O quadro 2 corresponde à variável idade, que é uma variável quantitativa e métrica, o que significa que pode ser analisada por frequência, mas também se pode fazer uma análise descritiva, como podemos observar no quadro seguinte. A análise por frequência aqui não seria muito relevante e poderia ser dificultada pelo facto de abranger inúmeros valores possíveis, o que consequentemente iria levar a que não fosse simples ver cada uma das idades. Com base no quadro, é possível depreender que as idades estão compreendidas entre os 19 anos (mínimo) e 78 anos (máximo).

A média corresponde a 33,23 anos e o desvio padrão a 14,78. Dos 1187 inquiridos, 137 encontram-se com 21 anos de idade, sendo esta a faixa etária com uma maior incidência.

Quadro 2: : Estatísticas descritivas da variável Idade

| | |
|----------------------|-------------|
| N Válido | 1187 |
| N Omisso | 35 |
| Média | 33,2231 |
| Moda | 21,00 |
| Desvio Padrão | 14,77874 |
| Mínimo | 19,00 |
| Máximo | 78,00 |

Gráfico 2: Distribuição dos participantes quanto à idade

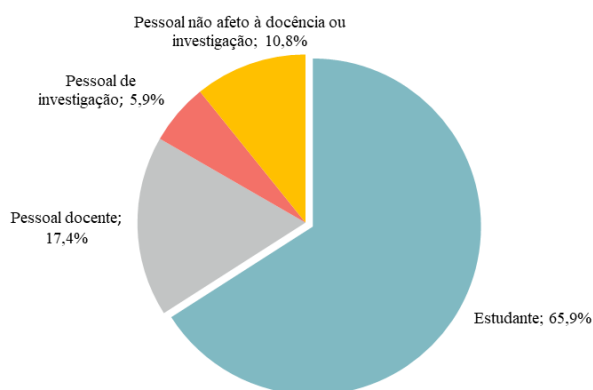


Casos Válidos = 1187

Pertença institucional à Universidade de Évora

A questão em análise procura identificar qual é a pertença institucional dos participantes no *quiz*. A este propósito verifica-se que 65,9% dos participantes são estudantes (Gráfico 3). Dos restantes, 17,4% é pessoal docente, 10,8% pessoal não afeto à docência ou investigação e 5,9% pessoal de investigação. Estes dados traduzem uma grande participação de estudantes, facto este explicado pelo elevado peso de estudantes na comunidade académica. Ainda sobre esta questão, e tendo em conta o total da comunidade académica, é possível afirmar que os estudantes representam 8,5% da população total dos estudantes, o pessoal docente e o pessoal de investigação representa 39,8% da população total dos docentes e investigadores e, por último, o pessoal não afeto à docência ou investigação representa 25,9% da população total do pessoal não docente (Universidade de Évora).

Gráfico 3: Pertença Institucional

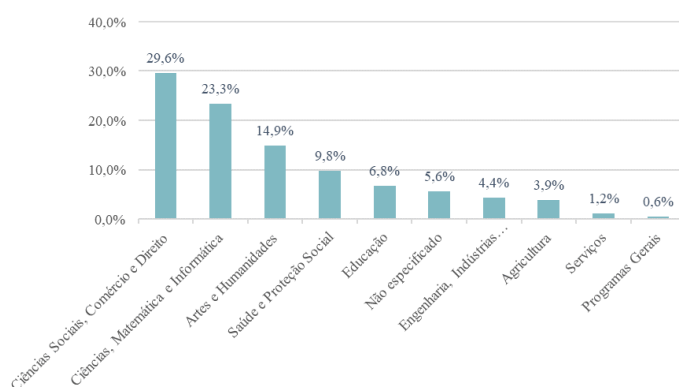


Casos Válidos = 1204

Área de educação/formação principal

No que diz respeito à área de educação/ formação principal dos participantes, a mesma baseia-se na Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF). Da análise desta variável verifica-se que a área de educação/formação principal com maior percentagem de participantes é Ciências Sociais, Comércio e Direito (29,6%). Segue-se, por ordem de importância numérica, Ciências, Matemática e Informática (23,3%), Artes e Humanidades (14,9%), Saúde e Proteção Social (9,8%), Educação (6,8%), Não especificado (5,6%), Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção (4,4%), Agricultura (3,9%), Serviços (1,2%). A área com menor percentagem de respondentes é Programas Gerais (0,6%) (Gráfico 4).

Gráfico 4: Área de educação/formação principal

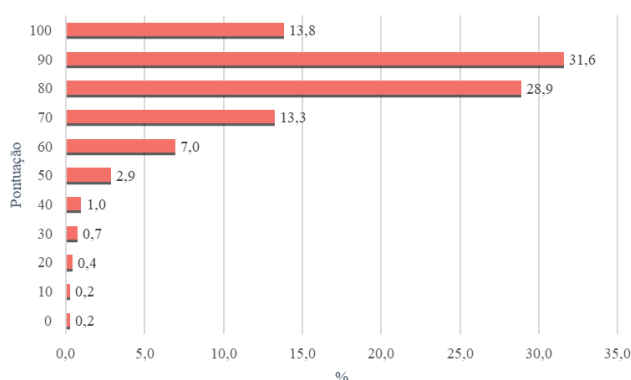


Casos Válidos=1212

II- Perceções sobre Igualdade de Género na Universidade de Évora

O *quiz* abrange um total de 10 questões referentes ao tema da igualdade de género. No final do mesmo, para além do *feedback* sobre as respostas corretas ou incorretas, também surgia a pontuação num total de 100 pontos. O gráfico que se segue reflete a pontuação dos participantes numa escala de 0 a 100 (Gráfico 5). Da análise do gráfico resulta que mais de metade dos participantes (60,5%) releva ter um grande conhecimento sobre o tema da igualdade de género, obtendo 80 e 90 pontos. Já quanto à pontuação total (100%), apenas 13,8% alcançaram esse marco. A análise da pontuação é particularmente interessante, pois através da mesma conseguimos obter uma visão geral dos conhecimentos da comunidade. A esta fazemos suceder a análise específica de cada uma das questões que compôs o *quiz*.

Gráfico 5: Pontuação total

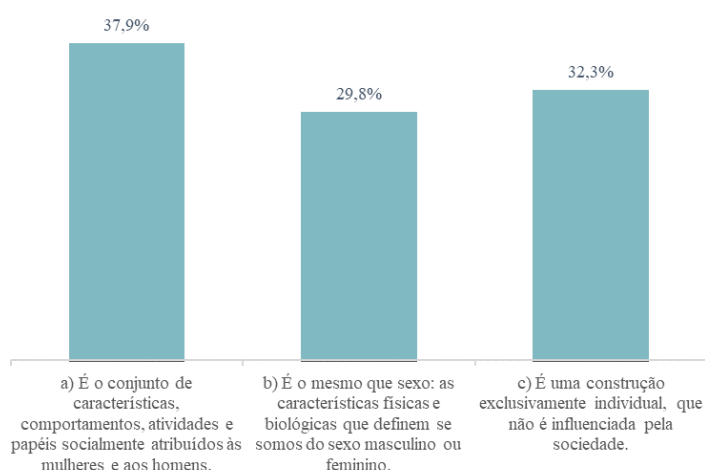


Casos válidos = 1222

2.1 O que significa género?

Relativamente à pergunta “O que significa género?”, existiam 3 opções de resposta onde apenas uma estava correta. Neste caso a opção correta seria a primeira, em que 37,9% respondeu corretamente (Gráfico 6). Nesta pergunta, como podemos observar através do gráfico, existe uma grande dispersão de respostas, o que nos mostra que existe dúvida por parte da comunidade académica sobre o que significa efetivamente o género. Ainda uma grande percentagem dos participantes (32,3%) acredita que o género é uma construção individual, sendo esta definição o oposto do que é realmente o género. Já 29,8% acredita que género e sexo querem dizer o mesmo. Essa confusão pode-se dever pelo facto de muitas vezes estes dois conceitos serem usados de forma semelhante pois estão ligados, no entanto, têm significados diferentes.

Gráfico 6: O que significa género?

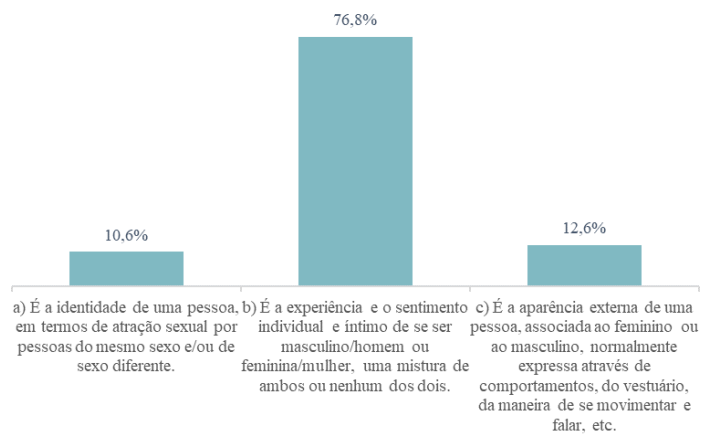


Casos Válidos = 1213

2.2 O que significa identidade de género?

Na pergunta que se refere à identidade de género, a maior parte dos participantes souberam responder corretamente (76,8%), o que significa que apenas 23,2% não respondeu acertadamente. Isto mostra-nos que a comunidade tem conhecimento que a identidade de género é como a pessoa se vê a si própria, seja como homem, mulher, ambos ou nenhum, o que é algo bastante positivo. Apesar de existir uma pequena dispersão para as outras duas hipóteses, nomeadamente de 10,6% e 12,6%, no conjunto significa que para cerca de ¼ da comunidade académica esta questão gera dúvidas.

Gráfico 7: O que significa identidade de género?

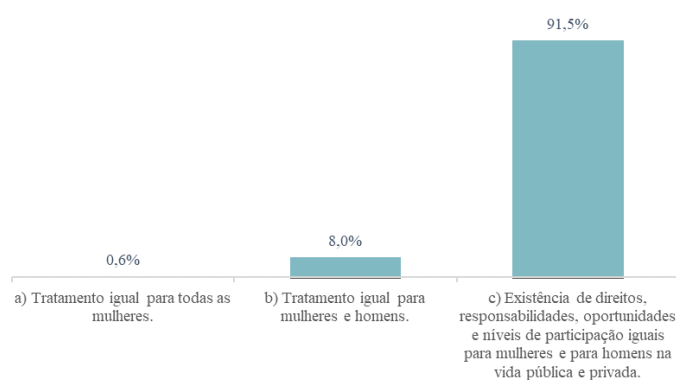


Casos Válidos = 1209

2.3 O que é igualdade de género?

Em relação à pergunta sobre a igualdade de género, mais de 90% dos participantes respondeu corretamente a esta pergunta, afirmando que é a existência de direitos, responsabilidades, oportunidades e níveis de participação iguais para mulheres e para homens na vida pública e privada (Gráfico 8). Através da análise destes dados podemos comprovar que existe efetivamente um conhecimento da comunidade académica perante esta temática, pois apenas 8,6% responderam erradamente afirmando que é o tratamento igual só para as mulheres ou para mulheres e homens.

Gráfico 8: O que é igualdade de género?

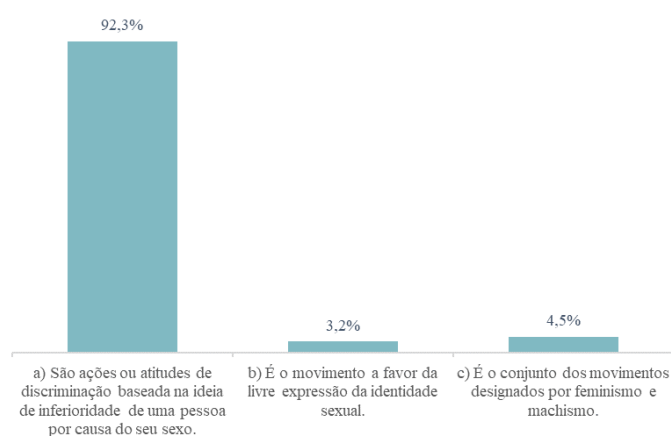


Casos Válidos = 1217

2.4 O que é o sexismo?

A pergunta referente ao sexismo foi uma das que obteve mais respostas (1218), juntamente com a do feminismo. É importante salientar que 92,3% respondeu a opção a), opção esta que estava codificada como “são ações ou atitudes de discriminação baseada na ideia de inferioridade de uma pessoa por causa do sexo”. Isto mostra-nos que 92,3% compreendem de facto o que é o sexismo, e que apenas menos de 10% da amostra optou por uma resposta errada (3,2% na opção b) e 4,5% na opção c)).

Gráfico 9: O que é o sexismo?

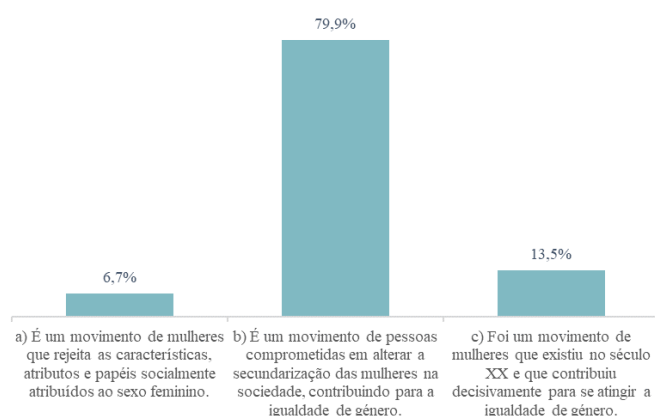


Casos Válidos = 1218

2.5 O que é o feminismo?

Tal como já foi referido anteriormente, esta foi outra pergunta que obteve um grande número de respostas (1218), isto apesar de a percentagem de respostas corretas não tenha sido tão alta. Apesar de a maioria (79,9%) ter acertado na pergunta que interpelava sobre o que era o feminismo, não deixa de ser surpreendente perceber que 13,5% acreditam que o feminismo foi um movimento de mulheres que existiu no século XX, ou seja, que é algo que não persiste mais na sociedade. Os restantes 6,7% responderam que é um movimento de mulheres que rejeita as características, atributos e papéis socialmente atribuídos ao sexo feminino, o que sublinha a ideia (falsa) de que o feminismo é só sobre as mulheres.

Gráfico 10: O que é o feminismo?

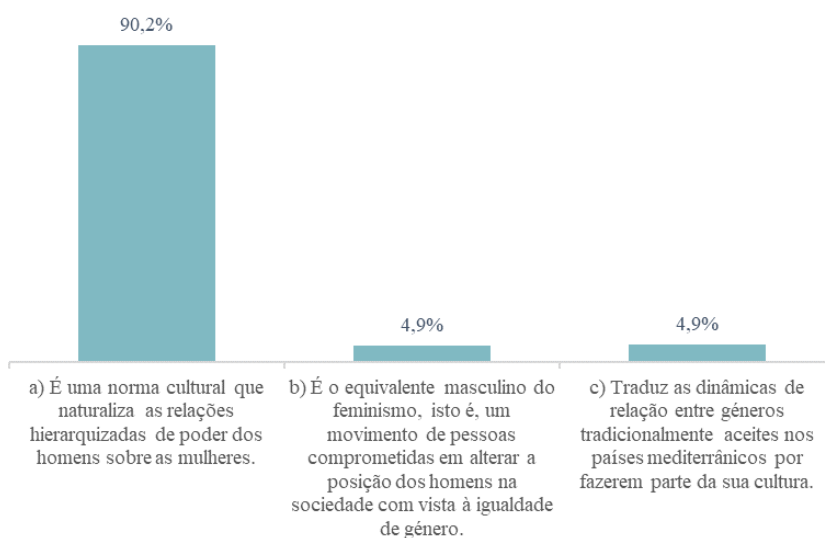


Casos Válidos = 1218

2.6 O que é o machismo?

Da análise às respostas sobre o que significa o machismo, verifica-se que a generalidade das pessoas da comunidade académica da Universidade de Évora que responderem ao *quiz* (90,2%) tem conhecimento sobre a definição de machismo. Não obstante, as restantes respostas distribuíram de maneira igualitária pelas restantes hipóteses que não explanavam a veracidade da questão. Isto indica-nos que existe um evidente entendimento de que o machismo é uma norma cultural que naturaliza as relações hierárquicas de poder dos homens sobre as mulheres.

Gráfico 11: O que é o machismo?

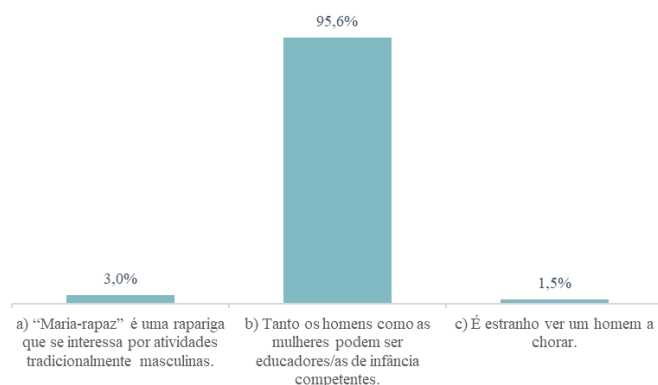


Casos Válidos = 1213

2.7 Qual das seguintes frases não expressa preconceitos de género?

A questão 7 pretendia saber se as pessoas sabiam identificar qual das frases não expressava preconceito de género. As opções em alternativa eram: “Maria-rapaz” é uma rapariga que se interessa por atividades tradicionalmente masculinas”; “tanto os homens como as mulheres podem ser educadores/as de infância competentes”; “é estranho ver um homem a chorar”. A análise a esta questão revela que foi a questão com maior percentagem de concordância. Isto é, 95,6% dos participantes no estudo respondeu de modo correto à questão (Gráfico 12). Isto mostra-nos uma grande compreensão por parte da comunidade académica no que diz respeito aos preconceitos de género, ainda que não nos deixe perceber se os utilizam ou não no quotidiano.

Gráfico 12: Qual das seguintes frases não expressa preconceitos de género?

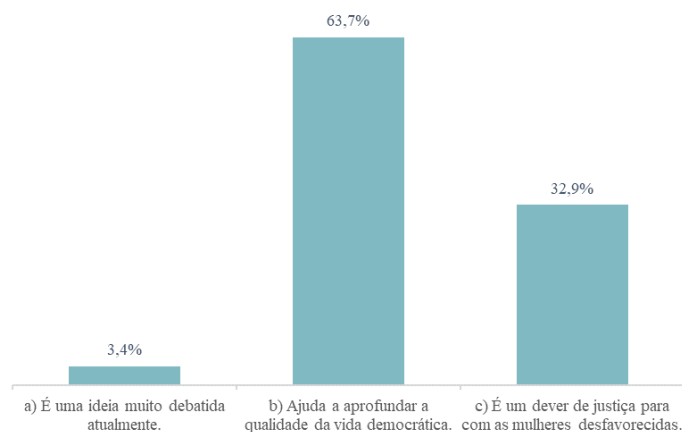


Casos Válidos = 1218

2.8 Construir igualdade de género é importante porque

Na resposta à pergunta “Construir igualdade de género é importante porque...”, 63,7% dos participantes respondeu acertadamente (Gráfico 13). Para além de a maioria ter respondido corretamente, dos restantes, 3,4% acredita que a igualdade de género é importante porque é uma ideia muito debatida atualmente e os restantes consideram ser importante porque é um dever de justiça para com as mulheres “desfavorecidas”. Deste modo, ainda uma grande percentagem da comunidade académica (32,9%) presume que a igualdade de género só tem que ver com as mulheres e que é um dever de justiça para as mesmas, número este que ainda é bastante expressivo.

Gráfico 13: Construir igualdade de género é importante porque

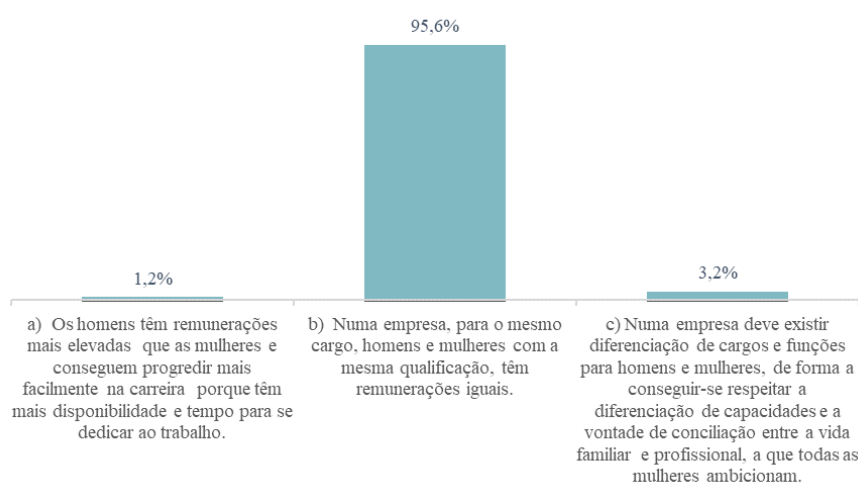


Casos Válidos = 1211

2.9 Em qual das opções se pode dizer que não existe discriminação em função do sexo?

De entre três hipóteses de frases, os participantes tinham de assinalar qual das opções não expressava uma discriminação em função do sexo. Um total de 95,6% dos participantes no estudo, responderam adequadamente à pergunta (Gráfico 14). Assim, pode-se afirmar que a maioria está desperta para estas questões. Ainda que 3,2% acredita que numa empresa ao existir diferenciação de cargos e funções para homens e mulheres, esse facto não constitui uma discriminação em função do sexo.

Gráfico 14: Em qual das opções se pode dizer que não existe discriminação em função do sexo?

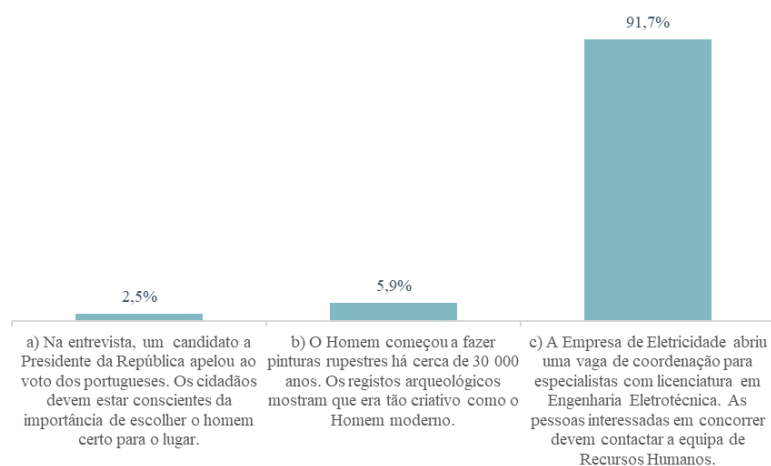


Casos Válidos = 1210

2.10 Qual das seguintes frases não usa linguagem sexista?

Da análise às respostas sobre quais das frases não utiliza uma linguagem sexista, verifica-se que a maior parte dos participantes sabe efetivamente, pois 91,7% respondeu a frase correta, codificada esta como opção c) (Gráfico 15). Apesar de existir uma resposta maioritária, os restantes participantes dividiram-se entre as duas primeiras opções, ainda que, tenha sido mais significativo para a segunda opção contando com um total de 5,9% de participantes que acredita que na frase “O Homem começou a fazer pinturas rupestres há cerca de 30000 anos” não consistiu em uma linguagem sexista.

Gráfico 15: Qual das seguintes frases não usa linguagem sexista?



Casos Válidos = 1211

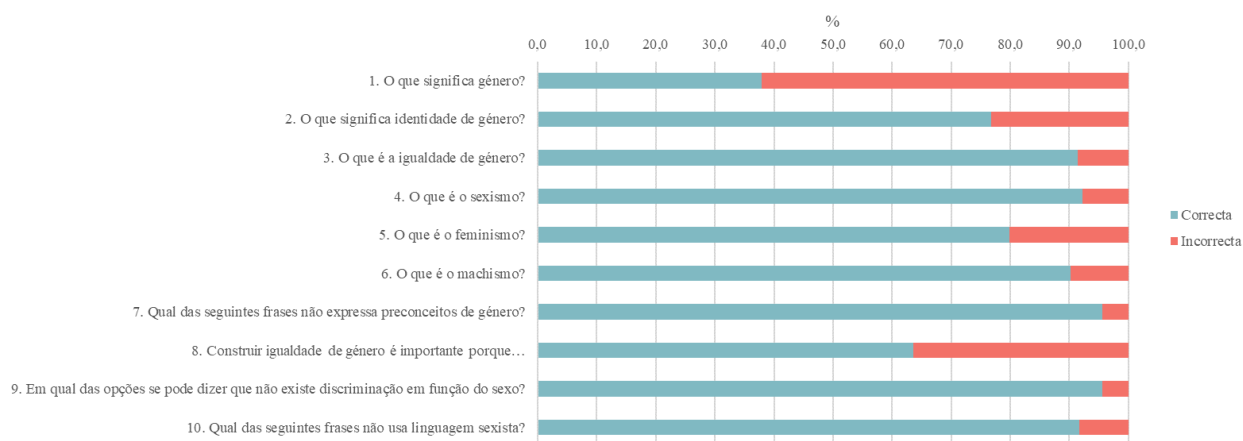
III- Análise global das questões

Vejam agora uma análise global de todas as questões (Gráfico 16).

É possível concluir que apenas existe uma pergunta que obteve mais respostas erradas do que certas, justamente é a questão que interpelava sobre o que significa género. De facto, como já referimos, 62,1% dos participantes erraram esta questão.

Nas seguintes questões conseguimos observar uma grande percentagem de respostas corretas, sendo que a que se destaca pela positiva é a pergunta referente aos preconceitos de género com uma percentagem de 95,5%. A questão que se destaca por ser aquela que obteve uma menor percentagem de corretas, ainda que as respostas corretas tenham sido maiores que as erradas, foi a pergunta relativa à construção da igualdade de género, a qual obteve 63,6%.

Gráfico 16: Respostas corretas e erradas



Casos Válidos =1222

Análise cruzada entre as variáveis (Crosstabs)

No quadro 3 consta a informação relativa ao teste de qui-quadrado realizado entre o conjunto de 10 questões e as variáveis independentes (área de educação/formação principal, pertença institucional à UE, idade e género). O teste de qui quadrado é um teste estatístico que é habitualmente utilizado na análise de variáveis agrupadas ou classificadas, ou seja, variáveis que dividem as observações em 2 ou mais categorias ou classes (Afonso & Nunes, 2019). Quando o nível de significância é inferior a 0,05,

significa que existem diferenças significativas a nível estatístico. Para efeitos de simplificação de informação, o quadro apenas está indicado o resultado quando existem essas diferenças.

Verifica-se que a variável género está associada às respostas sobre a igualdade de género, sexismo, feminismo, preconceito de género, construção da igualdade de género, discriminação e linguagem sexista. Quanto à variável idade, esta está associada às respostas sobre o género, sexismo, preconceitos de género e construção da igualdade de género. No que diz respeito à pertença institucional à UÉ, a mesma está associada às respostas sobre o género, identidade de género, feminismo e construção da igualdade de género. Por último, a área de educação/formação principal está associada a respostas sobre o género, identidade de género, igualdade de género, sexismo, construção da igualdade de género, discriminação e linguagem sexista.

De acordo com as associações presentes, foi-se conte em pormenor até que ponto se pode comparar estas associações entre grupos.

Em relação à área de educação e formação, os cursos que obtiveram mais respostas corretas foram Ciências, Matemática e Informática e Ciências, Matemática e Informática. Dentro de cada área de formação, a maior parte dos inquiridos acertaram mais do que erraram. O único curso que de entre os participantes oscilava mais, tendo por vezes respostas mais respostas erradas do que certas foi Programas Gerais e Educação.

No que diz respeito à pertença institucional, em todas as categorias (estudante, pessoal docente, pessoal de investigação e pessoal não afeto à docência ou investigação) existe uma maior percentagem dos participantes que acertam do que os que erram, à exceção da pergunta que questionava o que era o género. De um modo geral, quem acertou mais foram os estudantes.

Relativamente à idade em todas as faixas etárias obtiveram mais respostas corretas do que erradas, umas vezes com percentagens mais elevadas do que outras. A única pergunta em que isso não se verificou foi a primeira pergunta acerca do género. Duas destas quatro associações quem obteve mais respostas corretas foi as idades compreendidas entre 47-78 e quem obteve mais respostas erradas foi as idades compreendidas entre os 19-21. No entanto, na pergunta do sexismo e da construção de igualdade de género, o grupo etário que obteve mais respostas certas foi dos 19-21 e o grupo que errou mais foi o grupo etário dos 26-46. O que significa que as pessoas mais velhas têm tendência a responder de forma diferente do que as pessoas mais novas.

Por último, em todas as categorias de género (homem, mulher, “outro”) foram dadas mais respostas corretas do que incorretas. De todas, quem mais respondeu corretamente foram as mulheres.

Quadro 3: Teste de qui-quadrado

| | Area de educação/ formação principal | Pertença institucional à UE | Idade | Género |
|------------------------------------|---|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| P.1- Género | V- 19,836 N.S- 0,019 | V- 23,611 N.S- 0,000 | V- 39,414 N.S- 0,000 | _____ |
| P.2- Identidade de género | V- 26,849 N.S- 0,001 | V- 17,619 N.S- 0,001 | _____ | _____ |
| P.3- Igualdade de género | V- 48,609 N.S- 0,000 | _____ | _____ | V- 12,044 N.S- 0,002 |
| P.4- Sexismo | V- 29,922 N.S- 0,000 | _____ | V-14,758 N.S- 0,002 | V-20,085 N.S- 0,000 |
| P.5- Feminismo | _____ | V-8,503 N.S- 0,037 | _____ | V-8,087 N.S-0,018 |
| P.6- Machismo | _____ | _____ | _____ | _____ |
| P.7- Preconceito de Género | _____ | _____ | V- 9,239 N.S- 0,026 | V-17,166 N.S- 0,000 |
| P.8- Construir Igualdade de Género | V-19,243 N.S- 0,023 | V-48,402 N.S- 0,000 | V- 78,153 N.S- 0,000 | V-6,763 N.S- 0,034 |
| P.9- Discriminação | V- 29,736 N.S- 0,000 | _____ | _____ | V-8,618 N.S- 0,013 |
| P.10- Linguagem sexista | V- 20,591 N.S- 0,015 | _____ | _____ | V-11,700 N.S-0,003 |

Legenda:

V- Valor

N.S- Nível de significância

3.3.2. Aprendizagens, saberes e competências adquiridas

Neste ponto pretendo abordar todas as aprendizagens que obtive direta e indiretamente em termos transversais, isto é, aquilo que na prática assimilei do período que acompanhei as atividades do Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora. As competências que fui adquirindo dizem respeito não apenas respeito ao aprendido na universidade, mas também a competências comportamentais e sociais como é o caso do trabalho em equipa.

Quando um novo membro entra num projeto tem de iniciar o processo de socialização, sendo esta, muito importante, pois é nesta fase que se aprende os princípios do Gabinete, dizendo o que se pode ou não fazer. A adaptação pode ser fácil ou difícil, dependendo do sítio e das estratégias diferentes de introduzir novas pessoas. Desta forma, as autoras Silva e Fossá, que estudam e têm um artigo sobre este assunto, referem que:

A socialização organizacional configura-se, dessa forma, como o esquema de recepção e de boas vindas aos novos participantes, representando uma etapa de iniciação particularmente importante, visando a desenvolver um bom relacionamento de longo prazo entre o indivíduo e a organização. Além disso, a socialização funciona também como elemento de fixação e manutenção da cultura organizacional. (Silva & Fossá, 2015, p. 5)

A integração no Gabinete foi realizada de forma gradual, pelo que, no primeiro dia de estágio já conhecia todos os membros, o que ajudou na comunicação e no à vontade sentido durante o mesmo. O ambiente de trabalho experienciado beneficiou muito o meu desempenho pois estimulou a performance das minhas tarefas. Ao longo do estágio, consoante as necessidades do Gabinete, possuí várias tarefas onde desenvolvi e pratiquei muito as minhas capacidades.

Um dos primeiros tópicos que pretendo abordar é exatamente o trabalho em equipa. É efetivamente verdade que ao longo do nosso percurso escolar, seja ele na escola ou na universidade, estamos expostos a este conceito frequentemente. No entanto, quando estamos perante um ambiente profissional ou de investigação, este faz-se notar muito e aí se percebe a importância do mesmo. Todos os membros do Gabinete têm um objetivo em comum, e esse irá ser sempre o fio condutor. A forma como os grupos trabalham em

equipa, criam estratégias para o trabalho em equipa, passa pelo papel do sociólogo em saber facultar os dados e discutir os dados daquilo que identifica pelos diferentes grupos. Quanto mais sabemos, mais questionamos, e são esses questionamentos que produzem indivíduos capazes de se adaptar, de criar, de ter iniciativa e essas são características bastante valorizadas atualmente.

Devido ao facto de o estágio ter sido *online* aprendi um valor muito útil que se denomina por adaptabilidade. Primeiramente falou-se de o estágio ser presencial, onde iria ter um espaço de trabalho na universidade onde iria todos os dias e trabalharia a partir de lá. Por efeito da situação que se vivia na época, isso não foi possível e comecei logo como regime não presencial. Esta situação nova, permitiu-me ter uma ajustar às necessidades que eram pretendidas. A verdade é que o mundo está em constante mudança e temos de ter a capacidade de nos adaptar às situações que são exigidas

Uma extraordinária competência que desenvolvi foi a proatividade. Claro está, que isto só foi possível devido à equipa do Gabinete me ter deixado à vontade e ter respeitado sempre as minha ideias. Quando se começou a falar da questão dos grupos focais, tomei iniciativa e realizei um documento com a preparação e guião dos mesmos, que possuía informações acerca do local, data, hora, número de participantes e também algumas indicações como é o caso de se ter que arranjar a sala com o distanciamento e ter garrafas de água para os participantes.

Como está referido na Associação Portuguesa de Sociologia, “Os/as sociólogos/as estão completamente à vontade na recolha e tratamento de informação, quer em moldes quantitativos, quer em moldes qualitativos, mobilizando sofisticados programas de análise de informação (...)”. No decorrer deste estágio, utilizei *softwares* com os quais nunca tinha trabalho, tais como o *LimeSurvey* e *Express Scribe Transcription Software* e outros que já tinha instrução, como é o caso do SPSS e Excel. Ao realizar tarefas nestes programas pratiquei a minha aptidão digital que é sem dúvida muito importante para o futuro, podendo mesmo a ser diferenciador. Apesar de existirem muitos *softwares* e plataformas informáticas que permitem ao investigador realizar um questionário *online*, e o mesmo ser uma mais-valia, pois o formato presencial acarreta sempre desafios, ainda mais no contexto epidemiológico que atravessamos. Ainda assim, é relevante ter em conta que existem diferenças entre perceções, práticas e a forma como as pessoas respondem, desta forma, não existe forma de saber se as pessoas que responderam segundo a sua perceção das coisas, ou seja, aquilo que ouvem no dia a dia, ou se por outro lado, praticam

os comportamentos que eram referidos nas perguntas, ou até mesmo, se responderam de uma forma aleatória sem lerem as perguntas.

Mariana Alves (1998) realizou uma investigação acerca da inserção na vida ativa de licenciados, numa perspetiva das relações e articulações entre percursos educativos, formativos e profissionais. Através dos seus resultados a mesma conclui “(...) torna-se necessário sublinhar que o percurso de formação dos sujeitos não se encerra com a obtenção do diploma, tendendo a prolongar-se durante a vida profissional dos indivíduos” (Alves, 1998, p.133) Assim, foi primordial toda a realização de formações e seminário que compareci e colaborei.

Em relação aos que assisti todos foram muito marcantes e interessantes, mas destaco o curso *online* “*Gender and Intersectionality*” que para além de ter posto à prova as minhas capacidades numa língua estrangeira que é o inglês, também reconheci que o curso estava muito bem estruturado, onde durante o leccionamento de cada tema existiam sempre vídeos explicativos com exemplos do dia a dia e textos adicionais para conhecermos ainda mais sobre um determinado tema. Não poderia deixar de falar acerca do *webinar* dinamizado pelo Gabinete. Como aluna, já tive presente em algumas conferências, mas nunca tinha estado do “outro lado”. Isto é, nunca tinha assistido de perto ou participado no “trabalho de bastidores” que acontece na preparação do mesmo. Desde preparação de documentos a logísticas de horários, pude ter uma perceção real de todo o trabalho executado na realização de um *webinar*.

Quando um sociólogo faz um diagnóstico à universidade, é no fundo, um olhar sobre a universidade através da recolha com recurso a técnicas quantitativas ou através de recolha documental de informação utilizando as técnicas qualitativas, como os questionários, inquéritos, entrevistas e realização de entrevistas de grupos focais. Este diagnóstico tem obrigatoriamente de se adaptar à realidade e projeto pretendido. Dos instrumentos tais como o acompanhamento do *quiz*, do questionário e dos grupos focais, saliento a realização dos grupos focais. A presença em todo o processo dos grupos focais, desde o guião até à transcrição, foi de facto, muito vantajoso para mim enquanto estudante de Sociologia pois participei na parte logística. Para além das notas que tirei incluindo o plano de sala, ouvir os contributos de todos os participantes foi realmente surpreendente, na medida em que, forneceram excelentes contributos. A atividade da transcrição dos cinco grupos focais foi muito demorada, e por isso não foi uma tarefa simples e, no entanto, com o auxílio dos softwares criados para o efeito esse aspeto foi facilitado.

O sociólogo não tem de ter apenas competências técnicas, mas sim também competências de intervenção relacionadas, por exemplo, com a capacitação na organização de atividades, que passa por saber conduzir reuniões até saber hierarquizar prioridades. No decorrer do estágio, participei em reuniões. As reuniões devem ser preparadas com antecedência, os documentos devem ser preparados para serem enviados atempadamente para que todas as pessoas possam participar. Uma particularidade é o facto de não ser fácil gerir as reuniões, porque as pessoas têm pontos de vista diferentes, para isso, deve-se moderar para chegar a consensos.

Este trabalho contribuiu, de forma acentuada, não só para o meu percurso académico, como para auxiliar a formação como futura socióloga, na minha vida profissional. Com este relatório consegui compreender como um sociólogo pode contribuir para este tema do género de forma a complementar o contributo de outras ciências sociais. A sociologia além de que procura investigar e clarificar os fatores que marcam o comportamento humano no seio das empresas e as suas relações com as problemáticas da sociedade como um todo, tendo em vista uma melhor compreensão dos diversos aspetos da conduta dos indivíduos e dos grupos, o que contribui para uma melhor gestão dos recursos humanos, dá a Sociologia ser tão importante neste âmbito.

Este estágio proporcionou-me uma preparação para o mercado de trabalho. Quando estamos rodeados de bons profissionais dispostos a ajudar-nos e nós dispostos a aprender, torna o processo muito mais fácil e permite uma aprendizagem e motivação para crescer. A experiência que ganhei constitui bons ensinamentos que levo para mais tarde praticar. Foi desafiante, no entanto, com o decorrer do tempo pude colocar em prática toda a componente teórica que trazemos na bagagem e adquirir competências que só se adquirem quando contactamos com a realidade.

Considerações finais

Apesar da exigência e da complexidade da realização deste relatório, o mesmo permitiu explorar as capacidades, tanto de interpretação como de comunicação. O seguinte trabalho é um relatório de estágio que foi realizado no Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora.

A complexidade do tema sobre o género fez com que existisse uma leitura detalhada sobre esta temática bem como outras que direta ou indiretamente estejam relacionadas. Sem dúvida que o enquadramento teórico-conceitual sustentou e possibilitou a aquisição de conhecimentos que foram aplicados durante o estágio. É necessário compreender as circunstâncias de como tudo aconteceu, isto é, da história que foi percorrida, para assim, entendermos o contexto atual e perceber também a evolução.

A igualdade de género, apesar de já ser um tema discutido seja por investigadores, seja no nosso dia a dia, é ainda muitas vezes mal interpretado e compreendido. Existem conceitos que são captados como tendo o mesmo significado, como é o caso de género e sexo. Este exemplo pode parecer trivial, mas a verdade, é que estes conceitos são muito diferentes entre si e ao entendermos os mesmos, é um passo a seguir para a evolução da sociedade e um passo ainda maior para suprimir a discriminação. Este tema é muito complexo e envolve inúmeras questões, umas mais polémicas que outras, pois estão presentes em várias esferas da nossa vida. As mentalidades não é algo que se mude de um dia para outro e foi muito pertinente ver como alguns dos acontecimentos fizeram com que a Sociologia começasse a tratar o género enquanto disciplina.

Toda esta experiência do estágio e das questões de género foram uma novidade para mim e durante o meu curso nunca tive contacto com a comunicação sensível ao género. A linguagem é um reflexo das atitudes, comportamentos e normas de uma sociedade, logo, cultura. A razão pela qual não redigi esta dissertação com linguagem sensível ao género deveu-se principalmente à minha impreparação de partida e ao acréscimo de tempo que fazê-lo exigiria, tempo esse escasso devido ao grande volume de tarefas associadas ao estágio. Não obstante, tenho conhecimento dos manuais de boas práticas sobre a linguagem sensível ao género e esforçar-me-ei por a utilizar daqui em diante.

Este estágio propôs-se a acompanhar os seguintes objetivos: elaborar um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora com base em indicadores para a igualdade; estabelecer as bases para a construção de um Plano de Igualdade de Género na Universidade de Évora e contribuir para a definição de uma

estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora e permita monitorizar o plano.

Relativamente ao primeiro objetivo, o mesmo foi concretizado através da análise documental de outros planos de igualdade de género e documentos oficiais, que nos elucidaram de conceções e princípios no que diz respeito à realização de um diagnóstico. O diagnóstico é uma parte essencial e um instrumento necessário neste tipo de planos, pois é a partir do mesmo que as diretrizes se vão construindo, ou seja, o diagnóstico tem de ser fidedigno. Não existe uma fórmula para realizar um diagnóstico, cabe aos investigadores entender qual será o rumo a seguir com intuito de chegar ao destino final que neste caso é ao plano propriamente dito. O diagnóstico foi realizado tendo em conta determinados ferramentas, tais como o *quiz*, inquirido por questionário e grupos focais.

No que diz respeito ao segundo objetivo, as bases de construção de um plano incluíram todo o trabalho realizado, desde o planeamento à execução dos instrumentos utilizados. As tarefas cumpridas dizem respeito ao apoio nas diferentes etapas e também à análise detalhada do *quiz*, ainda que o mesmo seja menos extenso permite obter uma visão geral dos conhecimentos da comunidade académica acerca da igualdade de género e tudo o que envolve este conceito. Pois para completar este instrumento, outros dois, inquirido por questionário e grupos focais, vão contribuir para a conquista do plano.

Por último, o objetivo referente à definição de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora, foi atingido na medida em que o desempenho que realizei enquanto estava a estagiar foi benéfico para a universidade em si e também para mim, a nível profissional e pessoal. Ao contribuir para o plano de igualdade de género na Universidade de Évora através de produção científica e metodológica, as políticas e trajetórias poderão ser transformadas e alteradas de forma a começarmos a alterar no pequeno plano para depois transpor para a sociedade em geral.

Os dados analisados e principais resultados obtidos através do *quiz* são de alguma forma um retrato alusivo à universidade. Para além de a grande maior parte da comunidade se ter identificado como mulher ou homem, existiu uma pequena percentagem (1,1%) que escolheu outra opção. Ainda que estatisticamente não tenha sido significativo, é notável que as pessoas começam-se a ver a si próprias sem ter em conta o paradigma binário de género e por isso, já existe aqui uma desconstrução.

Das 10 questões colocadas, sendo estas bastante diversificadas, pois tentou-se abranger várias temáticas, de modo a cobrir múltiplos temas. De todas as perguntas apresentadas, apenas a que questionava acerca do que significava género obteve mais

repostas erradas do que corretas. A comunidade académica dispersou-se para as três opções definidas, sendo uma das opções era a correta e as outras duas, uma afirmava que género e sexo eram a mesma coisa e a outra referia que o género é uma construção individual. Pode-se então verificar uma visão incorreta por parte dos participantes do *quiz* em identificar o conceito de género. As perguntas que obtiveram mais percentagem de repostas corretas foram as que tinham frases em que se tinha de identificar qual não expressava preconceito de género e onde não existia discriminação em função do sexo. O que se pode constatar que perante opções concretas de exemplos, a comunidade académica consegue identificar as mesmas.

Assim como o título refere será a universidade (des)igual? Através do que foi consultado e observado, e também mediante os contributos para a elaboração do plano de igualdade de género na Universidade de Évora, é notável o empenho e dedicação por parte do Gabinete para a Igualdade de Género de tentar colmatar desigualdades que possam existir, no entanto, não é algo fácil. Ao estudarmos ou trabalharmos na universidade, não temos muita a perceção da universidade como um todo, porque só convivemos com o “nosso” núcleo. Quando existe esta auscultação através do *quiz* e dos grupos focais, é explícito que existe discrepância nas formas de pensar de cada um e entender e aceitar conceitos. A universidade não é desigual do ponto de vista geral, na medida a que seja visivelmente reconhecida. Mas com o auxílio da comunidade académica, poderia fazer pequenas alterações para que existisse uma maior uniformização e inclusão por parte de todos, pois existem alguns acontecimentos que deixam que pensar acerca desta igualdade, desde atitudes a comportamentos menos oportunos. É verdade que a universidade é um espelho da sociedade, pelo que irão sempre existir pontos de vista diferentes, sendo que isso não é algo negativo, deve sim, existir o respeito e compreensão com a situação de uma cada um independentemente da sua conjectura.

Para terminar, sem dúvida, que este estágio foi uma mais-valia, na medida em que trouxe muitas aprendizagens úteis para a minha vida pessoal, na medida que estou mais atenta a estas questões e tenho uma visão mais crítica do que me rodeia. A nível profissional foi benéfico pela disciplina e responsabilidades obtidas no decorrer do estágio, para além, da capacitação nos mais diversos *softwares*. Apesar de ter estado alguns meses no Gabinete, gostaria de ter tido a oportunidade de estar mais tempo e de acompanhar mais de perto as atividades, pois tenho a certeza que pelo facto de ter sido

online a experiência não foi a mesma que teria sido presencial. Ainda assim, o balanço que faço de toda a vivência obtida é positivo, devido às pessoas com que me cruzei durante o estágio e pelos seus ensinamentos e pelo projeto em si.

Bibliografia

Almeida, I. L. (2019). *Relações de género e as condições de trabalho: estudo de caso num call center*. Dissertação de Mestrado em Sociologia. Évora: Universidade de Évora.

Almeida, J. F., Brites, R. & Torres, A. (2010). Valores e Classes Sociais: diferenças e semelhanças de género em Portugal. *Revista da Associação Portuguesa de Sociologia*. Nº1, pp. 1-16.

Alves, J. (2012), *Sobre a territorialização das políticas sociais. O exemplo do Programa Rede Social: Entre a municipalização e a configuração de um modelo de governação de base local*. IPP, C3I, ISCTE-IUL, CIES-IUL.

Alves, Mariana Gaio (1998), “Inserção na vida activa de licenciados: A construção de identidades sociais e profissionais”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 26, pp. 131-147.

APS (2008). *Código Deontológico*. Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia. Obtido de Associação Portuguesa de Sociologia: <https://aps.pt/pt/codigo-deontologico/>

Assembleia da República. (s.d). *Constituição da República Portuguesa*. Retirado de: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>

Barroso, M., Nico, M. & Rodrigues, E. (2011). Género e sociologia: uma análise das desigualdades e dos estudos de género em Portugal. *Revista da Associação Portuguesa de Sociologia*, Nº4, pp. 73-102.

Barroso, M., Nico, M., & Rodrigues, E. (2011). Género e sociologia: uma análise das desigualdades e dos estudos de género em Portugal. *Revista da Associação Portuguesa de Sociologia*, 4, pp. 73-102. <https://revista.aps.pt/pt/genero-e-sociologia-uma-analise-das-desigualdades-e-dos-estudos-de-genero-em-portugal/>

Brandão, L. (2017). *A herança de Karl Marx*. Consultado em 16 de março 2021. Disponível em: <https://www.comunidadeculturaearte.com/a-heranca-de-karl-marx-e-friedrich-engels/>

Canço, D., & Bernardo, C. (2017). *Igualdade de género em Portugal: Boletim Estatístico 2017*. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Cardona, M., Nogueira, C., Vieira, C., Piscalho, I., Uva, M. & Tavares, T. (2011). *Guião de Educação: Género e Cidadania 1ºciclo*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Carmo, H., & Ferreira, M. (1998). *Metodologia da Investigação- Guia para auto-aprendizagem*. Lisboa: Universidade Aberta.

Carmo, Renato Miguel do; Inês Tavares & Ana Filipa Cândido (orgs.). (2020). *Um Olhar Sociológico sobre a Crise Covid-19 em Livro*. Lisboa, Observatório das Desigualdades, CIES-Iscte. Consultar aqui: <https://www.observatorio-dasdesigualdades.com/2020/11/29/umolharsociologicosobreacovid19emlivro/>

CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género). (2020). *Sexismo: Repare nele. Fale dele. Acabe com ele! Campanha lançada em Portugal no Dia Internacional da Rapariga* – 11 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/2020/10/sexismo-repare-nele-fale-acabe-campanha-lancada-portugal-no-dia-internacional-da-rapariga-11-outubro-2020/>

CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género). (2017). *Igualdade de Género em Portugal-Boletim Estatístico 2017*. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/2018/02/igualdade-genero-portugal-boletim-estatistico-2017/>

CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego). *Eurobarómetro 2018*. Disponível em: https://cite.gov.pt/noticias/-/asset_publisher/RmGha4gVthmz/content/eurobarometro (VER SE O SITE JÁ ESTA A DAR)

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2013). *Igualdade de Género em Portugal 2012*. Lisboa: Imagem Digital Gráfica, Lda.

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2007), *III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género (2007-2010)*, Lisboa, Presidência do Conselho de Ministros.

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (1998). *A Abordagem integrada da igualdade de género (mainstreaming)*, Lisboa, Conselho da Europa.

Diário da República Eletrónico. (s.d). *Declaração universal dos direitos humanos*. Retirado de: <https://dre.pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos#1>

Diário da República Eletrónico. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/62-2017-107791612>

Dias, I. (2015). *Sociologia da Família e do Género*. (1ª ed.). Lisboa: Edições de Ciências Sociais, Forenses e da Educação.

Dicionário da língua portuguesa. (2010). Porto: Porto Editora.

EIGE. (2016). *Gender Equality in Academia and Research Gear Tool*. Luxembourg: European Institute for Gender Equality.

Ennsner-Jedenastik, L. (2017). Campaigning on the welfare state: The impact of gender and gender diversity. *Journal of European Social Policy*, Vol. 27(3), pp. 215–228, DOI: 10.1177/0958928716685687.

Estevão, J. (2020). *Introdução ao NVivo: potencialidades para pesquisas qualitativas, quantitativas e mistas*, 37 slides.

- Fonseca, M. L., Buhr F., Esteves, H., McGarrigle, J., Queirós, M. & Rocha, R. (2020). *Plano para a Igualdade de Género do IGOT*. Lisboa: Instituto de Geografia e Ordenamento do Território.
- Giddens, A. (2008). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian
- Guterres, A. (2018). Quero ser claro: isto não é um favor às mulheres. A igualdade de género é uma questão de direitos humanos. *Público*. Disponível em: <https://www.publico.pt/2018/03/08/sociedade/opiniao/quero-ser-claro-isto-nao-e-um-favor-as-mulheres-a-igualdade-de-genero-e-uma-questao-de-direitos-humanos-1805608>
- Hill, M. & Hill, A. (1998). *Investigação Empírica em Ciências Sociais: Um Guia Introdutório*. Working Paper WP n.º 1998/10. Centro de estudos sobre a mudança socioeconómica.
- Idáñez, M., & Ander-Egg, E. (2008). *Diagnóstico social: conceptos y metodología*. Penagráfica Artes Gráficas, Lda.
- Infraestruturas de Portugal. (s.d). *Plano para a Igualdade*. Retirado de: <https://www.infraestruturasdeportugal.pt/pt-pt/sobre-nos/governo-societario/plano-para-igualdade>
- Kind, L. (2008). Notas para o trabalho com a técnica de grupos focais. *Psicologia em Revista* 10 (15). DOI:[10.5752/202](https://doi.org/10.5752/202)
- Larraz, B., Pavía, J. M. & Vila, L. E. (2019). Beyond the gender pay gap. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*. Nº81, pp. 1-34.
- Lima, M. (1971). *O inquérito sociológico: problemas de metodologia*. Instituto de Estudos Sociais e no Instituto Superior de Ciências Económicas e Financeiras.
- Melo, M. (2015). Sociólogo, Professor e Cidadão: de que modo a formação em sociologia se relaciona com a prática profissional e o exercício de cidadania?. *Revista da Associação Portuguesa de Sociologia*, nº9.
- Nações Unidas. *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>
- Nogueira, C. & Oliveira J. (2010). *Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género*. Porto: Artes Gráficas, S.A.
- Odemira. Plano Municipal para a Igualdade de Género de Odemira - 2016/2020. Disponível em: https://www.cm-odemira.pt/uploads/document/file/11849/Plano_Municipal_para_a_Igualdade_de_Genero_de_Odemira.pdf
- Oliveira, C., Santos, D. & Aragão V. (2019). *Relatório de Igualdade de Género na UBI*. Covilhã: Comissão para a Igualdade da Universidade da Beira Interior.
- Paranhos, R., Filho, D., Rocha, E., Júnior, J., & Freitas, D. (2016). Uma introdução aos métodos mistos. *Sociologias*, 42, pp. 384-411.
- Pereira, M. (2015). *Fighting the ghosts: o feminismo e as lutas das mulheres*. Consultado em 2 de abril 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1822/46290>

- Queiroz, J., Leitão, J., & Oliveira, C. (2011). *Plano de Igualdade de Género da UBI*. Covilhã: Universidade da Beira Interior/Faculdade de Ciências Sociais e Humanas.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1995). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Rego, M. & Alvarez, T. (2017). *Enquadramento Nacional das Políticas Públicas para a Igualdade: igualdade de género e produção legislativa*. Powepoint online.
- Rodrigues, E. (2009). *O lugar do género, dos homens e das mulheres na sociologia portuguesa: uma análise a partir da Associação Portuguesa de Sociologia e seus congressos*. (CIES e-WORKING PAPER N.º 64/2009). Consultado em 16 de março 2021. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/1478/1/CIES-WP64%20_Rodrigues.pdf
- RTP. Plano de Igualdade de Género 2020. Disponível em: <https://media.rtp.pt/empresa/wp-content/uploads/sites/31/2020/01/plano-igualdade-de-genero.pdf>
- Schouten, M. (2011). *Uma Sociologia do Género*. Famalicão: Edições Húmus, Lda.
- Segnini, L. (2010) Differences Between Men and Women Expressed in Inequalities in Gender Relations. *Rev. Katál. Florianópolis* v. 13 n. 1 p. 09-10.
- Sidhu, J. S., Feng Y., Volberda, H.W. & Bosch F. (2020). In the Shadow of Social Stereotypes: Gender diversity on corporate boards, board chair's gender and strategic change. *Organization Studies*, pp. 1-22, DOI: 10.1177/0170840620944560.
- Silva, A. H., & Fossá, M. I. (2015). *O processo de socialização organizacional como estratégia de integração indivíduo e organização*.
- Silva, I., Veloso, A. & Keating, J. (2014). Focus group: Considerações teóricas e metodológicas. *Revista Lusófona de Educação*, 26, p. 175-190.
- Silva, M. (1999). *A Igualdade de Género- Caminhos e Atalhos para uma Sociedade Inclusiva*. Lisboa: Negócios- Artes Gráficas, Lda.
- Sonae. (2017). *Plano para a Igualdade de Género 2021*.
- Subtil, F. (2020). *Género, Comunicação e media: Que desafios? - Enquadramento histórico, sociológico e político-legal do género*. Seminários formativos para profissionais e estudantes de comunicação.
- Systemic Action for Gender Equality. (2016). *Gender Equality Plan Template*.
- Torres, A., Pinto, P., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T., & Theodoro, E. (2018). *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Universidade de Évora. (2020). Universidade de Évora cria Gabinete para a Igualdade de Género. Disponível em: <https://www.uevora.pt/ue-media/noticias?item=30711>

Anexos

Anexo 1- Despacho N° 119/2020 Gabinete para a Igualdade de Género

Anexo 2 - Guião do *quiz*

Anexo 3 - Guião dos grupos focais

Anexo 4 - Problematização e operacionalização do inquérito por questionário

Anexo 5 - Guião dos inquéritos por questionário

Anexo 6 - Certificado nos seminários formativos “Género ,Comunicação e Média: que desafios?”

Anexo 7 - Certificado na conferência “Assédio Sexual e Moral: Desafios para os Planos de Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior”

Anexo 8 - Certificado na formação “Construção de questionários na plataforma EU Survey”

Anexo 9 - Certificado no webinar “Ser Empreendedor (a) Hoje”

Anexo 10 - Submissão do *abstract* NVivo

Anexo 11- Cartaz de divulgação *Webinar*

Anexo 12- Consentimento Informado

Anexo 1

Despacho N° 119/2020- Gabinete para a Igualdade de Género



DESPACHO Nº 119/2020

Gabinete para a Igualdade de Género

A igualdade entre homens e mulheres constitui um princípio de cidadania consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e é salvaguardado, a nível nacional, pela Constituição da República Portuguesa de 1976, na sua redação atual. Existem, no entanto, evidências que sustentam a persistência de entraves nas instituições que dificultam o acesso de mulheres e homens a categorias, recursos e condições de trabalho em igualdade de oportunidades, inclusive em instituições de ensino superior e organismos de investigação. Importa, pois, definir e implementar uma estratégia institucional que promova a igualdade e a diversidade de género, eliminando estereótipos, atitudes e obstáculos que inibem o aproveitamento de talentos proporcionada pelas categorias não representadas ou sub-representadas, garantindo, por essa via, o funcionamento de instituições mais inclusivas, abertas e democráticas, que assegurem um acesso justo e não discriminatório.

Atenta a estes desenvolvimentos e desafios, é criado o Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora, o qual fica sob a área de intervenção da Prof.^a Doutora Rosalina Pisco Costa, Pró-Reitora.

Adicionalmente, é criado um Grupo de Trabalho constituído por:

- Rosalina Pisco Costa, Pró-Reitora;
- Fernanda da Silva Henriques, Professora Emérita da Universidade de Évora;

Representantes da Unidades Orgânicas:

- Luís André Ladeira Seixas do Carmo, Professor Auxiliar, Escola de Ciências e Tecnologia;
- Clarinda de Jesus Banha Pomar, Professora Auxiliar, Escola de Ciências Sociais;
- Luís Manuel Mota de Sousa, Professor-Adjunto, Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus;
- Teresa Veiga Furtado, Professora Auxiliar, Escola de Artes;
- Leonel Alegre Carvalho da Silva, Investigador Auxiliar, Instituto de Investigação e Formação Avançada.

Compete ao Grupo de Trabalho desenvolver, entre outras, as seguintes atividades:

1. Elaborar um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora com base em indicadores para a igualdade;
2. Estabelecer as bases para a construção de um Plano de Igualdade de Género na Universidade de Évora;
3. Contribuir para a definição de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora e permita monitorizar o plano.

A Reitora da Universidade de Évora, em 9 de outubro de 2020

Anexo 2
Guião do *quiz*



Quiz | Igualdade de Género UÉvora

Perguntas Respostas 1 241 Definições

Total de pontos: 100

Secção 1 de 2

Quiz | Igualdade de Género



O Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora está a elaborar um diagnóstico com base em diversos indicadores para a igualdade. Este quiz visa identificar as perceções em torno da igualdade de género e destina-se a ser respondido por toda a comunidade académica da Universidade de Évora: estudantes, pessoal docente, pessoal de investigação e pessoal não afeto à docência ou investigação.

O quiz é composto por 10 questões referentes ao tema da igualdade de género e 4 de caracterização sociodemográfica. No final poderá conferir a sua pontuação num total de 100 pontos e obter feedback sobre as respostas certas e erradas.

O quiz é anónimo e o seu preenchimento ocupa aproximadamente 5 minutos.

Agradecemos muito a sua participação, que será fundamental para conhecermos a realidade e contribuirmos para a definição de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora.

O que significa género?

- a) É o conjunto de características, comportamentos, atividades e papéis socialmente atribuídos às ...
- b) É o mesmo que sexo: as características físicas e biológicas que definem se somos do sexo mas...
- c) É uma construção exclusivamente individual, que não é influenciada pela sociedade.



O que significa identidade de género?

- a) É a identidade de uma pessoa, em termos de atração sexual por pessoas do mesmo sexo e/ou d...
- b) É a experiência e o sentimento individual e íntimo de se ser masculino/homem ou feminina/mulh...
- c) É a aparência externa de uma pessoa, associada ao feminino ou ao masculino, normalmente exp...

O que é igualdade de género?

- a) Tratamento igual para todas as mulheres.
- b) Tratamento igual para mulheres e homens.
- c) Existência de direitos, responsabilidades, oportunidades e níveis de participação iguais para mul...

O que é o sexismo?

- a) São ações ou atitudes de discriminação baseada na ideia de inferioridade de uma pessoa por ca...
- b) É o movimento a favor da livre expressão da identidade sexual.
- c) É o conjunto dos movimentos designados por feminismo e machismo.

O que é o feminismo?

- a) É um movimento de mulheres que rejeita as características, atributos e papéis socialmente atrib...
- b) É um movimento de pessoas comprometidas em alterar a secundarização das mulheres na socie...
- c) Foi um movimento de mulheres que existiu no século XX e que contribuiu decisivamente para se ...

O que é o machismo?



- b) É o equivalente masculino do feminismo, isto é, um movimento de pessoas comprometidas em a...
- c) Traduz as dinâmicas de relação entre géneros tradicionalmente aceites nos países mediterrânico...

Qual das seguintes frases não expressa preconceitos de género?

- a) "Maria-rapaz" é uma rapariga que se interessa por atividades tradicionalmente masculinas.
- b) Tanto os homens como as mulheres podem ser educadores/as de infância competentes.
- c) É estranho ver um homem a chorar.

Construir igualdade de género é importante porque

- a) É uma ideia muito debatida atualmente.
- b) Ajuda a aprofundar a qualidade da vida democrática.
- c) É um dever de justiça para com as mulheres desfavorecidas.

Em qual das opções se pode dizer que não existe discriminação em função do sexo?

- a) Os homens têm remunerações mais elevadas que as mulheres e conseguem progredir mais faci...
- b) Numa empresa, para o mesmo cargo, homens e mulheres com a mesma qualificação, têm remu...
- c) Numa empresa deve existir diferenciação de cargos e funções para homens e mulheres, de form...

Qual das seguintes frases não usa linguagem sexista?

- a) Na entrevista, um candidato a Presidente da República apelou ao voto dos portugueses. Os cida...
- b) O Homem começou a fazer pinturas rupestres há cerca de 30 000 anos. Os registos arqueológic...





Secção 2 de 2

Caracterização sociodemográfica



Descrição (opcional)

Como se identifica?

Se quiser, especifique a forma como se identifica

- Homem
- Mulher
- Outra opção...

Ano de Nascimento

Texto de resposta curta

Pertença institucional à Universidade de Évora

- Estudante
- Pessoal docente
- Pessoal de investigação
- Pessoal não afeto à docência ou investigação
- Outra opção...



Qual é a sua área de educação/formação principal:

(adapt. de CNAEF - Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, 2015,
<https://www.dgeec.mec.pt/naef/171/>)



- Programas Gerais
- Educação
- Artes e Humanidades
- Ciências Sociais, Comércio e Direito
- Ciências, Matemática e Informática
- Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção
- Agricultura
- Saúde e Proteção Social
- Serviços
- Não especificado



Anexo 3
Guião dos grupos focais

Grupos Focais (GF)

Organizados pelo Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora

5-9 de Julho de 2021

| | |
|-----------------------------|---|
| Objetivo geral..... | 1 |
| Operacionalização | 1 |
| Objetivos específicos | 1 |
| Organização..... | 2 |
| Timeline | 3 |
| Guião..... | 5 |

Objetivo geral

A metodologia visa recolher contributos a partir de uma discussão gerada entre um conjunto de pessoas seleccionadas como relevantes para refletir sobre um determinado tema. As questões não são dirigidas a nenhum/a interlocutor/a em especial, mas ao coletivo. Espera-se que o contributo de um/a suscite reações/respostas de outros/as, que ajudem a iluminar/contrastar/exemplificar os temas em debate.

Operacionalização

O GF reúne um número variável de pessoas entre 6-12 durante cerca de 1h30m (90m). A discussão assume um formato horizontal, de forma que todos/as mantenham o contacto visual. Uma ou duas pessoas moderam ou então uma pessoa modera e outra encarrega-se de tomar notas observacionais. O GF é normalmente alvo de registo áudio/vídeo a fim de facilitar a transcrição, o que implica a obtenção de consentimento informado prévio.

Objetivos específicos

(1) Aprofundar o diagnóstico temático sobre igualdade de género na Universidade de Évora, identificar (2) Identificar obstáculos manifestos e latentes à IG na UÉvora, (3) contribuir para a definição de objetivos para o plano de igualdade de género e (4) contribuir com a sugestão de ações/medidas ajustadas.

Organização

| GF | Moderador/a |
|---|---|
| #1. Pessoal Docente e Investigador/a: 5 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES | Rosalina Costa + Sara Carvalho |
| #2. Pessoal Docente e Investigador/a: 6 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES | André Carmo + Luís Sousa + Sara Carvalho |
| #3. Pessoal Não Docente e Não Investigador/a: 7 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES | Rosalina Costa + Sara Carvalho |
| #4. Estudantes: 8 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES | Clarinda Pomar + Rosalina Costa + Sara Carvalho |
| #5. Dirigentes: 9 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES | Rosalina Costa + Sara Carvalho |

Timeline

| Tempo (minutos) | Assunto/Questão | Interveniente | Observações |
|------------------|--|---------------|-------------|
| 00:00 [16:00] | <p>Boas-vindas Contextualização e apresentação Apresentação Funcionamento da sessão: apresentação de questões e solicitação de contributos/comentários Recordatória sobre o consentimento informado</p> | Moderador/a | |
| 10:00 [16:10] | <p>A igualdade de género é um tema presente em diversos contextos da vida profissional, política e pessoal, tanto à macro-escala/nível global, como à micro-escala/nível local.</p> <p>>> Qual é a relevância de pensar/discutir as questões em torno da igualdade de género no contexto da Universidade?</p> | | |
| 25:00 [16:25] | <p>Na Universidade, são várias as dimensões onde as questões relacionadas com a igualdade de género surgem como especialmente importantes ou visíveis.</p> <p>>> No caso particular dos/as Estudantes, que questões são essas?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ao nível da repartição entre homens e mulheres por áreas de estudo/cursos? ✓ ao nível das práticas pedagógicas, com foco nos professores e nas professoras? ✓ ao nível das práticas pedagógicas, com foco nos e nas estudantes? ✓ ao nível da igualdade de oportunidades, mobilidade, estágios, bolsas, etc.? ✓ ao nível da conciliação entre vida profissional, vida pessoal e familiar (e.g. TE, pais e mães estudantes, etc.)? | | |

| | | | |
|--------------------------|---|--|--|
| <p>40:00 [16:40]</p> | <p>Para além das questões mais objectivas ou visíveis, há também questões relativas à igualdade de género que são quase invisíveis, mais subtis ou latentes e que têm que ver com o ambiente vivido e/ou percebido, com o clima organizacional e com as relações de poder nos vários domínios que atravessam as instituições.</p> <p>>> No caso particular dos/as Estudantes, que questões mais invisíveis, subtis ou latentes são essas?</p> | | |
| <p>55:00 [16:55]</p> | <p>Esta questão é complementar, introduz-se ou não em função da gestão do tempo</p> <p>Em que outros aspetos/situações da vida académica a igualdade/desigualdade de género assume importância, seja pela visibilidade, seja pela invisibilidade?</p> <p>>> Que temas, tempos, espaços, domínios de interação entre pessoas, relações, ...?</p> | | |
| <p>70:00 [17:10]</p> | <p>Algumas instituições dispõem de Planos de Igualdade de Género.</p> <p>>> Que medidas ou ações concretas é que a Universidade poderia levar a cabo no domínio das várias áreas/temas identificados como parte de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora e permita monitorizar o plano?</p> | | |
| <p>85:00 [17:25]</p> | <p>Encerramento e Agradecimentos</p> | | |

Guião

[PPT – Fundo]

[Ligar o micro!]

[PPT – Boas-vindas]

Boa tarde.

Em nome do Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora dou-vos as **boas-vindas** a este Grupo Focal e agradeço desde já a vossa participação!

O meu nome é Rosalina Costa [Adaptar] e vou moderar este grupo focal. Conto com a colaboração de ... [adaptar] e da Sara Carvalho, que é estudante de mestrado e está a realizar o estágio curricular no Gabinete durante o 2.º semestre do ano letivo 2020/21.

No âmbito das suas atividades, o Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora, criado por despacho reitoral pelo Grupo de Trabalho (Despacho n.º 119/2020) está a promover a realização de Grupos Focais com membros da academia.

Estes **Grupos Focais têm como propósito** aprofundar o diagnóstico em curso sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora e, adicionalmente, lançar pistas para a construção de um Plano institucional de Igualdade de Género.

Neste grupo focal em particular participam estudantes da Universidade de Évora que responderam à chamada para manifestação de interesse. Participam também outras pessoas especificamente convidadas para o efeito, já que em face da situação pandémica que estamos a atravessar, diversas pessoas antes inscritas não puderam afinal comparecer.

No conjunto, **participam hoje 10 pessoas** [adaptar], que vou nomear por ordem alfabética, pedindo que façam um sinal em forma de confirmação:

[Sara toma notas na folha de sala]

| # | Nome | UO | Ciclo Estudos | Consentimento Prévio? (Act.) |
|----|------|----|---------------|------------------------------|
| 1 | | | | SIM |
| 2 | | | | SIM |
| 3 | | | | SIM |
| 4 | | | | SIM |
| 5 | | | | |
| 6 | | | | SIM |
| 7 | | | | SIM |
| 8 | | | | |
| 9 | | | | SIM |
| 10 | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Como é que funciona um grupo focal?

O grupo focal reúne um número reduzido de pessoas, em formato horizontal, permitindo o contacto visual entre todas essas pessoas, que se juntam para discutir um determinado tema, neste caso a IG na UÉvora.

Divide-se em 3 partes principais. Uma fase introdutória – que é esta, o corpo e uma fase final de agradecimentos e encerramento.

Na parte central do grupo focal eu irei apresentar, um a um, vários temas e pedir-vos um comentário em torno de cada um desses temas.

As questões não são dirigidas a ninguém em particular, pelo que pode tomar a palavra quem entender e da forma que entender.

Não têm de comentar todas as questões, mas também o podem fazer, se assim o entenderem.

O objetivo último é recolher contributos diversos por parte das pessoas presentes e que o contributo de uma pessoa possa suscitar reações/respostas por parte das outras pessoas e que, assim, ajudem a iluminar/contrastar/exemplificar os temas em debate e a conhecer melhor a realidade da Universidade de Évora em termos de igualdade de género.

Da minha parte, enquanto moderador/a, procurarei estar atenta/o à ordem das inscrições e limitar-me-ei a passar a palavra. Não é esperado que comente as vossas intervenções ou que faça um juízo de valor sobre as mesmas.

O funcionamento do grupo focal pressupõe a autorização expressa das pessoas participantes.

Para o efeito, foi já enviada uma **declaração de consentimento informada**, em suporte digital. O consentimento tem de ser dado previamente, pelo que se nada for dito em contrário assumiremos o consentimento oral das pessoas que ainda não devolveram o formulário, pedindo que o façam com a brevidade possível através deste link [indicar no ppt]. Se preferirem, podem também assinar uma declaração em papel que imprimimos para este efeito e que vos podemos disponibilizar agora [indicar].

Sem querer repetir tudo o que está na declaração de consentimento informado, é importante reiterar que **a participação neste estudo é voluntária**. A não participação ou desistência não acarreta quaisquer consequências.

É necessário o V. consentimento expresso para a gravação e visualização do Grupo Focal para os propósitos de transcrição por parte da equipa de investigação ou de outras pessoas a quem seja confiada essa tarefa única e exclusivamente para os fins apresentados. A gravação vídeo é necessária para facilitar a transcrição áudio, mas **apenas excertos textuais obtidos da transcrição áudio serão utilizados em relatórios**.

Solicitamos também autorização para usar notas observacionais como dados complementares e pedimos que nos indiquem as V. preferências para manter o anonimato ou autorizar a equipa de investigação a nomear-vos ou citar-vos diretamente nos relatórios que viermos a produzir. Isto é, queremos saber se concordam que o vosso nome seja divulgado no relatório como participante do Grupo Focal ou se preferem permanecer no anonimato e que o vosso nome não seja incluído na lista de participantes do Grupo Focal.

Queremos também que nos digam explicitamente se autorizam a equipa de investigação a utilizar transcrições diretas das vossas intervenções orais, associadas ao nome e cargo (se aplicável) ou se autorizam que a equipa de investigação o faça mas apenas de forma anónima, isto é, sem que seja feita qualquer associação ao nome e cargo (se aplicável).

Em contrapartida, a equipa de investigação compromete-se a:

- respeitar o consentimento fornecido para a participação nos Grupos Focais,
- assegurar a confidencialidade dos dados recolhidos,
- zelar pelo armazenamento que permita manter a integridade e segurança dos dados e
- destruir os dados originais após a conclusão da análise dos dados e elaboração do relatório final, o que se prevê acontecer até ao final de 2021.

Se concordarem passamos de imediato ao grupo focal propriamente dito, pelo que peço ao Gonçalo que dê início à gravação.

Como última nota, chamo a atenção que para efeitos de gravação é muito importante que liguem sempre o microfone antes de tomarem a palavra.

[Iniciar a gravação]

[PPT Q#1]

[PPT Q#2]

[PPT Q#3]

[PPT Q#4]

[PPT Q#5]

[PPT Agradecimentos e encerramento]

Anexo 4

Problematização e operacionalização do inquérito
por questionário

Questionário

Conteúdo

| | |
|--|---|
| I. Caraterização sociodemográfica | 2 |
| II. Situação profissional | 2 |
| III. Histórico da carreira académica, aspirações e desenvolvimento profissional..... | 3 |
| IV. Conciliação entre vida pessoal e a vida profissional | 4 |
| V. Avaliação do Clima Organizacional quanto à diversidade e igualdade de género (Departamentos/Escola ou UI&D, Laboratórios)..... | 5 |
| Observações, sugestões | 5 |

| Dimensão | Indicador | Questão |
|---|---|--|
| I. Caracterização sociodemográfica | Sexo | Género |
| | Idade | Ano de Nascimento |
| | Nacionalidade | Nacionalidade(s) |
| | Situação conjugal | |
| | Situação parental | Existência de filho(s), número e grupo etário |
| | Responsabilidades sobre o agregado familiar | Existência de prestação de cuidados a pessoas dependentes Caracterização de pessoas dependentes |
| II. Situação profissional | Profissão | Profissão |
| | Categoria | Categoria Profissional |
| | Antiguidade | Ano de início das funções na Universidade |
| | Antiguidade na categoria | Ano de início das funções na categoria |
| | UO de pertença | Unidade Orgânica a que pertence actualmente |
| | Pertença a UI&D | Tipos e pertenças a Unidade de I&D (integrado, ...) – integrado/colaborador |
| | Atividades desenvolvidas | Atividades académicas que está envolvido atualmente Tipologia de actividades |

| | | |
|--|--|---|
| III. Histórico da carreira académica, aspirações e desenvolvimento profissional | Fatores de influência na entrada na UÉ | Enumeração na escala de 1 a 5 quais são os fatores para a entrada na academia |
| | Cargo(s) de gestão | <p>Cargo(s) de gestão que desempenha (actualmente/ pensa vir a assumir no futuro)</p> <p>Razões para assumir cargos de gestão</p> <p>Facilitadores para assumir cargos de gestão</p> <p>Obstáculos a assumir cargos de gestão</p> |
| | Progressão na carreira | <p>N.º de candidaturas para progressão na carreira (docente/investigação na UÉ)</p> <p>Sucesso nas candidaturas</p> <p>Facilitadores à progressão</p> <p>Obstáculos à progressão</p> |
| | Satisfação na profissão | <p>Avaliação da satisfação na profissão (escala igual aos factores, filtro)</p> <p>Factores que mais contribuem para a satisfação (questão aberta)</p> <p>Factores que menos contribuem para a satisfação</p> |

| | | |
|---|--|--|
| IV. Conciliação entre vida pessoal e a vida profissional | Significado de conciliação entre vida pessoal e profissional para si | Significado sobre a conciliação entre vida pessoal e profissional (<u>pergunta aberta</u>) |
| | Elementos relevantes para equilíbrio entre vida pessoal e profissional | Considerações para o equilíbrio entre a sua vida pessoal e profissional |
| | Medidas de conciliação | Benefício de medidas para a conciliação de que já beneficiou ou gostaria de poder usufruir Motivações para o usufruto de medidas Impedimentos ao usufruto de medidas |
| | Grau de satisfação da conciliação entre vida pessoal e profissional | Satisfação com a atual conciliação entre a sua vida pessoal e a vida profissional |

| | | |
|---|--|---|
| V. Avaliação do clima organizacional quanto à diversidade e igualdade de género (Departamentos/Escola ou UI&D, Laboratórios) | Avaliação do clima organizacional quanto à diversidade e igualdade de género | Avaliação em escala sobre o clima UE/escola/centro Contextos percecionados como mais ou menos inclusivos |
| | Avaliação Ambiente de trabalho | Grau de satisfação relativamente às diversas dimensões do ambiente de trabalho |
| | Experiência ou observação de comportamentos | Já teve experiência ou observação de comportamentos que comprometem a diversidade/inclusão |
| | Promoção da igualdade de género | Sugestão de medidas promotoras de igualdade de género na universidade |

Observações, sugestões

Anexo 5
Guião dos inquéritos por questionário

Igualdade de Género na Universidade de Évora

Realidades, desafios e oportunidades

Este inquérito é **promovido pela Universidade de Évora**, no âmbito do trabalho desenvolvido pelo **Gabinete para a Igualdade de Género**, com vista à prossecução das atividades previstas no despacho reitoral n.º119/2020 (<https://gesdoc.uevora.pt>).

O inquérito **destina-se a ser preenchido por docentes e investigadores/as da Universidade de Évora** e tem como **objetivo recolher informação que permita aprofundar o diagnóstico em curso** sobre a situação da igualdade de género e, adicionalmente, **lançar pistas para a construção de um Plano de Igualdade de Género**.



A sua participação é fundamental!

Auscultar as pessoas e **conhecer** as suas experiências é determinante para **traçar um diagnóstico mais detalhado** e **equacionar acções ajustadas, garantindo**, por essa via, o **funcionamento de instituições mais inclusivas, abertas e democráticas**, que assegurem um **acesso justo e não discriminatório**.

O inquérito é **anónimo** e de **resposta voluntária**.

Estima-se que o seu preenchimento não ultrapasse os 10 min.

Agradecemos muito a sua participação, que será **fundamental para conhecermos a realidade** e contribuirmos para a **definição de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora**.

Quaisquer dúvidas ou questões, por favor contacte-nos em gabigual@uevora.pt (<mailto:gabigual@uevora.pt>).

Existe(m) 51 questão(ões) neste questionário.

I. Caracterização socio-demográfica

Esta é a **primeira secção** do questionário e destina-se a recolher informação de **caracterização sociodemográfica**.

Ano de nascimento

❗ A resposta deve estar entre 1921 e 2003

❗ Neste campo apenas pode ser introduzido um valor inteiro.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Nacionalidade(s)

❗ Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione **todas** as que se aplicam:

Portuguesa

Outra:

Onde tem a sua residência permanente?

❗ Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Distrito de Évora
- Distrito de Beja
- Distrito de Portalegre
- Distrito de Setúbal
- Distrito de Castelo Branco
- Distrito de Santarém
- Distrito de Faro
- Distrito de Lisboa
- Distrito da Guarda
- Distrito de Aveiro
- Distrito de Braga
- Distrito de Bragança
- Distrito de Coimbra
- Distrito de Leiria
- Distrito de Viana do Castelo
- Distrito de Vila Real
- Distrito de Viseu
- Distrito do Porto
- R.A. Açores
- R.A. Madeira
- Fora de Portugal. Onde?

Como se identifica?

❗ Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- Homem
- Mulher
- De outra forma

Se quiser, especifique o modo como se identifica em termos de expressão de género:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'De outra forma' na pergunta '4 [GEN]' (Como se identifica?)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Com quem vive?

📌 Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Vive em casal (casamento ou união de facto)
- Vive em casal, com descendentes (filho(s)/a(s) e/ou enteado(s)/a(s))
- Vive em casal, com ascendentes (pai/mãe e/ou sogro/a)
- Vive em casal, com descendentes e ascendentes
- Vive só, com descendentes
- Vive só, com ascendentes
- Vive só, com descendentes e ascendentes
- Vive só
- Vive com outras pessoas / noutra situação

Composição do agregado familiar para além do/a próprio/a.

O cônjuge/companheiro/a é docente ou investigador/a?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

----- Scenario 1 -----

A resposta for 'Vive em casal (casamento ou união de facto)' na pergunta '6 [AF]' (Com quem vive?)

----- ou Scenario 2 -----

A resposta for 'Vive em casal, com descendentes (filho(s)/a(s) e/ou enteado(s)/a(s))' na pergunta '6 [AF]' (Com quem vive?)

----- ou Scenario 3 -----

A resposta for 'Vive em casal, com ascendentes (pai/mãe e/ou sogro/a)' na pergunta '6 [AF]' (Com quem vive?)

----- ou Scenario 4 -----

A resposta for 'Vive em casal, com descendentes e ascendentes' na pergunta '6 [AF]' (Com quem vive?)

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Sim

Não

Número e idade dos descendentes com quem vive

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Vive em casal, com descendentes (filho(s)/a(s) e/ou enteado(s)/a(s))' ou 'Vive em casal, com descendentes e ascendentes' ou 'Vive só, com descendentes' ou 'Vive só, com descendentes e ascendentes' na pergunta '6 [AF]' (Com quem vive?)

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

| | Menos de 3 anos | Entre 3 e 5 anos | Entre 6 e 11 anos | Entre 12 e 17 anos | Entre 18 e 24 anos | 25 ou mais anos |
|----------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| Descendente 1 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Descendente 2 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Descendente 3 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Descendente 4 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Descendente 5 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Descendente 6 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Descendente 7 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Descendente 8 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

P.f. considere filho(s)/a(s) e/ou enteado(s)/a(s) com quem vive.

Número e idade dos ascendentes com quem vive

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Vive só, com descendentes e ascendentes' ou 'Vive em casal, com ascendentes (pai/mãe e/ou sogro/a)' ou 'Vive em casal, com descendentes e ascendentes' ou 'Vive só, com ascendentes' na pergunta '6 [AF]' (Com quem vive?)

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

| | Menos de 60 anos | Entre 60 e 79 anos | 80 ou mais anos |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ascendente 1 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ascendente 2 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ascendente 3 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ascendente 4 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

P.f. considere pai/mãe e/ou sogro/a com quem vive.

II. Caracterização socio-profissional

Esta é a **segunda secção** do questionário e destina-se a recolher informação de **caracterização socioprofissional**.

Em que ano iniciou funções na Universidade de Évora?

❶ Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Antes de 1980
- Entre 1980 e 1989
- Entre 1990 e 1999
- Entre 2000 e 2009
- Entre 2010 e 2019
- Após 2020

Que carreira integra?

❶ Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Carreira Docente
- Carreira de Investigação

Outra situação

A que unidade orgânica pertence?

❗ Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Escola de Artes (EA)
- Escola de Ciências e Tecnologia (ECT)
- Escola de Ciências Sociais (ECS)
- Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano (ESDH)
- Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus (ESESJD)
- Instituto de Investigação e Formação Avançada (IIFA)

Qual é a sua categoria profissional?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Outro' ou 'Carreira Docente' na pergunta '11 [CARR]' (Que carreira integra?)

❗ Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Professor/a Catedrático/a ou Professor/a Coordenador/a Principal
- Professor/a Associado/a ou Professor/a Coordenador/a
- Professor/a Auxiliar ou Professor/a Adjunto/a
- Assistente
- Outro

Qual é a sua categoria profissional?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Carreira de Investigação' ou 'Outro' na pergunta '11 [CARR]' (Que carreira integra?)

❗ Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Investigador/a Coordenador/a

Investigador/a Principal

Investigador/a Auxiliar

Assistente de Investigação

Estagiário/a de investigação

Bolseiro/a

Outro

Desde quando se encontra nesta categoria?

❗ Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Menos de 1 ano

1 a 4 anos

5 a 9 anos

10 a 14 anos

15 a 19 anos

20 ou mais anos

Prestou provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

----- Scenario 1 -----

A resposta for 'Professor/a Auxiliar ou Professor/a Adjunto/a' ou 'Professor/a Associado/a ou Professor/a Coordenador/a' na pergunta '13 [CATEGd]' (Qual é a sua categoria profissional?)

----- ou Scenario 2 -----

A resposta for 'Investigador/a Auxiliar' ou 'Investigador/a Principal ' na pergunta '14 [CATEGi]' (Qual é a sua categoria profissional?)

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Sim

Não

Porque não fez provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Não' na pergunta '16 [AGREG]' (Prestou provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica?)

❶ Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Não fiz ainda, mas já estão agendadas ou em fase avançada de preparação

Porque fiz o doutoramento há muito pouco tempo

Porque considero que não tenho um Curriculum Vitae suficientemente sólido

Porque não tenho tido tempo para isso

Porque acho que fazer ou não fazer não adianta muito em termos de carreira

Não fiz nem penso fazer

Outra razão. Qual?

Durante este ano letivo (2020/21), como hierarquizou as diversas atividades académicas em que esteve envolvido/a?

❶ Todas as suas respostas têm de ser diferentes e deve classificá-las por ordem

❷ Por favor, selecionar no máximo 5 respostas

Por favor, numere cada caixa pela ordem da sua preferência de 1 a 5

Actividades de ensino

Actividades de investigação, criação cultural e artística

Actividades de extensão universitária, divulgação e valorização do conhecimento

Actividades de gestão universitária

Actividades de acompanhamento e supervisão de estudantes

III. Histórico da carreira académica, aspirações e desenvolvimento profissional

Esta é a **terceira secção** do questionário e destina-se a recolher informação em torno do **histórico da carreira académica, aspirações e desenvolvimento**.

Que fatores influenciaram a sua entrada na carreira acadêmica?

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

| | Não influenciou em nada | Influenciou em parte | Influenciou muito |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Estabilidade profissional | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nível salarial | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Interesse pela investigação | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Interesse pela docência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Autonomia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Desafio intelectual | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Flexibilidade no trabalho | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Já exerceu (ou exerce) algum destes cargos de gestão?

❗ Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione **todas** as que se aplicam:

- Reitor/a
- Vice-Reitor/a
- Pró-Reitor/a
- Diretor/a de Escola
- Diretor/a de Unidade de Investigação
- Presidente do Conselho Científico
- Presidente do Conselho Pedagógico
- Presidente da Assembleia de Escola
- Diretor/a de Departamento
- Diretor/a de Curso

Estaria interessado/a em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

----- Scenario 1 -----

A resposta for na pergunta '20 [CARGO]' (Já exerceu (ou exerce) algum destes cargos de gestão?)

----- ou Scenario 2 -----

A resposta for na pergunta '20 [CARGO]' (Já exerceu (ou exerce) algum destes cargos de gestão?)

----- ou Scenario 3 -----

A resposta for na pergunta '20 [CARGO]' (Já exerceu (ou exerce) algum destes cargos de gestão?)

----- ou Scenario 4 -----

A resposta for na pergunta '20 [CARGO]' (Já exerceu (ou exerce) algum destes cargos de gestão?)

----- ou Scenario 5 -----

A resposta for na pergunta '20 [CARGO]' (Já exerceu (ou exerce) algum destes cargos de gestão?)

----- ou Scenario 6 -----

A resposta for na pergunta '20 [CARGO]' (Já exerceu (ou exerce) algum destes cargos de gestão?)

----- ou Scenario 7 -----

A resposta for na pergunta '20 [CARGO]' (Já exerceu (ou exerce) algum destes cargos de gestão?)

----- ou Scenario 8 -----

A resposta for na pergunta '20 [CARGO]' (Já exerceu (ou exerce) algum destes cargos de gestão?)

----- ou Scenario 9 -----

A resposta for na pergunta '20 [CARGO]' (Já exerceu (ou exerce) algum destes cargos de gestão?)

----- ou Scenario 10 -----

A resposta for na pergunta '20 [CARGO]' (Já exerceu (ou exerce) algum destes cargos de gestão?)

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Sim

Não

Porquê?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

----- Scenario 1 -----

A resposta for 'Sim' na pergunta '21 [ICARGO]' (Estaria interessado/a em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão?)

----- ou Scenario 2 -----

A resposta for 'Não' na pergunta '21 [ICARGO]' (Estaria interessado/a em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão?)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Quais dos seguintes órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?

📌 Seleccione todas as opções que se apliquem

Por favor, seleccione **todas** as que se aplicam:

- Conselho Geral
- Conselho de Gestão
- Senado
- Conselho Científico
- Conselho de Avaliação
- Assembleia de Escola / IIFA
- Comissão Coordenadora de Avaliação da Escola
- Conselho Científico da Escola / IIFA
- Conselho Pedagógico da Escola / IIFA
- Comissão de Curso
- Assembleia de Departamento
- Comissão de Ética
- Órgão responsável pelo Bem-estar dos Animais da Universidade de Évora (ÓRBEA-UÉ)
- Encarregado da Proteção de Dados (EPD)
- Júris de concursos para recrutamento de docentes/investigadores/as
- Outro:

A participação em órgãos universitários/comissões especializadas e júris influencia ou influenciou de algum modo a sua carreira na Universidade de Évora?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

----- Scenario 1 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

----- ou Scenario 2 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

----- ou Scenario 3 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

----- ou Scenario 4 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

----- ou Scenario 5 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

----- ou Scenario 6 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

----- ou Scenario 7 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

----- ou Scenario 8 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

----- ou Scenario 9 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

----- ou Scenario 10 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

----- ou Scenario 11 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

----- ou Scenario 12 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

----- ou Scenario 13 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

----- ou Scenario 14 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

----- ou Scenario 15 -----

A resposta for na pergunta '23 [ORGAOS]' (Quais dos seguintes órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos já integrou?)

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Sim

Não

Como?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '24 [INFORG]' (A participação em órgãos universitários/comissões especializadas e júris influencia ou influenciou de algum modo a sua carreira na Universidade de Évora?)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Já alguma vez se candidatou a um concurso para progressão na carreira docente/investigação?

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Sim

Não

Quantas vezes se candidatou?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '26 [CANDPG]' (Já alguma vez se candidatou a um concurso para progressão na carreira docente/investigação?)

❗ A sua resposta deve ser no mínimo 1

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Quantas vezes foi bem sucedido/a relativamente às suas candidaturas?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

((CANDPG.NAOK

(/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/216658/gid/130/qid/6345) == "Y"))

❗ A sua resposta deve ser no mínimo 0

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Que fatores contribuíram mais para a sua progressão na carreira académica?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

Resposta foi maior do que ' ' na pergunta '28 [SUC]' (Quantas vezes foi bem sucedido/a relativamente às suas candidaturas?)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

O que o/a impediu?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Não' na pergunta '26 [CANDPG]' (Já alguma vez se candidatou a um concurso para progressão na carreira docente/investigação?)

❗ Seleccione todas as opções que se apliquem

Por favor, seleccione **todas** as que se aplicam:

- Inexistência de abertura de vagas
- Indisponibilidade para mudar facilmente para outra Escola/Instituição/Universidade
- Carreira profissional do cônjuge/companheiro/a
- Ausência de bons serviços de apoio para crianças e/ou cuidados para pessoas dependentes
- Área de investigação demasiado interdisciplinar
- Área de investigação demasiado especializada
- Percurso académico não convencional
- Compromissos com trabalho a tempo parcial/prestação de serviços
- Ter feito uma pausa na carreira
- Outra razão. Qual?:

IV. Conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional

Esta é a **penúltima secção** do questionário e destina-se a obter informação em torno da **conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional**.

O que entende por conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional?

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Quão satisfeito/a está com a atual conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional?

🗳 Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- Muito satisfeito/a
- Satisfeito/a
- Nem satisfeito/a nem insatisfeito/a
- Insatisfeito/a
- Muito insatisfeito/a

Qual das seguintes afirmações mais se aproxima da sua experiência no que diz respeito à conciliação das tarefas domésticas e/ou de cuidado com o trabalho académico?

🗳 Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- As tarefas domésticas e/ou de cuidado ocupam a maior parte do meu tempo
- O trabalho académico ocupa a maior parte do meu tempo
- Sinto que estou constantemente a alternar entre as tarefas domésticas e/ou de cuidado e o trabalho académico
- Em alguns momentos estou mais focado/a nas tarefas domésticas e/ou de cuidado e noutros momentos no trabalho académico
- Consigo manter um equilíbrio entre as tarefas domésticas e/ou de cuidado e o trabalho académico

Número de horas diárias que dedica a trabalho doméstico e/ou de cuidado

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

----- Scenario 1 -----

A resposta for 'Vive em casal (casamento ou união de facto)' na pergunta '6 [AF]' (Com quem vive?)

----- ou Scenario 2 -----

A resposta for 'Vive em casal, com descendentes (filho(s)/a(s) e/ou enteado(s)/a(s))' na pergunta '6 [AF]' (Com quem vive?)

----- ou Scenario 3 -----

A resposta for 'Vive em casal, com ascendentes (pai/mãe e/ou sogro/a)' na pergunta '6 [AF]' (Com quem vive?)

----- ou Scenario 4 -----

A resposta for 'Vive em casal, com descendentes e ascendentes' na pergunta '6 [AF]' (Com quem vive?)

🗳 Escolher uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

Dedico, em média, um **MAIOR** número de horas diárias a trabalho doméstico e/ou de cuidado que o meu/a minha cônjuge/companheiro/a

O número de horas diárias que dedicamos a trabalho doméstico e/ou de cuidado é **APROXIMADAMENTE IGUAL** no casal

Dedico, em média, um **MENOR** número de horas diárias a trabalho doméstico e/ou de cuidado que o meu/a minha cônjuge/companheiro/a

O que considera ser relevante para atingir um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional?

❗ Todas as suas respostas têm de ser diferentes e deve classificá-las por ordem

❗ Por favor, selecionar no máximo 5 respostas

Por favor, numere cada caixa pela ordem da sua preferência de 1 a 5

Aulas, reuniões importantes ou atividades agendadas apenas dentro do horário de trabalho ou das horas de expediente

Horários regulares/dias específicos para reuniões internas/eventos/conferências

Possibilidade de realização de reuniões por videoconferência

Diminuição das tarefas de gestão académica/administrativa

Melhor gestão individual do tempo

Tem conhecimento de políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procurem promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional?

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

Sim

Não

Quais?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '36 [CONHEC]' (Tem conhecimento de políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procurem promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional?)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

De qual/quais destas licenças/medidas de âmbito geral já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora?

🗨 Seleccione todas as opções que se apliquem

Por favor, seleccione **todas** as que se aplicam:

- Ausência justificada por motivo de casamento
- Ausência justificada por falecimento de parentes ou afins
- Ausência justificada por assistência a membros do agregado (cônjuge, parente ou afim na linha reta ascendente - pai, sogro - ou no 2.º grau da linha colateral - irmãos, cunhados)
- Licença sem remuneração para frequência de cursos de formação (superior a 60 dias)
- Licença sem remuneração para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro
- Licença sem remuneração para exercício de funções em organismos internacionais
- Licença sem remuneração não tipificada

Outras. Quais?:

De qual/quais destas licenças/medidas específicas já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Carreira de Investigação' na pergunta '11 [CARR]' (Que carreira integra?)

🗨️ Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione **todas** as que se aplicam:

Dispensa de serviço, isenta de compensação, no dia do seu aniversário (Despacho 32/2020)

Gozo do excesso de horas no mês seguinte (Despacho 32/2020)

Remuneração por horas suplementares

Horário desfasado

Jornada contínua

Meia jornada

Trabalho por turnos

Outras. Quais?:

Enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora alguma vez beneficiou formalmente de licenças/medidas no âmbito específico da parentalidade (relacionadas com gravidez, nascimento/adopção)?

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Sim

Não

De qual/quais destas licenças/medidas no âmbito específico da parentalidade já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '40 [MEDPARENT]' (Enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora alguma vez beneficiou formalmente de licenças/medidas no âmbito específico da parentalidade (relacionadas com gravidez, nascimento/adopção)?)

❗ Seleccione todas as opções que se apliquem

Por favor, seleccione **todas** as que se aplicam:

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez
- Licença por interrupção da gravidez
- Licença parental
- Licença parental inicial
- Licença parental inicial exclusiva da mãe
- Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro
- Licença parental exclusiva do pai
- Efeitos comuns às licenças parentais
- Licença por adoção
- Licença parental complementar
- Licença para assistência a filho
- Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica
- Dispensa para consultas pré-natais
- Dispensa para amamentação e aleitação
- Dispensa para avaliação para adoção
- Dispensa de prestação de trabalho no período noturno
- Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde
- Ausência justificada para assistência a filho
- Ausência justificada para assistência a neto
- Outras. Quais?:

De qual/quais destas outras medidas já usufruiu enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora?

🗳️ Seleccione todas as opções que se apliquem

Por favor, seleccione **todas** as que se aplicam:

- Opção pela funcionalidade “Desligar” em GESDOC (Circular 06/2017)
- Ocupação de crianças/jovens em campos de férias
- Benefícios através de protocolos que a Universidade mantém com instituições várias

Outras. Quais?:

Que outras medidas poderia a Universidade de Évora implementar para promover uma maior conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional para docentes e investigadores/as?

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

V. Clima organizacional e igualdade de género

Esta é a **última secção** do questionário e destina-se a obter informação acerca do **clima organizacional em torno da igualdade de género**.

Como avalia o clima organizacional na Universidade de Évora relativamente aos seguintes critérios?

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

| | Muito | Pouco | Nada |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Amigável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Colaborativo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Solidário | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inclusivo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Não sexista | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Diverso | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Respeitador | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Transparente | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Qual é o seu grau de satisfação relativamente às seguintes dimensões do seu ambiente de trabalho?

[Por favor tome como referência a Unidade Orgânica (UO) a que pertence]

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

| | Muito satisfeito/a | Satisfeito/a | Insatisfeito/a |
|---|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Grau de interação social com os membros da UO | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oportunidades para colaborar com outras pessoas para além da UO | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nível de financiamento para a minha investigação/criação cultural e artística | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Categoria profissional em comparação com a dos meus/das minhas colegas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Capacidade de atrair estudantes para trabalharem comigo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Valorização da minha capacidade de ensino pelos membros da UO | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Valorização da minha investigação/criação cultural e artística pelos membros da UO | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

No seu atual ambiente de trabalho já experienciou ou observou alguns dos seguintes comportamentos?

[Por favor tome como referência a Unidade Orgânica (UO) a que pertence]

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

| | Experienciou | Observou | Ambas | Nenhumas das opções |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|
| Repetição sistemática de observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência física | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pressão para encontros | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Envio de mensagens/telefonemas de teor sexual | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tentativas de contacto físico indesejado | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Contactos físicos indesejados | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pressão para favores sexuais | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Perseguição | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pressão psicológica | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Abuso moral | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Experienciou | Observou | Ambas | Nenhumas das opções |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|
| Prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Em que medida considera que a Unidade Orgânica a que pertence promove a igualdade de género nas seguintes áreas?

Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

| | Concordo | Discordo | Sem opinião |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Na generalidade, homens e mulheres estão igualmente bem representados (em números) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Na generalidade, homens e mulheres são tratados de forma igual | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| A Unidade Orgânica a que pertença promove a igualdade de género | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Se eu estivesse preocupado/a com a igualdade de género na Unidade Orgânica a que pertença, saberia como abordar o assunto | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| A Unidade Orgânica a que pertença é sensível às questões da igualdade de género | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Avalie a distribuição de tarefas e recursos na Unidade Orgânica a que pertence

Por favor, indique se entende essa distribuição de tarefas e recursos como uma vantagem a favor das mulheres, dos homens ou se entende não existir vantagem a favor de mulheres ou homens.

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

| | Vantagem a favor das mulheres | Vantagem a favor dos homens | Sem vantagem a favor de mulheres ou homens |
|---|--------------------------------------|------------------------------------|---|
| Alocação de tarefas/cargos desejáveis e procurados | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Atenção por parte dos elementos da gestão | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Acesso a círculos informais de influência | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Recrutamento e seleção para posições acadêmicas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Alocação de oportunidades de desenvolvimento de carreira | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Distribuição de espaços ou equipamentos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Convites para conferências | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nomeações para trabalhos editoriais | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Reconhecimento dos contributos intelectuais | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Distribuição de tarefas administrativas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Vantagem a favor das mulheres | Vantagem a favor dos homens | Sem vantagem a favor de mulheres ou homens |
|---|--------------------------------------|------------------------------------|---|
| Distribuição de tarefas de tutoria | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Distribuição de serviço docente | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Avalie a ocupação de lugares de topo na Unidade Orgânica a que pertence

Por favor, indique se entende essa ocupação de lugares como uma vantagem a favor das mulheres, dos homens ou se entende não existir vantagem a favor de mulheres ou homens.

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

| | Vantagem a favor das mulheres | Vantagem a favor dos homens | Sem vantagem a favor de mulheres ou homens |
|--|--------------------------------------|------------------------------------|---|
| Chegar ao topo da carreira docente/investigação | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Exercer cargos de gestão de topo no Departamento | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Exercer cargos de gestão de topo na Unidade Orgânica | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Exercer cargos de gestão de topo na Unidade de Investigação | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Se quiser, por favor deixe-nos sugestões de medidas promotoras de igualdade de género que a Universidade de Évora poderia adotar.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Se quiser, por favor deixe-nos algum comentário adicional sobre o tema da Igualdade de Género na Universidade.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Agradecemos a participação.

gabigual@uevora.pt (<http://uevora.pt>)

Submeter o seu inquérito

Obrigado por ter concluído este inquérito.

Anexo 6

Certificado nos seminários formativos “Género,
Comunicação e Média: que desafios?”



CERTIFICADO DE PARTICIPAÇÃO

Certifica-se que **SARA CARVALHO** participou nos seminários formativos «Género ,Comunicação e Média: que desafios?», nos dias 9 e 11 de dezembro de 2020, promovidos pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, a Escola Superior de Comunicação Social do Instituto Politécnico de Lisboa, o Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas e o grupo de trabalho “Género Sexualidades” da Associação Portuguesa de Ciências da Comunicação. Esta ação, realizada por videoconferência teve a duração total de 7h45m tendo o/a formando/a frequentado 7h45 do seu tempo .

Sandra Ribeiro
Presidente
CIG

Deolinda Almeida
Diretora
Cenjor

André Sendin
Presidente
ESCS

Sofia Branco
Presidente
Sindicato dos
Jornalistas

Anexo 7

Certificado na conferência “Assédio Sexual e Moral:
Desafios para os Planos de Igualdade de Género nas
Instituições de Ensino Superior”



Instituto de Geografia
e Ordenamento do Território
UNIVERSIDADE DE LISBOA



CEG

Centro de Estudos Geográficos



Certificado de Participação – Conferência Aberta
Assédio Sexual e Moral: Desafios para os Planos de Igualdade de Género nas
Instituições de Ensino Superior

Certifica-se que Sara Carvalho participou na Conferência aberta “**Assédio Sexual e Moral: Desafios para os Planos de Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior**”, proferida pelos oradores convidados Prof. Doutora Dália Costa e Prof. Doutor Bernardo Coelho (CIEG-ISCSP-ULISBOA), organizada no âmbito do Plano para a Igualdade de Género do Instituto de Geografia e Ordenamento do Território, Universidade de Lisboa e do projeto GEARING-Roles (*Gender Equality Actions in Research Institutions to traNsform Gender ROLES*), que teve lugar via Zoom, no dia 6 de Maio de 2021, das 15h às 17h (WET).

Maria Lucinda Fonseca

Prof^ª catedrática do IGOT- ULisboa e Coordenadora do Projeto GEARING-Roles (CEG/IGOT- ULisboa)

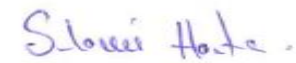
Anexo 8

Certificado na formação “Construção de questionários na plataforma EU Survey”

Certificado de Participação

Certifica-se que **Sara Carvalho** esteve presente na sessão de formação “**CONSTRUÇÃO DE QUESTIONÁRIOS NA PLATAFORMA EU SURVEY**”, apresentada por Cátia Martins (FCHS) e Conceição Ribeiro (ISE), com duração de 3 horas e realizada a 10 de março de 2021, via zoom colibri.

A coordenadora técnica da Biblioteca da UAlg



Dra. Salomé Horta



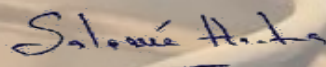
Anexo 9

Certificado no webinar “Ser Empreendedor (a)
Hoje”

CERTIFICADO

Certifica-se que Sara Carvalho participou no Webinar subordinado ao tema “Ser Empreendedor (a) Hoje”, proferido pela Professora Maria de Lurdes Silva, e promovido pela Biblioteca da Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo, Pólo de Portimão, no dia 12 de abril de 2021.

A Coordenadora Técnica da Biblioteca da UAlg



Dra. Salomé Horta

Anexo 10
Submissão do *abstract* NVivo

NVivo Virtual Conference submission

1 mensagem

QSR NVivo <noreply@mail.smapply.net>
Para: rosalina@uevora.pt

16 de julho de 2021 às 14:00



Dear Rosalina ,

We are happy to inform you that we have selected your paper " Using NVivo to analyze focus groups. Advances on combining transcripts with a visual floor plan of the room " to be included in the NVivo Virtual Conference 21-22 September 2021. We have attached presenter instructions and the Speaker Agreement that will need to be signed for you to present. After reading the instructions please log into the conference portal and upload your signed Speaker Agreement as well as the other items listed in the instructions. We will need your signed Speaker Agreement, a short bio and headshot by July 24. To take advantage of the early bird registration of USD\$79, you will need to register for the conference by July 31.

Log into conference portal using this link - <https://QSRInternational.smapply.org/>

Best wishes,

Silvana and Stacy

[Stacy Penna, Ed.D. and Silvana di Gregorio, Ph.D.](#)

NVivo Virtual Conference Organizers

QSR International (Americas) Inc.

[35 Corporate Drive, Burlington 01803](#) MA United States

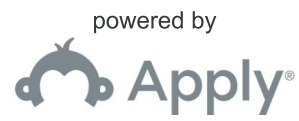
D 617 607 5104 F 617 812 7799

E conference@qsrinternational.com


Join the NVivo Community:<https://go.nvivobyqsr.com/Community>

You are receiving this email from QSR International Research and Community - QSR International.

[Unsubscribe](#) | [Terms](#) | [Privacy](#)



2 anexos

 **NVivo_Virtual_Conference_Speaker_Agreement_20.pdf**
257K

 **Papers_Email_Speaker_Confirmation2021_Final_instructions.docx**
47K

Anexo 11
Cartaz de divulgação *Webinar*

Live Webinar

Perceções em torno da Igualdade de Género
na Universidade de Évora

21 de maio de 2021 14:30 | Plataforma Zoom

Para assistir, seguir este link: <https://zoom.us/j/99014591542?pwd=cld4em13TVgxdHB5TWJRRjhISUw2Zz09>

PROGRAMA

Abertura por Ana Costa Freitas, Reitora da Universidade de Évora

Diagnóstico de género na Universidade de Évora: metodologia e resultados exploratórios, Rosalina Pisco Costa, Pró-Reitora/Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora

Comentários por Patrícia Santos Pedrosa [CIEG/UBI], Teresa Alvarez [CIG], Larissa Soares & Hugo Spínola [HeForShe UÉvora]

Moderação por Fernanda Henriques, Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora

Org.: Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora. Contactos: gabigual@uevora.pt

Anexo 12
Consentimento Informado

Consentimento Informado

para participação em Grupos Focais organizados pelo Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora.

*Obrigatório

Email *

O seu email

Grupo Focal para que se inscreve *

- 1. Pessoal Docente e Investigador/a: 5 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES
- 2. Pessoal Docente e Investigador/a: 6 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES
- 3. Pessoal Não Docente e Não Investigador/a: 7 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES
- 4. Estudantes: 8 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES
- 5. Dirigentes: 9 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES



Apresentação e descrição do estudo

O Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora, criado por despacho reitoral pelo Grupo de Trabalho (Despacho n.º 119/2020) de 9 de outubro, constituiu uma equipa de investigação de que fazem parte os membros aí indicados, com coordenação da Prof.ª Doutora Rosalina Pisco Costa, Pró-Reitora. A esta equipa de investigação está também associada Sara Carvalho, estudante de mestrado em Sociologia na Universidade de Évora, área de especialização Recursos Humanos, em estágio curricular no Gabinete no ano letivo 2020/21.

No âmbito das suas atividades, o Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora está a promover a realização de Grupos Focais com membros da academia. Estes Grupos Focais têm como propósito aprofundar o diagnóstico em curso sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora e, adicionalmente, lançar pistas para a construção de um Plano de Igualdade de Género.

Os Grupos Focais são grupos de discussão temática, que agregam um número reduzido de pessoas em torno de um conjunto de questões sobre o tópico em estudo. Serão moderados por membros do Gabinete de Igualdade de Género e estima-se que tenham uma duração máxima de 90 minutos.

Todos os grupos focais organizados no âmbito deste estudo terão lugar na sala 242 do Colégio do Espírito Santo, Universidade de Évora. A sala tem uma disposição horizontal, em "O", dispõe de equipamento de gravação áudio e vídeo e serão asseguradas todas as regras de segurança exigidas em face da situação atual, estando salvaguardado o distanciamento dentro da sala, arejamento e a existência de uma solução desinfetante. Os/as participantes deverão ir munidos/as de máscara de proteção individual.

Este formulário solicita o seu consentimento para a gravação e visualização do Grupo Focal e para a utilização das intervenções que vier a preferir para aprofundar a compreensão do tópico em estudo. Este formulário solicita também autorização para usar notas observacionais como dados complementares e questiona sobre as suas preferências para manter o anonimato ou autorizar a equipa de investigação a nomeá-lo/a e/ou citá-lo/a diretamente.

A participação neste estudo é voluntária. A não participação ou desistência não acarreta quaisquer consequências. Por favor note que mesmo aceitando participar, pode desistir a qualquer momento, e que mesmo aceitando participar, pode também decidir não responder a determinadas questões.

A equipa de investigação compromete-se a respeitar o consentimento fornecido para a sua participação nos Grupos Focais, a assegurar a confidencialidade dos dados recolhidos, a zelar pelo armazenamento que permita manter a integridade e segurança dos dados e a destruir os dados originais após a conclusão da análise dos dados e elaboração do relatório final, o que se prevê acontecer até ao final de 2021.

Ao submeter este formulário declara que leu a apresentação do estudo e que concorda com os termos descritos.

Após a submissão do formulário receberá uma cópia no e-mail que indicar. Quaisquer dúvidas ou questões relativas a este consentimento ou ao estudo apresentado podem ser colocadas e esclarecidas junto da equipa de investigação através do endereço de e-mail <gbi@igual@uevora.pt>.

Agradecemos a participação!
O Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora

1. Concordo participar no estudo. Compreendo a natureza e propósito do estudo e participo de forma voluntária. Compreendo que posso desistir a qualquer momento, sem qualquer penalização ou consequência. *

Sim



2. Autorizo que a sessão seja gravada e visualizada para os propósitos de transcrição por parte da equipa de investigação ou de outras pessoas a quem seja confiada essa tarefa única e exclusivamente para os fins apresentados. Autorizo também o registo de notas observacionais como dados complementares. Compreendo que a gravação vídeo é necessária para facilitar a transcrição áudio, mas que apenas excertos textuais obtidos da transcrição áudio serão utilizados em relatórios. *

Sim

3. Autorizo que os dados fornecidos neste Grupo Focal sejam utilizados para a elaboração de um relatório de apresentação de resultados. *

Sim

4. Toda a informação obtida neste estudo é confidencial. Por favor seleccione uma das seguintes opções relativamente ao anonimato das pessoas participantes: *

- a) Concordo que o meu nome seja divulgado no relatório como participante do Grupo Focal
- b) Prefiro permanecer no anonimato e que o meu nome não seja incluído na lista de participantes do Grupo Focal

5. Toda a informação obtida neste estudo é confidencial. Por favor seleccione uma das seguintes opções relativamente ao anonimato das citações obtidas: *

- a) Autorizo a equipa de investigação a utilizar transcrições directas das minhas intervenções orais, associadas ao meu nome e cargo (se aplicável).
- b) Autorizo a equipa de investigação a utilizar transcrições directas das minhas intervenções orais mas apenas de forma anónima, isto é, sem que seja feita qualquer associação ao meu nome e cargo (se aplicável).

Nome *

Por favor escreva o seu nome e seleccione a data na caixa em baixo para autorizar a participação neste estudo nos termos descritos. Será enviada uma cópia deste consentimento por email para o endereço que forneceu.

A sua resposta

Data *

Data

dd/mm/aaaa

Será enviada uma cópia das suas respostas por email para o endereço que forneceu.

Submeter

Página 1 de 1

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

reCAPTCHA
[Privacidade](#)[Termos](#)

Este formulário foi criado dentro de Universidade de Évora. [Denunciar abuso](#)

Google Formulários



