

Perceções e Realidades sobre a (In)Visibilidade de Género na Universidade de Évora

relatório de
diagnóstico institucional



Ficha Técnica

Título: Perceções e realidades sobre a (in)visibilidade de género na Universidade de Évora.
Relatório de diagnóstico institucional

Autoria: O grupo de trabalho constituído pelo despacho n.º 119/2020 de 9 de outubro:
Rosalina Pisco Costa (Coord.), Fernanda Henriques, André Carmo, Clarinda Pomar, Leonel Alegre, Luís de Sousa e Teresa Furtado.

Colaboração: Sara Carvalho

Capa: Montagem sobre imagem de Tiago Cerveira (2021)

Edição: Universidade de Évora

ISBN: 978-972-778-245-1 [Suporte: Eletrónico]

Data de edição: janeiro de 2022

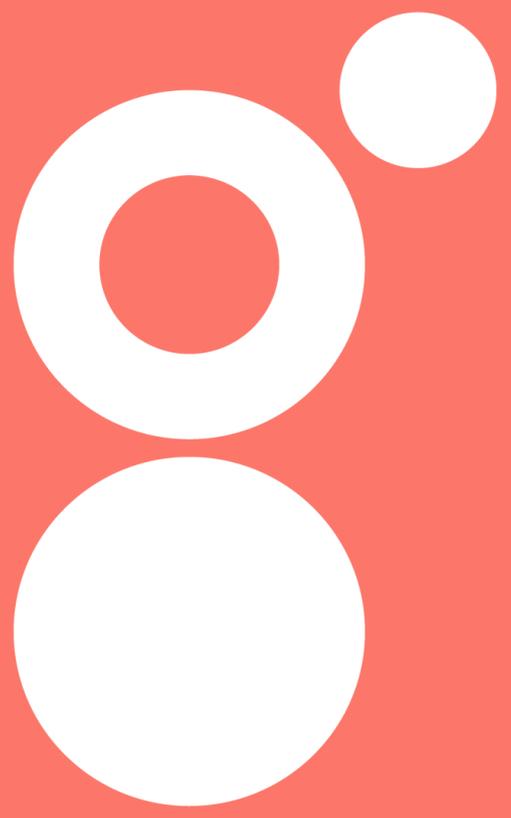
Última revisão: novembro de 2022

Gabinete para a Igualdade de Género

**Perceções e
Realidades sobre a
(In)Visibilidade
de Género na
Universidade de
Évora**

relatório de
diagnóstico institucional

Universidade de Évora



Índice

Siglas e Acrónimos	xv
Nota Introdutória	1
I. Metodologia	5
Tipo de estudo e estratégia metodológica.....	5
Procedimentos de recolha, tratamento e análise da informação e interpretação de resultados. 8	
1. Análise Documental	8
2. <i>Quiz</i>	11
2.1 Apresentação e desenho do <i>quiz</i>	11
2.2 Disseminação, tratamento e análise de dados.....	12
3. Grupos focais	14
3.1 Apresentação e organização dos grupos focais.....	14
3.2 Operacionalização, análise de dados e interpretação de resultados.....	15
4. Inquérito por Questionário.....	17
4.1 Apresentação e construção do inquérito por questionário	17
4.2 Disseminação, tratamento e análise de dados.....	18
II. (In)Visibilidade de Género na Universidade de Évora: Diagnóstico Institucional.....	23
A. Indicadores institucionais.....	23
A.1 Comunidade académica: recursos, retenção e progressão	23
1. Pessoal Docente e de Investigação.....	23
1.1 Sexo e idade.....	23
1.2 Unidade orgânica.....	25
1.3 Área disciplinar, departamento/unidade.....	26
1.4 Antiguidade na carreira.....	28
1.4 Categoria profissional.....	29
1.6 Antiguidade na categoria profissional.....	32
1.7 Vínculo contratual.....	33
2. Pessoal Não Docente	34
2.1 Sexo e idade	34
2.2 Escolaridade	36
2.3 Serviço/departamento/unidade.....	37
2.4 Antiguidade na carreira	41
2.5 Categoria profissional	42
2.6 Antiguidade na categoria profissional	43
2.7 Vínculo contratual	44



3. Indicadores de conjunto sobre os Recursos Humanos.....	45
3.1 Trabalhadores/as estrangeiros/as por nacionalidade	45
3.2 Trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as.....	47
3.3 Saída de trabalhadores/as.....	48
3.3 Participação em ações de formação	49
4. Estudantes	50
4.1 Sexo e idade	50
4.2 Áreas de estudo	51
4.3 Curso.....	52
4.4 Unidade Orgânica.....	59
4.5 Mobilidade.....	60
4.6 Realização de estágios	61
4.7 Conclusão de curso e obtenção de diploma.....	62
A.2 Políticas e práticas de conciliação entre vida profissional e pessoal	63
1. Políticas institucionais de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal	63
2. Gozo de licenças	64
3. Motivo de ausências/faltas.....	64
4. Horas de trabalho suplementar	66
5. Estudantes com regimes especiais	67
6. Registo de trabalhadores/as-estudantes.....	69
7. Registo de pais e mães estudantes	70
A.3 Liderança e tomada de decisão	70
1. Órgãos de Governo	70
2. Líderes de Unidades Orgânicas.....	71
3. Líderes de outros órgãos.....	71
4. Líderes de Unidades Científico-Pedagógicas	72
A.4 Ensino, Investigação e Transferência de Conhecimento	73
1. Oferta formativa	73
2. Planos de estudo.....	73
3. Conteúdos, práticas pedagógicas e Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.....	74
4. Projetos de investigação submetidos a financiamento e/ou aprovados.....	78
5. Liderança de projetos de investigação.....	79
6. Submissão de projetos de investigação a programas de financiamento	79
7. Aprovação de projetos	81
8. Orçamento de projetos aprovados	82
9. Integração da perspetiva de género em trabalhos académicos	83



10. Integração da perspetiva de género em publicações científicas.....	84
11. Integração da perspetiva de género no <i>output</i> científico.....	85
12. Registo e concessão de patentes	86
13. Promoção de <i>Spin-offs</i>	86
14. Gestão de protocolos	87
A.5 Compromisso, Comunicação e Imagem	87
1. Referências à igualdade de género em documentos institucionais.....	87
2. Utilização de linguagem sensível ao género na comunicação institucional interna	90
3. Utilização de linguagem sensível ao género nas plataformas de gestão interna.....	92
4. Utilização de linguagem sensível ao género na comunicação institucional externa.....	95
5. Atribuição de prémios e distinções	100
B. <i>Quiz</i> às perceções em torno da igualdade de género entre a comunidade académica	103
1. Caracterização da amostra ao <i>quiz</i>	103
1.1 Identidade de género	103
1.2 Idade	103
1.3 Pertença institucional	104
1.4 Área de educação/formação principal	106
2. O que significa género?.....	106
3. O que significa identidade de género?.....	107
4. O que é igualdade de género?	108
5. O que é o sexismo?	109
6. O que é o feminismo?	109
7. O que é o machismo?.....	110
8. Qual das seguintes frases não expressa preconceitos de género?.....	111
9. Construir igualdade de género é importante porque... ..	111
10. Em qual das opções se pode dizer que não existe discriminação em função do sexo?	112
11. Qual das seguintes frases não usa linguagem sexista?	113
12. Uma visão de conjunto sobre o <i>quiz</i>	114
C. Inquérito por Questionário sobre a Igualdade de género na Universidade de Évora: realidades, desafios e oportunidades	121
1. Caracterização sociodemográfica da amostra ao inquérito por questionário.....	121
1.1 Autoidentificação de género.....	121
1.2 Idade	121
1.3 Nacionalidade(s)	122
1.4 Residência permanente	122
1.5 Composição do agregado familiar	123



1.6 Profissão do/a cônjuge/companheiro/a	125
2. Caracterização socioprofissional	126
2.1 Carreira profissional	126
2.2 Antiguidade na carreira	127
2.3 Categoria profissional	128
2.4 Antiguidade na categoria	131
2.5 Unidade orgânica de pertença.....	133
2.6 Realização de provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica	134
2.7 Motivos por que não realizou provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica	135
2.8 Hierarquização de atividades académicas durante o ano letivo 2020/21	136
3. Histórico da carreira académica, aspirações e desenvolvimento profissional.....	137
3.1 Fatores que influenciaram a entrada na carreira académica	137
3.2 Cargos de gestão que já exerceu (ou exerce)	139
3.3 Interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão	141
3.4 Razões para o interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão.....	141
3.5 Integração de órgãos universitários, comissões especializadas ou júris de concurso.....	145
3.6 Influência da participação em órgãos universitários, comissões especializadas ou júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora	147
3.7 Modos de influência da participação em órgãos universitários, comissões especializadas ou júris de concursos na carreira na Universidade de Évora	148
3.8 Candidatura a concurso para progressão na carreira docente/investigação.....	152
3.9 Número de candidaturas a concurso para progressão na carreira docente/investigação	152
3.10 Sucesso nas candidaturas a concurso para progressão na carreira docente/investigação	154
3.11 Impedimentos para a não apresentação de candidatura a concurso para progressão na carreira docente/investigação	155
4. Conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional	157
4.1 Aceções sobre a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional.....	157
4.2 Satisfação com a atual conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional.....	158
4.3 Experiência de conciliação das tarefas domésticas e/ou de cuidado com o trabalho académico	159
4.4 Número de horas diárias dedicadas a trabalho doméstico e/ou de cuidado.....	159
4.5 Aspetos relevantes para atingir um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional	160
4.6. Conhecimento de políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procuram promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.....	162



4.7. Identificação de políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procuram promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.....	163
4.8 Benefício formal de licenças ou medidas de âmbito geral.....	164
4.9 Benefício formal de licenças ou medidas específicas.....	165
4.10 Benefício formal de licenças ou medidas no âmbito específico da parentalidade	166
4.11 Benefício formal de outras medidas	166
4.12 Análise de conjunto sobre o benefício formal de licenças ou medidas que procuram promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.....	167
5. Clima organizacional e igualdade de género	169
5.1 Avaliação do clima organizacional na Universidade de Évora	169
5.2 Satisfação com o ambiente de trabalho	170
5.3 Experiência ou observação de comportamentos no atual ambiente de trabalho.....	172
5.4 Perceção sobre a Unidade Orgânica a que pertence como promotora de igualdade de género.....	174
5.5 Avaliação da distribuição de tarefas e recursos na Unidade Orgânica a que pertence....	176
5.6 Avaliação da ocupação de lugares de topo na Unidade Orgânica a que pertence.....	178
D. Análise de Grupos Focais.....	181
I. Estudar a igualdade de género em contexto universitário: questões, lugares e espaços.....	181
A questão que conta: democracia e direitos humanos.....	183
A universidade como ponto de observação, lugar de questionamento e produção de conhecimento científico.....	185
A universidade como lugar de educação e (trans)formação de gerações	186
A universidade como ponte para o espaço público e do público para o privado.....	187
II. (In)Visibilidades de género na universidade	188
À superfície, um não problema	189
No plano científico, a universidade como lugar de igualdade, abertura e não discriminação	189
No plano formal, conformidade legal no quadro da administração pública.....	190
No plano estatístico, os números “ao contrário”	191
Em profundidade, o latente e o não-dito.....	192
“Coisas” que existem e que nem sempre conseguimos – ou queremos – ver.....	192
A sala 242 e os retratos que (não) falam.....	194
O género ausente da estratégia e da linguagem institucional.....	195
O género que atravessa a cultura institucional, como a sociedade em geral.....	196
Em corte transversal, temas e problemas	198
1. Áreas científicas, serviços e funções: uma universidade (des)igual?	198
Entrada de mulheres em esferas tradicionalmente masculinas e a persistência de segregação sexual nos serviços e funções.....	198



Áreas científicas “masculinas” e “femininas”	200
2. Pirâmide organizacional, possibilidades, constrangimentos e desafios à meritocracia	202
Carreiras técnicas: a meritocracia <i>in media res</i>	202
Carreira docente: igualdade de oportunidades e constrangimentos à meritocracia	204
3. Liderança, governança e tomada de decisão.....	209
A mesma corrida, caminhos diferentes	209
A “secretária do presidente” e outras <i>estórias</i>	211
4. Ensino, investigação e transferência de conhecimento	213
O espaço da sala de aula: “coisas” que se fazem, iniciativas que se promovem e que obrigam à reflexão.....	213
Temas que (não) interessam a docentes e estudantes	213
5. Conciliação entre as dimensões da vida pessoal: trabalho, família e estudo	215
Gravidez, cuidado das crianças e tarefas domésticas, assuntos de mulheres e de homens	215
Conciliar é preciso, mas existem várias formas de conciliação, que não só com a família	218
6. Sociedade, cultura e socialização para o género	219
“Um homem não ri, não chora, não se agacha, nem gaba os outros”	219
Mudar mentalidades é preciso. Dos homens, mas também das mulheres	221
7. Clima organizacional, mudança e as marcas que demarcam	222
O tempo e a mudança que se vê do passado ao presente.....	222
O espaço como marcador de género	222
Os sons do silêncio que atravessa o tempo e marca o espaço	224
8. Discriminação, violência e assédio.....	225
O assédio que existe, mas de que ninguém fala e sobre o qual nada se faz	225
Combater a discriminação com base no género e todas as formas de discriminação...227	
A desigualdade observada e a discriminação reproduzida no espaço da sala de aula ..	230
III. Do Problema à Solução: Pistas para um Plano de Igualdade de Género na Universidade de Évora	234
1. Síntese do diagnóstico	234
2. Sugestão de medidas para promover uma maior conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional	237
3. Sugestão de ações a levar a cabo como parte de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora.....	243
4. Sugestão de temas a serem estudados para aprofundamento do diagnóstico de género na Universidade de Évora	250
ANEXOS e APÊNDICES.....	253
I. Despacho N.º 119/2020, de 9 de outubro – Gabinete para a Igualdade de Género.....	254



II. Documentos de apoio à implementação do <i>Quiz</i>	254
III. Documentos de apoio à organização de Grupos Focais.....	254
IV. Documentos de apoio à disseminação do Inquérito por Questionário.....	254

Índice de Figuras

Figura 1 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por sexo	23
Figura 2 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente por sexo	24
Figura 3 – Repartição do pessoal afeto à carreira de investigação por sexo	24
Figura 4 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por sexo e idade	25
Figura 5 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por unidade orgânica e sexo	26
Figura 6 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente por departamento e sexo	27
Figura 7 – Repartição do pessoal afeto à carreira de investigação por unidade e sexo	28
Figura 8 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por antiguidade na carreira e sexo	29
Figura 9 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por categoria profissional e sexo	31
Figura 10 – Repartição do pessoal afeto à carreira de pessoal docente do ensino superior universitário e sexo	31
Figura 11 – Repartição do pessoal afeto à carreira de pessoal docente do ensino superior universitário, desagregado por realização de provas de agregação e sexo	31
Figura 12 – Repartição do pessoal afeto à carreira de pessoal docente do ensino superior politécnico e sexo	32
Figura 13 – Repartição do pessoal afeto à carreira de pessoal docente do ensino superior politécnico, desagregado por realização de provas de agregação e sexo	32
Figura 14 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por antiguidade na categoria profissional e sexo	33
Figura 15 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por vínculo contratual e sexo	34
Figura 16 – Repartição do pessoal não docente por sexo.....	35
Figura 17 – Repartição do pessoal bolseiro por sexo.....	35
Figura 18 – Repartição do pessoal dirigente por sexo	35
Figura 19 – Repartição do pessoal não docente por sexo	35
Figura 20 – Repartição do pessoal não docente por sexo e idade.....	36
Figura 21 – Repartição do pessoal não docente por escolaridade e sexo	37
Figura 22 – Repartição do pessoal não docente por antiguidade na carreira e sexo.....	42
Figura 23 – Repartição do pessoal não docente por categoria profissional e sexo	43
Figura 24 – Repartição do pessoal não docente por antiguidade na categoria e sexo.....	44
Figura 25 – Repartição do pessoal não docente por vínculo contratual e sexo.....	45
Figura 26 – Trabalhadores/as estrangeiros/as por nacionalidade/país.....	46
Figura 27 – Trabalhadores/as estrangeiros/as por nacionalidade/continente.....	46
Figura 28 – Trabalhadores/as estrangeiros/as por nacionalidade, por sexo.....	47
Figura 29 – Trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as (2020), por sexo.....	48
Figura 30 – Trabalhadores/as que saíram (2020) por sexo	49
Figura 31 – Participantes em ações de formação (2020), por sexo.....	49
Figura 32 – Estudantes por sexo	50



Figura 33 – Repartição de estudantes inscritos por áreas de estudo	52
Figura 34 – Repartição de estudantes inscritos no Curso Preparatório para Ingresso no Ensino Superior por sexo.....	53
Figura 35 – Repartição de estudantes inscritos em Licenciatura por sexo	53
Figura 36 – Repartição de estudantes inscritos em Mestrado por sexo.....	53
Figura 37 – Repartição de estudantes inscritos em Mestrado Integrado por sexo.....	53
Figura 38 – Repartição de estudantes inscritos em Programa de Doutoramento por sexo.....	53
Figura 39 – Repartição de estudantes inscritos em Pós-Graduação por sexo.....	53
Figura 40 – Repartição de estudantes inscritos em Licenciatura por curso e sexo.....	54
Figura 41 – Repartição de estudantes inscritos em Mestrado por curso e sexo	56
Figura 42 – Repartição de estudantes inscritos em Mestrado Integrado por curso e sexo.....	57
Figura 43 – Repartição de estudantes inscritos em Programa de Doutoramento por curso e sexo.....	58
Figura 44 – Repartição de estudantes inscritos em Pós-graduação por curso e sexo.....	59
Figura 45 – Repartição de estudantes inscritos por unidade orgânica e sexo.....	59
Figura 46 – Repartição de estudantes por tipo de mobilidade.....	60
Figura 47 – Repartição de estudantes por tipo de mobilidade e sexo	60
Figura 48 – Repartição de estudantes por sexo e tipo de mobilidade	61
Figura 49 – Realização de estágios (2019/20) por sexo.....	61
Figura 50 – Repartição de estudantes por obtenção de diploma por unidade orgânica, curso e sexo	62
Figura 51 – Gozo de licenças (2020), por tipo de licença e sexo.....	64
Figura 52 – Horas de trabalho suplementar (2020), por categoria e sexo.....	67
Figura 53 – Repartição de estudantes por regime especial.....	68
Figura 54 – Repartição de estudantes por regime especial e sexo	69
Figura 55 – Repartição de estudantes por regime especial/trabalhadores/as-estudantes e sexo	69
Figura 56 – Repartição de estudantes por regime especial/Pai/Mãe estudante (Lei n.º 90/2001)	70
Figura 57 – Órgãos de governo, por sexo.....	71
Figura 58 – Líderes das Unidades Orgânicas, por sexo	71
Figura 59 – Líderes de outros órgãos, por sexo	72
Figura 60 – Líderes de Unidades Científico-Pedagógicas, por sexo	72
Figura 61 – Associação de UCs ao ODS5 – Igualdade de Género, por Departamento.....	75
Figura 62 – Projetos de investigação submetidos a financiamento e/ou aprovados (2020).....	78
Figura 63 – Liderança de projetos de investigação por sexo	79
Figura 64 – Projetos de investigação por âmbito de financiamento	80
Figura 65 – Liderança de projetos de investigação por âmbito de financiamento e sexo.....	80
Figura 66 – Liderança de projetos de investigação por sexo e âmbito de financiamento	81
Figura 67 – Projetos de investigação aprovados em 2020 por sexo.....	82
Figura 68 – Orçamento de projetos aprovados em 2020 por sexo	82
Figura 69 – Orçamento médio de projetos aprovados em 2020 por sexo.....	83
Figura 70 – Publicações Científicas submetidas no RDPC com perspetiva de género (1974-2020)	85
Figura 71 – Patentes concedidas (2020) por sexo	86
Figura 72 – Patentes registadas (2020) por sexo	86
Figura 73 – Promoção de Spin-offs (2020) por sexo	86
Figura 74 – Gestão de protocolos (2020) por sexo	87
Figura 75 – Atribuição do título de Doutor <i>Honoris Causa</i> (1980-2021) por sexo	101
Figura 76 – Atribuição do título de Doutor <i>Honoris Causa</i> (1980-2021) por sexo do/a patrono/a	101
Figura 77 – Atribuição do prémio Vergílio Ferreira (1997-2021) por sexo	102
Figura 78 – Atribuição do Prémio Carreira <i>Alumni</i> (2019-21) por sexo	102
Figura 79 – Autoidentificação da identidade de género	103



Figura 80 – Pertença Institucional.....	104
Figura 81 – Pertença Institucional por autoidentificação de género	105
Figura 82 – Área de educação/formação principal	106
Figura 83 – O que significa género?.....	107
Figura 84 – O que significa identidade de género?	108
Figura 85 – O que é igualdade de género?	108
Figura 86 – O que é o sexismo?	109
Figura 87 – O que é o feminismo?	110
Figura 88 – O que é o machismo?.....	110
Figura 89 – Qual das seguintes frases não expressa preconceitos de género?.....	111
Figura 90 – Construir igualdade de género é importante porque.....	112
Figura 91 – Em qual das opções se pode dizer que não existe discriminação em função do sexo?	113
Figura 92 – Qual das seguintes frases não usa linguagem sexista?	113
Figura 93 – Respostas corretas e incorretas.....	115
Figura 94 – Respostas corretas e incorretas por grupo etário [P1. O que significa género?].....	116
Figura 95 – Respostas corretas e incorretas por pertença institucional [P1. O que significa género?]	117
Figura 96 – Respostas corretas e incorretas por área de educação/formação principal [P1. O que significa género?]	117
Figura 97 – Respostas corretas e incorretas por grupo etário [P8. Construir igualdade de género é importante porque...].....	118
Figura 98 – Respostas corretas e incorretas por pertença institucional [P8. Construir igualdade de género é importante porque...]	119
Figura 99 – Respostas corretas e incorretas por área de educação/formação principal [P8. Construir igualdade de género é importante porque...]	119
Figura 100 – Autoidentificação de género	121
Figura 101 – Residência permanente (%)	123
Figura 102 – Composição do agregado familiar	124
Figura 103 – N.º de descendentes com quem vive.....	124
Figura 104 – Grupo etário de descendentes com quem vive	124
Figura 105 – N.º de ascendentes com quem vive.....	125
Figura 106 – Grupo etário de ascendentes com quem vive	125
Figura 107 – O cônjuge/companheiro/a é docente ou investigador/a.....	126
Figura 108 – Carreira na Universidade de Évora.....	126
Figura 109 – Ano de início de funções na Universidade de Évora	127
Figura 110 – Ano de início de funções na Universidade de Évora por carreira.....	128
Figura 111 – Categoria profissional/carreira docente	128
Figura 112 – Categoria profissional/carreira docente por autoidentificação de género	129
Figura 113 – Categoria profissional/carreira de investigação	130
Figura 114 – Categoria profissional/carreira de investigação por autoidentificação de género	131
Figura 115 – Antiguidade na categoria.....	131
Figura 116 – Antiguidade na categoria por carreira profissional	132
Figura 117 – Antiguidade na categoria por autoidentificação de género.....	133
Figura 118 – Unidade orgânica de pertença	133
Figura 119 – Prestação de provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica.....	134
Figura 120 – Prestação de provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica por autoidentificação de género	134



Figura 121 – Motivos por que não fez provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica	135
Figura 122 – Motivos por que não fez provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica por autoidentificação de género	136
Figura 123 – Hierarquização de atividades académicas durante o ano letivo 2020/21	137
Figura 124 – Fatores que influenciaram a entrada na carreira académica	138
Figura 125 – Fatores que influenciaram a entrada na carreira académica por autoidentificação de género	139
Figura 126 – Exercício de cargos de gestão	140
Figura 127 – Exercício de cargos de gestão por autoidentificação de género	140
Figura 128 – Interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão por autoidentificação de género	141
Figura 129 – Interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão	141
Figura 130 – Interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão [Homens/Sim]	142
Figura 131 – Interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão [Mulheres/Sim]	142
Figura 132 – Interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão [Homens/Não].....	144
Figura 133 – Interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão Mulheres/Não]	144
Figura 134 – Participação em órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos	146
Figura 135 – Participação em órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos por autoidentificação de género	147
Figura 136 – Influência da participação em órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora por autoidentificação de género	148
Figura 137 – Influência da participação em órgãos universitários/comissões especializadas/júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora.	148
Figura 138 – Influência positiva da participação em órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora [Homens]	149
Figura 139 – Influência positiva da participação em órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora [Mulheres].....	149
Figura 140 – Influência negativa da participação em órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora [Homens].....	151
Figura 141 – Influência negativa da participação em órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora [Mulheres].....	151
Figura 142 – Candidatura a concurso para progressão na carreira docente/investigação.....	152
Figura 143 – Número de candidaturas a concurso para progressão na carreira docente/investigação	153
Figura 144 – Candidatura a concurso para progressão na carreira docente/investigação por autoidentificação de género.....	154
Figura 145 – N.º de vezes que foi bem-sucedido/a relativamente às candidaturas a concurso para progressão na carreira docente/investigação por autoidentificação de género.....	155
Figura 146 – Impedimentos à candidatura a concurso para progressão na carreira docente/investigação.....	156
Figura 147 – Impedimentos à candidatura a concurso para progressão na carreira docente/investigação por autoidentificação de género	156
Figura 148 – O que entende por conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional.....	157
Figura 149 – O que entende por conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional [Homens]	158
Figura 150 – O que entende por conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional [Mulheres].....	158
Figura 151 – Satisfação com a atual conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional por autoidentificação de género.....	158



Figura 152 – 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 por autoidentificação de género.....	159
Figura 153 – Número de horas diárias que dedica a trabalho doméstico e/ou de cuidado por autoidentificação de género.....	160
Figura 154 – O que considera ser relevante para atingir um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (1.ª posição).....	161
Figura 155 – O que considera ser relevante para atingir um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (1.ª posição) por autoidentificação de género	162
Figura 156 – Tem conhecimento de políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procurem promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional	162
Figura 157 – Tem conhecimento de políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procurem promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional por autoidentificação de género	163
Figura 158 – Licenças/Medidas de âmbito geral de que já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora.....	165
Figura 159 – Licenças/Medidas específicas de que já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora	165
Figura 160 – Licenças/Medidas no âmbito específico da parentalidade (incl. gravidez, nascimento/adoção) de que já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora	166
Figura 161 – Outras medidas de que já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora.....	167
Figura 162 – Políticas/medidas de que já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora por autoidentificação de género.....	168
Figura 163 – Avaliação do clima organizacional na Universidade de Évora	169
Figura 164 – Avaliação do clima organizacional na Universidade de Évora por autoidentificação de género	170
Figura 165 – Satisfação relativamente ao ambiente de trabalho (ref.ª/UO a que pertence)	171
Figura 166 – Satisfação relativamente ao ambiente de trabalho (ref.ª/UO a que pertence) por autoidentificação de género.....	172
Figura 167 – Experiência ou observação de comportamentos no atual ambiente de trabalho (ref.ª/UO a que pertence).....	173
Figura 168 – Experiência ou observação de comportamentos no atual ambiente de trabalho (ref.ª/UO a que pertence) por autoidentificação de género	174
Figura 169 – Perceção sobre a Unidade Orgânica a que pertence como promotora de igualdade de género	175
Figura 170 – Perceção sobre a Unidade Orgânica a que pertence como promotora de igualdade de género por autoidentificação de género	176
Figura 171 – Avaliação da distribuição de tarefas e recursos na Unidade Orgânica a que pertence.....	177
Figura 172 – Avaliação da distribuição de tarefas e recursos na Unidade Orgânica a que pertence por autoidentificação de género.....	178
Figura 173 – Avaliação da ocupação de lugares de topo na Unidade Orgânica a que pertence	179
Figura 174 – Avaliação da ocupação de lugares de topo na Unidade Orgânica a que pertence por autoidentificação de género.....	180



Índice de Ilustrações

Ilustração 1 - Estatutos da Universidade de Évora (extrato do Despacho Normativo n.º 7/2021 de 12 de fevereiro)	89
Ilustração 2 - Vista sobre o separador “Sustentabilidade e Inclusão” no Portal UÉvora.....	90
Ilustração 3 - Regulamento da Prática de Ensino Supervisionada para os cursos de 2.º ciclo que conferem habilitação profissional para a docência (extrato do Despacho n.º 11705/2016 de 30 de setembro)	91
Ilustração 4 - Vista de informação sobre requisições em GesDoc	92
Ilustração 5 - Pauta referente a Época de Recurso (2020/21) emitida pelo SIIUE.....	93
Ilustração 6 - E-mail de aprovação Marcação de Férias em SIAG	94
Ilustração 7 - Vista de identificação de publicações em RDPC.....	94
Ilustração 8 - E-mail de Notificação: Registo de orientador de estágio curricular.....	95
Ilustração 9 - Vista sobre Escola de Ciências e Tecnologia/Diretora no Portal UÉvora.....	96
Ilustração 10 - Vista sobre Pessoas/Maria Clara Canotilho Grácio no Portal UÉvora.....	96
Ilustração 11 - Edital n.º 445/2021 – Concurso documental internacional para recrutamento de um professor catedrático na área disciplinar de Linguística Portuguesa da Escola de Ciências Sociais (extrato do Diário da República, 2.ª série, N.º 78 de 22 de abril)	97
Ilustração 12 - Notícia “UE com novos diretores”	98
Ilustração 13 - Cartazes no átrio da Escola Superior de Enfermagem São de Deus.....	99
Ilustração 14 - Cartazes do Conselho Internacional de Enfermeiros no átrio da ESESJD	99
Ilustração 15 - Cartaz publicitário da Escola Superior de Enfermagem São de Deus/Universidade de Évora	100

Índice de Quadros

Quadro 1 - Questões e objetivos de investigação	2
Quadro 2 - Metodologia para a elaboração do diagnóstico.....	6
Quadro 3 - Dimensões em estudo, indicadores, serviços e unidades de referência.....	8
Quadro 4 - Medidas de apoio à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal na Universidade de Évora.....	63
Quadro 5 - Referências a questões de género na oferta formativa: Cursos.....	73
Quadro 6 - Referências a questões de género nos planos de estudo: UCs.....	74
Quadro 7 - Políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procuram promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional de que tem conhecimento	164
Quadro 8 - Síntese temática do diagnóstico	234
Quadro 9 - Sugestões de medidas a implementar por parte da Universidade de Évora para promover uma maior conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional.....	238
Quadro 10 - Sugestões de ações a levar a cabo como parte de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora	244
Quadro 11 - Sugestões de temas a serem estudados para aprofundamento do diagnóstico de género na Universidade de Évora	250



Índice de Tabelas

Tabela 1 – Distribuição da população e amostra do <i>Quiz</i> por categoria profissional e sexo.....	13
Tabela 2 – Organização dos grupos focais	16
Tabela 3 – Convites enviados e respostas ao inquérito por questionário	20
Tabela 4 – Distribuição da população e amostra do inquérito por questionário por carreira e sexo	21
Tabela 5 – Repartição do pessoal não docente por serviço/ departamento/ unidade e sexo	38
Tabela 6 – Estatísticas descritivas da variável idade por sexo.....	51
Tabela 7 – Motivo de ausências/faltas (2020), por sexo.....	65
Tabela 8 – Associação de UCs ao ODS5 – Igualdade de Género, por Departamento e Área Científica	76
Tabela 9 – Projetos de investigação submetidos a financiamento e/ou aprovados com perspetiva de género (2020)	79
Tabela 10 – Dissertações de Mestrado e Teses de Doutoramento submetidas no RDPC com perspetiva de género (2020).....	84
Tabela 11 – Publicações Científicas submetidas no RDPC com perspetiva de género (2020).....	84
Tabela 12 – Estatísticas descritivas da variável idade por autoidentificação da identidade de género	104
Tabela 13 – Estatísticas descritivas da variável idade por pertença institucional.....	105
Tabela 14 – Estatísticas descritivas da pontuação no <i>quiz</i>	114
Tabela 15 – Teste de qui-quadrado	116
Tabela 16 – Estatísticas descritivas da variável idade	122

Siglas e Acrónimos

AAUE	Associação Académica da Universidade de Évora
ADL	Associação de Desenvolvimento Local
ATL	Atividades de Tempos Livres
BarUÉ	Bar da Universidade de Évora
BD	Base de Dados
BGUE	Biblioteca Geral da Universidade de Évora
CES	Colégio do Espírito Santo
CET	Cursos de Especialização Tecnológica
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CLAV	Colégio Luís António Verney
CME	Câmara Municipal de Évora
CNAEF	Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação
CREP	Curso Preparatório para Ingresso no Ensino Superior
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas



CV	<i>Curriculum Vitae</i>
DIC2E	Divisão de Inovação, Cooperação, Empreendedorismo e Empregabilidade
DIR	Dirigentes
DIVCOM	Divisão de Comunicação
DRH	Divisão de Recursos Humanos
DSD	Distribuição de Serviço Docente
EArtes	Escola de Artes
ECDU	Estatuto da Carreira Docente Universitária
ECS	Escola de Ciências Sociais
ECT	Escola de Ciências e Tecnologia
EIGE	European Institute for Gender Equality
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030
EPD	Encarregado de Proteção de Dados
ESDH	Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano
ESESJD	Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus
EST	Estudantes
FADU	Federação Académica do Desporto Universitário
FUC	Ficha de Unidade Curricular
GabIgu	Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora
GAE/SAC	Gabinete de Apoio ao Estudante/Serviços Académicos
GAGI	Gabinete de Apoio à Gestão das Instalações
GEP.UÉ	Plano para a Igualdade de Género da Universidade de Évora
GesDoc	Sistema de Gestão Documental e Workflow da Universidade de Évora
GF-IGUÉv	Grupos Focais - Igualdade de Género na Universidade de Évora
GPGQ	Gabinete de Planeamento e Garantia da Qualidade
HV	Hospital Veterinário
IFFA	Instituto de Investigação e Formação Avançada
IPSS	Instituição Particular de Solidariedade Social
IQ-IGUÉv	Inquérito por Questionário - Igualdade de Género na Universidade de Évora. Realidades, desafios e oportunidades
IP	Internet Protocol (Protocolo de Internet)



IR	Investigador(es)/a(as) responsável(eis)
NEE	Necessidades Educativas Especiais
NEI	Noite Europeia dos Investigadores
ODS 10	Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 10 – Reduzir as Desigualdades
ODS 5	Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 5 – Igualdade de Género
ODS	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
ONG	Organização Não Governamental
OTL	Ocupação de Tempos Livres
p.p.	Pontos Percentuais
PC	Palavras-chave
PDI	Pessoal afeto à carreira docente ou de investigação
PNDNI	Pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação
RDPC	Repositório Digital de Publicações Científicas da Universidade de Évora
RGPD	Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados
SAc	Serviços Académicos
SADM	Serviços Administrativos da Universidade de Évora
SASUE	Serviços de Ação Social da Universidade de Évora
SCC	Serviços de Ciência e Cooperação
SEC-Psi	Serviço de Extensão à Comunidade em Psicologia
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
SIAG	Sistema Integrado de Apoio à Gestão
SIIE	Sistema Integrado de Informação da Universidade de Évora
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SR	Serviços da Reitoria
STEC	Serviços Técnicos
UC	Unidade Curricular
UCP	Unidade Científico-Pedagógica
UI&D	Unidades de Investigação e Desenvolvimento
UO	Unidade Orgânica





Nota Introdutória

Este documento apresenta e detalha o diagnóstico sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora, elaborado com o propósito de contribuir de forma empiricamente sustentada para a elaboração de um Plano institucional para a Igualdade de Género.

Consciente da persistência de entraves nas instituições que dificultam o acesso de mulheres e homens a categorias, recursos e condições de trabalho em igualdade de oportunidades, e da necessidade de um acompanhamento permanente sobre este fenómeno, a Universidade de Évora criou o Gabinete para a Igualdade de Género (Gablugal) (Despacho N.º 119/2020). Paralelamente, foi constituído um Grupo de Trabalho incumbido de 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.

Para a elaboração de um Plano de Igualdade de Género na Universidade de Évora foram seguidas de perto as orientações internacionais nesta matéria, nomeadamente as elaboradas pelo EIGE - *European Institute for Gender Equality*. Este instituto fornece às universidades e unidades de investigação conselhos práticos e ferramentas passíveis de serem utilizadas nos diversos momentos de mudança institucional, desde o estabelecimento de um plano de igualdade de género até à avaliação do seu impacto real.

De acordo com as orientações constantes da ferramenta "*Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool*"¹, uma fase de diagnóstico, na qual dados desagregados por sexo são recolhidos e procedimentos, processos e práticas são avaliados criticamente com o objetivo de detetar desigualdades e preconceitos de género constitui a primeira fase para a elaboração de um Plano de Igualdade de Género.

A montante da elaboração do diagnóstico propriamente dito foram definidas as questões e objetivos de pesquisa. Tomando como ponto de partida o despacho que prevê para o grupo de trabalho a tarefa de elaboração de um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora assente em indicadores para a igualdade, com base em pesquisa bibliográfica afim e análise de diagnósticos efetuados em instituições congéneres, foi definido um conjunto de sete questões e objetivos de investigação ajustados à especificidade da Universidade de Évora (Quadro 1).

¹ "Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool", European Institute for Gender Equality, acedido a 7 janeiro 2022, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>



Quadro 1 – Questões e objetivos de investigação

Questões	Objetivos
QI#1. Quais são as perceções em torno da igualdade de género por parte da comunidade académica da Universidade de Évora?	OB#1. Conhecer as perceções da comunidade académica em torno da igualdade de género
QI#2. Qual é a repartição da comunidade académica (recursos humanos, desenvolvimento de carreira e progressão académica) por sexo na Universidade de Évora?	OB#2. Caracterizar a distribuição de homens e mulheres nas diversas categorias que compõem a comunidade académica
QI#3. Quais são as práticas de conciliação entre vida profissional e pessoal entre a comunidade académica (PDI, PNDNI, EST) na Universidade de Évora?	OB#3. Identificar e mensurar as práticas de conciliação entre vida profissional e pessoal entre a comunidade académica
QI#4. Qual é a representação de homens e mulheres nas estruturas de governança e instâncias de tomada de decisão?	OB#4. Identificar eventuais dinâmicas de segregação horizontal e vertical nas estruturas de governança e instâncias de tomada de decisão
QI#5. De que modo é que a dimensão de género é integrada no ensino, investigação e transferência de conhecimento?	OB#5. Identificar e caracterizar a integração da dimensão de género no ensino, investigação e transferência de conhecimento
QI#6. Como é que a comunidade académica avalia o clima organizacional em termos de igualdade de género na Universidade de Évora?	OB#6. Avaliar o clima organizacional em termos de igualdade de género na Universidade de Évora
QI#7. 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?	OB#7. Avaliar a apresentação da Universidade de Évora como uma instituição comprometida com e promotora dos valores de igualdade de género

Fonte: Elaboração própria.

Assim orientado, o trabalho de diagnóstico institucional sobre a situação da igualdade de género na Universidade de Évora foi desenvolvido entre outubro de 2020 e outubro de 2021 por uma equipa de investigação constituída com as pessoas que compõem o grupo de trabalho nomeado: Rosalina Pisco Costa, Pró-Reitora; Fernanda da Silva Henriques, Professora Emérita da Universidade de Évora; Representantes das 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; e Leonel Alegre Carvalho da Silva, Investigador Auxiliar, Instituto de Investigação e Formação Avançada. A esta equipa juntou-se Sara Carvalho, estudante de mestrado em Sociologia, especialização em Recursos Humanos, a realizar estágio curricular no Gabinete de Igualdade de Género no segundo semestre do ano letivo 2020/21. Apesar de o estágio só ter iniciado formalmente a 1 de março de 2021, a estudante acompanhou voluntária e interessadamente desde o primeiro semestre as reuniões do grupo de trabalho, tendo, por isso, participado do desenho e implementação de todos os instrumentos de recolha de dados.

O relatório que ora se apresenta está estruturado em 3 partes principais que sucedem a esta nota introdutória. A primeira secção explicita a metodologia, designadamente, o tipo de estudo e estratégia metodológica adotada, a qual contemplou em fases distintas (i) a análise documental a bases de dados académicos e administrativos da Universidade de Évora; (ii) a construção,



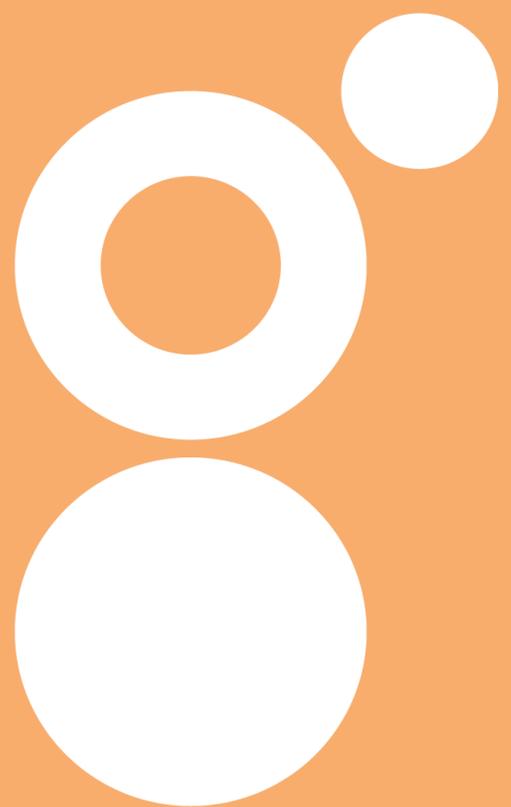
disseminação e análise de um *quiz* às percepções da comunidade académicas sobre a igualdade de género; (iii) a organização, análise e interpretação de resultados obtidos em sessões de grupos focais temáticos com pessoal afeto à carreira docente e de investigação, pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação, estudantes e pessoal dirigente; e (iv) a construção, disseminação, tratamento e análise de dados obtidos por meio de um inquérito por questionário aplicado a pessoal afeto à carreira docente e de investigação. Após a apresentação da metodologia segue-se a secção central do relatório que contempla o diagnóstico institucional de género. A organização do diagnóstico adota uma exposição sequencial de natureza quantitativa/qualitativa, sendo que inicia com a apresentação de indicadores institucionais obtidos na sequência da análise documental para as diferentes dimensões consideradas, prossegue com a análise do *quiz* e do inquérito por questionário e, por fim, apresenta os resultados das sessões de grupos focais. A fechar o diagnóstico, uma última secção contempla uma síntese do diagnóstico e sugestões para o plano de igualdade de género, sendo que para esta secção foram congregados dados obtidos nas diversas fases de elaboração do diagnóstico. Os anexos reúnem a documentação de apoio à construção, operacionalização, tratamento e análise de dados recolhidos e/ou produzidos no âmbito deste diagnóstico. Cremos que apesar do número adicional de páginas que acarreta no cômputo geral, a sua inclusão neste relatório é fundamental para ajuizar da qualidade do processo de construção de conhecimento subjacente, assim como para apoiar trabalhos futuros de índole comparativa, tanto no tempo, como no espaço.

A opção por detalhar a metodologia resulta de uma preocupação transversal à equipa de investigação – constituída por docentes que são simultaneamente investigadores e investigadoras, um investigador de carreira e uma estudante de mestrado – que é a de mostrar o caminho percorrido que permitiu chegar aos resultados que aqui se apresentam. Como em todos os processos, este caminho nem sempre foi simples, linear ou rápido. Não sendo propósito desta nota introdutória relatar o diário de campo, gostaríamos, no entanto, de dar conta de como, enquanto equipa de investigação, sentimos que o trabalho que desenvolvemos foi observado e acompanhado a uma distância atenta – por vezes vigilante – por parte da academia que estudámos e a que, simultaneamente, pertencemos. E se é certo que em muitas fases e momentos recebemos inúmeras mensagens de agradecimento e estímulo para o trabalho em curso, também é certo que, noutras tantas, fomos, coletiva ou individualmente, de forma identificada ou anónima, confrontadas e confrontados com manifestações de desagrado e convites à desistência.

A equipa autora agradece reconhecidamente a todos os Serviços da Universidade de Évora que contribuíram com a disponibilização de informação desagregada ajustada aos objetivos do estudo. Um agradecimento especial é também devido a estudantes, colegas da docência e investigação e não docentes que testaram e opinaram sobre os instrumentos de recolha de dados nas fases de pré-teste e a todas as pessoas que aceitaram o convite para participar no *quiz*, grupos focais e inquérito por questionário. Por fim, um agradecimento especial à Senhora Reitora, Prof.^a Doutora Ana Costa Freitas, pelo apoio, estímulo e confiança sempre demonstrada.

Preparado como base para a elaboração do plano institucional de igualdade de género, mas disponibilizado agora para consulta e leitura de todos e todas, esperamos que este relatório possa contribuir para consolidar (mais) argumentos em torno da indispensabilidade de pensar e construir a igualdade de género. Também na academia.





I. Metodologia

Tipo de estudo e estratégia metodológica

Informado pelas questões e objetivos de investigação foi desenhado um estudo misto orientado por uma estratégia de pesquisa paralela e convergente². Ao assumir pontos de vista, técnicas de recolha e de análise dos dados quantitativos e qualitativos de forma combinada (comparando-os, relacionando-os ou fundindo-os), esta metodologia oferece uma síntese intelectual e prática entre o paradigma quantitativo e qualitativo particularmente adaptada para responder a questões de pesquisa complexas como as que norteiam a elaboração de um diagnóstico de género, permitindo assim alcançar descobertas e resultados mais completos, equilibrados e úteis. Na implementação desta metodologia foram respeitados os princípios éticos e deontológicos que norteiam as boas práticas da investigação científica, com adesão particular ao Código Deontológico da Associação Portuguesa de Sociologia³.

Para o diagnóstico institucional de género na Universidade de Évora foi usada uma metodologia de investigação sociologicamente orientada⁴ e, nesse contexto, mobilizados diversos instrumentos para a recolha e análise de informação: recolha e análise de dados administrativos e académicos internos, desagregados por sexo; elaboração de um *quiz* dirigido à comunidade académica para avaliar as perceções em torno da igualdade de género na Universidade de Évora; disseminação de um inquérito por questionário, eletrónico e autoadministrado, a pessoal afeto à docência e investigação; e grupos focais temáticos, organizados com pessoal afeto à docência e investigação, pessoal não afeto à docência e investigação, estudantes e dirigentes. As diversas técnicas apresentadas foram combinadas em tempos e modos distintos com as questões e objetivos de investigação, fontes de informação e procedimentos para a análise de dados e interpretação de resultados tendo em vista a triangulação metodológica (Quadro 2).

² No original, "convergent parallel mixed method design", cf. John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Los Angeles: Sage, 2014).

³ "Código Deontológico", Associação Portuguesa de Sociologia, aprovado em Assembleia Geral da Associação Portuguesa de Sociologia a 13 de Abril de 1992, <https://aps.pt/pt/codigo-deontologico/>

⁴ Uwe Flick, *Introdução à Metodologia de Pesquisa* (Porto Alegre: Penso, 2013).



Quadro 2 – Metodologia para a elaboração do diagnóstico

Questões	Objetivos	Fonte	Recolha de Dados	Análise de dados
QI#1. Quais são as perceções em torno da igualdade de género por parte da comunidade académica da Universidade de Évora?	OB#1. Conhecer as perceções da comunidade académica em torno da igualdade de género	Comunidade académica	Quiz anónimo, com indicação de pontuação e obtenção de feedback sobre as respostas certas e erradas	Análise estatística com recurso a <i>software</i> SPSS
QI#2. Qual é a repartição da comunidade académica (recursos humanos, desenvolvimento de carreira e progressão académica) por sexo na Universidade de Évora?	OB#2. Caracterizar a distribuição de homens e mulheres nas diversas categorias que compõem a comunidade académica	BD DRH BD Sac/SIIUE	Extração automática em bases informáticas	Análise estatística de dados administrativos e académicos disponíveis e anonimizados
QI#3. Quais são as práticas de conciliação entre vida profissional e pessoal entre a comunidade académica (PDI, PNDNI, EST) na Universidade de Évora?	OB#3. Identificar e mensurar as práticas de conciliação entre vida profissional e pessoal entre a comunidade académica	BD DRH BD Sac/SIIUE	Extração automática em bases informáticas	Análise estatística de dados administrativos e académicos disponíveis e anonimizados
		PDI	Inquérito por Questionário	Análise estatística com recurso a <i>software</i> SPSS
		PDI, PNDNI, DIR, EST	Grupos Focais	Análise qualitativa de conteúdo com recurso a <i>software</i> NVivo
QI#4. Qual é a representação de homens e mulheres nas estruturas de governança e instâncias de tomada de decisão?	OB#4. Identificar eventuais dinâmicas de segregação horizontal e vertical nas estruturas de governança e instâncias de tomada de decisão	BD DRH	Extração automática em bases informáticas	Análise estatística de dados administrativos e académicos disponíveis
		Consulta de página <i>web</i>	Recolha manual em informação pública	
		PDI	Inquérito por Questionário	Análise estatística com recurso a <i>software</i> SPSS
		PDI, PNDNI, DIR, EST	Grupos Focais	Análise qualitativa de conteúdo com recurso a <i>software</i> NVivo



Questões	Objetivos	Fonte	Recolha de Dados	Análise de dados
QI#5. De que modo é que a dimensão de género é integrada no ensino, investigação e transferência de conhecimento?	OB#5. Identificar e caracterizar a integração da dimensão de género no ensino, investigação e transferência de conhecimento	BD SAc/SIUE (Oferta formativa, Planos de estudo e Programas UC)	Extração automática em bases informáticas por PC/Keywords	Análise estatística de dados administrativos e académicos disponíveis e anonimizados
		BD SADM/Projetos/Unidades I&D	Extração automática em bases informáticas por PC/Keywords	
		BD GAITEC	Extração automática em bases informáticas por PC/Keywords	
		BD Repositório Digital de Publicações Científicas	Extração automática em bases informáticas por PC/Keywords	
QI#6. Como é que a comunidade académica avalia o clima organizacional em termos de igualdade de género na Universidade de Évora?	OB#6. Avaliar o clima organizacional em termos de igualdade de género na Universidade de Évora	PDI	Inquérito por Questionário	Análise estatística com recurso a <i>software</i> SPSS
		PDI PNDNI DIR EST	Grupos Focais	Análise qualitativa de conteúdo com recurso a <i>software</i> NVivo
QI#7. 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?	OB#7. Avaliar a apresentação da Universidade de Évora como uma instituição comprometida com e promotora dos valores de igualdade de género	Documentos institucionais: estatutos, regulamentos, relatórios	Recolha manual em informação de acesso restrito	Análise quantitativa e qualitativa sobre informação disponível
		Plataformas de gestão internas (SIUE, GesDoc, SIADAP, Repositório)		
		Plataformas de comunicação institucional (Página web, Facebook, Instagram, Youtube, Twitter)	Recolha manual em informação pública	
		PDI PNDNI DIR EST	Grupos Focais	

Fonte: Elaboração própria.



Procedimentos de recolha, tratamento e análise da informação e interpretação de resultados

1. Análise Documental

A análise documental foi efetuada sobre dados disponíveis extraídos a partir das bases de dados da Universidade de Évora. No contexto mais amplo das tarefas atribuídas ao grupo de trabalho a equipa de investigação contactou os diversos serviços e unidades da universidade, solicitando-lhes apoio na disponibilização de dados que permitissem explorar um conjunto de indicadores afins às suas áreas de atuação e intervenção. Destes, excetuam-se os indicadores relativos à dimensão “Compromisso, comunicação e imagem”, já que a localização pública em registo aberto ou mediante a utilização das credenciais institucionais dispensou a necessidade de disponibilização de acesso por parte da Divisão de Comunicação e Serviços de Informática (Quadro 3).

Quadro 3 – Dimensões em estudo, indicadores, serviços e unidades de referência

Dimensão	Indicadores	Serviços/ Unidades de referência
Comunidade académica: recursos, retenção e progressão	<p>Pessoal docente (PD) e de investigação (PI)</p> <ul style="list-style-type: none"> • por sexo e idade • por UO, por sexo • por área científica/disciplinar, por sexo • por departamento/unidade, por sexo • por antiguidade na carreira, por sexo • por categoria profissional, por sexo • por antiguidade na categoria, por sexo • por escalão de remunerações, por sexo • por vínculo contratual, por sexo • por modalidade de trabalho, por sexo • por avaliação de desempenho, por sexo <p>Pessoal não docente e não afeto à investigação (PNDNI)</p> <ul style="list-style-type: none"> • por sexo e idade • por escolaridade, por sexo • por serviço/ departamento/ unidade, por sexo • por carreira, por sexo • por antiguidade na carreira • por função desempenhada, por sexo • por categoria profissional, por sexo • por antiguidade na categoria, por sexo • por escalão de remunerações, por sexo • por vínculo contratual, por sexo • por modalidade de trabalho, por sexo • por avaliação de desempenho, por sexo <p>Conjunto de PD, PI, PNDNI</p> <ul style="list-style-type: none"> • trabalhadores/s estrangeiras/os por nacionalidade, por sexo • trabalhadores/s admitidos/as, por sexo • trabalhadores/as admitido/as e regressados/as, por sexo • mudança de situação, por motivo e por sexo • participantes em ações de formação, por sexo • trabalhadores/as em mobilidade IN, por sexo • trabalhadores/as em mobilidade OUT, por sexo 	DRH/SADM



	Estudantes <ul style="list-style-type: none"> • por sexo e idade • por áreas de estudo, por sexo • por ciclo de estudos, por sexo • por curso, por sexo • por grau, por sexo • por UO, por sexo • estudantes inscritos em Pós-Doutoramento, por área científica e sexo • estudantes em mobilidade IN, por sexo • estudantes em mobilidade OUT, por sexo • insucesso escolar, por sexo • diplomas, por sexo 	SAC
	<ul style="list-style-type: none"> • estágios, por sexo 	GAITEC
Políticas e práticas de conciliação entre vida profissional e pessoal	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas institucionais de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal • Gozo de licenças, por tipo de licença e sexo • Motivo de ausências/faltas, por sexo • Horas de trabalho suplementar, por categoria, cargo, carreira e sexo 	DRH/SADM
	<ul style="list-style-type: none"> • Estudantes com regimes especiais, por sexo • Registo de trabalhadores/as-estudantes, por sexo • Registo de estudantes ao abrigo do regime especial de pais e mães estudantes, por sexo 	SAC
Liderança e tomada de decisão	<ul style="list-style-type: none"> • Órgãos de governo (Conselho Geral, Reitor, Conselho de Gestão), por sexo • Líderes de UOs, por sexo • Líderes de outros órgãos (Senado Académico, Conselho Científico, Conselho de Avaliação, Conselho Coordenador de Avaliação, Comissão de Ética, Provedor do Trabalhador Não Docente e Não Investigador, Provedor do Estudante, Órgão responsável pelo Bem-estar dos Animais da Universidade de Évora (ÓRBEA-UÉ), Encarregado da Proteção de Dados (EPD), por sexo • Líderes de Unidades Científico-Pedagógicas (Biblioteca Geral, Centro de Tecnologias Educativas, Herdades Experimentais, Hospital Veterinário), por sexo • Líderes de Departamento, por sexo • Líderes de Unidades de I&D, por sexo • Dirigentes, por sexo 	DRH/SADM
Ensino, investigação e transferência de conhecimento	<ul style="list-style-type: none"> • Existência de referências explícitas a questões de género na oferta formativa: Cursos • Existência de referências explícitas a questões de género nos planos de estudo: UCs • Existência de referências explícitas a questões de género nos planos curriculares (conteúdos e práticas pedagógicas) • Associação de UCs a ODS5 	SAC



	<ul style="list-style-type: none"> • Integração da dimensão de género nos conteúdos da investigação: objetivos de projetos de investigação submetidos a financiamento e/ou aprovados, por sexo • Integração da dimensão de género nos processos de investigação: liderança de projetos, por âmbito geográfico (nacional e internacional), por sexo • Integração da dimensão de género nos processos de investigação: liderança de projetos em curso, por fonte de financiamento (financiado e não financiado), por sexo • Aprovação de projetos, por sexo • Orçamento médio de projetos em curso/aprovados, por sexo • Integração da perspetiva de género no output científico: dissertações e teses, por sexo • Integração da perspetiva de género no output científico: publicações científicas como 1.º autor/a, por sexo • Integração da perspetiva de género no output científico: publicações científicas, por sexo 	SCC
	<ul style="list-style-type: none"> • Registo e concessão de patentes por sexo do/a Investigador/a Principal • Promoção de <i>Spin-offs</i> por sexo do/a promotor/a • Gestão de protocolos, por sexo 	GAITEC
Compromisso, comunicação e imagem	<ul style="list-style-type: none"> • Existência de referências à Igualdade de Género em documentos institucionais (estatutos, regulamentos de serviços, relatórios, outros documentos) • Existência de orientações explícitas para comunicação inclusiva e não discriminatória • Existência de mecanismos de denúncia para situações de assédio moral e sexual • Utilização de linguagem sensível ao género na comunicação institucional interna • Utilização de linguagem sensível ao género nas plataformas de gestão interna (SIIUE, GesDoc, SIAG, RDPC) • Utilização de linguagem sensível ao género na comunicação institucional externa (editais, atividades, produtos e serviços) divulgada em suportes escritos e plataformas digitais • Atribuição de prémios e distinções outorgados, por sexo (Doutoramentos <i>Honoris Causa</i>, Prémio Vergílio Ferreira, Prémio Carreira <i>Alumni</i>) 	DivCom SI/ Observação

Fonte: Elaboração própria.

Os dados relativos a recursos humanos e académicos reportam a 31 de dezembro de 2020, o final do ano civil imediatamente anterior ao pedido da informação. Estes dados não estão desagregados ao nível da Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano, criada com a publicação a 12 de fevereiro do Despacho Normativo n.º 7/2021 que homologou as alterações aos Estatutos da Universidade, publicados em anexo ao referido despacho. A data de referência para os outros dados é variável em função do momento de disponibilização por parte dos serviços e unidades de referência. Os dados relativos a estudantes reportam a estudantes inscritos ativos à data referida. Em alguns casos, a disponibilização dos dados em função dos indicadores solicitados obrigou a desenvolver procedimentos de pesquisa ajustados, o que prolongou esta tarefa no tempo.

Toda a análise documental é apresentada de forma agregada e anónima, com exceção dos dados relativos a titulares de órgãos de governo e outros líderes nominalmente identificados. Os dados foram alvo de análise estatística e respetiva representação gráfica com recurso ao Microsoft®



Excel® para Microsoft 365 MSO, disponível mediante protocolo entre a Universidade de Évora e a Microsoft.

Paralelamente aos dados solicitados aos serviços foram também efetuadas observações e recolhas exploratórias em documentos institucionais (e.g. estatutos, regulamentos, relatórios), plataformas de gestão internas (e.g. SIUE, GesDoc, Repositório Digital de Publicações Científicas) e plataformas de comunicação institucional (e.g. página *web*, *Facebook*, *LinkedIn*, *Instagram*, *Youtube*). Estas observações foram conduzidas por princípios de análise qualitativa de conteúdo, de tipo categorial e formal. As imagens utilizadas dizem respeito a documentos oficiais, disponibilizados publicamente através de despacho, no portal da Universidade de Évora ou em plataformas *online* ou foram captadas por membros da equipa de investigação e devidamente autoradas no corpo do relatório.

2. Quiz

2.1 Apresentação e desenho do quiz

Com o objetivo de identificar as perceções da comunidade académica em torno da igualdade de género foi propositadamente elaborado para efeitos deste diagnóstico um *quiz* às perceções de género.

Do ponto de vista metodológico, um *quiz* pode ser perspetivado como uma forma particular de inquérito por questionário, neste caso, eletrónico, o qual contempla uma componente de avaliação. Orientado a uma abordagem eminentemente quantitativa, este instrumento tem a vantagem de permitir uma recolha e análise de dados relativamente rápida, inclusive no caso de populações numerosas. O *quiz* difere do inquérito por questionário pelo facto de as respostas serem pontuadas. No caso particular do *quiz* às perceções em torno da igualdade de género na Universidade de Évora, o facto de ser um instrumento de recolha de dados de pequena dimensão, resposta rápida e permitir no final uma avaliação quantitativa do desempenho (“pontuação”), faz jus à designação escolhida e introduziu um mecanismo de gamificação que a equipa de investigação acredita ter sido uma mais-valia do ponto de vista da participação por parte da comunidade académica.

O *quiz* foi composto por um total de 10 questões: 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, sendo que apenas uma se apresentava como correta (Anexo II).

Para a elaboração das questões foram tidas em consideração as definições constantes em documentos oficiais, designadamente a Constituição da República Portuguesa, Declaração Universal dos Direitos do Homem e documentos vários emanados pelo Conselho da Europa, e outras, provenientes de organismos oficiais ou de reconhecida idoneidade ou experiência na matéria, tanto a nível nacional, como internacional (e.g. *European Institute for Gender Equality*, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres).



O *quiz* foi construído em formato eletrónico e alojado na plataforma *Google Forms*⁵. Esta plataforma foi escolhida pelo facto de permitir a construção gratuita e rápida deste tipo de instrumento e também porque a sua *interface* é bastante intuitiva e familiar a toda a comunidade académica, uma vez que, desde 2011, o serviço de *e-mail* institucional da Universidade de Évora é disponibilizado pelo *Google Apps for Education* e, desde 2016, o serviço de *e-mail* institucional de todos os recursos humanos da universidade ser disponibilizado pelo *GSuite for Education*.

O formulário foi testado previamente entre a equipa de investigadores e com recurso a especialistas externos, de onde resultaram diversas melhorias tendentes tanto à clareza das questões formuladas, quanto ao rigor das respostas e respetivas justificações. Foi também dada particular atenção à usabilidade a partir de diversos dispositivos, incluindo diversos sistemas operativos e equipamentos móveis (e.g. *smartphone*, *tablet*).

Ao seguir o *link*, as questões enunciadas surgiam de forma aleatória e ao final, quatro questões de caracterização sociodemográfica eram apresentadas: autoidentificação de género, ano de nascimento, pertença institucional à Universidade de Évora e área de educação/formação principal, adaptada da Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação 2015 (CNAEF). Comparativamente a outras classificações, a CNAEF foi utilizada por se considerar que esta classificação permitiria a todas as pessoas participantes no *quiz*, designadamente ao pessoal afeto à carreira docente e de investigação, mas também o pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação e estudantes, indicar de forma relativamente simples e inequívoca as suas áreas de educação, formação e estudo,

No conjunto, o *quiz* foi pontuado em 100 pontos, sendo que cada uma das 10 questões centrais pontuava em 10 pontos. Uma vez submetido, o *quiz* devolvia *feedback* com a pontuação final obtida, a explicitação das respostas corretas e fontes consultadas.

2.2 Disseminação, tratamento e análise de dados

O *quiz* foi dirigido a toda a comunidade académica da Universidade de Évora, incluindo estudantes, pessoal afeto à carreira docente e de investigação e pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação.

Uma amostra não probabilística, voluntária e de tipo acidental, foi construída na sequência de um convite à participação dirigido a toda a comunidade académica através de mensagem institucional de correio eletrónico, enviada a partir do Gabinete da Reitora (mailto: gabreit@uevora.pt) em 8 de março de 2021. O *quiz* esteve disponível para participação durante um total de 20 dias, no período compreendido entre 8 de março e 27 de março de 2021. Durante esse período foram efetuadas duas recordatórias por correio eletrónico junto da comunidade académica, nos dias 15 e 22 de março respetivamente. Foram também enviadas mensagens de correio eletrónico dirigidas a *mailing lists* institucionais específicas (e.g. direções de escola, direções de curso, conselhos pedagógicos, docentes, unidades de I&D, etc.) e feitos pedidos de divulgação em bola-de-neve e divulgação através das redes sociais, designadamente a plataforma *WhatsApp* para encaminhamento dentro da rede de contactos pessoais. Esta estratégia foi particularmente bem-sucedida junto da comunidade estudantil, contando, para o efeito, com o apoio da Associação

⁵ Disponível em URL: <https://forms.gle/4GccpyKEuxmzCxBjZ>



Académica da Universidade de Évora, bem como de diversos núcleos de estudantes de vários cursos e de estudantes a título individual.

A participação no *quiz* foi anónima, não sendo solicitado qualquer dado de identificação nem registado o IP associado à resposta. Não obstante, a participação foi monitorizada pela equipa de investigação mediante a observação da taxa de resposta possibilitada em tempo real pela plataforma *Google Forms*. Esta monitorização foi decisiva para (re)orientar estratégias de disseminação dirigidas a categorias específicas (e.g. estudantes, pessoal afeto à carreira docente e de investigação e pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação), tendo em vista a obtenção da maior participação possível.

Após o encerramento do *quiz* seguiu-se uma fase de exportação e limpeza da base de dados. Inicialmente foram contabilizadas 1241 respostas. Analisadas as respostas, foram identificados e excluídos os IDs que geravam dúvidas em termos de pertença institucional, nomeadamente, foram excluídas as respostas de participantes que se autoidentificaram como ex-alunos, ex-docentes e também docentes de outras universidades.

Sabendo à partida que uma amostra de tipo não probabilístico impossibilita a generalização estatística, a equipa de investigação empenhou-se sobremaneira na disseminação do *quiz*, procurando que a obtenção de uma amostra tão numerosa quanto possível pudesse de algum modo colmatar essa limitação. Ao final, o esforço pareceu recompensado, sendo que a dimensão da amostra ultrapassou 1000 respondentes, tendo sido validados para análise final um total de 1222 questionários. Observando a distribuição da amostra com respostas válidas por sexo e pertença institucional (n=1185), verifica-se que apesar de uma taxa de participação no *quiz* globalmente baixa (11,57%), esta variou entre um máximo de 41,49% entre o pessoal afeto à carreira docente e de investigação, 22,05% entre o pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação e 8,67% entre a comunidade estudantil. De modo transversal a todas as categorias consideradas, verifica-se a feminização da amostra relativamente à população (60,07% e 74,80%, respetivamente entre PDI e PNDNI), sendo esta particularmente expressiva entre a comunidade estudantil, onde a proporção de mulheres respondentes chegou aos 75,13% e de apenas 24,87% entre os homens respondentes (Tabela 1).

Tabela 1 – Distribuição da população e amostra do Quiz por categoria profissional e sexo

Categ	População					Amostra/Quiz					% Total
	F		M		Total	F		M		Total	
	V.A.	%	V.A.	%		V.A.	%	V.A.	%		
PDI	316	47,16	354	52,84	670	167	60,07	111	39,93	278	41,49
PNDNI	357	61,98	219	38,02	576	95	74,80	32	25,20	127	22,05
EST	5014	55,73	3983	44,27	8997	586	75,13	194	24,87	780	8,67
Total	5687	55,52	4556	44,48	10243	848	71,56	337	28,44	1185*	11,57

* A amostra final do *quiz* é 1222. Para comparação com os dados da população este quadro contabiliza apenas a distribuição da amostra com respostas válidas por sexo e pertença institucional.

Nota: Os dados da população reportam a 2020-12-31.

Fonte: Elaboração própria com base em DRH/SADM e SAc e *Quiz – Igualdade de Género*.

Após a limpeza e codificação da base de dados, seguiu-se a análise estatística. Os dados foram analisados por meio de análise descritiva, univariada e bivariada, apoiada pelo software IBM® SPSS® Statistics, versão 24 (licença da Universidade de Évora). A representação gráfica foi elaborada com



recurso ao Microsoft® Excel® para Microsoft 365 MSO, disponível mediante protocolo entre a Universidade de Évora e a Microsoft.

3. Grupos focais

3.1 Apresentação e organização dos grupos focais

Como forma de 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 organizados grupos focais. 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.

Enquanto instrumento de pesquisa qualitativa, os grupos focais procuram instituir um diálogo entre um número de pessoas que varia, usualmente, entre 6 e 12, com o intuito de identificar diferentes opiniões e experiências em torno de um determinado tema de pesquisa. Esta metodologia visa recolher contributos a partir de uma discussão gerada entre um conjunto de pessoas selecionadas como relevantes para refletir sobre um determinado tema, e parte do pressuposto que a interação grupal é determinante para produzir dados e *insights* que seriam dificilmente conseguidos de outro modo. As questões não são dirigidas a nenhum/a interlocutor/a em especial, mas ao coletivo. Espera-se que o contributo de uma pessoa suscite reações ou respostas de outras, que ajudem a iluminar, contrastar ou exemplificar as tomadas de posição ou experiências partilhadas.

A definição do público-alvo de um grupo focal é intencional, pelo que particular atenção tem de ser colocada nos objetivos que se pretendem alcançar com as sessões. No caso particular, a opção tomada foi a de organizar grupos de discussão que permitissem auscultar as diversas categorias que compõem a comunidade académica: pessoal afeto à carreira docente e de investigação, pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação e estudantes. Para além disso, dado que uma dimensão importante nas questões relacionadas com a igualdade de género se prende com as políticas de articulação entre as várias dimensões da vida, assim como a gestão de recursos humanos, foi considerado importante realizar um grupo de discussão com pessoal dirigente. O pessoal dirigente inclui pessoas afetas à carreira docente e de investigação (e.g. diretor de unidade orgânica ou unidade de I&D), mas também pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação (e.g. diretora de serviço). Adicionalmente, em todas as sessões consideradas foi preocupação da equipa de investigação gerir as manifestações de disponibilidade de forma a salvaguardar a diversificação dos perfis, designadamente em função do sexo, idade, habilitações literárias ou áreas de formação/investigação (quando aplicável).

Os grupos focais realizados no âmbito da elaboração do diagnóstico de género foram organizados tendo em vista alcançar os seguintes objetivos específicos:

- (1) Aprofundar o diagnóstico temático sobre igualdade de género na Universidade de Évora;
- (2) Identificar obstáculos manifestos e latentes à igualdade de género;
- (3) Contribuir para a definição de objetivos para o plano de igualdade de género da Universidade de Évora;
- (4) Contribuir com a sugestão de ações/medidas ajustadas a tais objetivos.



Para a implementação dos grupos focais foi elaborado um guião orientador. Este guião contempla as questões a colocar, e respetiva sequência, assim como uma linha do tempo que estabelece o período aproximado de discussão previsto para cada uma das questões. Por forma a facilitar a compreensão das questões por parte das pessoas participantes foi elaborada uma apresentação em formato *PowerPoint* a ser projetada em paralelo na sala. Apesar de o guião ser genericamente o mesmo em todos os grupos focais, foram efetuadas ligeiras adaptações às questões tendo em conta a especificidade das categorias convidadas a intervir (Anexo III).

3.2 Operacionalização, análise de dados e interpretação de resultados

A participação nos grupos focais sobre igualdade de género na Universidade de Évora (GF-IGUÉV) foi voluntária, mediante manifestação de interesse na sequência de uma mensagem enviada pelo Gabinete da Reitora (<gabreit@uevora.pt>) por correio eletrónico a toda a comunidade académica com o assunto “Call para Manifestação de Interesse | Grupos Focais e Igualdade de Género na UÉvora”. No caso do pessoal dirigente, foi enviada uma mensagem-convite em nome da Pró-Reitoria com um texto mais dirigido. As pessoas interessadas manifestaram a sua disponibilidade através do preenchimento de um formulário *online*⁶, após o qual recebiam uma mensagem individual de agradecimento e confirmação de inscrição.

No dia anterior à realização de cada grupo focal foi enviada uma mensagem recordatória e um *link* para preenchimento *online* de uma declaração de consentimento informado⁷. O formulário disponibilizado eletronicamente permitia tomar contacto com a apresentação detalhada do estudo e solicitava o consentimento para a gravação e visualização do grupo focal e para a utilização das intervenções que viessem a proferidas para aprofundar a compreensão do tópico em estudo. O formulário solicitava também autorização para usar notas observacionais como dados complementares e questionava sobre as preferências para manter o anonimato ou autorizar a equipa de investigação a nomear as pessoas participantes e/ou a citá-las diretamente usando o seu nome próprio. Uma vez preenchido *online*, uma cópia deste documento era imediatamente enviada para o *e-mail* da pessoa participante, ficando a outra cópia na posse da equipa de investigação.

De modo a garantir uma maior disponibilidade de participação, foram realizados dois grupos focais para pessoal afeto à carreira docente e de investigação, um para pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação, um para estudantes e um último com pessoal dirigente. As sessões decorreram na semana de 5 a 9 de julho de 2021, já fora do período letivo, em regime presencial, com início às 16 horas, prevendo-se uma duração máxima de 90 minutos por sessão.

Sendo que a literatura recomenda que a realização dos grupos focais possibilite uma discussão horizontal, em que todas as pessoas mantêm contacto visual, foi escolhida a sala 242 do Colégio do Espírito Santo da Universidade de Évora para o efeito. A sala tem uma disposição horizontal, em “O” e dispõe de equipamento de gravação áudio e vídeo, nomeadamente, microfone individual incorporado na mesa, o que determinou sobremaneira a facilidade e qualidade do registo. Sendo que os grupos focais se realizaram em contexto pandémico gerado pelo vírus SARS-CoV-2, a opção por esta sala teve também em consideração a possibilidade de garantir todas as regras de segurança exigidas em face da situação epidemiológica de então, salvaguardando, designadamente, o

⁶ Originalmente disponível em URL: <https://forms.gle/gHXmzYXsTRU8WVfM6>, cf. Anexo II.

⁷ Originalmente disponível em URL: <https://forms.gle/aBSoo2wE9D68NS5y8>, cf. Anexo II.



distanciamento dentro da sala, arejamento e a existência de uma solução desinfetante. Adicionalmente, foi solicitado aos e às participantes que levassem máscara de proteção individual.

No total foram realizadas 5 sessões e auscultadas 40 pessoas. Com exceção da sessão organizada com pessoal dirigente, as sessões atraíram mais participantes do sexo feminino que masculino, designadamente, 24 contra 16. Esta diferença foi mais notória no grupo organizado com pessoal afeto à carreira docente e de investigação e menos acentuada entre o pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação. As sessões tiveram uma duração média de aproximadamente 94 minutos (Tabela 2).

Tabela 2 - Organização dos grupos focais

Grupo focal	Categoria	Participantes	H/M	Moderação	Dia	Duração
#1	Pessoal afeto à carreira docente e de investigação	8	2/6	Rosalina Costa (M) + Sara Carvalho (O)	5.julho.2021	01:56:00 ⁸
#2	Pessoal afeto à carreira docente e de investigação	9	3/6	André Carmo (M) + Luís Sousa (M) + Sara Carvalho (O)	5.julho.2021	01:37:12
#3	Pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação	7	3/4	Rosalina Costa (M) + Sara Carvalho (O)	6.julho.2021	01:25:51
#4	Estudantes	9	3/6	Clarinda Pomar (M) + Sara Carvalho (O)	7.julho.2021	01:38:10
#5	Dirigentes	7	5/2	Rosalina Costa (M) + Sara Carvalho (O)	8.julho.2021	01:13:16
Total		40	16/24		Média	1:34:06

Fonte: Elaboração própria.

Os grupos focais foram moderados por membros do grupo de trabalho constituído no âmbito do Gabinete de Igualdade de Género, coadjuvados pela estudante associada ao Gabinete, a quem coube, entre outras, a tarefa de registar notas observacionais. Para o efeito foi elaborado um mapa da sala (Anexo III), o que permitiu, para cada grupo focal, apontar a disposição das pessoas participantes e aspetos considerados relevantes da interação desenvolvida, quer em termos de sequência das intervenções, quer em termos de formas e conteúdo dessa mesma intervenção.

A organização da sessão desenrolou-se em três fases. Numa fase introdutória foram apresentadas as pessoas responsáveis pela moderação e dadas as boas-vindas ao grupo. Foram também enunciados os objetivos específicos da sessão no contexto mais amplo das atividades do grupo de trabalho, apresentadas por ordem alfabética as pessoas participantes, explicitada a organização da sessão e relembrados os termos do consentimento informado, em regra já manifestado

⁸ Um corte temporário de energia no edifício obrigou a uma paragem na sessão e retoma com recurso a gravação áudio via *smartphone*.



previamente através do preenchimento da declaração digital. Nos casos em que, excepcionalmente, tal não aconteceu, foi entregue um documento em papel, que foi assinado e devidamente arquivado pela equipa de investigação. A segunda fase constituiu a parte central do grupo focal. Aí, um a um, foram apresentados os cinco temas em discussão e solicitadas respostas e reações por parte do grupo. Por fim, a terceira e última fase compreendeu os agradecimentos e encerramento da sessão.

Mediante autorização prévia, os grupos focais foram gravados em vídeo e, posteriormente, alvo de uma transcrição integral, *verbatim*. A preparação dos meios técnicos de gravação foi assegurada pelos Serviços de Informática da Universidade de Évora. A transcrição foi assegurada pela estudante associada ao grupo de trabalho, com recurso ao *software* Express Scribe Transcription Software, NCH® (versão *trial*), após a qual os registos originais foram destruídos.

Para a análise dos grupos focais foi desenvolvida uma análise qualitativa de conteúdo, de tipo categorial e formal. Orientada pelas questões de investigação, esta análise permitiu a exploração do *corpus* tendo em vista a identificação dos principais temas que estruturam o discurso em torno das problemáticas em análise. Os dados foram explorados com recurso ao *software* qualitativo de dados NVivo12, ©QSR International (licença da Universidade de Évora). A apresentação de resultados segue a forma de uma narrativa contextualizada, onde excertos das narrativas são apresentados na associação direta com as categorias em que se inserem as pessoas que as verbalizaram. Apesar de representar um grande volume de informação no corpo deste relatório, a opção pela apresentação dos dados desta forma foi tomada pela importância de, no quadro do paradigma qualitativo, procurar a contextualização dos dados por relação com o material original e, ao mesmo tempo, dar conta da riqueza e complexidade do material recolhido nesta fase.

Aquando da obtenção de consentimento foi pedida explicitamente a autorização para utilizar transcrições diretas das intervenções orais associadas ao nome e cargo (se aplicável) ou, em alternativa, a autorização para a utilização de transcrições diretas das intervenções orais, mas de forma anónima, isto é, sem que fosse feita qualquer associação ao nome e cargo (se aplicável). No total, 36 pessoas optaram pela primeira hipótese e 4 pela segunda. Tendo em conta a diversidade de consentimentos expressos, foi decisão da equipa de investigação não incluir qualquer referência nominal aquando da apresentação de excertos, mas apenas a indicação do grupo focal de origem. Uma listagem organizada por ordem alfabética de todas as pessoas que integraram os grupos focais é apresentada em anexo (Anexo III), por se considerar que esta solução é a que permite conciliar de forma mais harmoniosa o respeito pelo consentimento fornecido para a participação nos grupos focais e, simultaneamente, a confidencialidade dos dados recolhidos. Adicionalmente, aquando da apresentação de excertos dos grupos focais, o conjunto de caracteres [###] foi utilizado para ocultar referências nominais a pessoas, lugares ou eventos que poderiam comprometer o anonimato.

4. Inquérito por Questionário

4.1 Apresentação e construção do inquérito por questionário

A fim de completar o diagnóstico de igualdade de género na Universidade de Évora e adensar os resultados obtidos, quer através da análise documental, quer através do *quiz* e dos grupos focais, o Gabinete lançou um inquérito por questionário ao conjunto de pessoal afeto à carreira docente e de investigação da Universidade de Évora. O inquérito por questionário caracteriza-se por ser um instrumento composto por questões eminentemente fechadas e particularmente adaptado a



populações numerosas, permitindo uma recolha de dados relativamente rápida e em extensão mais que em profundidade.

Tomando como ponto de partida as questões e objetivos de investigação e analisados inquéritos utilizados para propósitos semelhantes, foi elaborado um modelo de análise que contempla, para cada uma das problemáticas consideradas, dimensões e indicadores específicos (Anexo IV). O modelo de análise desempenha um papel fundamental no desenho de um inquérito por questionário, razão pela qual particular atenção foi colocada na relação entre indicadores e questões. Antecipando a construção de um inquérito por questionário eletrónico, de tipo autoadministrado, foi também preocupação da equipa de investigação elaborar um instrumento de recolha de dados simples, intuitivo e que não exigisse muito tempo de preenchimento.

O questionário foi construído na plataforma *LimeSurvey* (versão 3). Os Serviços de informática da Universidade de Évora disponibilizam a ferramenta de desenvolvimento e aplicação de inquéritos *online LimeSurvey* para toda a comunidade académica através de endereço alojado nos servidores da Universidade de Évora (<https://survey.uevora.pt/admin>). As configurações gerais da plataforma são da responsabilidade dos Serviços de Informática da Universidade de Évora e a sua utilização pressupõe o acesso através de dados específicos de utilizador/a, que são os mesmos que dão acesso ao Sistema de Informação Integrado da Universidade de Évora.

Um pré-teste do questionário foi realizado entre os membros da equipa de investigação com reencaminhamento a pessoal afeto à carreira docente e de investigação em outras instituições de ensino superior para *feedback*. As observações recebidas permitiram aferir a adequabilidade de algumas questões aos objetivos do diagnóstico, adaptar a formulação de questões, incluir ou suprimir questões e categorias e ajustar a estrutura do instrumento, tornando-o mais intuitivo e dinâmico para resposta em suporte eletrónico. Foram também efetuados testes diversos de modo a garantir a usabilidade do questionário em diversos dispositivos eletrónicos e diferentes soluções de *software*.

O guião de questionário final contempla um total de 51 questões, distribuídas por cinco secções: I. Caracterização sociodemográfica, II. Caracterização socioprofissional, III. Histórico da carreira académica, aspirações e desenvolvimento profissional, IV. Conciliação entre vida pessoal e a vida profissional e V. Clima organizacional quanto à diversidade e igualdade de género. O guião termina com o pedido de resposta a duas questões abertas, uma sobre sugestões de medidas promotoras de igualdade de género que a Universidade de Évora poderia adotar e a outra sobre comentários adicionais sobre o tema da igualdade de género na Universidade (Anexo IV).

4.2 Disseminação, tratamento e análise de dados

O inquérito por questionário “Igualdade de Género na Universidade de Évora. Realidades, desafios e oportunidades” (IQ-IGUÉv) esteve disponível para preenchimento *on-line*, individual e anónimo, por parte de pessoal afeto à carreira docente e de investigação na Universidade de Évora durante o Verão de 2021. A opção por esta época do ano para lançamento do inquérito foi fortemente condicionada pela mais-valia de apoiar a construção do inquérito em alguns dados exploratórios obtidos nas fases anteriores de recolha de dados, designadamente nos grupos focais, cuja operacionalização ficou concluída apenas na semana de 5 a 9 de julho. No conjunto, a equipa de investigação avaliou positivamente a estratégia de disseminação do inquérito por questionário e não crê que o período de férias tenha influenciado negativamente a recolha de dados, já que mais de metade da população participou do estudo.



A opção escolhida para a disseminação do questionário foi a de privilegiar o convite individual à participação no questionário, recorrendo para isso à criação de códigos individuais de convite (*tokens*). Este procedimento pareceu-nos o mais ajustado porque dispondo de uma lista institucional de *e-mail* de pessoal afeto à carreira docente e de investigação na Universidade de Évora, seria possível enviar convites personalizados e, ademais, garantir que os eventuais "lembretes" ou "recordatórias" seriam enviados apenas para os/as participantes que efetivamente ainda não tivessem submetido o questionário. Para o efeito, foi solicitada aos serviços competentes uma base de dados com nome e *e-mail* do total de pessoal afeto à carreira docente e de investigação da Universidade de Évora. Os dados solicitados aos serviços destinaram-se única e exclusivamente aos fins apresentados, sendo que na sua ação o Gabinete para a Igualdade de Género procurou sempre aderir 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.

De referir que a criação de convites individuais aleatórios (*tokens*) é feita automaticamente pela ferramenta *LimeSurvey* a partir dos *e-mails* institucionais. A ferramenta gera automática e aleatoriamente um código de convite individual para cada *e-mail*, porém, não existe uma associação entre códigos individuais e respostas. Deste modo, um questionário que utiliza *tokens* pode garantir respostas anónimas já que existe de facto uma associação entre *e-mails* e *tokens*, mas não entre *tokens* e o conteúdo das respostas. Isto mesmo nos é assegurado pela plataforma em opção que explicitamente foi selecionada. Consequentemente, a página inicial de apresentação do questionário contém antes do pedido de fornecimento de consentimento a informação explícita de dissociação entre códigos individuais e respostas.⁹

O endereço geral de acesso ao questionário atesta que o mesmo está alojado nos servidores da Universidade de Évora, como aliás se infere da inclusão de "uevora" no URL¹⁰. Este endereço "aloja o questionário", porém, o mesmo está inacessível para participação "livre". A cada pessoa convidada foi enviado um endereço único, que respeita a um código individual particular com inclusão da palavra "token"¹¹.

Para o envio dos *tokens* foi utilizado um texto de solicitação de participação com o assunto "Convite para participar num inquérito | Igualdade de Género na Universidade de Évora. Realidades, desafios e oportunidades", tendo este sido enviado automaticamente com indicação do remetente "Reitoria da Universidade de Évora <pro-soc@reitoria.uevora.pt>". Uma primeira mensagem foi enviada a 21 de julho de 2021. Foram depois efetuados dois lembretes personalizados e automáticos, nos dias 10 e 31 de agosto, o primeiro com o assunto "Lembrete para participar num inquérito | Igualdade de Género na Universidade de Évora. Realidades, desafios e oportunidades" e o segundo com o assunto "Última chamada | Igualdade de Género na Universidade de Évora. Realidades, desafios e oportunidades". Como estratégia adicional, para conseguir uma maior participação, imediatamente antes desta "última chamada", a 30 de agosto, foi enviada uma mensagem automática com o assunto "Aproximação do fecho do questionário | Igualdade de Género na Universidade de Évora. Realidades, desafios e oportunidades". Esta mensagem funcionou como um estímulo adicional à resposta por parte das pessoas que até essa data ainda não tinham participado no estudo. A opção

⁹ Como refere: "Este inquérito é anónimo. O registo das respostas ao inquérito não contém qualquer informação sobre a sua identidade, exceto se alguma pergunta do inquérito solicitar alguma identificação e a fornecer. Se usou um código para aceder a este inquérito este código não será guardado junto com as suas respostas. O código é gerido numa base de dados separada e apenas é utilizado pelo programa para registar que concluiu o inquérito. Não há forma de relacionar os códigos dos convidados a participar no inquérito com as respostas dadas." (Anexo IV).

¹⁰ Acesso condicionado a partir de URL: <https://survey.uevora.pt/index.php/216658?newtest=Y&lang=pt>, cf. Anexo IV.

¹¹ O endereço seguinte é um exemplo de um *token* enviado: <https://survey.uevora.pt/index.php/216658?token=GnypEdX2kqEUPUI&lang=pt>



foi a de endereçar uma mensagem mais pessoal e assinada diretamente pela Pró-Reitora, que nesse tom se dirigiu a eventuais respondentes¹².

A participação no questionário pressupôs o consentimento expresso, livre e esclarecido mediante a apresentação prévia do estudo (Anexo IV). O questionário teve bastante adesão, sendo que apenas seis pessoas manifestaram expressamente a recusa de participação.

Após o encerramento da plataforma seguiu-se uma fase de exportação e limpeza da base de dados. Inicialmente foram contabilizadas 447 respostas sobre o total de 727 convites enviados. No final, foram excluídas as respostas em branco e aquelas que apresentavam uma taxa de preenchimento inferior a 60% (secção III), sendo que a taxa de resposta ficou estabilizada em 53,37% (Tabela 3).

Tabela 3 – Convites enviados e respostas ao inquérito por questionário

	V.A	%
Convites enviados	727	100
Respostas	447	61,5
Recusas de participação	6	0,8
Respostas completas	357	49,1
Respostas validadas para análise	388	53,37

Fonte: Elaboração própria.

A obtenção de uma taxa global de resposta de 53,37% parece ser uma manifestação clara do interesse que o inquérito por questionário colheu junto do pessoal afeto à carreira docente e de investigação na Universidade de Évora e, só por si, constitui um resultado de investigação merecedor de destaque e análise posterior.

Observando a distribuição das respostas obtidas por sexo e carreira de acordo com a base de dados que serviu para o envio de convites (N=727), verifica-se a feminização da amostra relativamente à população (49,66% e 58,11%, respetivamente entre carreira docente e carreira de investigação). De referir ainda que a taxa de resposta entre o pessoal afeto à carreira de investigação foi bastante

¹² "Caro/a Colega [###], Estimo que se encontre bem. Tomo a liberdade de me dirigir pessoalmente para recordar que estamos prestes a fechar o inquérito por questionário que lançámos no final de julho sobre igualdade de género na Universidade de Évora, aqui: [###]. Nas próximas horas receberá uma última chamada para participação no inquérito. Gostaria de sublinhar que o envio de lembretes é feito de forma automática através da plataforma *LimeSurvey*. Assim, apesar de as mensagens recordatórias seguirem de forma personalizada, não existe associação entre códigos individuais e respostas. Receberá uma última chamada para participação se, e apenas se, ainda não respondeu ao questionário. Pode acontecer que tenha iniciado o preenchimento do questionário e por alguma razão não o tenha concluído. Se for este o caso, bastará clicar na opção "carregar inquérito não terminado" que surgirá no canto superior direito do ecrã. Bastará então clicar nessa informação, avançar o questionário e no final "submiter". O questionário "Igualdade de Género na Universidade de Évora. Realidades, desafios e oportunidades" é promovido no âmbito das atividades desenvolvidas pelo Gabinete para a Igualdade de Género. A nossa expectativa é a de tão breve quanto possível voltarmos à academia com a apresentação pública dos resultados do diagnóstico em curso. Sabemos que auscultar as pessoas e conhecer as suas experiências é determinante para traçar um retrato mais detalhado e equacionar ações ajustadas, garantindo, por essa via, o funcionamento de instituições mais inclusivas, abertas e democráticas, que assegurem um acesso justo e não discriminatório. Agradeço muito a participação e reitero a disponibilidade para qualquer dúvida ou questão que entenda colocar-nos. Com os meus melhores cumprimentos e agradecimentos, Rosalina Pisco Costa, Pró-Reitora, pelo Grupo de Trabalho (Despacho n.º 119/2020).



superior à verificada entre o pessoal afeto à carreira docente, designadamente, 62,71% contra 48,93% (Tabela 4).

Tabela 4 – Distribuição da população e amostra do inquérito por questionário por carreira e sexo

Carreira	População/PDI					Amostra/Inquérito por Questionário					% Total
	F		M		Total	F		M		Total	
	V.A.	%	V.A.	%		V.A.	%	V.A.	%		
Docente	278	45,65	331	54,35	609	148	49,66	150	50,34	298	48,93
Investigação	63	53,39	55	46,61	118	43	58,11	31	41,89	74	62,71
Total	341	46,91	386	53,09	727	191	51,34	181	48,66	372*	51,17

* A amostra final do inquérito por questionário é 388. Para comparação com os dados da população este quadro contabiliza apenas a distribuição da amostra com respostas válidas por sexo e carreira.

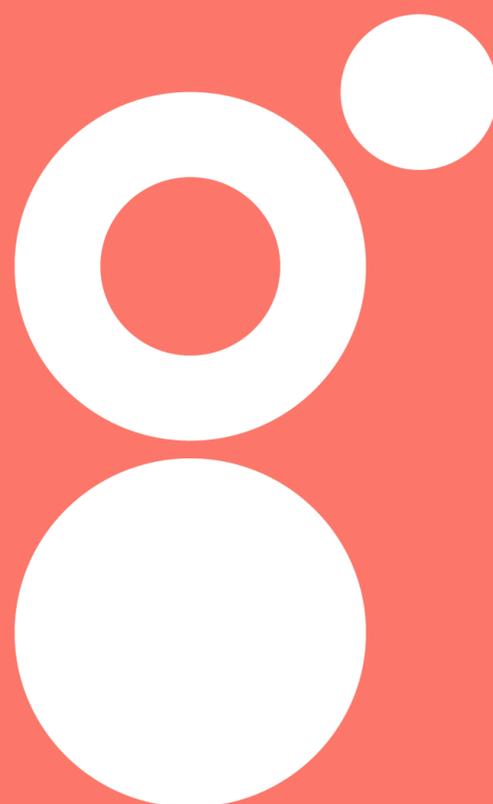
Nota: Os dados da população reportam a 2021-07-20.

Fonte: Elaboração própria com base em SIIUE e IQ - Igualdade de Género na Universidade de Évora. Realidades, desafios e oportunidades”.

Após a limpeza e codificação da base de dados, seguiu-se a análise estatística. Os dados foram analisados por meio de análise descritiva, univariada e bivariada, apoiada pelo software IBM® SPSS® Statistics, versão 24 (licença da Universidade de Évora). As questões abertas foram analisadas com recurso ao *software* qualitativo de dados NVivo12, ©QSR International (licença da Universidade de Évora). A representação gráfica foi elaborada com recurso ao Microsoft® Excel® para Microsoft 365 MSO, disponível mediante protocolo entre a Universidade de Évora e a Microsoft. As nuvens de palavras foram elaboradas com o apoio do *software* NVivo12 e da aplicação gratuita, disponível online, *Monkeylearn WordCloud Generator*¹³.

¹³ Disponível em URL: <https://monkeylearn.com/word-cloud/>





II. (In)Visibilidade de Género na Universidade de Évora: Diagnóstico Institucional

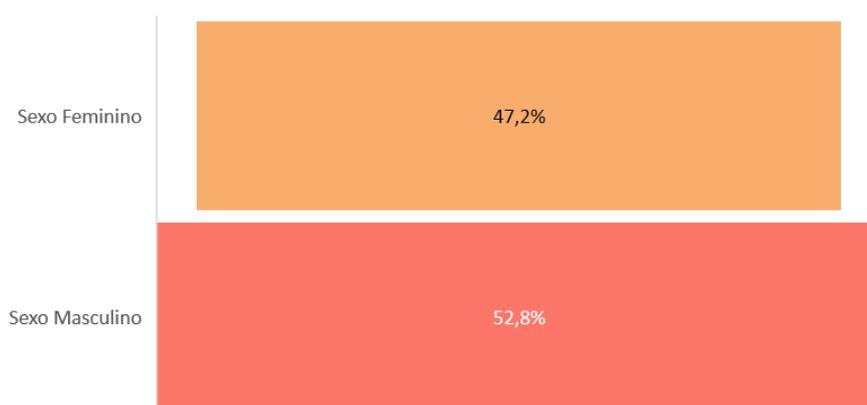
A. Indicadores institucionais

A.1 Comunidade académica: recursos, retenção e progressão

1. Pessoal Docente e de Investigação

1.1 Sexo e idade

No conjunto do pessoal afeto à carreira docente e de investigação observa-se que são mais os homens que as mulheres, em concreto, 52,8% são do sexo masculino e 47,2% do sexo feminino (Figura 1). Esta proporção é ligeiramente reforçada a favor dos homens entre o pessoal docente (54,5% do sexo masculino e 45,5% do sexo feminino), mas altera-se no caso do pessoal de investigação a favor das mulheres, já que, nesta carreira, 56,4% são do sexo feminino e 43,6% são do sexo masculino (Figura 1, Figura 2 e Figura 3).

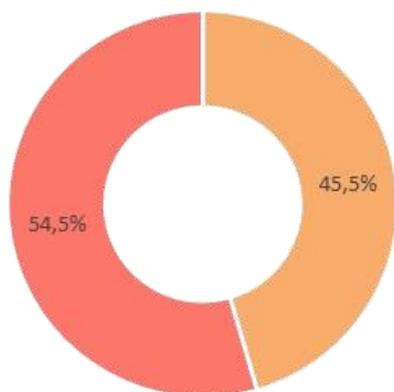


N = 670

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 1 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por sexo



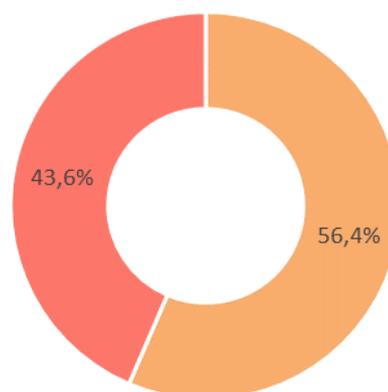


■ Sexo Feminino ■ Sexo Masculino

N = 569

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 2 - Repartição do pessoal afeto à carreira docente por sexo



■ Sexo Feminino ■ Sexo Masculino

N = 101

Figura 3 - Repartição do pessoal afeto à carreira de investigação por sexo

Um olhar mais atento sobre a repartição do pessoal afeto à carreira docente por sexo e idade permite concluir que a maior proporção de docentes do sexo masculino é transversal a todos os grupos etários considerados, chegando mesmo a 100% no grupo dos 20-29 anos (1 pessoa) e atingindo uma diferença máxima de 22 p.p. no grupo dos 30-39 anos (61% do sexo masculino e 39% do sexo feminino). A percentagem de homens diminui nos grupos etários mais elevados para atingir o valor mais baixo no grupo dos 50-59 anos, no qual 50,2% são do sexo masculino e 49,8% são do sexo feminino. Na carreira de investigação, o mesmo acontece, mas de modo inverso, ou seja, a maior proporção de mulheres é transversal a todos os grupos etários considerados. Neste caso, a maior diferença em pontos percentuais observada encontra-se no grupo etário dos 30-39 anos (69,7% do sexo feminino e 30,3% do sexo masculino). Os valores aproximam-se nos grupos etários intermédios, chegando mesmo aos 50/50 entre os 50-59, mas desequilibram no grupo etário mais elevado, dos 60 aos 70 anos, a favor dos homens, que aí representam 100% (2 pessoas) (Figura 4).





N = 670 (PD = 569, PI = 101)

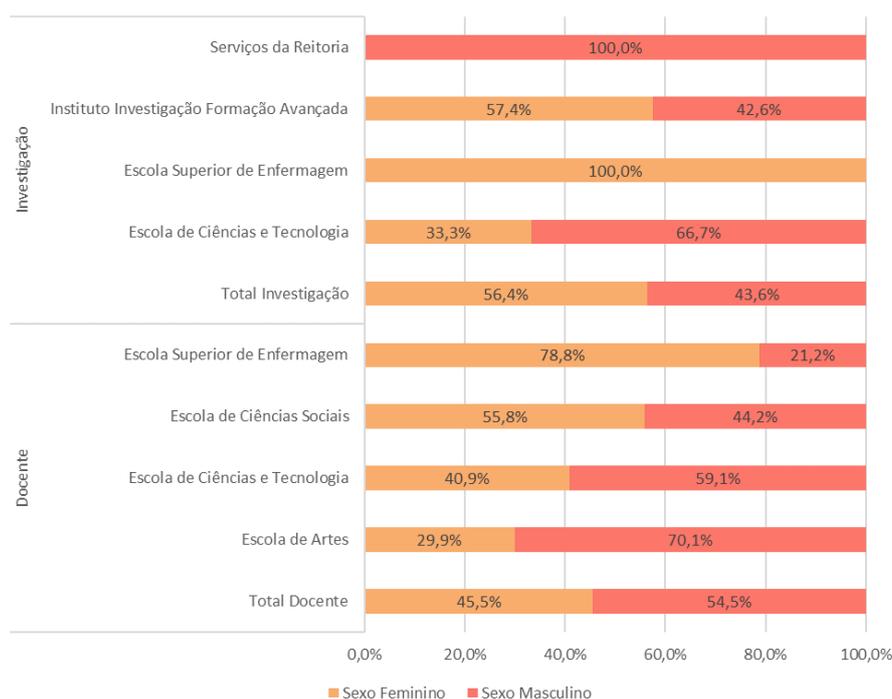
Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 4 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por sexo e idade

1.2 Unidade orgânica

Um olhar global sobre a repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por unidade orgânica dá conta de desequilíbrio, embora de forma ténue. Tomando por analogia o Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública (Lei n.º 26/2019, de 28 de março), segundo o qual se entende por limiar mínimo de representação equilibrada a proporção de 40% de pessoas de cada sexo nos diferentes cargos e órgãos, verifica-se que, no conjunto das oito unidades aqui consideradas, apenas três não registam uma representação equilibrada. Em concreto, ao nível da docência, verifica-se que a Escola de Artes regista uma sobrerrepresentação de homens (diferença de 40,2 p.p., 70,1% de homens docentes contra 29,9% de mulheres docentes) e, inversamente, a Escola Superior de Enfermagem regista uma sobrerrepresentação de mulheres (diferença de 57,6 p.p., 78,8% de mulheres docentes contra 21,2% de homens docentes). Já ao nível da investigação, a Escola de Ciências e Tecnologia é a unidade que regista o maior desequilíbrio com uma sobrerrepresentação de homens (diferença de 33,3 p.p., 66,7% de investigadores contra 33,3% de investigadoras). De notar ainda ao nível da investigação, que tanto a Escola Superior de Enfermagem como os Serviços da Reitoria registam uma representação exclusiva de um dos sexos (mulheres e homens, respetivamente), muito embora essa percentagem seja calculada por referência a apenas 2 pessoas (Figura 5).





N = 670

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

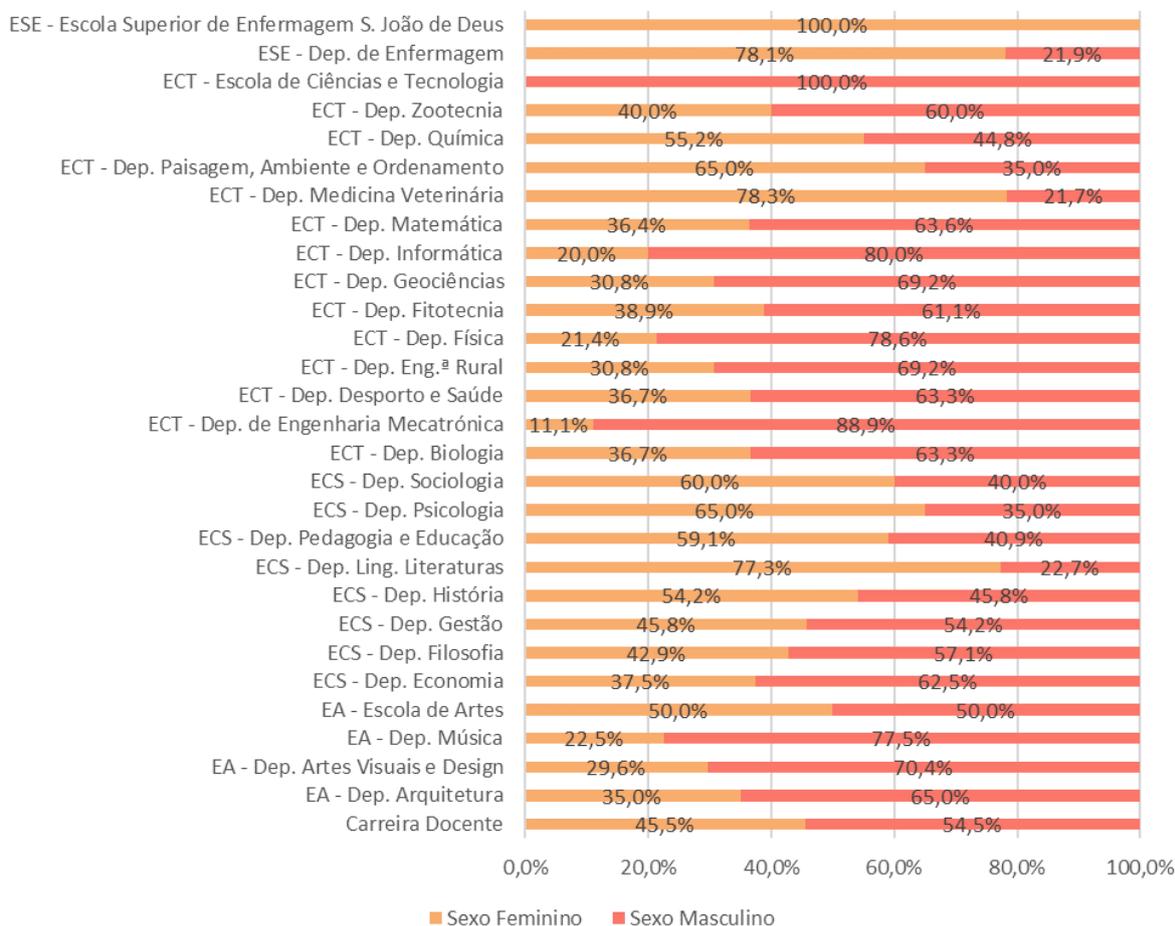
Figura 5 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por unidade orgânica e sexo

1.3 Área disciplinar, departamento/unidade

Muito embora os departamentos possam albergar áreas disciplinares secundárias diferentes das que lhe dão nome, a análise detalhada sobre a repartição do pessoal afeto à carreira docente por departamento e sexo permite verificar a segregação horizontal em termos de área disciplinar. No conjunto, verifica-se que nos departamentos onde a representação de um dos sexos é inferior a 40%, o sexo sobrerrepresentado é mais o masculino que o feminino (13 contra 5). Em concreto, os departamentos que registam uma maior percentagem de homens docentes são, por ordem decrescente, o Departamento de Engenharia Mecatrónica (diferença de 77,8 p.p., 88,9% de homens contra 11,1% de mulheres), Departamento de Informática (diferença de 60 p.p., 80% contra 20%), Departamento de Física (diferença de 57,1 p.p., 78,6% contra 21,4%), Departamento de Música (diferença de 55 p.p., 77,5% contra 22,5%), Departamento de Artes Visuais e Design (diferença de 40,7 p.p., 70,4% contra 29,6%), Departamento de Engenharia Rural e Departamento de Geociências (diferença de 38,5 p.p., 69,2% contra 30,8%), Departamento de Arquitetura (diferença de 30 p.p., 65% contra 35%), Departamento de Matemática (diferença de 27,3 p.p., 63,6% contra 36,4%), Departamento de Biologia e Departamento de Desporto e Saúde (diferença de 26,7 p.p., 63,3% contra 36,7%), Departamento de Economia (diferença de 25 p.p., 62,5% contra 37,5%) e Departamento de Fitotecnia (diferença de 22,2 p.p., 61,1% contra 38,9%). A contrário, os departamentos que registam uma maior percentagem de mulheres docentes são, por ordem decrescente, o Departamento de Medicina Veterinária (diferença de 56,5 p.p., 78,3% de mulheres contra 21,7% de homens), Departamento de Enfermagem (diferença de 56,3 p.p., 78,1% contra 21,9%), Departamento de Línguas e Literaturas (diferença de 54,5 p.p., 77,3% contra 22,7%), Departamento de Paisagem, Ambiente e Ordenamento e Departamento de Psicologia (diferença de



30 p.p., 65% contra 35%). Nos restantes departamentos a representação de um dos sexos regista percentagens superiores a 40%, sendo que os Departamentos de Gestão e de História são aqueles onde a representação entre homens e mulheres é mais equilibrada (diferença de 8,3 p.p.) (Figura 6).



N = 569

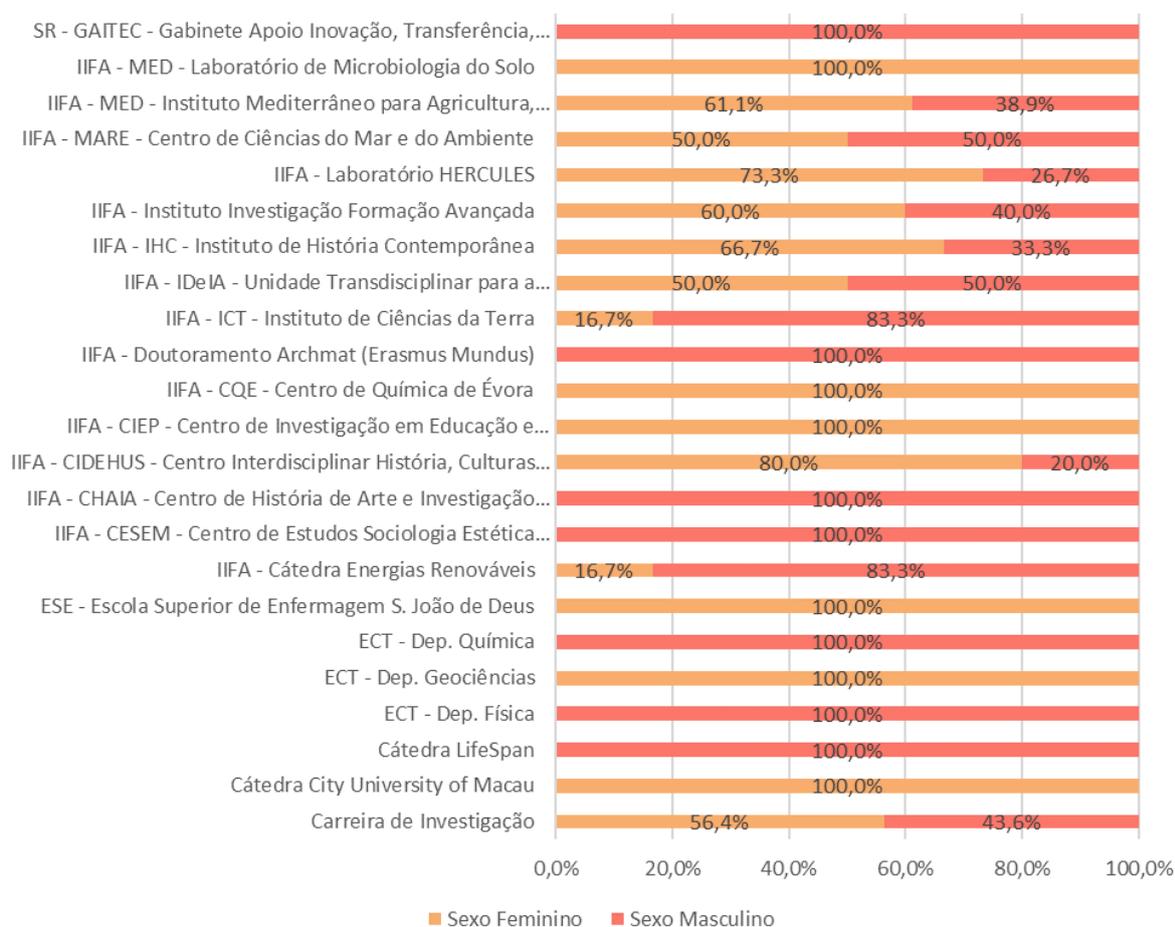
Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 6 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente por departamento e sexo

Relativamente ao pessoal afeto à investigação, e continuando a entender por limiar mínimo de representação equilibrada a proporção de 40% de pessoas de cada sexo nas diferentes unidades, verifica-se que, no conjunto das unidades onde a representação de um dos sexos é inferior a 40%, o sexo sobrerrepresentado é mais o feminino que o masculino (4 contra 2). Em concreto, as unidades que registam uma maior percentagem de mulheres que homens são, por ordem decrescente, o CIDEHUS - Centro Interdisciplinar História, Culturas e Sociedade (diferença de 60 p.p., 80% de investigadoras contra 20% de investigadores), o Laboratório HERCULES (diferença de 46,7 p.p., 73,3% contra 26,7%), o IHC - Instituto de História Contemporânea (diferença de 33,3 p.p., 66,7% contra 33,3%) e o MED - Instituto Mediterrâneo para Agricultura, Ambiente e Desenvolvimento (diferença de 22,2 p.p., 61,1% contra 38,9%). Quanto às unidades que registam uma maior percentagem de homens que de mulheres, estas são a Cátedra Energias Renováveis e o ICT - Instituto de Ciências da Terra (ambas a registar uma diferença de 66,7 p.p., 83,3% de



investigadores contra 16,7% de investigadoras). As unidades de investigação IDeIA - Unidade Transdisciplinar para a Investigação, Desenvolvimento e Inovação Aplicada e MARE - Centro de Ciências do Mar e do Ambiente registam uma representação igual de homens e mulheres. De notar, por fim, que a esmagadora maioria das unidades que surgem no gráfico como compostas exclusivamente por investigadores ou investigadoras devem esse valor percentual a apenas uma pessoa (Figura 7).



N = 101

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

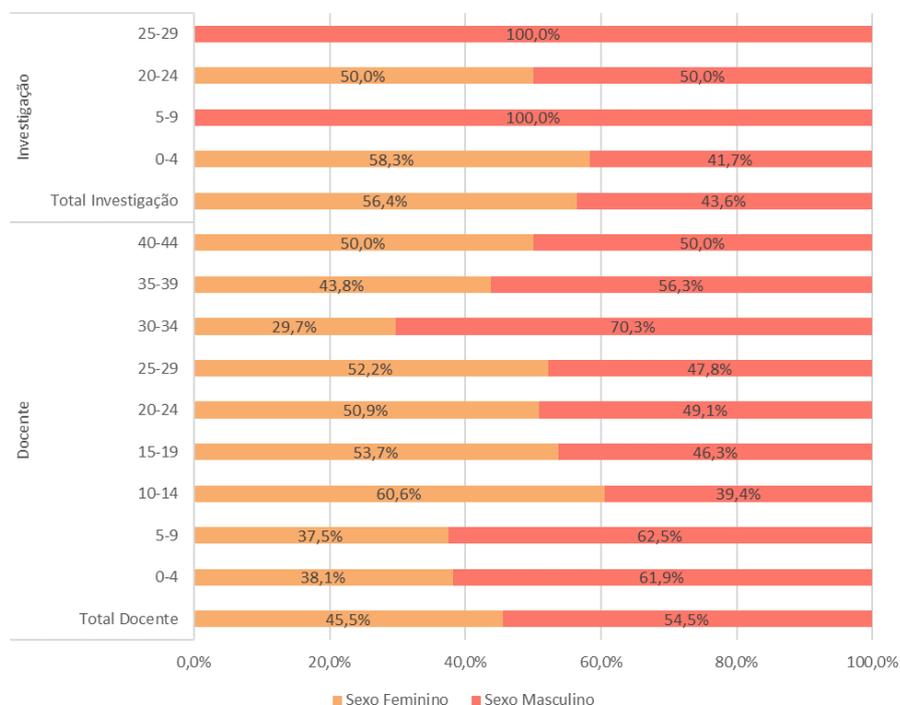
Figura 7 – Repartição do pessoal afeto à carreira de investigação por unidade e sexo

1.4 Antiguidade na carreira

Quanto à repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por antiguidade na carreira, a análise dos dados permite concluir que a carreira docente é menos equilibrada que a carreira de investigação. No conjunto, observa-se que o pessoal docente que está há mais anos na carreira, isto é, entre 40–44 anos a distribuição é equilibrada, com 50% de mulheres e 50% de homens. Nos intervalos seguintes (35–39 e 30–34 anos) observa-se uma maior representação masculina (56,3% e 70,3%, respetivamente), que inverte no intervalo dos 25–29 anos e se mantém até ao intervalo dos 10–14 anos. Nestes intervalos de antiguidade, a maior representação é sempre das mulheres: 52,2% entre 25–29 anos, 50,9% entre 20–24 anos, 53,7% entre 15–19 anos e 60,6%



entre 10-14 anos). Os intervalos mais recentes (0-4 e 5-9 anos) voltam a registrar uma sobrerrepresentação masculina. Em concreto, observa-se que na carreira docente as contratações mais recentes não têm assegurado a proporção de um dos sexos num mínimo de 40%: a proporção de mulheres que estão entre 0-4 anos na carreira é de 38,1% e de 37,5% para as que estão na carreira entre 5-9 anos. Uma proporção inferior encontra-se apenas entre o pessoal que está na carreira entre 30-34 anos. Deste, 29,7% são do sexo feminino e 70,3% do sexo masculino, sendo esta, aliás, a maior diferença entre os sexos registada em todas as categorias de antiguidade na carreira docente. Relativamente à carreira de investigação, importa observar que 95% das contratações têm até 4 anos. Destas, 58,3% são mulheres e 41,7% são homens. As contratações que sobejam, em número de 5, distribuem-se entre os intervalos de antiguidade maior. Não obstante os pequenos números das contratações que sobejam (total de 5), a sua análise permite concluir sobre uma maior representação de investigadores que investigadoras no passado (2 (100%) entre 5-9 anos, 1 (50%) entre 20-24 anos e 1 (100%) entre 25-29 anos) (Figura 8).



N = 670

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 8 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por antiguidade na carreira e sexo

1.4 Categoria profissional

A análise da categoria profissional do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por sexo permite confirmar a segregação vertical. Se entendermos por limiar mínimo de representação equilibrada a proporção de 40% de pessoas de cada sexo nas diferentes categorias verifica-se que no caso particular da carreira docente existe desequilíbrio em todas as categorias profissionais que envolvem a prova de agregação, sendo que em todas essas as mulheres estão sub-representadas.



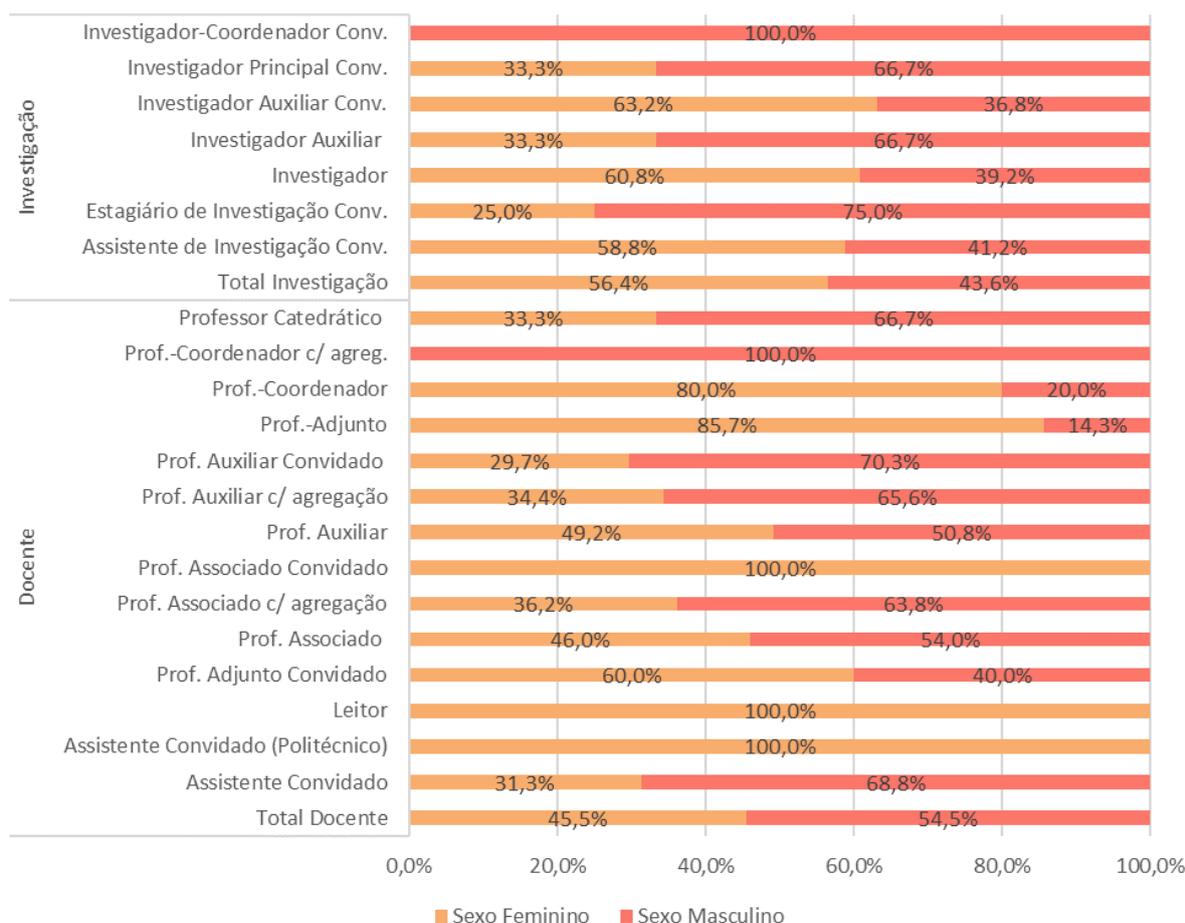
Em concreto, isso acontece no caso de professor/a auxiliar com agregação, onde as mulheres representam 34,4% de mulheres e os homens 65,6%, mas também no caso de professor/a associado/a com agregação (36,2% de mulheres contra 63,8% de homens) e professor/a catedrático/a (33,3% de mulheres contra 66,7% de homens). Entre o pessoal docente, as situações de sub-representação masculina surgem associadas à carreira de pessoal docente do ensino superior politécnico, o que no caso da Universidade de Évora coincide com o pessoal afeto à Escola Superior de Enfermagem onde, como vimos, existe uma sobrerrepresentação de mulheres. Aí, 14,3% são professores adjuntos contra 85,7% de professoras adjuntas e 20% são professores coordenadores contra 80% de professoras coordenadoras. De assinalar também uma sub-representação das mulheres na maior parte das categorias que envolvem contratação com recurso à figura de docente convidado/a: entre os/as assistentes convidados/as as mulheres representam 31,3% e entre os/as professores auxiliares convidados/as, 29,7%. A contrário, as mulheres representam 100% (3) no caso dos/as assistentes convidados/as (politécnico), o que coincide, como já vimos, com a Escola da Enfermagem, e 100% (1) são leitoras e professoras associadas convidadas. Observa-se ainda que a categoria mais elevada na carreira de pessoal docente do ensino superior politécnico é ocupada por um homem (professor coordenador com agregação, 100%) (Figura 9).

A observação da repartição do pessoal afeto à carreira de pessoal docente do ensino superior universitário sem e com desagregação por realização de provas de agregação e sexo é particularmente elucidativa sobre o efeito desta prova no afastamento percentual entre homens e mulheres nas diferentes categorias profissionais (e.g. professor/a auxiliar com agregação, professor/a associado/a com agregação e professor/a catedrático/a) (Figura 10 e Figura 11).

Quanto ao pessoal afeto à carreira de pessoal docente do ensino superior politécnico, a mesma observação da repartição sem e com desagregação por realização de provas de agregação e sexo é ainda mais elucidativa sobre o efeito desta prova no afastamento percentual entre homens e mulheres no topo da carreira. Como já notado anteriormente, apesar de a Escola Superior de Enfermagem registar uma sobrerrepresentação de mulheres (diferença de 57,6 p.p., 78,8% de mulheres docentes contra 21,2% de homens docentes), a categoria mais elevada na carreira de pessoal docente do ensino superior politécnico é ocupada por um homem (professor coordenador com agregação, 100%) (Figura 12 e Figura 13).

No caso particular da carreira de investigação, as situações de desequilíbrio parecem menos evidentes. Por um lado, observa-se que os casos de sub-representação de um dos sexos estão relativamente próximos dos 40% e referem-se, em concreto, à sub-representação masculina na categoria de investigador/a (39,2% de homens contra 60,8% de mulheres) e na categoria de investigador/a auxiliar convidado/a (36,8% de homens contra 63,2% de mulheres). As situações de sub-representação feminina (estagiário/a de investigação convidado/a, investigador/a auxiliar e investigador/a principal convidado/a), embora registem um desequilíbrio a favor dos homens (75%, 66,7% e 66,7%, respetivamente), dizem respeito a pequenos números (total de 4, 6 e 3, investigadores/as, respetivamente) (Figura 9).

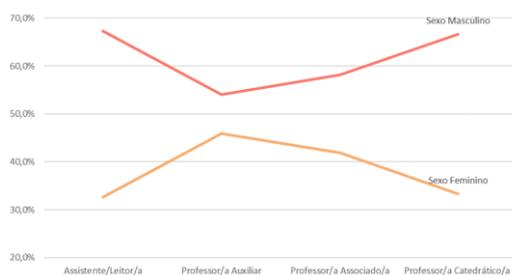




N = 670

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

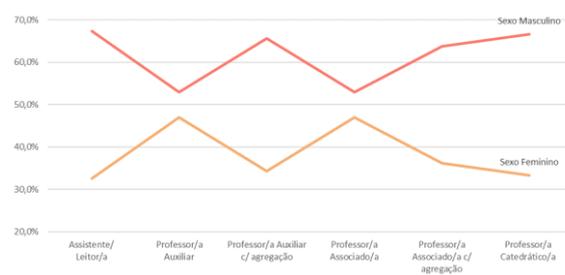
Figura 9 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por categoria profissional e sexo



Casos Válidos = 536

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

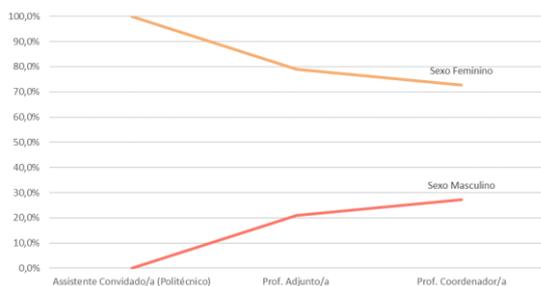
Figura 10 – Repartição do pessoal afeto à carreira de pessoal docente do ensino superior universitário e sexo



Casos Válidos = 536

Figura 11 – Repartição do pessoal afeto à carreira de pessoal docente do ensino superior universitário, desagregado por realização de provas de agregação e sexo

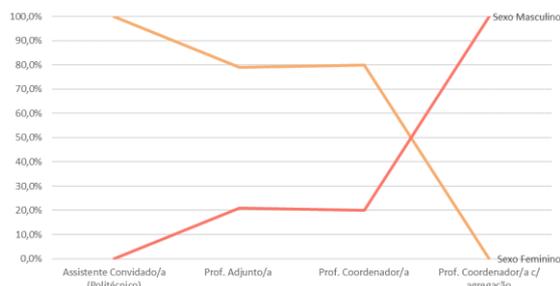




Casos Válidos = 33

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 12 – Repartição do pessoal afeto à carreira de pessoal docente do ensino superior politécnico e sexo



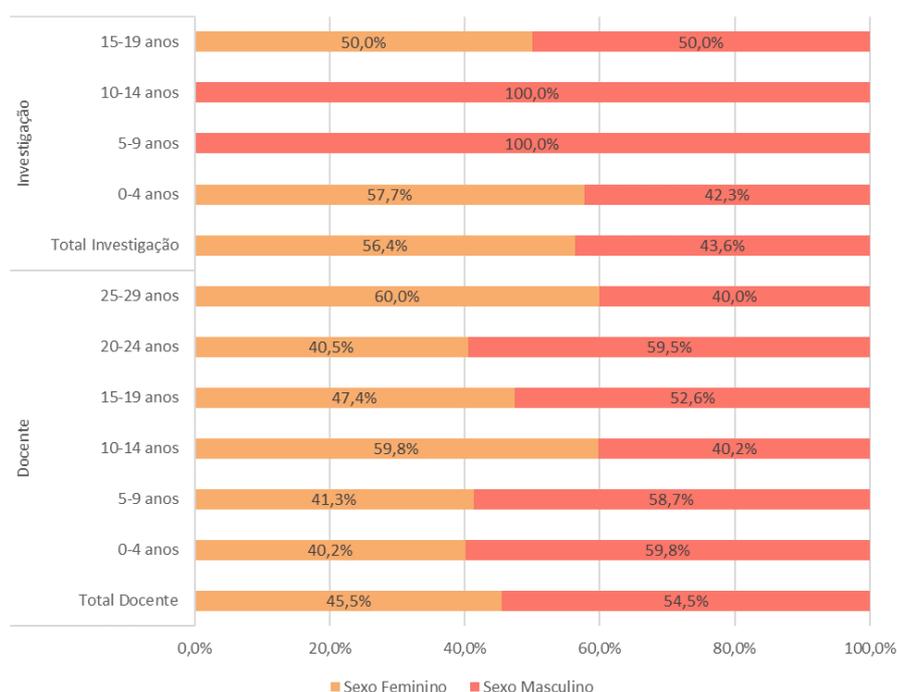
Casos Válidos = 33

Figura 13 – Repartição do pessoal afeto à carreira de pessoal docente do ensino superior politécnico, desagregado por realização de provas de agregação e sexo

1.6 Antiguidade na categoria profissional

A análise da repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por antiguidade na categoria profissional e sexo permite concluir sobre um relativo equilíbrio entre sexos, já que, independentemente da carreira e em todos os intervalos considerados, a proporção de um dos sexos é sempre superior a 40%. Excetuam-se alguns intervalos de antiguidade na carreira de investigação onde a representação masculina é de 100% (5-9 e 10-14 anos), mas estes casos reportam a totais de apenas 1 investigador. No cômputo geral, verifica-se que são mais as mulheres que os homens (60% contra 40%) quem está há mais tempo na categoria (25-29 anos), todavia, esta percentagem é calculada sobre um total de apenas 5 pessoas. De notar que 96% do pessoal afeto à carreira de investigação está na categoria entre 0-4 anos, o que se explica pela sua recente entrada na carreira, como observado na secção anterior (Figura 14).





N = 670

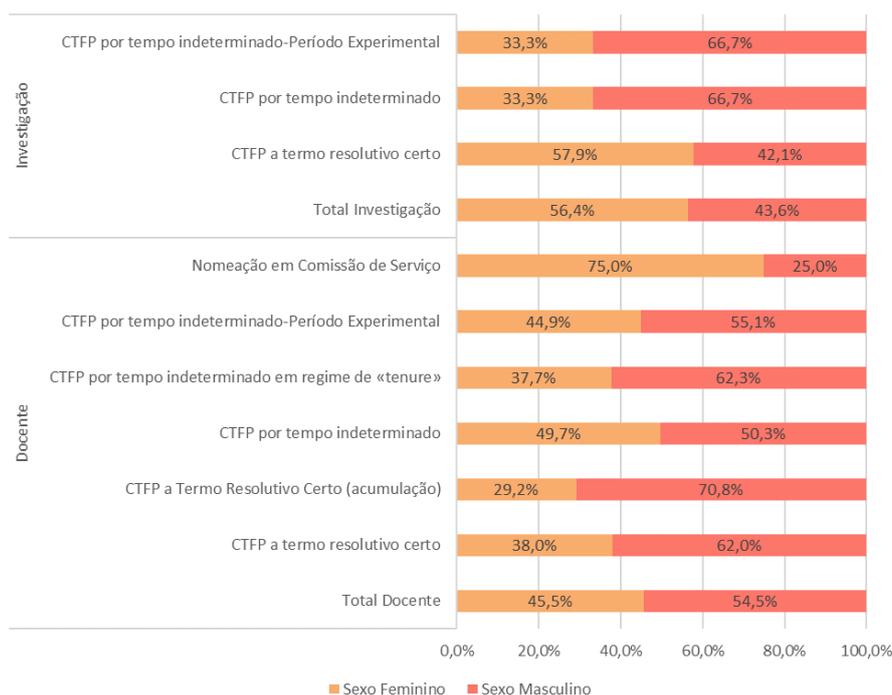
Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 14 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por antiguidade na categoria profissional e sexo

1.7 Vínculo contratual

No que diz respeito à repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por vínculo contratual, a análise dos dados permite concluir que são mais as mulheres que os homens que se encontram em situações de vulnerabilidade contratual. Na carreira docente, 38% das mulheres contra 62% dos homens têm um CTFP a termo resolutivo certo e 29,2% contra 70,8% têm um CTFP a termo resolutivo certo (acumulação). Está também abaixo dos homens a percentagem de mulheres com um CTFP por tempo indeterminado em regime de «tenure» (37,7% contra 62,3%). A contrário, são menos os homens que as mulheres com nomeações em comissões de serviço (25% contra 75%). Relativamente à carreira de investigação, são os CTFP por tempo indeterminado os que registam uma menor proporção de mulheres, designadamente 33,3% no CTFP por tempo indeterminado e CTFP por tempo indeterminado – Período Experimental. Nas restantes tipologias de vínculo contratual não se observam proporções de um dos sexos inferiores a 40% (Figura 15).





N = 670

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

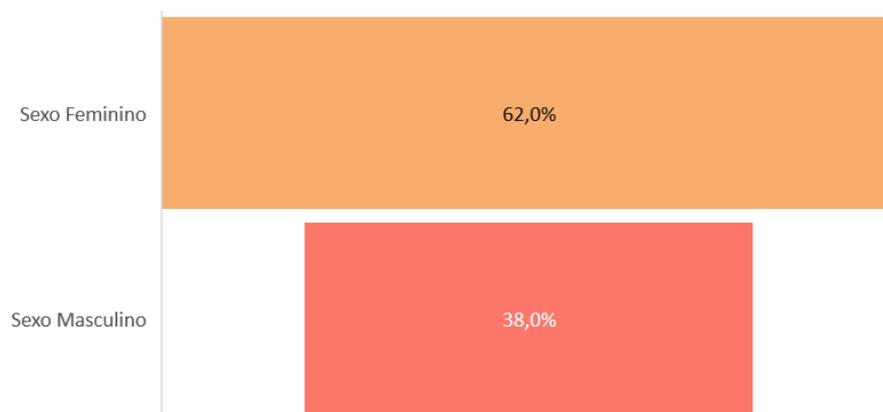
Figura 15 – Repartição do pessoal afeto à carreira docente e de investigação por vínculo contratual e sexo

2. Pessoal Não Docente

2.1 Sexo e idade

A desagregação dos dados relativos ao pessoal não docente distingue “bolseiros”, “dirigentes” e “não docentes”, num total de 576 trabalhadores e trabalhadoras. No conjunto, observa-se que são mais as mulheres que os homens que compõem o pessoal não docente, em concreto, 62% são do sexo feminino e 38% do sexo masculino (Figura 16). Esta proporção é reduzida com maior aproximação entre mulheres e homens no caso dos/as bolseiros/as (51,5% do sexo feminino e 48,5% do sexo masculino), mas acentua-se entre os/as dirigentes (64,9% do sexo feminino e 35,1% do sexo masculino), e mais especialmente entre o restante pessoal não docente, onde os valores atingem os 66,2% para o sexo feminino e 33,8% para o sexo masculino (Figura 16, **Erro! A origem da referência não foi encontrada.** Figura 17, Figura 18 e Figura 19).

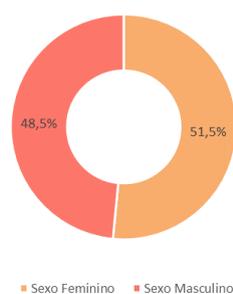




N = 576

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

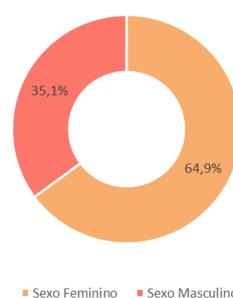
Figura 16 – Repartição do pessoal não docente por sexo



N = 163

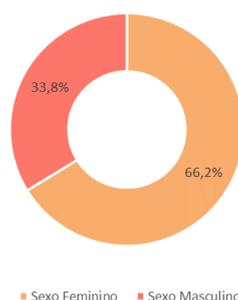
Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 17 – Repartição do pessoal bolseiro por sexo



N = 37

Figura 18 – Repartição do pessoal dirigente por sexo



N = 376

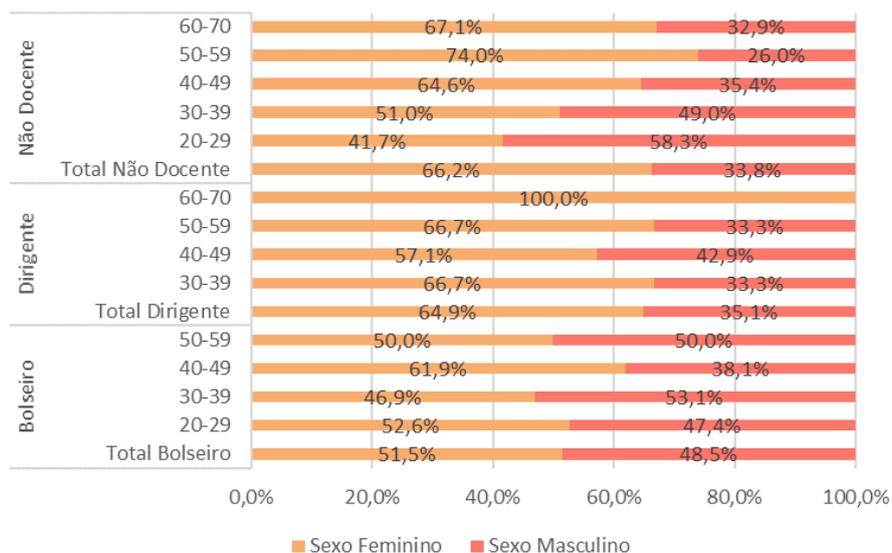
Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 19 – Repartição do pessoal não docente por sexo

Um olhar mais atento sobre a repartição do pessoal não docente por sexo e idade permite concluir que a maior proporção de mulheres é transversal à maioria dos grupos etários considerados, chegando mesmo a 100% entre os dirigentes no grupo dos 60-70 anos (2 pessoas) e atingindo uma diferença máxima de 47,9 p.p. entre os não docentes no grupo dos 50-59 anos (74% do sexo



feminino e 26% do sexo masculino). Tomando como limiar mínimo de representação equilibrada a proporção de 40% de pessoas de cada sexo nos diferentes grupos etários, verifica-se desequilíbrio a favor das mulheres entre os bolsseiros no grupo etário dos 40-49 anos (38,1% do sexo masculino e 61,9% do sexo feminino), entre os dirigentes no grupo etário dos 30-39 e dos 50-59 anos (ambos com 33,3% do sexo masculino e 66,7% do sexo feminino) e entre os não docentes nos grupos etários mais velhos (no grupo etário dos 40-49 anos, 35,4% do sexo masculino e 64,6% do sexo feminino, no grupo etário dos 50-59 anos, 26% do sexo masculino e 74% do sexo feminino e no grupo etário dos 60-70 anos, 32,9% do sexo masculino e 67,1% do sexo feminino) (Figura 20).



N = 576 (ND = 376, D = 37, B = 163)

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 20 – Repartição do pessoal não docente por sexo e idade

2.2 Escolaridade

No conjunto das três categorias que compõem o pessoal não docente, é entre os bolsseiros e os dirigentes que existe maior equilíbrio em termos de escolaridade, por sexo. Tomando por limiar mínimo de representação equilibrada a proporção de 40% de pessoas de cada sexo nos diferentes graus de escolaridade, verifica-se que entre os bolsseiros, apenas as habilitações de licenciatura e bacharelato registam desequilíbrios de nota. Em concreto, entre os/as bolsseiros/as, as mulheres licenciadas representam menos de 40% do total (38,9% contra 61,1%), enquanto ao nível do bacharelato são mais as mulheres que os homens a deter esta habilitação escolar (70,6% contra 29,4%). No caso do pessoal dirigente, é também ao nível da licenciatura que se regista o maior desequilíbrio, embora inverso ao verificado entre os bolsseiros, já que aqui são mais as mulheres que os homens a deter esta habilitação escolar (80% contra 20%). Quanto ao restante pessoal não docente, não obstante a existência de duas situações de total equilíbrio entre os sexos (e.g. Curso Técnico-Profissional e 9.º ano) e de uma situação em que a totalidade (100%) respeita a homens (CET), observa-se um desequilíbrio quase generalizado com valores para os homens abaixo dos 40%: 27,1% com Mestrado, 30,6% com Licenciatura, 27,2% com o 12.º Ano, 30,8% com o 11.º Ano, 25% com o 10.º Ano e 35,7% com o 6.º Ano de escolaridade (Figura 21).





N = 576 (ND = 376, D = 37, B = 163)

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 21 – Repartição do pessoal não docente por escolaridade e sexo

2.3 Serviço/departamento/unidade

A análise detalhada da repartição do pessoal não docente por serviço/departamento/unidade e sexo enfrenta a dificuldade da leitura dos pequenos números. Apesar disso, podemos concluir sobre uma relativa segregação horizontal em determinadas áreas de trabalho do corpo de pessoal não docente. Para esta conclusão foram destacados os serviços, departamentos ou unidades que contam com um efetivo de trabalhadores/as superior a oito pessoas e em que a representação de um dos sexos se faz em proporção inferior a 40%. Entre os/as bolsheiros/as observam-se duas situações de sobrerrepresentação feminina, a primeira relativa no Laboratório de Ciências do Mar (CIEMAR), onde a proporção de mulheres é de 75% contra 25% de homens (total de 12 efetivos), e a segunda no Centro de Ciências do Mar e do Ambiente (MARE-UE), onde a proporção de mulheres é de 63,6% contra 36,4% de homens (total de 11 efetivos). Ainda entre os/as bolsheiros, é na Cátedra de Energias Renováveis que se verifica a sobrerrepresentação masculina mais significativa, sendo que aqui os homens representam 77,8% enquanto as mulheres são 22,2% (total de 9 efetivos). Entre o pessoal dirigente não existe qualquer situação significativa de sobrerrepresentação masculina, mas já no que diz respeito à sobrerrepresentação feminina verifica-se que os serviços da reitoria apresentam um desequilíbrio na representação do sexo masculino, sendo que aí as mulheres constituem 75% e os homens 25% (total de 8 efetivos). No que respeita ao restante pessoal não docente, são diversas as situações onde os efetivos de trabalhadores/as são superiores a oito e a representação do sexo masculino não alcança os 40%. Por ordem decrescente de



sobrerrepresentação feminina, estes serviços, departamentos ou unidades são: Departamento de Biologia e SAc - Divisão de Formação Graduada e Pós-Graduada (87,5% de mulheres contra 12,5% de homens, efetivo de 8), Biblioteca Geral CES (78,3% contra 21,7%, efetivo de 23), SADM - Gabinete de Gestão de Projetos (77,8% contra 22,2%, efetivo de 9), STEC - GAGI - Colégio Luís António Verney (76,9% contra 23,1%, efetivo de 13), Departamento de Fitotecnia (75% contra 25%, efetivo de 8), STEC - GAGI - Colégio Espírito Santo (74,1% contra 25,9%, efetivo de 27), Hospital Veterinário (73,3% contra 26,7%, efetivo de 15), Escola de Artes (70% contra 30%, efetivo de 10), STEC - GAGI - Colégio da Mitra (69,2% contra 30,8%, efetivo de 13), SADM - Divisão Financeira (66,7% contra 33,3%, efetivo de 12) e SR - Divisão de Comunicação (63,6% contra 36,4%, efetivo de 11). É entre o restante pessoal não docente, não bolseiro e não dirigente que encontramos o maior número de situações de sobrerrepresentação masculina. Os três casos verificados dizem respeito, por ordem decrescente, à Direção dos Serviços Técnicos, onde a proporção é de 92,9% homens contra 7,1% de mulheres (total de 28 efetivos), a Cátedra Energias Renováveis, com uma proporção de 77,8% de homens contra 22,2% de mulheres (total de 9 efetivos) e a Divisão Sistemas, Aplicações e Multimédia dos Serviços de Informática, onde a proporção se fica nos 62,5% de homens contra 37,5% de mulheres (total de 8 efetivos) (Tabela 5).

Tabela 5 – Repartição do pessoal não docente por serviço/ departamento/ unidade e sexo

	Sexo Feminino		Sexo Masculino		Total
	V.A.	%	V.A.	%	
Bolsheiro	84	51,5	79	48,5	163
EA - Dep. Artes Visuais e Design	1	100,0	0	0,0	1
ECS - Escola de Ciências Sociais	0	0,0	1	100,0	1
ECT - Dep. Biologia	4	57,1	3	42,9	7
ECT - Dep. Eng. ^a Rural	1	100,0	0	0,0	1
ECT - Dep. Fitotecnia	2	66,7	1	33,3	3
ECT - Dep. Geociências	1	50,0	1	50,0	2
ECT - Dep. Informática	0	0,0	1	100,0	1
ECT - Dep. Matemática	1	50,0	1	50,0	2
ECT - Dep. Paisagem, Ambiente e Ordenamento	1	100,0	0	0,0	1
ECT - Dep. Química	0	0,0	1	100,0	1
ECT - LA - Laboratório da Água	2	66,7	1	33,3	3
ECT - Polo de Sines - CIEMAR	9	75,0	3	25,0	12
IIFA - Cátedra Energias Renováveis	2	22,2	7	77,8	9
IIFA - CEFAGE - Centro de Estudos e Formação Avançada em Gestão e Econ.	1	100,0	0	0,0	1
IIFA - CESEM - Centro de Estudos de Sociologia e Estética Musical	0	0,0	1	100,0	1
IIFA - CHAIA - Centro de História de Arte e Investigação Artística	0	0,0	2	100,0	2
IIFA - CIEP - Centro de Investigação em Educação e Psicologia	0	0,0	3	100,0	3
IIFA - CIMA - Centro Investigação em Matemática e Aplicações	2	33,3	4	66,7	6
IIFA - ICT - Instituto de Ciências da Terra	8	40,0	12	60,0	20
IIFA - IHC - Instituto de História Contemporânea	2	100,0	0	0,0	2
IIFA - Instituto Investigação Formação Avançada	3	100,0	0	0,0	3
IIFA - Laboratório de Ciências do Mar	1	50,0	1	50,0	2



IIFA – Laboratório HERCULES	18	52,9	16	47,1	34
IIFA – LISP – Laboratório de Informática, Sistemas e Paralelismo	4	57,1	3	42,9	7
IIFA – MARE – Centro de Ciências do Mar e do Ambiente	7	63,6	4	36,4	11
IIFA – MED – Instituto Mediterrâneo para Agric., Ambiente e Desenvolvimento	13	56,5	10	43,5	23
IIFA – MED – Laboratório de Biogeoquímica Ambiental	0	0,0	1	100,0	1
SR – GAITEC – Gab. Apoio Inovação, Transferência, Empreend. e Cooperação	1	33,3	2	66,7	3
Dirigente	24	64,9	13	35,1	37
EA – Escola de Artes	0	0,0	1	100,0	1
ECS – Escola de Ciências Sociais	1	100,0	0	0,0	1
ECT – Escola de Ciências e Tecnologia	0	0,0	1	100,0	1
ECT – Polo de Estremoz	1	100,0	0	0,0	1
ESE – Divisão de Apoio Técnico Administrativo	0	0,0	1	100,0	1
IIFA – Instituto Investigação Formação Avançada	1	100,0	0	0,0	1
SAC – Divisão de Registo e Certificação Escolares	1	100,0	0	0,0	1
SAC – Gabinete de Apoio ao Estudante	1	100,0	0	0,0	1
SAC – Gabinete de Apoio aos Serviços	2	100,0	0	0,0	2
SAC – Gabinete de Apoio à Mobilidade	1	100,0	0	0,0	1
SADM – Divisão Financeira	2	66,7	1	33,3	3
SADM – DRH – Gabinete de Recursos Humanos	1	50,0	1	50,0	2
SADM – Gabinete de Gestão de Projetos	1	100,0	0	0,0	1
SCC – Gabinete de Apoio à Investigação	1	100,0	0	0,0	1
SCC – Serviços de Ciência e Cooperação	1	100,0	0	0,0	1
SI – Direção Serviços	0	0,0	1	100,0	1
SI – Divisão Infraestruturas e Serviços	0	0,0	1	100,0	1
SI – Divisão Sistemas, Aplicações e Multimédia	0	0,0	1	100,0	1
SR – Divisão de Comunicação	1	100,0	0	0,0	1
SR – Gab. Planeamento Garantia Qualidade	0	0,0	1	100,0	1
SR – GAITEC – Gab. Apoio Inovação, Transferência, Empreend. e Cooperação	1	100,0	0	0,0	1
SR – Serviços da Reitoria	6	75,0	2	25,0	8
STEC – Direção Serviços	2	66,7	1	33,3	3
UCP – BGUE – Biblioteca Geral CES	0	0,0	1	100,0	1
Não Docente	249	66,2	127	33,8	376
EA – Escola de Artes	7	70,0	3	30,0	10
ECS – Dep. Economia	1	100,0	0	0,0	1
ECS – Dep. Gestão	1	100,0	0	0,0	1
ECS – Dep. História	1	100,0	0	0,0	1
ECS – Dep. Ling. Literaturas	1	100,0	0	0,0	1
ECS – Dep. Pedagogia e Educação	2	100,0	0	0,0	2
ECS – Dep. Psicologia	1	100,0	0	0,0	1
ECS – Escola de Ciências Sociais	5	83,3	1	16,7	6
ECT – Dep. Biologia	7	87,5	1	12,5	8
ECT – Dep. Desporto e Saúde	0	0,0	1	100,0	1
ECT – Dep. Eng.ª Rural	1	33,3	2	66,7	3
ECT – Dep. Física	3	50,0	3	50,0	6



ECT - Dep. Fitotecnia	6	75,0	2	25,0	8
ECT - Dep. Geociências	3	75,0	1	25,0	4
ECT - Dep. Informática	1	100,0	0	0,0	1
ECT - Dep. Medicina Veterinária	4	80,0	1	20,0	5
ECT - Dep. Paisagem, Ambiente e Ordenamento	3	100,0	0	0,0	3
ECT - Dep. Química	7	100,0	0	0,0	7
ECT - Dep. Zootecnia	1	100,0	0	0,0	1
ECT - Escola de Ciências e Tecnologia	4	80,0	1	20,0	5
ECT - LA - Laboratório da Água	6	100,0	0	0,0	6
ECT - Lab. Químico-Agrícola	0	0,0	1	100,0	1
ECT - Polo de Estremoz	1	100,0	0	0,0	1
ECT - Polo de Sines - CIEMAR	1	100,0	0	0,0	1
ESE - Dep. de Enfermagem	0	0,0	1	100,0	1
ESE - Divisão de Apoio Técnico Administrativo	6	85,7	1	14,3	7
IIFA - Cátedra Energias Renováveis	2	22,2	7	77,8	9
IIFA - CICP - Centro de Investigação Ciência Política	0	0,0	1	100,0	1
IIFA - CIDEHUS - Centro Interdisciplinar História, Culturas e Sociedade	0	0,0	1	100,0	1
IIFA - CIEP - Centro de Investigação em Educação e Psicologia	0	0,0	1	100,0	1
IIFA - ICT - Instituto de Ciências da Terra	1	100,0	0	0,0	1
IIFA - Instituto Investigação Formação Avançada	4	66,7	2	33,3	6
IIFA - Laboratório HERCULES	1	50,0	1	50,0	2
SAC - Divisão de Formação Graduada e Pós-Graduada	7	87,5	1	12,5	8
SAC - Divisão de Registo e Certificação Escolares	4	80,0	1	20,0	5
SAC - Gabinete de Apoio ao Estudante	2	66,7	1	33,3	3
SAC - Gabinete de Apoio aos Serviços	3	60,0	2	40,0	5
SAC - Gabinete de Apoio à Mobilidade	2	50,0	2	50,0	4
SADM - Divisão Financeira	8	66,7	4	33,3	12
SADM - DRH - Gabinete de Recursos Humanos	7	100,0	0	0,0	7
SADM - DRH - Gabinete Expediente	2	50,0	2	50,0	4
SADM - Gabinete Apoio Serviços	1	100,0	0	0,0	1
SADM - Gabinete de Gestão de Projetos	7	77,8	2	22,2	9
SADM - Tesouraria	3	75,0	1	25,0	4
SCC - Gabinete de Apoio à Investigação	5	100,0	0	0,0	5
SCC - Gabinete de Apoio Técnico às Unidades e Cátedras de Investigação	7	100,0	0	0,0	7
SI - Direção Serviços	7	50,0	7	50,0	14
SI - Divisão Infraestruturas e Serviços	0	0,0	6	100,0	6
SI - Divisão Sistemas, Aplicações e Multimédia	3	37,5	5	62,5	8
SR - Divisão de Comunicação	7	63,6	4	36,4	11
SR - Gab. Planeamento Garantia Qualidade	4	100,0	0	0,0	4
SR - Gabinete Jurídico	2	50,0	2	50,0	4
SR - GAITEC - Gab. Apoio Inovação, Transferência, Empreend. e Cooperação	5	83,3	1	16,7	6
SR - Serviços da Reitoria	4	100,0	0	0,0	4
STEC - Direção Serviços	2	7,1	26	92,9	28
STEC - GAGI - C. Luís António Verney	10	76,9	3	23,1	13



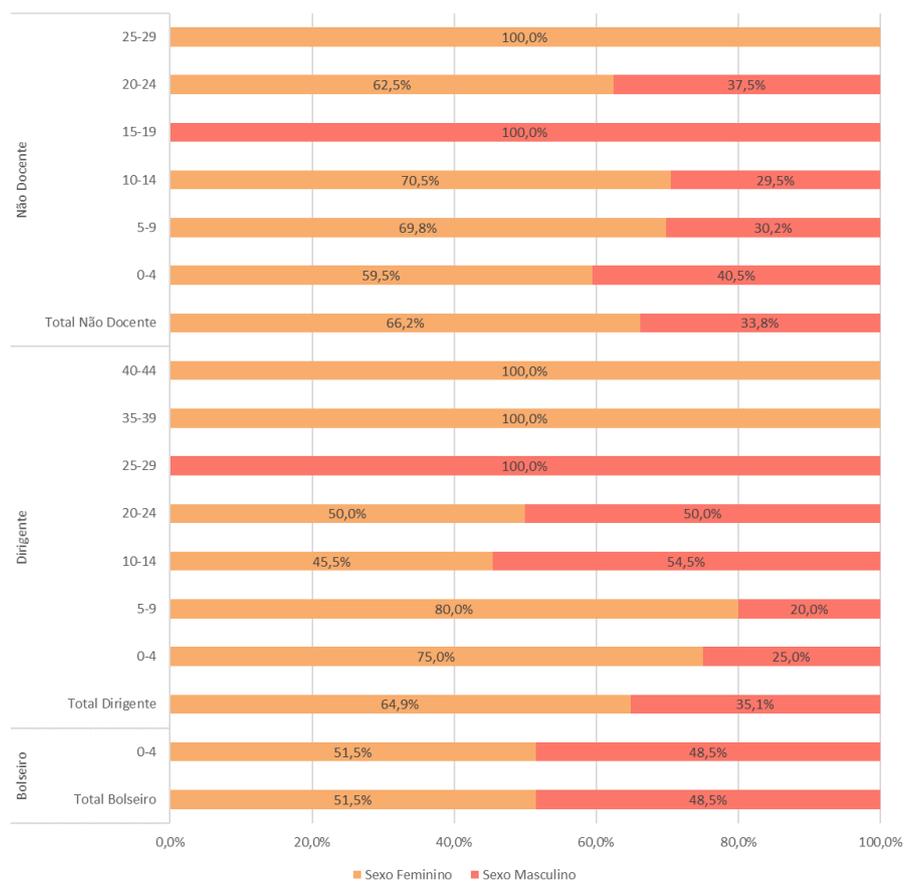
STEC - GAGI - Colégio da Mitra	9	69,2	4	30,8	13
STEC - GAGI - Colégio Espírito Santo	20	74,1	7	25,9	27
UCP - BGUE - Biblioteca Geral CES	18	78,3	5	21,7	23
UCP - BGUE - Pólo CLAV	3	100,0	0	0,0	3
UCP - BGUE - Pólo ESE	1	100,0	0	0,0	1
UCP - BGUE - Pólo Mitra	1	100,0	0	0,0	1
UCP - CEEM - Centro Estudos Experimentação Mitra	1	25,0	3	75,0	4
UCP - Herdade de Almocreva	1	33,3	2	66,7	3
UCP - HV - Hospital Veterinário	11	73,3	4	26,7	15
UCP - HV - Unidade Clínica de Alter	1	100,0	0	0,0	1
Total Geral	357	62,0	219	38,0	576

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

2.4 Antiguidade na carreira

A análise da antiguidade na carreira permite concluir sobre um desequilíbrio particularmente notório, no caso do pessoal dirigente, nas contratações mais recentes, e no caso do restante pessoal não docente, ao nível das contratações mais antigas. Entre os bolseiros, a distribuição é relativamente equilibrada e todas as pessoas se encontram na instituição até um máximo de 4 anos. Em concreto, entre o pessoal dirigente verifica-se que a proporção de homens que estão na instituição entre 0 e 4 anos é de 25% contra 75% de mulheres e de 20% contra 80% para os que estão entre 5-9 anos. Já entre o restante pessoal docente, a proporção de homens que estão na universidade entre 0-4 anos é de 40,5% contra 59,5% de mulheres, porém, as percentagens diminuem quanto maior a antiguidade na carreira: 30,2% contra 69,8% para quem está entre 5-9 anos, 29,5% contra 70,5% para quem está entre 10-14 anos e 37,5% contra 62,5% para quem está entre 20-24 anos. Nos restantes intervalos de antiguidade os desequilíbrios não implicam uma proporção inferior a 40% de pessoas de um sexo ou dizem respeito a situações de paridade absoluta ou exclusividade, sendo que estas duas últimas situações apenas ocorrem em categorias profissionais cujos efetivos totalizam apenas 1, 2 ou no máximo 3 pessoas (Figura 22).





N = 576 (ND = 376, D = 37, B = 163)

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

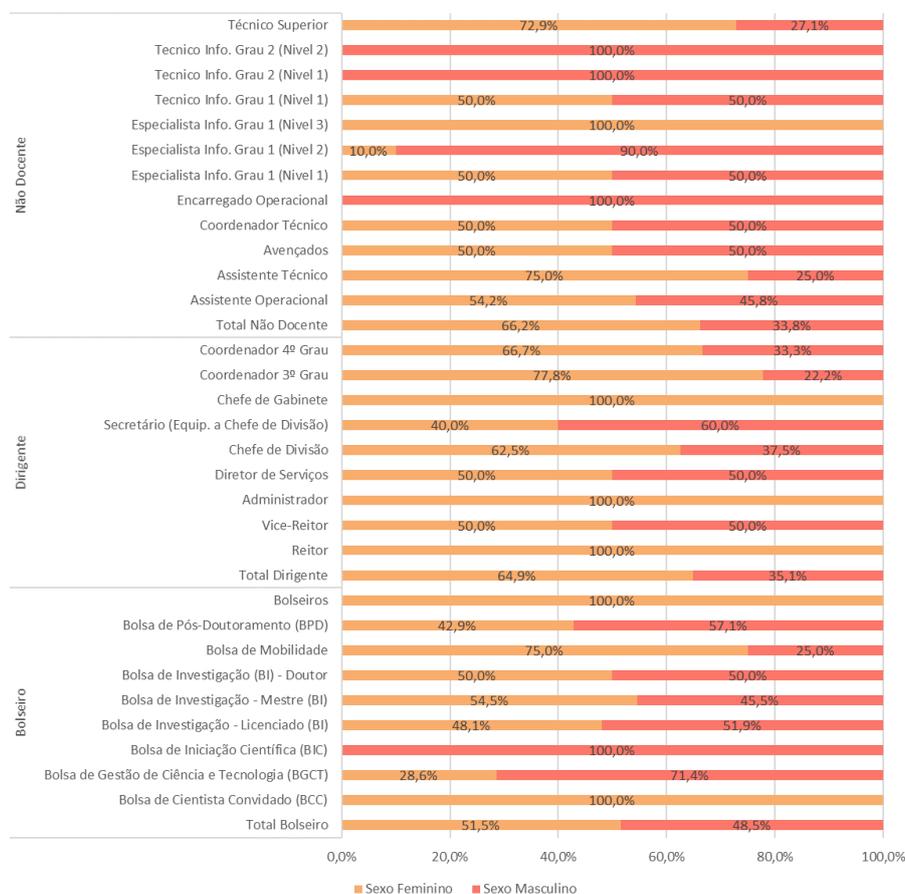
Figura 22 – Repartição do pessoal não docente por antiguidade na carreira e sexo

2.5 Categoria profissional

A análise da categoria profissional do pessoal não docente permite identificar sinais de segregação vertical especialmente visíveis entre o pessoal dirigente e o restante pessoal não docente. Entre os bolseiros tal não é tão visível uma vez que as bolsas se distinguem principalmente a partir de uma tipologia nominal, sem que tal implique uma ordenação intrínseca. Entre o pessoal dirigente, tínhamos à data uma mulher reitora e uma equipa vice-reitoral perfeitamente equilibrada com dois vice-reitores e duas vice-reitoras. A administração da Universidade estava à época a cargo de uma mulher e as direcções de serviços (4) também equilibradas em termos de sexo. Já entre as chefias de divisão e coordenações de 3.º e 4.º Grau observam-se desequilíbrios de nota com uma proporção de homens inferiores a 40%, respetivamente, 37,5%, 22,2% e 33,3%. Por fim, quanto ao restante pessoal não docente, os desequilíbrios mais significativos registam-se em duas situações a favor das mulheres, designadamente na categoria de assistente técnico e técnico superior, onde os homens representam 25% e 27,1% respetivamente, e numa situação a favor dos homens, concretamente na categoria de especialista de informática Grau 1 (Nível 2), onde as mulheres representam somente 10%. Nas restantes categorias os desequilíbrios não implicam uma proporção inferior a 40% de pessoas de um sexo ou dizem respeito a situações de paridade absoluta ou



exclusividade, sendo que estas duas últimas situações apenas ocorrem em categorias profissionais cujos efetivos totalizam apenas 1, 2 ou no máximo 4 pessoas (Figura 23).



N = 576 (ND = 376, D = 37, B = 163)

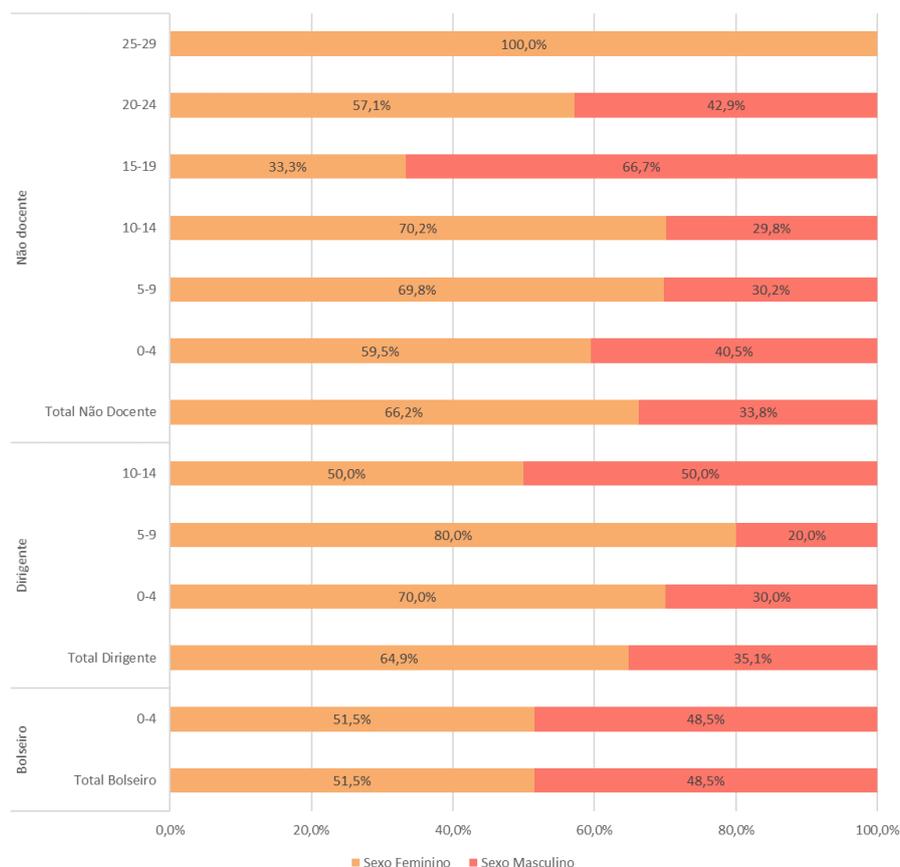
Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 23 – Repartição do pessoal não docente por categoria profissional e sexo

2.6 Antiguidade na categoria profissional

Olhando agora à antiguidade na categoria do pessoal não docente, observa-se que existe uma única situação de sub-representação feminina em que a proporção de mulheres num dos escalões de antiguidade é inferior a 40%. Isso acontece para as mulheres trabalhadoras não docentes que estão na categoria entre 15-19 anos (33,3% de mulheres contra 66,7% de homens). Quanto aos homens, eles surgem sub-representados entre os dirigentes que estão na categoria há menos tempo, designadamente entre 0-4 anos (30% de homens contra 70% de mulheres) e entre 5-9 anos (20% contra 80%) e também entre o restante pessoal não docente que está na categoria há menos tempo: são 40,5% os homens que estão entre 0-4 anos, 30,2% os que estão entre 5-9 anos e 29,8% os que estão entre 10-14 anos. No caso do pessoal bolseiro, como já vimos, todas as pessoas estão na categoria há menos de 5 anos, verificando-se um relativo equilíbrio na representação dos sexos (51,5% de mulheres contra 48,5% de homens). A única situação de representação exclusivamente feminina diz respeito ao escalão dos 25-29 anos na categoria de pessoal não docente, mas esse valor percentual é calculado sobre apenas um efetivo (Figura 24).





N = 576 (ND = 376, D = 37, B = 163)

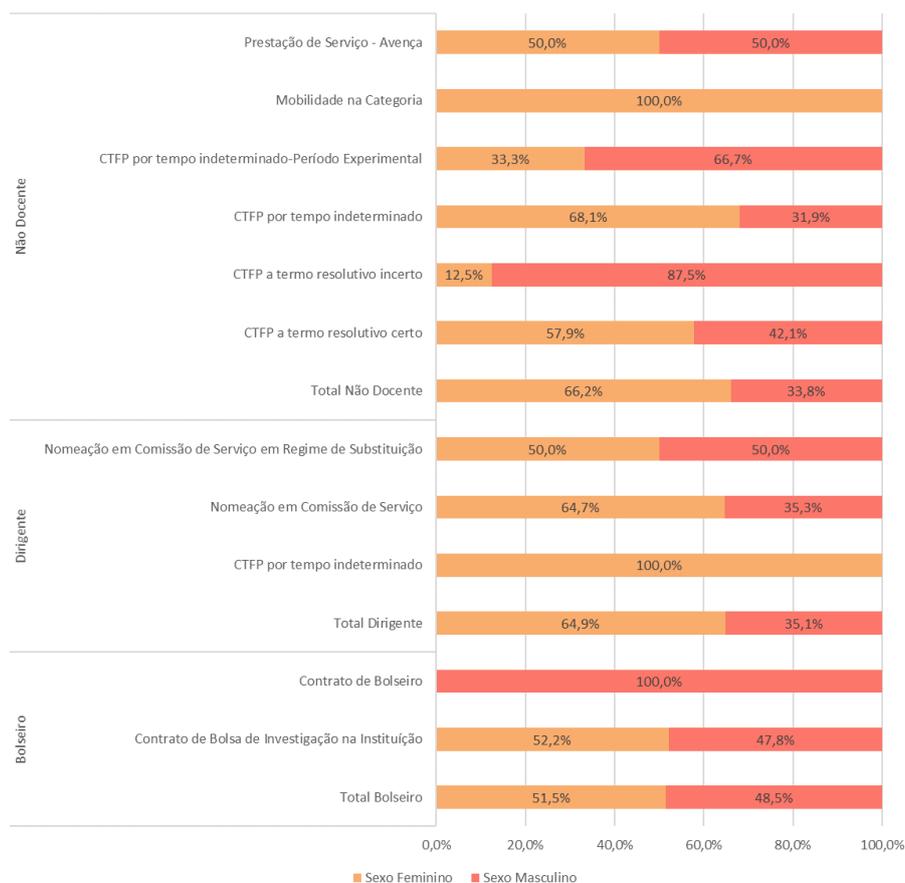
Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 24 – Repartição do pessoal não docente por antiguidade na categoria e sexo

2.7 Vínculo contratual

A análise detalhada da repartição do pessoal não docente por vínculo contratual permite também conclusões interessantes quanto à representação de homens e mulheres nas diferentes tipologias. Esta análise não é especialmente relevante entre o pessoal bolseiro, uma vez que todas estas situações são por natureza temporárias. Já entre o pessoal dirigente observa-se uma sub-representação masculina na nomeação em comissão de serviço, onde a percentagem de homens é quase metade da de mulheres nessa situação (35,3% contra 64,7%). De notar que o equilíbrio verificado entre o pessoal dirigente com nomeação em comissão de serviço em regime de substituição é calculado sobre um efetivo de apenas 2 pessoas. Entre o restante pessoal não docente observa-se uma sub-representação feminina com CTFP a termo resolutivo incerto (12,5% de mulheres contra 87,5% de homens) e CTFP por tempo indeterminado – período experimental (33,3% contra 66,7%). Os homens surgem sub-representados nos CTFP por tempo indeterminado (31,9% de homens contra 68,1% de mulheres). De referir, por fim, que o equilíbrio observado na prestação de serviço – avença é calculado sobre um efetivo de apenas 4 pessoas (Figura 25).





N = 576 (ND = 376, D = 37, B = 163)

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

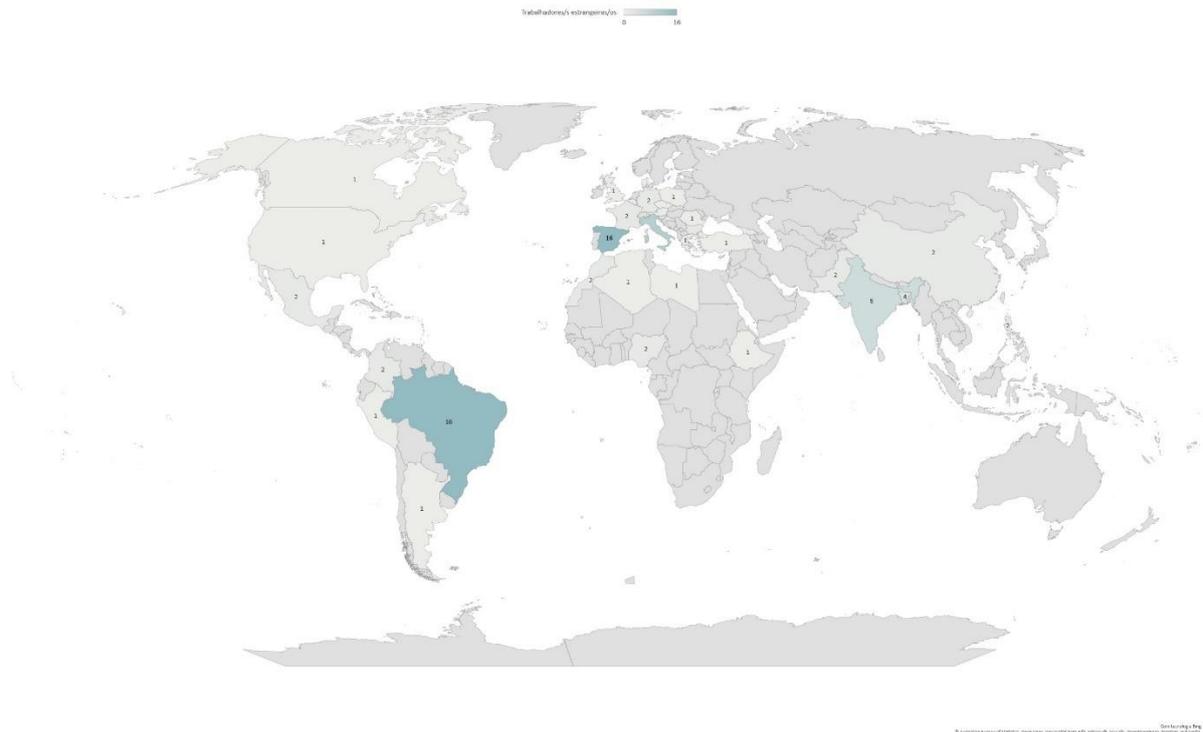
Figura 25 – Repartição do pessoal não docente por vínculo contratual e sexo

3. Indicadores de conjunto sobre os Recursos Humanos

3.1 Trabalhadores/as estrangeiros/as por nacionalidade

No total, são 38 as nacionalidades das 96 pessoas que trabalham na Universidade de Évora, provenientes do estrangeiro. Estas nacionalidades incluem os seguintes países: Alemanha, Argélia, Argélia, Argentina, Áustria, Bangladesh, Bélgica, Brasil, Bulgária, Cabo Verde, Canadá, China, Colômbia, Comores, Croácia, Dinamarca, El Salvador, Espanha, Estados Unidos da América, Etiópia, Filipinas, França, Geórgia, Grécia, Índia, Israel, Itália, Líbia, Marrocos, México, Nigéria, Paquistão, Perú, Polónia, Reino Unido, República Checa, Roménia e Turquia. Olhando a cada uma das nacionalidades verifica-se que a maior parte das nacionalidades compreende pequenos efetivos, entre 1 e 2. Excetuam-se, por ordem decrescente, 16 trabalhadores/as do Brasil e 16 de Espanha, 10 de Itália, 6 da Índia e 4 do Bangladesh (Figura 26).



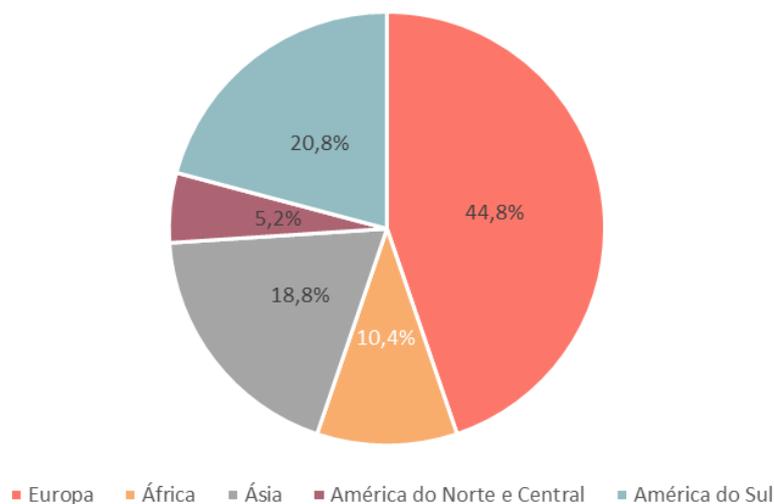


N = 96

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 26 – Trabalhadores/as estrangeiros/as por nacionalidade/país

A observação da distribuição por sexo de trabalhadores/as estrangeiros/as na Universidade de Évora permite concluir sobre um relativo equilíbrio, uma vez que, apesar de uma percentagem ligeiramente mais elevada de homens, nenhum dos sexos está representado em proporção inferior a 40%. No conjunto, os trabalhadores estrangeiros representam 59,4% enquanto as trabalhadoras estrangeiras são 40,6% do total. Os continentes que mais contribuem para as diversas nacionalidades são, por ordem decrescente, a Europa (44,8%), América do Sul (20,8%), Ásia (18,8%), África (10,4%) e América do Norte e Central (5,2%) (Figura 27).



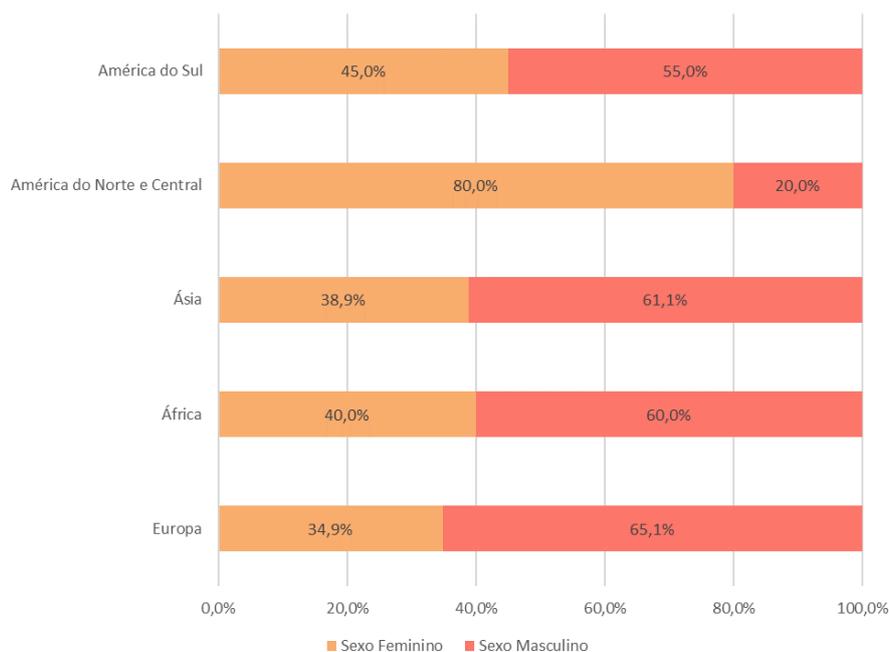
N = 96

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 27 – Trabalhadores/as estrangeiros/as por nacionalidade/continente



Analisando agora a repartição, por sexo, de cada nacionalidade, observa-se que são três os continentes que contribuem de forma desequilibrada para a representação de homens e mulheres entre os/as trabalhadores/as estrangeiros/as na Universidade de Évora. Em concreto, existe uma sub-representação feminina em termos do continente europeu (34,9% de mulheres contra 65,1% de homens) e asiático (38,9% contra 61,1%) e uma sub-representação masculina entre os trabalhadores oriundos da América do Norte e Central (20% de homens contra 80% de mulheres) (Figura 28).



N = 96

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 28 – Trabalhadores/as estrangeiros/as por nacionalidade, por sexo

3.2 Trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as

Em 2020, um total de 238 trabalhadores/as foram admitidos/as ou regressados/as à Universidade de Évora, dos quais 44,5% mulheres e 55,5% de homens. De entre as várias categorias de pessoal consideradas, observa-se que apenas entre o pessoal docente e não docente existe sub-representação, designadamente feminina, já que as mulheres admitidas ou regressadas estão representadas em percentagem inferior a 40% (35,8% de mulheres contra 64,2% de homens e 35,3% contra 64,7%, respetivamente) (Figura 29).





N = 238

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

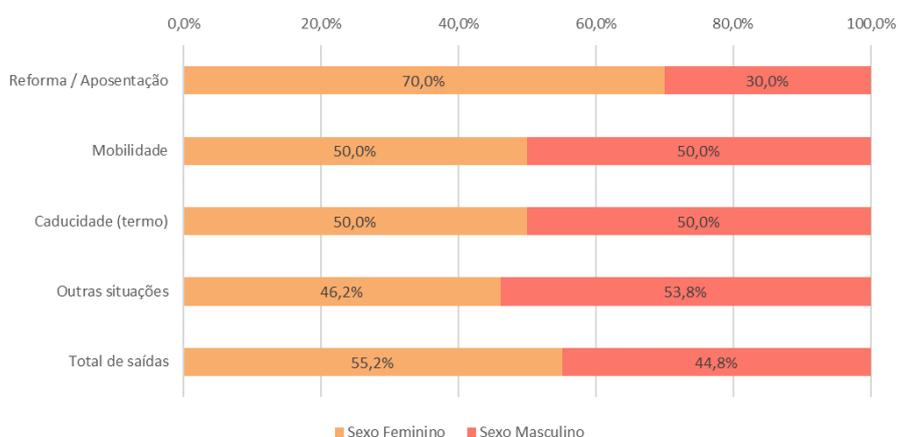
Figura 29 – Trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as (2020), por sexo

3.3 Saída de trabalhadores/as

Quanto aos trabalhadores e trabalhadoras que saíram da Universidade em 2020, observa-se que a maior parte (44,8%) fê-lo por “Outras situações” que não Reforma/Aposentação, Mobilidade, Cedência, Início de licença sem vencimento ou de período experimental, Conclusão sem sucesso do período experimental, Morte, Caducidade (termo), Extinção da relação de emprego por causa imputável ao trabalhador ou à entidade empregadora, Passagem à situação de requalificação ou Comissão de serviço. Uma percentagem de 34,5% saiu por Reforma/Aposentação, 13,8% por Caducidade (termo) do contrato e 6,9% em mobilidade.

Analisando esta distribuição por sexo verifica-se que enquanto as saídas por mobilidade e caducidade de contrato estão igualmente distribuídas pelo sexo feminino e masculino, a saída por reforma/aposentação é feminizada, com 70% de mulheres e 30% de homens a saírem da Universidade por este motivo. As “Outras situações”, apesar de mais frequentes entre os homens que as mulheres (53,8% contra 46,2%) não traduzem uma situação em que a proporção de um dos sexos representa uma percentagem inferior a 40% (Figura 30).





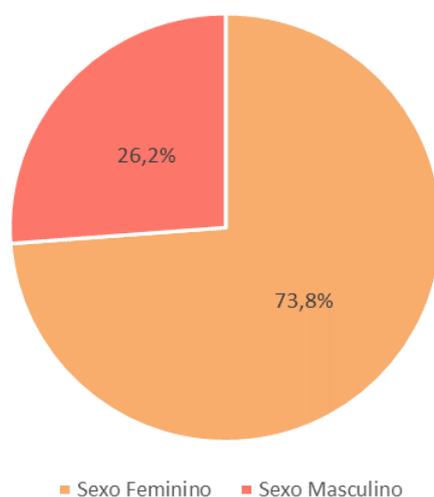
N = 29

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 30 – Trabalhadores/as que saíram (2020) por sexo

3.3 Participação em ações de formação

Em 2020, participaram em ações de formação um total de 84 trabalhadores/as da Universidade de Évora, dos quais 73,8% do sexo feminino e 26,2% do sexo masculino (Figura 31).



N = 84

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

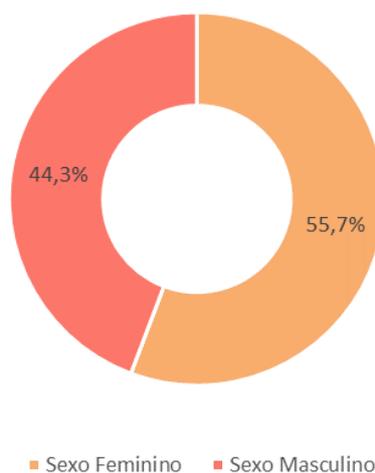
Figura 31 – Participantes em ações de formação (2020), por sexo



4. Estudantes

4.1 Sexo e idade

A 31 de Dezembro de 2020 a Universidade de Évora contabilizava um total de 8997 estudantes, dos quais 55,7% do sexo feminino e 44,3% do sexo masculino (Figura 32).



N = 8997

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 32 – Estudantes por sexo

A análise da distribuição de estudantes por sexo e idade permite concluir sobre uma maior juventude das estudantes que dos estudantes. No conjunto, a média de idades do conjunto de estudantes é de 26,33 anos (desvio-padrão de 9,18), mediana de 23 e moda de 20 anos. As idades variam entre um mínimo de 17 e um máximo de 78 anos, sendo que 25% do total está abaixo dos 20 anos, 50% abaixo dos 23 anos e 75% tem até 29 anos de idade. Estes valores são quase decalcados entre os estudantes do sexo masculino, com exceção para o 3.º quartil que se fixa um pouco mais acima, nos 30 anos. Entre as estudantes do sexo feminino todos os valores são ligeiramente mais baixos, com exceção da moda (20), idade mínima (17) e 1.º quartil (20) que se mantêm inalteráveis. Em suma, nas estudantes a idade média baixa para 25,84 anos (desvio-padrão de 8,76) e a mediana para os 22. As idades variam entre um mínimo de 17 e um máximo de 72 anos, sendo que 25% do total está abaixo dos 20 anos, 50% abaixo dos 22 anos e 75% tem até 28 anos de idade (Tabela 6).



Tabela 6 – Estatísticas descritivas da variável idade por sexo

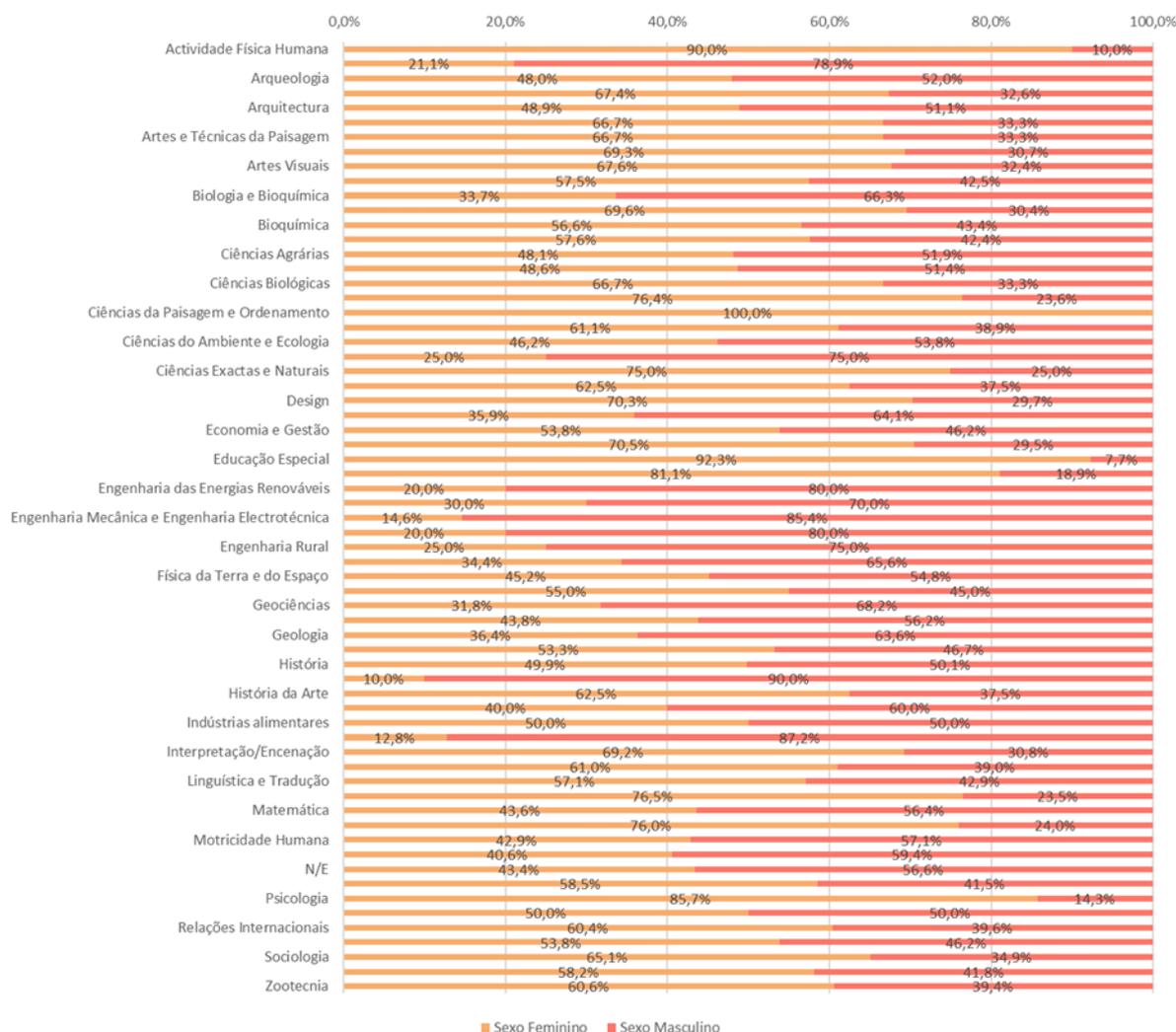
Estatísticas		Sexo		
		Total	Sexo Feminino	Sexo Masculino
N	Válido	8997	5014	3983
	Omisso	0	0	0
Média		26,33	25,84	26,93
Mediana		23,00	22,00	23,00
Moda		20	20	20
Desvio Padrão		9,18	8,76	9,66
Amplitude		61	55	61
Mínimo		17	17	17
Máximo		78	72	78
Percentis	25	20,00	20,00	20,00
	50	23,00	22,00	23,00
	75	29,00	28,00	30,00

Fonte: Elaboração própria com base em SAc (act. 31-12-2020).

4.2 Áreas de estudo

A análise detalhada da distribuição de estudantes por áreas de estudo permite identificar áreas onde se verifica uma sobrerrepresentação de estudantes do sexo feminino (26) e outras que registam uma sobrerrepresentação de estudantes do sexo masculino (14). As áreas de estudo onde se verifica uma sobrerrepresentação de estudantes do sexo feminino e nas quais os estudantes do sexo masculino não representam um mínimo de 40% são, por ordem decrescente, Ciências da Paisagem e Ordenamento (100%, 1 estudante), Educação Especial (92,3% de estudantes do sexo feminino contra 7,7% do sexo masculino), Atividade Física Humana (90% contra 10%), Psicologia (85,7% contra 14,3%), Enfermagem (81,1% contra 18,9%), Literatura (76,5% contra 23,5%), Ciências da Educação (76,4% contra 23,6%), Medicina Veterinária (76% contra 24%), Ciências Exatas e Naturais (75% contra 25%), Educação (70,5% contra 29,5%), Design (70,3% contra 29,7%), Biologia Humana (69,6% contra 30,4%), Artes Plásticas e Arte Multimédia (69,3% contra 30,7%), Interpretação/Encenação (69,2% contra 30,8%), Artes Visuais (67,6% contra 32,4%), Arqueologia/ Geologia/ Química (67,4% contra 32,6%), Arquitetura e Urbanismo, Artes e Técnicas da Paisagem e Ciências Biológicas (66,7% contra 33,3%), Sociologia (65,1% contra 34,9%), Ciências Veterinárias e História da Arte (62,5% contra 37,5%), Ciências do Ambiente (61,1% contra 38,9%), Linguística (61% contra 39%), Zootecnia (60,6% contra 39,4%) e Relações Internacionais (60,4% contra 39,6%). As áreas de estudo que registam uma sobrerrepresentação de estudantes do sexo masculino e nas quais as estudantes do sexo feminino não atingem a proporção de 40% são, por ordem decrescente, História Contemporânea (90% de estudantes do sexo masculino contra 10% de estudantes do sexo feminino), Informática (87,2% contra 12,8%), Engenharia Mecânica e Engenharia Eletrotécnica (85,4% contra 14,6%), Engenharia das Energias Renováveis e Engenharia Mecânica/ Gestão (80% contra 20%), Agronomia (78,9% contra 21,1%), Ciências Económicas e Sociais e Engenharia Rural (75% contra 25%), Engenharia Geológica (70% contra 30%), Geociências (68,2% contra 31,8%), Biologia e Bioquímica (66,3% contra 33,7%), Filosofia (65,6% contra 34,4%), Economia (64,1% contra 35,9%) e Geologia (63,6% e 36,4%). As áreas de estudo Indústrias alimentares e Química registam uma perfeita simetria entre a distribuição de estudantes do sexo feminino e do sexo masculino) (Figura 33).





N = 8997

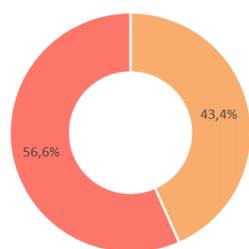
Fonte: SAC (act. 31-12-2020)

Figura 33 – Repartição de estudantes inscritos por áreas de estudo

4.3 Curso

De modo mais detalhado, a análise da repartição por sexo de estudantes inscritos por curso permite concluir que as mulheres constituem a maioria nos cursos de Licenciatura (diferença de 5,6 p.p., 52,8% estudantes do sexo feminino contra 47,2% estudantes do sexo masculino), Mestrado (diferença de 25,5 p.p., 62,8% contra 37,2%), Mestrado Integrado (diferença de 30,6 p.p., 65,3% contra 34,7%) e Pós-Graduação (diferença de 13,6 p.p., 56,8% contra 43,2%) (Figura 35, Figura 36, Figura 37 e Figura 39), enquanto os homens estão em maioria no Curso Preparatório para Ingresso no Ensino Superior (CREP) (diferença de 13,2 p.p., 56,6% estudantes do sexo masculino contra 43,4% de estudantes do sexo feminino) e também entre os Programas de Doutoramento (diferença de 9,4 p.p., 54,7% contra 45,3%) (Figura 34 e Figura 38).



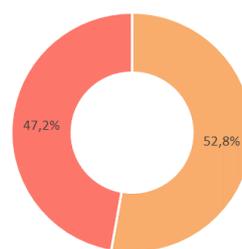


Sexo Feminino Sexo Masculino

N = 53

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 34 - Repartição de estudantes inscritos no Curso Preparatório para Ingresso no Ensino Superior por sexo

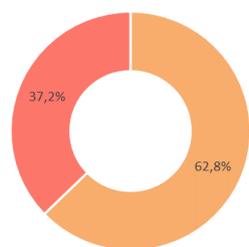


Sexo Feminino Sexo Masculino

N = 4869

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 35 - Repartição de estudantes inscritos em Licenciatura por sexo

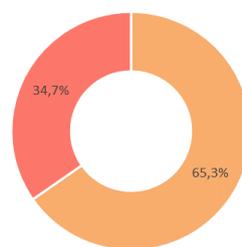


Sexo Feminino Sexo Masculino

N = 2361

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 36 - Repartição de estudantes inscritos em Mestrado por sexo

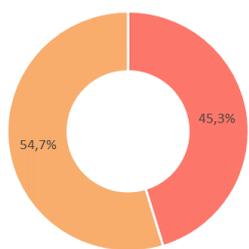


Sexo Feminino Sexo Masculino

N = 787

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 37 - Repartição de estudantes inscritos em Mestrado Integrado por sexo

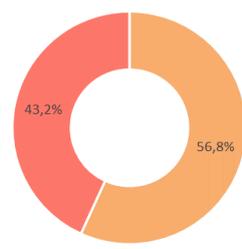


Sexo Feminino Sexo Masculino

N = 883

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 38 - Repartição de estudantes inscritos em Programa de Doutoramento por sexo



Sexo Feminino Sexo Masculino

N = 44

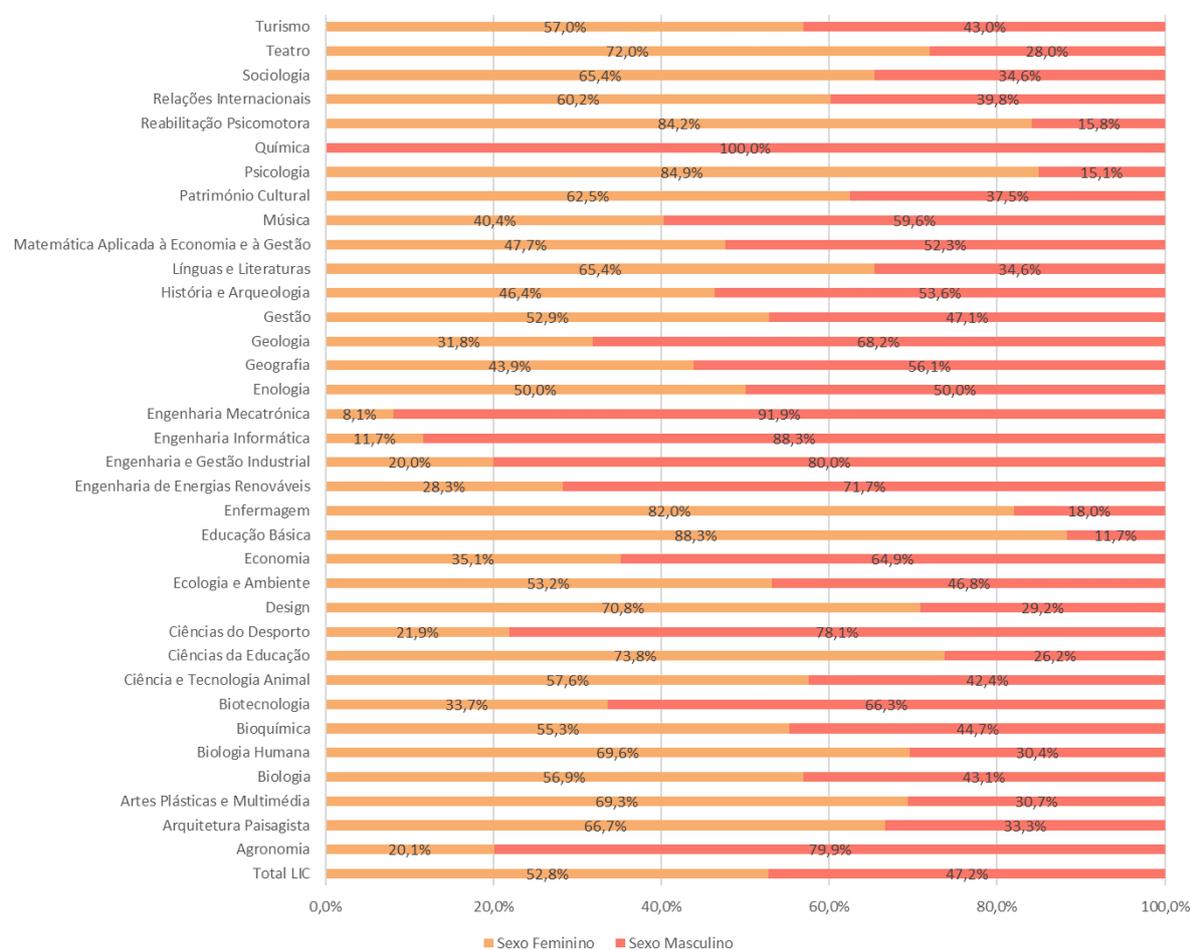
Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 39 - Repartição de estudantes inscritos em Pós-Graduação por sexo

No que respeita ao conjunto de estudantes inscritos em Licenciatura, observa-se que são mais os cursos onde existe sobrerrepresentação feminina (14) que aqueles onde existe sobrerrepresentação masculina (10). Em concreto, os cursos que registam maior percentagem de mulheres e em que os homens não chegam aos 40% são, por ordem decrescente, Educação Básica (88,3% de estudantes do sexo feminino contra 11,7% do sexo masculino), Psicologia (84,9% contra



15,1%), Reabilitação Psicomotora (84,2% contra 15,8%), Enfermagem (82% contra 18%), Ciências da Educação (73,8% contra 26,2%), Teatro (72% contra 28%), Design (70,8% contra 29,2%), Biologia Humana (69,6% contra 30,4%), Artes Plásticas e Multimédia (69,3% contra 30,7%), Arquitetura Paisagista (66,7% contra 33,3%), Línguas e Literaturas e Sociologia (65,4% contra 34,6%), Património Cultural (62,5% contra 37,5%) e Relações Internacionais (60,2% contra 39,8%). Os cursos que registam uma sobrerrepresentação masculina e, conseqüentemente, uma proporção de mulheres inferior a 40%, são, por ordem decrescente, Engenharia Mecatrónica (91,9% de estudantes do sexo masculino contra 8,1% de estudantes do sexo feminino), Engenharia Informática (88,3% contra 11,7%), Engenharia e Gestão Industrial (80% contra 20%), Agronomia (79,9% contra 20,1%), Ciências do Desporto (78,1% contra 21,9%), Engenharia de Energias Renováveis (71,7% contra 28,3%), Geologia (68,2% contra 31,8%), Biotecnologia (66,3% contra 33,7%) e Economia (64,9% contra 35,1%). O curso de Química tem apenas estudantes do sexo masculino inscritos (total de 4 estudantes) e o curso de Enologia regista uma perfeita simetria entre sexos, com 15 estudantes do sexo feminino e 15 estudantes do sexo masculino inscritos (Figura 40).



N = 4869

Fonte: SAC (act. 31-12-2020)

Figura 40 – Repartição de estudantes inscritos em Licenciatura por curso e sexo



Quanto ao conjunto de estudantes inscritos em Mestrado, a análise detalhada dos dados permite concluir que são também mais os cursos onde existe sobrerrepresentação feminina (34) que aqueles onde existe sobrerrepresentação masculina (16). Em concreto, os cursos que registam maior percentagem de mulheres e em que os homens não chegam aos 40% são, por ordem decrescente, Educação Pré-Escolar, Literatura, Ecologia da Paisagem, Ensino de Português e de Língua Estrangeira no 3º Ciclo do Ensino Básico e no Ensino Secundário, nas áreas de especialização de Espanhol ou de Francês, Filosofia e Matemática para o Ensino (100%, sendo que os últimos 4 cursos referidos registam apenas uma estudante inscrita), Educação Pré-Escolar e Ensino do 1.º Ciclo do Ensino Básico (97,4% estudantes do sexo feminino contra 2,6% de estudantes do sexo masculino), Educação Especial, Domínio Cognitivo e Motor (92,3% contra 7,7%), Psicomotricidade (90% contra 10%), Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica (89,1% contra 10,9%), Psicologia (86,9% contra 13,1%), Engenharia Florestal: Sistemas Mediterrânicos e Estudos em Enfermagem (80% contra 20%), Enfermagem (78,6% contra 21,4%), Práticas Artísticas em Artes Visuais (73,1% contra 26,9%), Ciências da Educação - Supervisão Pedagógica e Economia e Gestão Aplicadas (71,4% contra 28,6%), Gestão da Qualidade e *Marketing* Agro-Alimentar (70% contra 30%), Ciência dos Materiais Arqueológicos (ARCHMAT) (69,6% contra 30,4%), Gestão e Valorização do Património Histórico e Cultural (69,4% contra 30,6%), Sociologia (68,6% contra 31,4%), Ciências da Educação - Administração, Regulação e Políticas Educativas e Design (68,3% contra 31,7%), Arquitetura Paisagista, Biologia da Conservação e Ensino de Informática (66,7% contra 33,3%), Arqueologia e Ambiente (*Erasmus Mundus*-ARCHMAT) (65,2% contra 34,8%), Turismo e Desenvolvimento de Destinos e Produtos e Bioquímica (63% contra 37%), Gestão e Conservação de Recursos Naturais (62,9% contra 37,1%), Teatro (62,1% contra 37,9%), Relações Internacionais e Estudos Europeus (61,7% contra 38,3%) e Engenharia Zootécnica (60,6% contra 39,4%). Os cursos que registam uma sobrerrepresentação masculina são, por ordem decrescente, Estudos Históricos Europeus e Africanos, Gestão e Políticas Ambientais e Matemática e Aplicações (São Tomé e Príncipe) (100%, um estudante inscrito), Engenharia Informática (87,1% estudantes do sexo masculino contra 12,9% estudantes do sexo feminino), Tecnologias em Agricultura de Precisão (85,7% contra 14,3%), Engenharia Mecatrónica (83,3% contra 16,7%), Engenharia da Energia Solar e História do Mediterrâneo Islâmico e Medieval (80% contra 20%), Engenharia Informática (E-Learning) (75,9% contra 24,1%), Engenharia Agronómica (73,6% contra 26,4%), Engenharia Geológica (70% contra 30%), Direção e Gestão Desportiva (69,6% contra 30,4%), Economia e Gestão Aplicadas (São Tomé e Príncipe) (66,7% contra 33,3%), Paleontologia (63,6% contra 36,4%), Música (61,9% contra 38,1%) e Economia (60,9% contra 39,1%). Os cursos Arqueologia e Ambiente, Ensino de Educação Física nos Ensinos Básico e Secundário e Química registam uma perfeita simetria entre as estudantes do sexo feminino e os estudantes do sexo masculino (Figura 41).





N = 2361

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 41 – Repartição de estudantes inscritos em Mestrado por curso e sexo

No caso particular dos dois únicos cursos de mestrado integrado na Universidade de Évora – Arquitetura e Medicina Veterinária –, verifica-se neste último uma sobrerrepresentação feminina, sendo que aí as estudantes representam 76% e os estudantes 24% do total de estudantes inscritos (Figura 42).





N = 787

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 42 – Repartição de estudantes inscritos em Mestrado Integrado por curso e sexo

Relativamente ao conjunto de estudantes inscritos em Programas de Doutoramento, a análise detalhada dos dados permite concluir que neste caso são mais os cursos onde existe sobrerrepresentação masculina (10) que aqueles onde existe sobrerrepresentação feminina (8). Em concreto, os cursos que registam maior percentagem de homens e em que as mulheres não chegam aos 40% são, por ordem decrescente, História Contemporânea (90% de estudantes do sexo masculino contra 10% de estudantes do sexo feminino), Informática (88% contra 12%), Economia (87,1% contra 12,9%), Matemática (79,2% contra 20,8%), Música e Musicologia (76% contra 24%), Agronegócios e Sustentabilidade (75% contra 25%), Engenharia Mecatrónica e Energia (69,2% contra 30,8%), Filosofia (67,7% contra 32,3%), Matemática (*E-Learning*) (66,7% contra 33,3%) e Linguística (61% contra 39%). Os cursos que registam maior percentagem de mulheres e em que os homens não chegam aos 40% são, por ordem decrescente, Ciências dos Alimentos (75% de estudantes do sexo feminino contra 25% estudantes do sexo masculino), Artes e Técnicas da Paisagem e Química (66,7% contra 33,3%), Ciências da Educação (66,3% contra 33,7%), Sociologia: Conhecimento para Sociedades Abertas e Inclusivas (OPENSOC) - Programa Interuniversitário (63,6% contra 36,4%), Ciências Veterinárias e História da Arte (62,5% contra 37,5%) e Biologia (61,5% contra 38,5%). Os cursos Artes Visuais e História registam uma perfeita simetria de estudantes do sexo feminino e masculino (Figura 43).





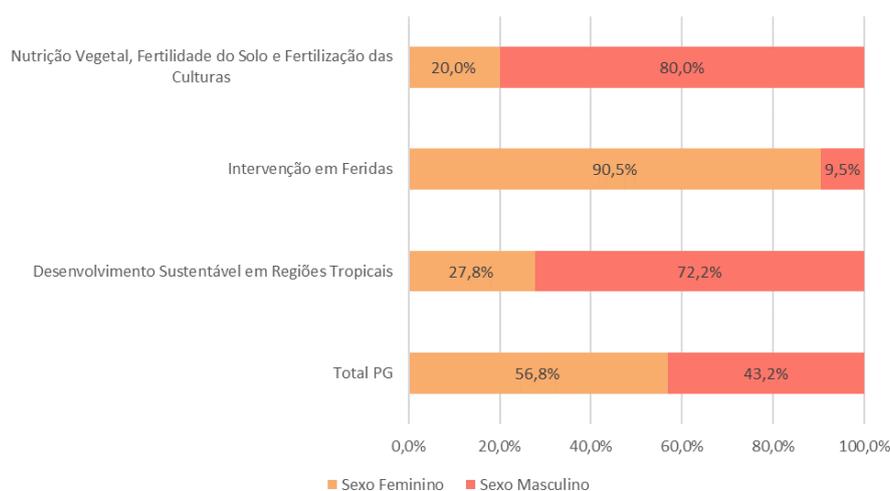
N = 883

Fonte: SAC (act. 31-12-2020)

Figura 43 – Repartição de estudantes inscritos em Programa de Doutoramento por curso e sexo

Quanto aos cursos de pós-graduação, observa-se que na pós-graduação sobre Desenvolvimento Sustentável em Regiões Tropicais e Nutrição Vegetal, Fertilidade do Solo e Fertilização das Culturas a representação de homens ultrapassa largamente a de mulheres, designadamente com 72,2% contra 27,8% e 80% contra 20%, respetivamente. Já o curso dedicado a Intervenção em Feridas, que tem como base de recrutamento principal o pessoal de enfermagem, observa-se uma sobrerrepresentação feminina na proporção de 90,5% de estudantes do sexo feminino contra apenas 9,5% de estudantes do sexo masculino (Figura 44).





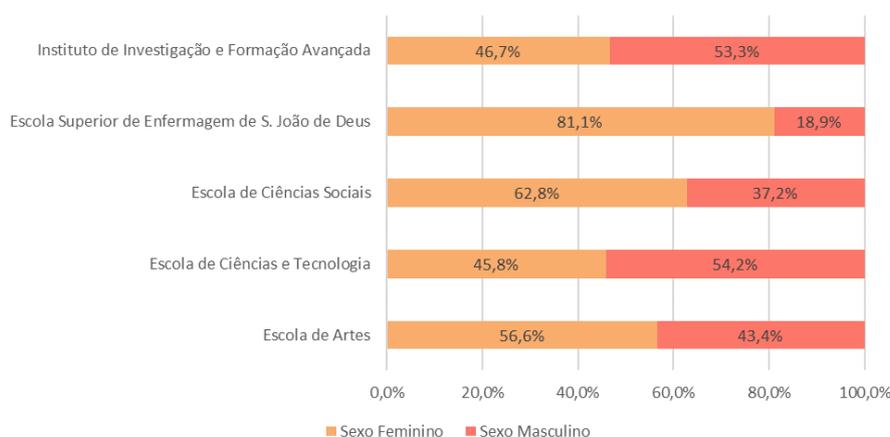
N = 44

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 44 – Repartição de estudantes inscritos em Pós-graduação por curso e sexo

4.4 Unidade Orgânica

A análise da repartição por sexo de estudantes inscritos por unidade orgânica destaca duas unidades onde a representação de estudantes do sexo feminino é especialmente elevada, sendo que aí a proporção de estudantes do sexo masculino fica abaixo dos 40%. Estas unidades são a Escola Superior de Enfermagem de S. João de Deus (81,1% de estudantes do sexo feminino e 18,9% de estudantes do sexo masculino) e a Escola de Ciências Sociais (62,8% de estudantes do sexo feminino contra 37,2% estudantes do sexo masculino). Na Escola de Artes verifica-se também uma maior proporção de estudantes do sexo feminino que do sexo masculino na ordem dos 56,6% para 43,4%. Já na Escola de Ciências e Tecnologia e no Instituto de Investigação e Formação Avançada, a maior percentagem de estudantes é do sexo masculino, designadamente, 54,2% contra 45,8% e 53,3% contra 46,7%, respetivamente (Figura 45).



N = 8997

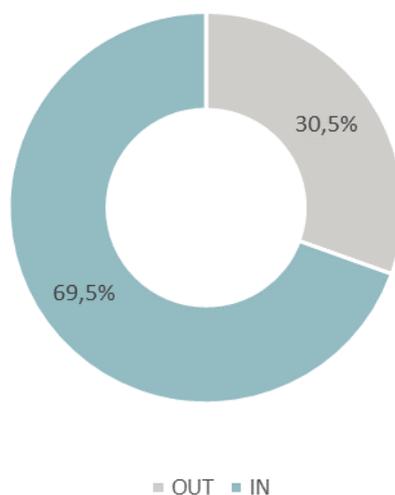
Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 45 – Repartição de estudantes inscritos por unidade orgânica e sexo



4.5 Mobilidade

Os dados disponibilizados para o período em análise dão conta de um total de 472 missões de mobilidade com envolvimento de estudantes. Destas, a maior parte são missões de mobilidade IN, com uma percentagem de 69,5% e 30,5% de missões de mobilidade OUT (Figura 46).



N = 472

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 46 – Repartição de estudantes por tipo de mobilidade

A análise dos dados de mobilidade estudantil por sexo permite constatar a sobrerrepresentação da mobilidade feminina, especialmente na mobilidade de tipo IN, com 63,4% de estudantes do sexo feminino contra 36,6% de estudantes do sexo masculino. Quanto à mobilidade OUT, apesar de também maior expressão da mobilidade feminina neste tipo de mobilidade, verifica-se um maior equilíbrio na representação dos sexos, sendo que a percentagem de estudantes do sexo masculino aproxima os 40% (60,4% de estudantes do sexo feminino contra 39,6% de estudantes do sexo masculino) (Figura 47).



N = 472

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 47 – Repartição de estudantes por tipo de mobilidade e sexo



Uma análise um pouco mais em profundidade, com foco na repartição de estudantes por sexo e tipo de mobilidade, permite ainda concluir que a percentagem de estudantes do sexo masculino que protagoniza missões de mobilidade OUT é maior que a percentagem de estudantes do sexo feminino (32,2% contra 29,5%) e, concomitantemente, a percentagem de estudantes do sexo feminino que protagoniza missões de mobilidade IN é maior que a percentagem de estudantes do sexo masculino (70,5% contra 67,8%) (Figura 48).



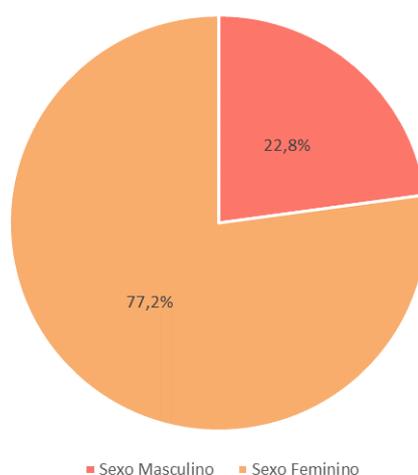
N = 472

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 48 – Repartição de estudantes por sexo e tipo de mobilidade

4.6 Realização de estágios

No ano letivo 2019/20 realizaram estágio um total de 359 estudantes, 77,2% do sexo feminino e 22,8% do sexo masculino (Figura 49).



N = 359

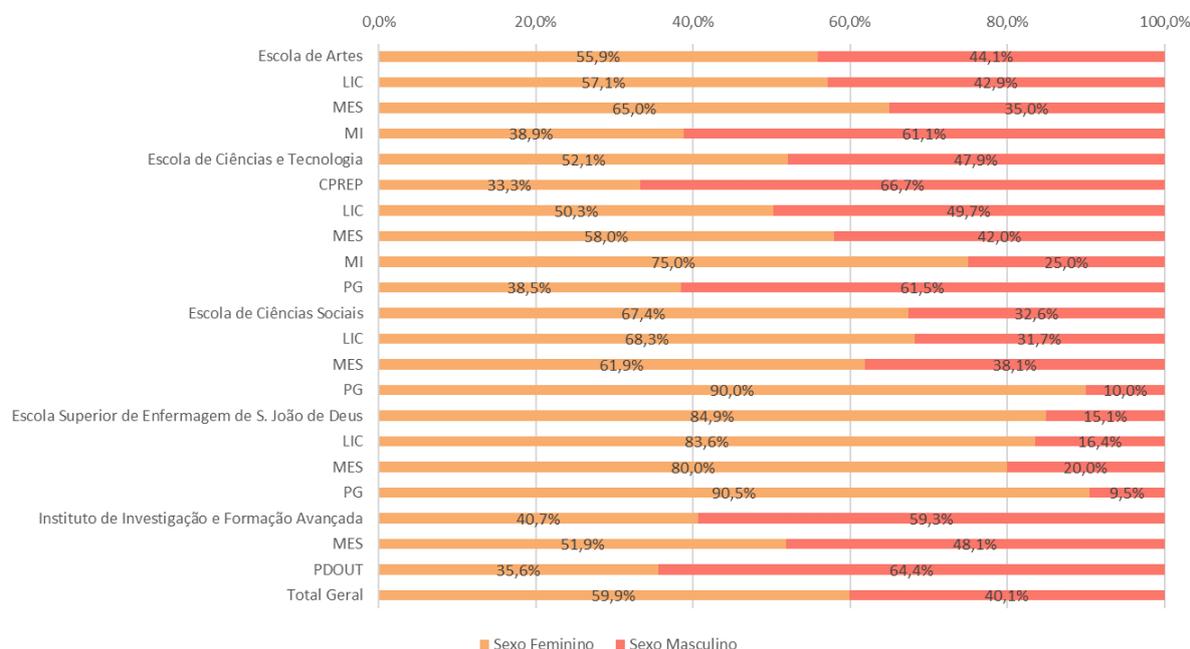
Fonte: GAITEC (act. 11-02-2021)

Figura 49 – Realização de estágios (2019/20) por sexo



4.7 Conclusão de curso e obtenção de diploma

Quanto à análise da conclusão de curso/obtenção de diploma por unidade orgânica, curso e sexo, constata-se que apesar de um relativo equilíbrio no total (59,9% de diplomadas contra 40,1% de diplomados), verifica-se uma sobrerrepresentação de diplomadas sobre os diplomados, isto é, situações em que a proporção de um dos sexos não atinge os 40%, justamente nas unidades orgânicas onde a representação de estudantes do sexo feminino é também mais expressiva (Figura 45), designadamente, na Escola Superior de Enfermagem de S. João de Deus (84,9% de diplomadas contra 15,1% de diplomados) e na Escola de Ciências Sociais (67,4% de diplomadas contra 32,6% de diplomados). Nestas unidades orgânicas a sobrerrepresentação feminina em percentagem superior a 60% é transversal aos diplomas de licenciatura, mestrado e pós-graduação. Nas restantes unidades orgânicas a situação é internamente diversificada. Entre a Escola de Artes, verifica-se apenas uma situação de sobrerrepresentação de diplomadas sobre diplomados, designadamente para os cursos de mestrado (65% de diplomadas contra 35% de diplomados). No caso dos mestrados integrados a proporção altera-se no sentido de uma sobrerrepresentação masculina, com os diplomados a representarem 61,1% e as diplomadas 38,9%. Na Escola de Ciências e Tecnologia é nos Mestrados Integrados que se regista a única situação de sobrerrepresentação feminina na obtenção do diploma, sendo que 75% são diplomadas e apenas 25% são diplomados. Nesta mesma escola, os casos de sobrerrepresentação masculina registam-se ao nível do Curso Preparatório para Ingresso no Ensino Superior (66,7% de diplomados contra 33,3% de diplomadas) e Pós-graduações (61,5% contra 38,5%). Por fim, também no Instituto de Investigação e Formação Avançada os diplomados com o grau de doutor estão sobrerrepresentados relativamente às diplomadas, concretamente com uma percentagem de 64,4% contra 35,6% (Figura 50).



N = 1232

Fonte: SAC (act. 31-12-2020)

Figura 50 – Repartição de estudantes por obtenção de diploma por unidade orgânica, curso e sexo



A.2 Políticas e práticas de conciliação entre vida profissional e pessoal

1. Políticas institucionais de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

A análise às práticas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal existentes na Universidade de Évora permite constatar que são poucas as medidas que vão além ou que reforçam a legislação e regulamentação nacional, nomeadamente em relação aos direitos de parentalidade, apoio à família e modalidades de trabalho flexíveis. Ainda assim, a Universidade de Évora tem vindo progressivamente a implementar um conjunto crescente de medidas de apoio à conciliação nos domínios das Boas Práticas Laborais, Apoio Profissional e Desenvolvimento Pessoal e Serviços e Benefícios (Quadro 4).

Quadro 4 – Medidas de apoio à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal na Universidade de Évora

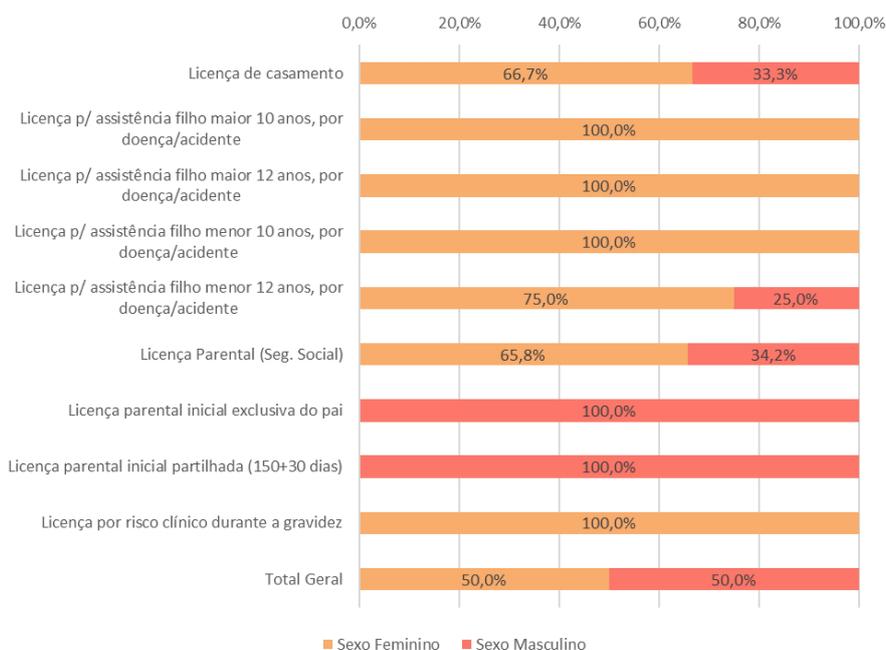
Boas práticas laborais	Apoio profissional e desenvolvimento pessoal	Serviços e benefícios
<ul style="list-style-type: none"> • Dispensa de serviço, isenta de compensação, no dia do aniversário (Despacho 32/2020) • Gozo do excesso de horas no mês seguinte (Despacho 32/2020) • A modalidade de horário flexível constitui a regra da prestação de trabalho dos trabalhadores não docentes da Universidade de Évora (Despacho 32/2020) • Funcionalidade “Desligar” em GesDoc (Circular 06/2017) • Ginástica laboral (projeto Concilia.UE) • Possibilidade de realização de reuniões através de videoconferência para determinados fins e em contextos particulares • Existência de um Manual de Boas-vindas às/aos novas/os trabalhadoras/es (DRH/Serviços Administrativos) • Existência de um Plano Anual de Formação, em horário laboral, gratuito para todos/as os/as trabalhadores/as em diversas áreas 	<ul style="list-style-type: none"> • Consultas de psicologia com preço reduzido (SEC-Psi) • Formação gratuita em línguas em horário pós-laboral de acordo com o interesse pessoal do trabalhador • Regimes especiais de propinas para docentes do ensino superior de carreira da Universidade de Évora e estudantes funcionários da Universidade de Évora (Regulamento de Propinas) • Envio de mensagem personalizada de felicitações no dia do aniversário dos/as trabalhadores/as pela Divisão de Recursos Humanos, em nome da Universidade de Évora • Possibilidade de integração em atividades de índole social e cultural (CORUÉ – Coro da Universidade de Évora, Clube Universitário de Évora, Pastoral Universitária) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fornecimento, em algumas situações/contextos de equipamentos: telemóvel e computador portátil de uso profissional e pessoal • Celebração de protocolos com instituições de apoio às crianças (ex.: creches, jardins de infância, escolas) • Junior Summer School • Programa UBike • Serviços de restauração/<i>catering</i>/<i>takeaway</i> (SASUE) • Loja SuÉ – Loja Sustentável da Universidade de Évora • Estacionamento grátis ou a preços acessíveis • Celebração de protocolos com entidades terceiras com o intuito de providenciar serviços diversos de apoio à vida pessoal mais baratos ou em condições favoráveis, nomeadamente serviços de desporto/lazer, saúde e bem-estar, educação/formação, seguros, serviços domésticos, alimentação, vestuário, etc.)

Fonte: Elaboração própria.



2. Gozo de licenças

Em 2020 gozaram licenças relacionadas com a articulação entre vida profissional e vida familiar na Universidade de Évora 168 trabalhadores/as, 50% do sexo feminino e 50% do sexo masculino. Uma análise mais detalhada permite, no entanto, identificar um desequilíbrio ao nível da representação por sexo no gozo de licenças de diferente tipologia. Excetuam-se as licenças cujo gozo é exclusivo de um dos sexos (e.g. Licença parental inicial exclusiva do pai, para o homem ou Licença por risco clínico durante a gravidez, para a mulher). Em concreto, a análise dos dados permite verificar que todas as licenças para assistência de filho menor foram gozadas exclusivamente por mulheres (e.g. Licença p/ assistência filho maior 10 anos, por doença/acidente, Licença p/ assistência filho maior 12 anos, por doença/acidente e Licença p/ assistência filho menor 10 anos, por doença/acidente, 100,0%). No caso da Licença para assistência de filho menor 12 anos, por doença/acidente, a proporção, embora não exclusiva, foi também maioritariamente feminina, na ordem dos 75% contra 25%. A Licença Parental (Segurança Social) foi também gozada maioritariamente por mulheres (65,8% contra 34,2%) e o mesmo aconteceu com a Licença de casamento (66,7% contra 33,3%) (Figura 51).



N = 168

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 51 – Gozo de licenças (2020), por tipo de licença e sexo

3. Motivo de ausências/faltas

Para o ano de 2020 temos registo de um total de 2991 ausências/faltas por parte de trabalhadores/as da Universidade de Évora, sendo que 73,6% foram protagonizadas por mulheres e 26,4% por homens. Uma primeira análise permite desde logo constatar que alguns motivos de ausências/faltas são exclusivamente invocados por mulheres (e.g. Ausência para aulas (Trabalhadores/as-Estudante), Consulta Pré-Natal, Doença decorrente da deficiência do Trabalhador e Falta por doação de sangue), outros por homens (e.g. Cumprimento de pena



disciplinar), e outros são invocados em perfeita simetria (e.g. Assistência a familiar ascendente (Seg. Social) e Prestação de prova em estabelecimento de ensino). Mais interessante parece ser que do conjunto de 35 motivos de ausências/faltas apresentados, em mais de metade (21) as mulheres surgem sobrerrepresentadas em proporção superior a 40% e muitos desses motivos/ausências estão relacionados com a assistência à família. Os motivos de ausências/faltas mais invocados por mulheres que homens são, por ordem decrescente, Ausência para exames (Trabalhadores/as-Estudante) (95,1% de mulheres contra 4,9% de homens), Deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor (94,1% contra 5,9%), Ausência por encerramento escola-COVID-19 (92% contra 8%), Acompanhamento de filho menor de 12 anos no primeiro dia de escola (90,9% contra 9,1%), Assistência a familiares (Lei 35/2014) [CGA] (87,5% contra 12,5%), Consulta médica e/ou tratamento ambulatorio (84% contra 16%), Assistência a familiar descendente (Seg. Social) (80% contra 20%), Trabalhador em grupo de risco - Covid-19 (79,3% contra 20,7%), Isolamento Profilático (75% contra 25%), Atestado médico (3 primeiros dias) (74,1% contra 25,9%), Baixa Médica (Seg. Social) (72,2% contra 27,8%), Formação Profissional/ Seminários/ Conferências (71,9% contra 28,1%), Dispensa de serviço (art.º 17, ordem serviço n.º12/2015) (71% contra 29%), Atestado médico (doença até 30 dias) (70% contra 30%), Junta médica (69,6% contra 30,4%), Dispensa exercício funções (66,7% contra 33,3%), Missão no Estrangeiro (65,4% contra 34,6%), Falecimento familiar 1.º grau (cônjuge, filhos, pais, sogros, genro, nora) (62,2% contra 37,8%), Falta injustificada (61,7% contra 38,3%) e Atestado médico (doença após 30 dias) (61% contra 39%) (Tabela 7).

Tabela 7 – Motivo de ausências/faltas (2020), por sexo

	Sexo Feminino		Sexo Masculino		Total
	V.A.	%	V.A.	%	
Acidente em serviço ou doença profissional	7	28,0	18	72,0	25
Acompanhamento de filho menor de 12 anos no primeiro dia de escola	10	90,9	1	9,1	11
Assistência a familiar ascendente (Seg. Social)	2	50,0	2	50,0	4
Assistência a familiar descendentes (Seg. Social)	16	80,0	4	20,0	20
Assistência a familiares (Lei 35/2014) [CGA]	7	87,5	1	12,5	8
Atestado médico (3 primeiros dias)	63	74,1	22	25,9	85
Atestado médico (doença após 30 dias)	47	61,0	30	39,0	77
Atestado médico (doença até 30 dias)	63	70,0	27	30,0	90
Atestado médico após internamento	12	44,4	15	55,6	27
Ausência p/ aulas (Trab.-Estudante)	41	100,0	0	0,0	41
Ausência p/ exames (Trab.-Estudante)	78	95,1	4	4,9	82
Ausência por encerramento escola-COVID-19	23	92,0	2	8,0	25
Baixa Médica (Seg. Social)	65	72,2	25	27,8	90
Consulta médica e/ou tratamento ambulatorio	661	84,0	126	16,0	787
Consulta Pré-Natal	2	100,0	0	0,0	2
Cumprimento de Obrigação Legal	24	53,3	21	46,7	45
Cumprimento de pena disciplinar	0	0,0	2	100,0	2
Deslocação a estab. de ensino de responsável pela educação de menor	16	94,1	1	5,9	17
Dispensa de serviço (art.º 17, ordem serviço n.º12/2015)	98	71,0	40	29,0	138
Dispensa exercício funções - Lei n.º 11/96	2	66,7	1	33,3	3



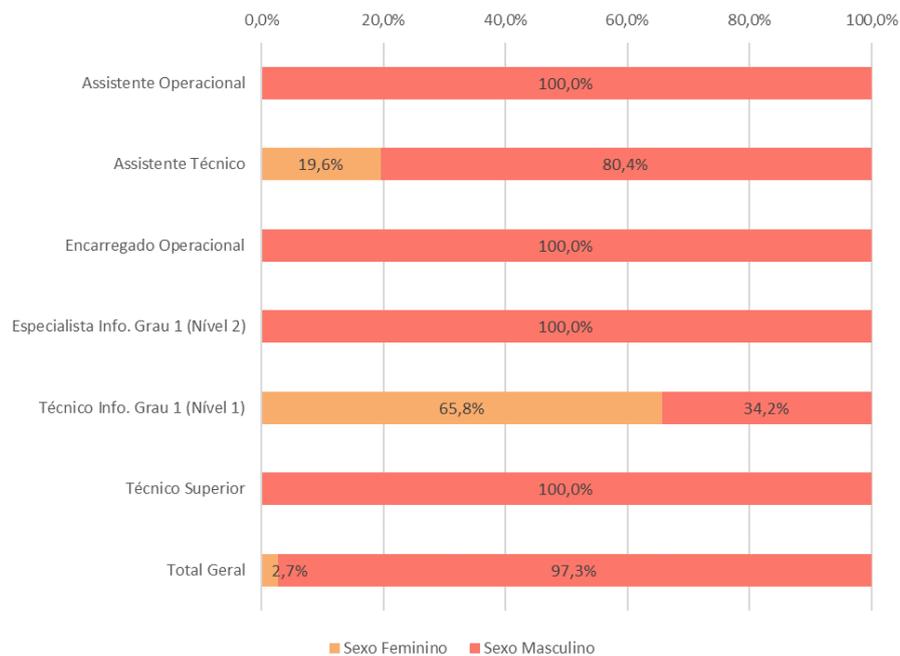
Doença decorrente da deficiência do Trabalhador	6	100,0	0	0,0	6
Falecimento familiar 1.º grau (cônjuge, filhos, pais, sogros, genro, nora)	61	62,2	37	37,8	98
Falecimento familiar 2.º grau (irmãos, avós, netos, bisavós, bisnetos)	13	54,2	11	45,8	24
Falta injustificada	113	61,7	70	38,3	183
Falta por doação de sangue	2	100,0	0	0,0	2
Falta por motivo de greve	6	54,5	5	45,5	11
Formação Profissional/ Seminários/ Conferências	235	71,9	92	28,1	327
Internamento Hospitalar - Segurança Social	2	22,2	7	77,8	9
Internamento Hospitalar - CGA	11	52,4	10	47,6	21
Isolamento Profilático	30	75,0	10	25,0	40
Junta Médica	119	69,6	52	30,4	171
Junta Médica por Acidente em Serviço ou Doença Profissional	3	42,9	4	57,1	7
Missão no Estrangeiro	191	65,4	101	34,6	292
Prestação de prova em estabelecimento de ensino	4	50,0	4	50,0	8
Trabalhador em grupo de risco - Covid-19	169	79,3	44	20,7	213
Total Geral	2202	73,6	789	26,4	2991

Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

4. Horas de trabalho suplementar

Em 2020 foram registadas na Universidade de Évora um total de 2736,52 horas de trabalho suplementar, das quais 2,7% protagonizadas por mulheres e 97,3% por homens. A análise por categoria e sexo permite concluir sobre a transversalidade da sobrerrepresentação masculina, com exceção da categoria Técnico Info. Grau 1 (Nível 1), onde apesar de uma proporção simétrica entre homens e mulheres (Figura 23), a percentagem de horas de trabalho suplementar é de 65,8% para as mulheres e 34,2% para os homens. Nas restantes categorias consideradas verifica-se que são os homens, em exclusivo, quem realiza horas suplementares nas categorias de Assistente Operacional, Encarregado Operacional, Especialista Info. Grau 1 (Nível 2) e Técnico Superior. Se é certo que os Encarregados Operacionais são exclusivamente homens e que os Especialistas Info. Grau 1 (Nível 2) são 90% de homens e 10% de mulheres; já a categoria de assistentes operacionais é composta por maior número de mulheres que homens (54,2% contra 45,8%) e o mesmo acontece na carreira de técnico superior, onde aliás a proporção de mulheres sobe para os 72,9%, enquanto os homens representam apenas 27,1% do total (Figura 23). Na categoria de Assistente Técnico, apesar de uma proporção de 75% de mulheres e 25% de homens (Figura 23), são também mais os homens que as mulheres a realizar horas de trabalho suplementar (80,4% de homens contra 19,6% de mulheres) (Figura 52).





N = 2 736,52

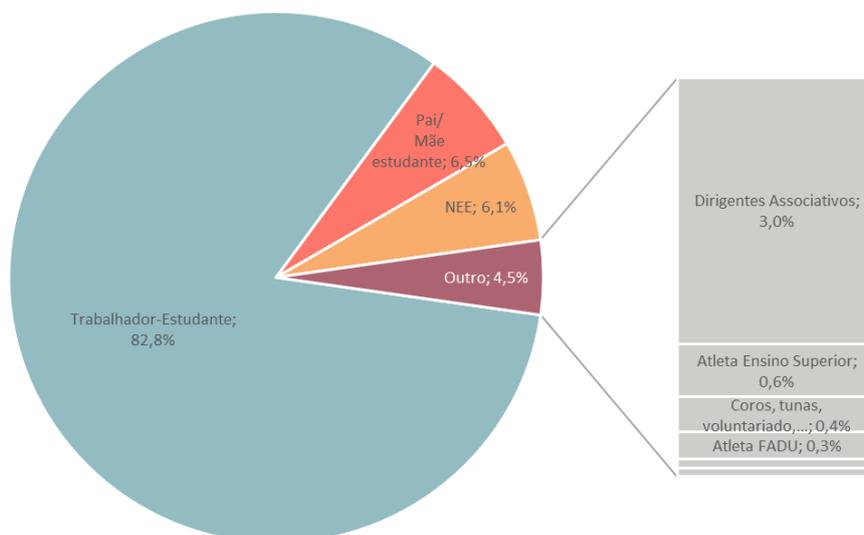
Fonte: SADM (act. 31-12-2020)

Figura 52 – Horas de trabalho suplementar (2020), por categoria e sexo

5. Estudantes com regimes especiais

À data de recolha dos dados em análise, um total de 994 estudantes gozavam de regimes especiais, dos quais 55,9% do sexo feminino e 44,1% do sexo masculino. Destes, a esmagadora maioria diz respeito ao estatuto de Trabalhador-Estudante (82,8%). Seguem-se os e as estudantes que gozam do estatuto de Pai/Mãe estudante ao abrigo da Lei n.º 90/2001 (6,5%) e os estudantes e as estudantes com Necessidades Educativas Especiais (6,1%). Uma percentagem de 4,5% distribui-se por outros estatutos, designadamente: Dirigentes Associativos (3%), Estatuto do Estudante Atleta do Ensino Superior (0,6%), Coros, tunas, voluntariado e outros agrupamentos de idêntica natureza (0,4%), Atleta FADU (0,3%), Atleta de Alta Competição (0,1%) e Bolseiro do Fundo de Apoio Social da Universidade de Évora – Propina Parcial (0,1%) (Figura 53).





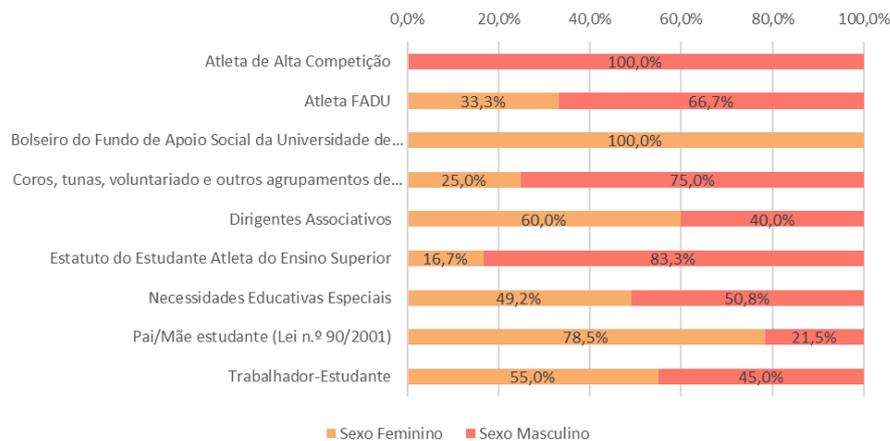
N = 994

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 53 – Repartição de estudantes por regime especial

A análise detalhada da repartição de estudantes por regime especial e sexo permite identificar situações de sobrerrepresentação feminina e outras de sobrerrepresentação masculina, isto é, situações em que um dos sexos está representado em proporção inferior a 40%. Os regimes especiais de Pai/Mãe estudante (Lei n.º 90/2001) e o de Dirigentes Associativos são os dois casos onde se observa uma sobrerrepresentação feminina, designadamente, com 78,5% estudantes do sexo feminino contra 21,5% do sexo masculino e 60% contra 40%, respetivamente. A contrário, os regimes especiais de Estatuto do Estudante Atleta do Ensino Superior, Coros, tunas, voluntariado e outros agrupamentos de idêntica natureza e Atleta FADU são os três casos onde se observa uma sobrerrepresentação masculina, designadamente, com 83,3% estudantes do sexo masculino contra 16,7% do sexo feminino, 75% contra 25% e 66,7% contra 33,3%, respetivamente. Os regimes especiais que acusam representação exclusivamente masculina (Atleta de Alta Competição) e exclusivamente feminina (Bolseiro do Fundo de Apoio Social da Universidade de Évora - Propina Parcial) dizem respeito a regimes especiais usufruídos por apenas uma pessoa (1, 100%) (Figura 54).





N = 823

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 54 – Repartição de estudantes por regime especial e sexo

6. Registo de trabalhadores/as-estudantes

À data de recolha dos dados em análise, um total de 823 estudantes gozavam de regime especial enquanto trabalhadores/as, dos quais 55% do sexo feminino e 45% do sexo masculino. Em alguns cursos, porém, observa-se que a proporção de trabalhadoras-estudantes é maior, chegando mesmo a valores que ultrapassam os 60%, o que significa que a representação de trabalhadores-estudantes do sexo masculino fica, nesses casos, aquém dos 40%. Em concreto, isto acontece, por ordem decrescente, nos cursos de Mestrado Integrado (69,1% de trabalhadoras-estudantes contra 30,9% de trabalhadores-estudantes), Mestrado (64,6% contra 35,4%) e no Curso Preparatório para Ingresso no Ensino Superior (62,5% contra 37,5%). Nos cursos de Pós-graduação verifica-se que apenas existem trabalhadoras-estudantes (100%, referente a 3 estudantes do sexo feminino). O único caso em que os trabalhadores-estudantes são mais que as trabalhadoras-estudantes verifica-se nos cursos de licenciatura, muito embora a proporção de mulheres ultrapasse os 40% (54,3% contra 45,7%) (Figura 55).



N = 823

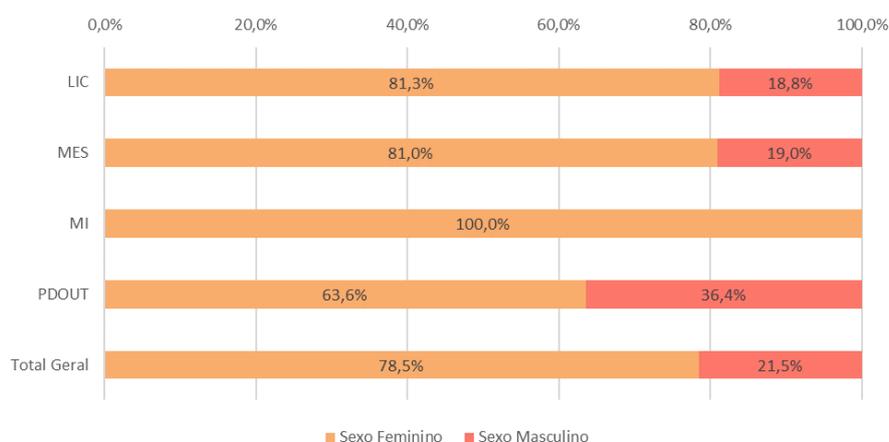
Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 55 – Repartição de estudantes por regime especial/trabalhadores/as-estudantes e sexo



7. Registo de pais e mães estudantes

À data de recolha dos dados em análise, um total de 65 estudantes gozavam de regime especial enquanto pais ou mães, ao abrigo da Lei n.º 90/2001, dos quais 78,5% do sexo feminino e 21,5% do sexo masculino. A maior percentagem de mães estudantes que pais estudantes é transversal a todos os cursos, com percentagens que chegam aos 81,3% nos cursos de Licenciatura e 81% em cursos de Mestrado. Os cursos de doutoramento são aqueles onde se regista uma maior percentagem de pais estudantes ao abrigo deste regime especial, muito embora os valores não cheguem aos 40%, são 36,4% de pais estudantes e 63,6 % de mães estudantes. Os 100% de mães estudantes nos cursos de Mestrado Integrado reportam-se a apenas a um caso (1, 100%) (Figura 56).



N = 65

Fonte: SAc (act. 31-12-2020)

Figura 56 – Repartição de estudantes por regime especial/Pai/Mãe estudante (Lei n.º 90/2001)

A.3 Liderança e tomada de decisão

1. Órgãos de Governo

Em maio de 2021 a composição dos órgãos de governo da Universidade de Évora apresentava-se relativamente equilibrada em termos de representação de género, com uma mulher Reitora, a presidir também ao Conselho de Gestão, e um homem a assegurar a presidência do Conselho Geral (Figura 57).



REITORA	CONSELHO GERAL	CONSELHO DE GESTÃO
Ana Costa Freitas	João Carrega	Ana Costa Freitas

Legenda: Sexo Feminino Sexo Masculino
 Fonte: Portal UÉvora (act. 21-05-2021)

Figura 57 – Órgãos de governo, por sexo

2. Líderes de Unidades Orgânicas

Em maio de 2021¹⁴ quatro unidades orgânicas da Universidade de Évora estavam sobre a presidência de homens (Instituto de Investigação e Formação Avançada, Escola de Ciências Sociais, Escola Superior de Enfermagem de S. João de Deus e Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano) e duas sob a presidência de mulheres (Escola de Artes e Escola de Ciências e Tecnologia) (Figura 58).

ESCOLA DE ARTES	INSTITUTO DE INVESTIG. E FORMAÇÃO AVANÇADA	ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS	ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE S. JOÃO DE DEUS	ESCOLA DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA	ESCOLA DE SAÚDE E DESENVOLV. HUMANO
Ana Telles Béreau	António Estevão Grande Candeias	José Manuel Madeira Belbute	Manuel José Lopes	Maria Clara Canotilho Grácio	Victor Manuel Borges Ramos

Legenda: Sexo Feminino Sexo Masculino
 Fonte: Portal UÉvora (act. 21-05-2021)

Figura 58 – Líderes das Unidades Orgânicas, por sexo

3. Líderes de outros órgãos

Quanto aos restantes órgãos, em maio de 2021, quatro eram presididos ou tutelados por mulheres (Senado, Conselho Científico, Conselho Coordenador de Avaliação e Comissão de Ética), dos quais os dois primeiros por inerência da Reitora, e cinco presididos ou tutelados por homens (Conselho de Avaliação, Provedor do Trabalhador não Docente e não Investigador, Provedor do Estudante, Órgão Responsável pelo Bem-Estar dos Animais (ÓRBEA-UÉ) e Encarregado da Proteção de Dados da Universidade de Évora) (Figura 59).

¹⁴ Os dados reportam a maio de 2021, data de apresentação preliminar dos resultados do diagnóstico de género na Universidade de Évora. No seguimento da publicação a 12 de fevereiro do Despacho Normativo n.º 7/2021 que homologou as alterações aos Estatutos da Universidade de Évora publicados em anexo ao referido despacho, foi criada a Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano. Posteriormente, e na sequência da aprovação dos estatutos provisórios da Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano foi nomeado diretor Victor Manuel Borges Ramos, Professor Associado Convidado (Despacho N.º 39/2021 de 16 de março).



SENADO	CONSELHO CIENTÍFICO	CONSELHO DE AVALIAÇÃO
Ana Costa Freitas	Ana Costa Freitas	Domingos Fernandes
CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO	COMISSÃO DE ÉTICA	PROVEDOR DO TRABALHADOR NÃO DOCENTE E NÃO INVESTIGADOR
Ausenda de Cáceres Balbino	Margarida I. Almeida Amoedo	Joaquim José Santos Godinho
PROVEDOR DO ESTUDANTE	ÓRGÃO RESPONSÁVEL PELO BEM-ESTAR DOS ANIMAIS (ÓRBEA-UÉ)	ENCARREGADO DA PROTEÇÃO DE DADOS (EPD)
Manuel Matos Marchante	José Afonso de Almeida	João Vaz Rodrigues

Legenda: Sexo Feminino Sexo Masculino

Fonte: Portal UÉvora (act. 21-05-2021)

Figura 59 – Líderes de outros órgãos, por sexo

4. Líderes de Unidades Científico-Pedagógicas

Quanto às unidades científico-pedagógicas em funcionamento em maio de 2021, verifica-se que das quatro enunciadas, apenas uma é tutelada por uma mulher (Centro de Tecnologias Educativas), enquanto as três restantes o são por homens (Biblioteca Geral, Herdades Experimentais e Hospital Veterinário) (Figura 60).

BIBLIOTECA GERAL	CENTRO DE TECNOLOGIAS EDUCATIVAS	HERDADES EXPERIMENTAIS	HOSPITAL VETERINÁRIO
António Cachopas	Irene Rodrigues	Miguel Elias	José Ventura

Legenda: Sexo Feminino Sexo Masculino

Fonte: Portal UÉvora (act. 21-05-2021)

Figura 60 – Líderes de Unidades Científico-Pedagógicas, por sexo



A.4 Ensino, Investigação e Transferência de Conhecimento

1. Oferta formativa

Relativamente à oferta formativa, a pesquisa sobre a existência de referências explícitas a questões de género¹⁵ permitiu identificar, à data, apenas dois cursos no estado “válido” que incluem na sua designação a palavra “género”: um curso de Formação Contínua válido desde o ano letivo 2015/16 e intitulado “Cidadania e Igualdade de Género na Educação Básica”, com coordenação da ESESJD e a Especialidade “Ética, Género e Cidadania” do curso de Mestrado em Filosofia, válido desde o ano letivo 2007/08, muito embora não tenha funcionado nos últimos anos (Quadro 5).

Quadro 5 – Referências a questões de género na oferta formativa: Cursos

UO	Grau	Nome do curso [pt]	Tipo	Estado	Ano letivo de início	Área científica
ECS	MES	Educação: Questões de Género e Educação para a Cidadania	Pré-Bolonha	Inválido	2007/08	Ciências da Educação
EA	PG	Artes Visuais e Género	Bolonha	Inválido	2011/12	Artes Visuais
ECS	FCONTÍNUA	Género, Cidadania e Educação	Bolonha	Inválido	2013/14	Ciências da Educação
ESESJD	FCONTÍNUA	Cidadania e Igualdade de Género na Educação Básica	Bolonha	Válido	2015/16	Saúde
ECS	MES	Filosofia (Especialidade: Ética, Género e Cidadania)	Bolonha	Válido	2007/08	Filosofia

Fonte: SAC (act. 20-01-2021)

2. Planos de estudo

Quanto à incorporação da dimensão de género nos planos de estudo, a pesquisa sobre a existência de referências explícitas a questões de género na designação de unidades curriculares¹⁶ permitiu identificar 14 UCs, embora à data, apenas 7 em estado “válido”, distribuídas por vários ciclos de estudo e diferentes departamentos. O Departamento de Enfermagem oferece a UC “Respostas humanas de saúde mental associadas a género e culturas” no curso de Mestrado em Enfermagem, “Cidadania e Igualdade de Género na Educação Básica” ao curso de Formação Contínua: Cidadania e Igualdade de Género na Educação Básica e “Questões de Género e Identidade Social” ao curso de

¹⁵ A pesquisa foi conduzida com recurso às palavras “género OU gênero OU gender OU genre” em Cursos.

¹⁶ A pesquisa foi conduzida com recurso às palavras “género OU gênero OU gender OU genre” em designação de Unidade Curricular (UC) sobre a lista de disciplinas marcadas como lecionadas, por Departamento, em 2019/2020 e 2020/2021.



Mestrado em Estudos em Enfermagem. O Departamento de Filosofia oferece a UC “Cultura e Género” na licenciatura em Estudos de Filosofia e de Cultura Contemporânea e o Departamento de Psicologia oferece a UC “Psicologia e Questões de Género” na licenciatura em Sociologia. A UC “Género, Trabalho e Família” integra a oferta formativa do Programa de Doutoramento Interuniversitário em Sociologia: Conhecimento para Sociedades Abertas e Inclusivas (OPENSOC) e a UC “Estudos sobre o Género” integra o plano curricular da Pós-Graduação em Artes Visuais e Género, oferecida pelo Departamento de Artes Visuais e Design (Quadro 6).

Quadro 6 – Referências a questões de género nos planos de estudo: UCs

Dep.	Designação UC [pt]	Estado	Cursos onde é lecionada
ENF	Respostas humanas de saúde mental associadas a género e culturas	Válida	Mestrado: Enfermagem
ENF	Cidadania e Igualdade de Género na Educação Básica	Válida	Formação Contínua: Cidadania e Igualdade de Género na Educação Básica
ENF	Questões de Género e Identidade Social	Válida	Mestrado: Estudos em Enfermagem
FIL	Cultura e Género	Válida	Licenciatura: Estudos de Filosofia e de Cultura Contemporânea
PSI	Psicologia e Questões de Género	Válida	Licenciatura: Psicologia
SOC	Género, Trabalho e Família	Válida	PDOUT: Sociologia: Conhecimento para Sociedades Abertas e Inclusivas (OPENSOC)-PROGRAMA INTERUNIVERSITÁRIO
VIS	Estudos sobre o Género	Válida	Pós-Graduação: Artes Visuais e Género
FIL	Desenvolvimento e Género	Inválida	Mestrado: Ciências da Educação
FIL	Cidadania, Multiculturalidade e Género	Inválida	Licenciatura: Ciências da Educação, Filosofia, Filosofia (PL)
FIL	Género e Saúde	Inválida	Mestrado: Educação, Especialização de Educação p Saúde
PSI	Psicologia e Questões de Género	Inválida	Licenciatura: Psicologia
FIL	Filosofia e Género	Inválida	Licenciatura: Filosofia, Filosofia (Pós-Laboral)
FIL	Género, Educação e Cidadania	Inválida	Mestrado: Ensino de ...no 3º Ciclo do Ensino Básico e Ensino Secundário
SOC	Género Qualificação e Inserção Profissional	Inválida	Mestrado: Educação: Questões de Género e Educação...

Fonte: SAC (act. 20-01-2021)

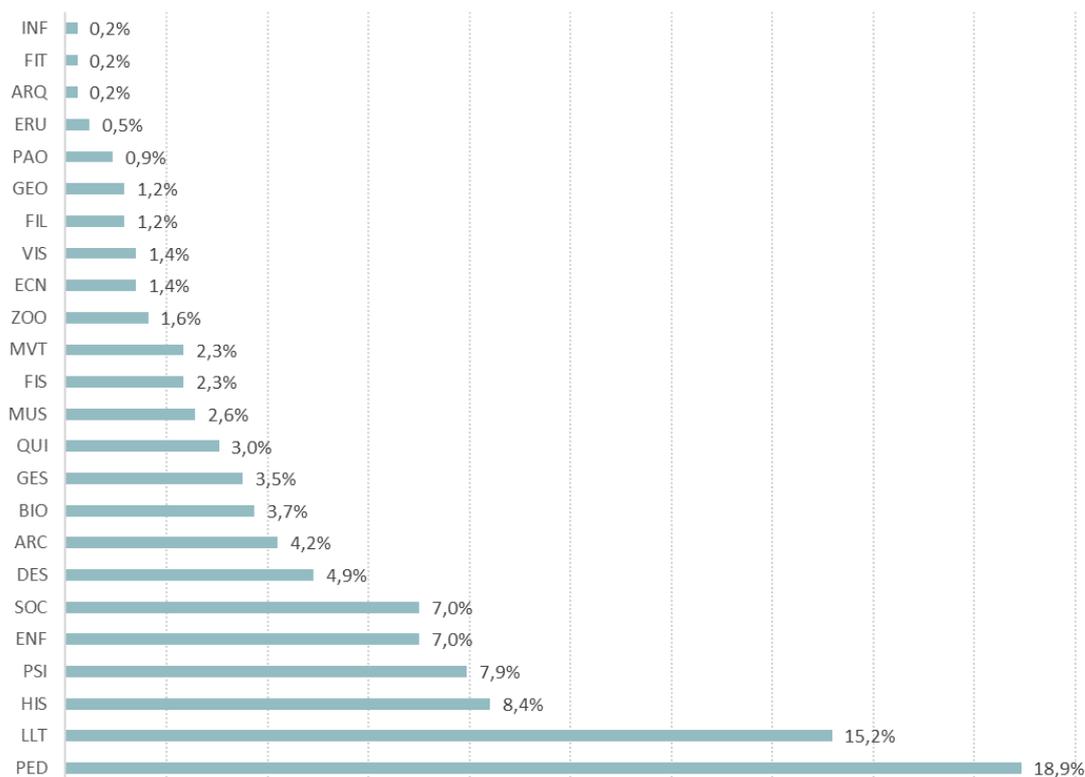
3. Conteúdos, práticas pedagógicas e Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

A análise detalhada de conteúdos programáticos, explicitação de práticas pedagógicas e bibliografia constante nas fichas de unidade curricular constitui um trabalho tão interessante quanto necessário para aferir a real incorporação da dimensão de género na oferta formativa. Como forma de ultrapassar a morosidade associada a tal tarefa foi conduzida pesquisa sobre a associação das unidades curriculares aos objetivos do desenvolvimento sustentável definidos no âmbito da Agenda 2030, especificamente o ODS5, que visa alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas. Note-se que esta associação é voluntária por parte das equipas docentes e decorre de uma medida recente da Reitoria, que a partir de março de 2020, na sequência da implementação do novo portal, adicionou à ficha da unidade curricular um novo campo com o objetivo de indicar os objetivos de desenvolvimento sustentável (até um máximo de 5 ODS) que mais se adequam à UC, seja porque na UC são cobertos conteúdos relacionados com aquele ODS, seja



porque a UC proporciona o desenvolvimento de competências que podem ser úteis na resolução de problemas de desenvolvimento sustentável.

A pesquisa sobre a associação de UCs ao ODS5 nas fichas de unidade curricular¹⁷ permitiu identificar um total de 448 UCs alinhadas com este objetivo. Estas UCs são oferecidas principalmente por Departamentos associados à Escola de Ciências Sociais, mas também nas áreas de Enfermagem e Desporto. No conjunto, destaca-se desde logo o Departamento de Pedagogia e Educação, sob a tutela do qual 81 UCs estão associadas ao ODS5, contribuindo assim com 18,9% do total. Segue-se o Departamento de Línguas e Literaturas com 65 UCs associadas ao ODS5, o que perfaz 15,2%. Para além destes, os departamentos que contribuem com um número de UCs associadas ao ODS5 igual ou superior a 10 são o Departamento de História (36 UCs, 8,4%), Psicologia (34 UCs, 7,9%), Enfermagem e Sociologia (ambos com 30 UCs, 7%), Desporto (21 UCs, 4,9%), Artes Cénicas (18 UCs, 4,2%), Biologia (16 UCs, 3,7%), Gestão (15 UCs, 3,5%), Química (13, 3%), Música (11 UCs, 2,6%), Física (10, 2,3%) e Medicina Veterinária (10, 2,3%). Os departamentos que contribuem com apenas uma UC alinhada com o ODS5 integram a Escola de Ciências e Tecnologia (Departamentos de Informática e Fitotecnia) e a Escola de Artes (Departamento de Arquitetura) (Figura 61).



N = 428

Fonte: SAc (act. 10-02-2021)

Figura 61 – Associação de UCs ao ODS5 – Igualdade de Género, por Departamento

¹⁷ São apresentadas todas as UCs, independentemente do seu estado atual, associadas ao ODS5.



A desagregação por área científica associada a cada uma das UCs permite expandir a análise anterior e reconhecer a diversidade, multiplicidade e transversalidade de áreas de lecionação associadas ao ODS5 e, conseqüentemente, à incorporação da perspectiva de gênero no ensino (Tabela 8).

Tabela 8 – Associação de UCs ao ODS5 – Igualdade de Gênero, por Departamento e Área Científica

Departamento/Área Científica	ODS5	%
ARC	18	4,2%
Estudos Teatrais	1	0,2%
Teatro	17	4,0%
ARQ	1	0,2%
Arquitetura	1	0,2%
BIO	16	3,7%
Biologia	1	0,2%
Ciências Biológicas	15	3,5%
DES	21	4,9%
Exercício e Saúde	5	1,2%
Motricidade Humana	16	3,7%
ECN	6	1,4%
Economia	6	1,4%
ENF	30	7,0%
Ciências da Saúde	4	0,9%
Enfermagem	23	5,4%
Saúde	2	0,5%
Sociologia	1	0,2%
ERU	2	0,5%
Engenharia Rural	2	0,5%
FIL	5	1,2%
Filosofia	5	1,2%
FIS	10	2,3%
Energia e Ambiente	1	0,2%
Engenharia Mecânica	3	0,7%
Física	5	1,2%
Projeto e Automação Industrial	1	0,2%
FIT	1	0,2%
Agronomia, Engenharia Agroalimentar	1	0,2%
GEO	5	1,2%
Geociências	2	0,5%
Geografia	3	0,7%
GES	15	3,5%
Ciências Empresariais	1	0,2%
Gestão	13	3,0%



Gestão, Design	1	0,2%
HIS	36	8,4%
Arqueologia	10	2,3%
História	21	4,9%
História da Arte	2	0,5%
História, História da Arte	1	0,2%
Património Cultural	2	0,5%
INF	1	0,2%
Informática	1	0,2%
LLT	65	15,2%
Enfermagem	1	0,2%
Línguas e Linguística	1	0,2%
Línguas e Literaturas	8	1,9%
Linguística	28	6,5%
Linguística e Tradução	1	0,2%
Literatura	24	5,6%
Português	1	0,2%
Tradução	1	0,2%
MUS	11	2,6%
Música	11	2,6%
MVT	10	2,3%
Medicina Veterinária	9	2,1%
Zootecnia	1	0,2%
PAO	4	0,9%
Artes Visuais	2	0,5%
Ciências do Ambiente e Ecologia	1	0,2%
Cultura	1	0,2%
PED	81	18,9%
Ciências da Educação	72	16,8%
Ciências da Educação, Educação Especial	3	0,7%
Educação Artística	2	0,5%
Educação Especial	3	0,7%
Educação Física	1	0,2%
PSI	34	7,9%
Psicologia	34	7,9%
QUI	13	3,0%
Bioquímica	8	1,9%
Bioquímica, Ciências Biológicas	2	0,5%
Bioquímica, Ciências Biológicas, Engenharia Química e Bioquímica	1	0,2%
Química	2	0,5%
SOC	30	7,0%
Sociologia	24	5,6%
Turismo	6	1,4%
VIS	6	1,4%

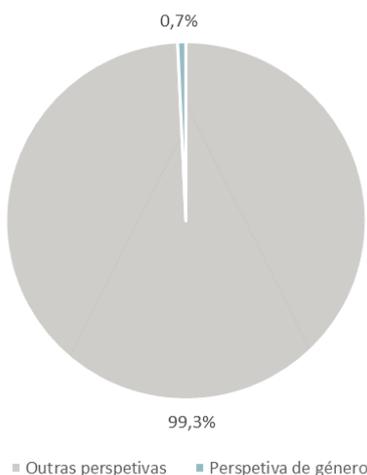


Artes Multimédia, Artes Plásticas	1	0,2%
Artes Visuais	1	0,2%
Design	4	0,9%
ZOO	7	1,6%
Medicina Veterinária	2	0,5%
Zootecnia	5	1,2%
Total Geral	428	100,0%

Fonte: SAc (act. 10-02-2021)

4. Projetos de investigação submetidos a financiamento e/ou aprovados

De acordo com os dados disponibilizados, em 2020 foram submetidos a financiamento e/ou aprovados um total de 409 projetos. Para aferir a integração da dimensão de género nos conteúdos da investigação foi efetuada pesquisa sobre os títulos e resumos de projetos de investigação submetidos a financiamento e/ou aprovados durante o ano de 2020¹⁸. O resultado desta pesquisa devolveu um total de apenas 3 projetos em cujos títulos e/ou resumos existe uma associação direta à perspetiva de género, o que representa uma percentagem de 0,7% contra 99,3% de projetos com foco noutras perspetivas (Figura 62).



N = 409

Fonte: SCC (act. 22-02-2021)

Figura 62 – Projetos de investigação submetidos a financiamento e/ou aprovados (2020)

A análise aprofundada sobre os 3 projetos identificados permite concluir que todos são de âmbito nacional e submetidos a financiamento pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, dois dos quais ao programa de apoio especial a projetos de investigação sobre o impacto da emergência de saúde provocada pela COVID-19 nas desigualdades de género e violência contra as mulheres e violência doméstica (GENDER RESEARCH 4 COVID-19). No conjunto, dois desses projetos contam com IR do sexo feminino e um do sexo masculino (Tabela 9).

¹⁸ A pesquisa foi conduzida com recurso às palavras "género OU gênero OU gender OU genre". De acordo com informação dos serviços, o campo do resumo "raramente é preenchido por parte dos IR's dos projetos em SIIUE".



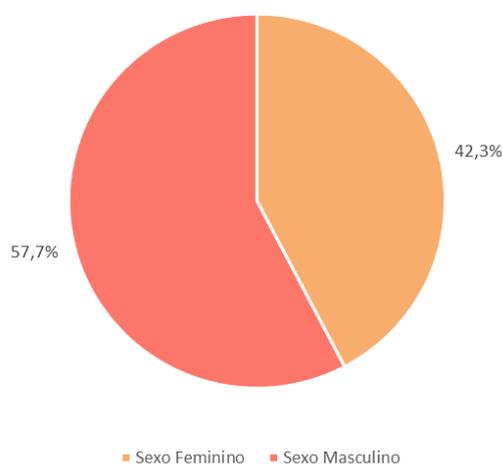
Tabela 9 – Projetos de investigação submetidos a financiamento e/ou aprovados com perspectiva de género (2020)

Título[pt]	Fonte de Financiamento	Sub-Programa	Âmbito Geográfico	Sexo IR
Internet Art e Igualdade de Género: um Museu Virtual com Mulheres de Casas de Abrigo	FCT	Projetos de IC&DT em todos os Domínios Científicos - 2020	Nacional	F
Impactos de Género na Qualidade e Satisfação no trabalho em tempo de pandemia. Um olhar nos prestadores de cuidados às pessoas com deficiência	FCT	GENDER RESEARCH for COVID 19	Nacional	M
Análise, avaliação e deteção automática de linguagem estereotipada na comunicação pública de prevenção e combate à COVID-19	FCT	GENDER RESEARCH for COVID 19	Nacional	F

Fonte: SCC (act. 22-02-2021)

5. Liderança de projetos de investigação

Do conjunto de 409 projetos submetidos a financiamento e/ou aprovados em 2020, a maior parte foram-no por homens, na proporção de 57,7% contra 42,3% submetidos por mulheres (Figura 63).



N = 409

Fonte: SCC (act. 22-02-2021)

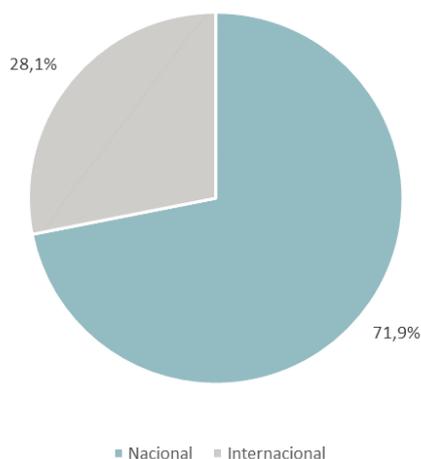
Figura 63 – Liderança de projetos de investigação por sexo

6. Submissão de projetos de investigação a programas de financiamento

Os projetos de investigação submetidos a financiamento e/ou aprovados durante o ano de 2020 foram maioritariamente orientados a programas de financiamento nacional (e.g. Instituto Camões,



FCT, Fundação La Caixa/BPI, Fundação Gulbenkian, Fundo Ambiental, Instituto Nacional para a Reabilitação, Instituto Português do Desporto e Juventude I.P, Portugal 2020, BIOTRONIK Portugal e Turismo de Portugal) e secundariamente a programas de financiamento internacional (e.g. Comissão Europeia, EEA Grants, LIFE, INTERREG e CYTED) na proporção de 71,9% contra 28,1% (Figura 64).

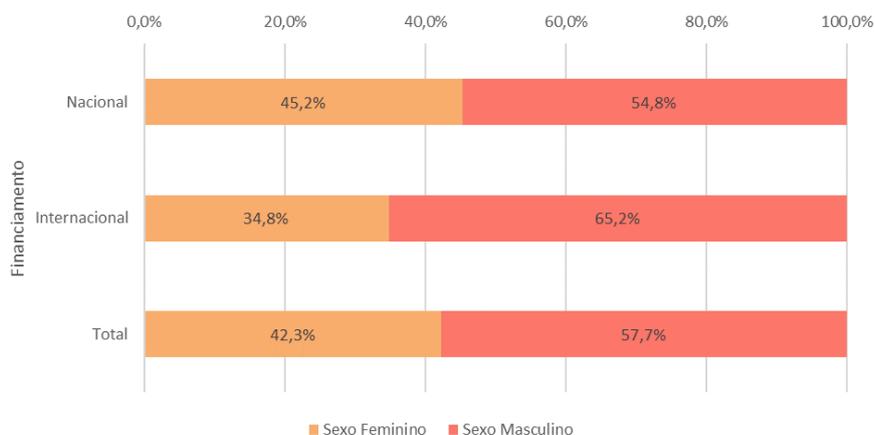


N = 409

Fonte: SCC (act. 22-02-2021)

Figura 64 – Projetos de investigação por âmbito de financiamento

Apesar de, no conjunto, a maior parte dos projetos de investigação submetidos a financiamento e/ou aprovados durante o ano de 2020 o ter sido mais por homens que por mulheres, verifica-se que nos projetos submetidos a programas de financiamento internacional esta diferença se acentua. Neste caso pode mesmo falar-se de uma sub-representação feminina, já que a percentagem de projetos submetidos por investigadoras não atinge os 40%, fixando-se nos 34,8% contra 65,2% de projetos submetidos por investigadores (Figura 65).



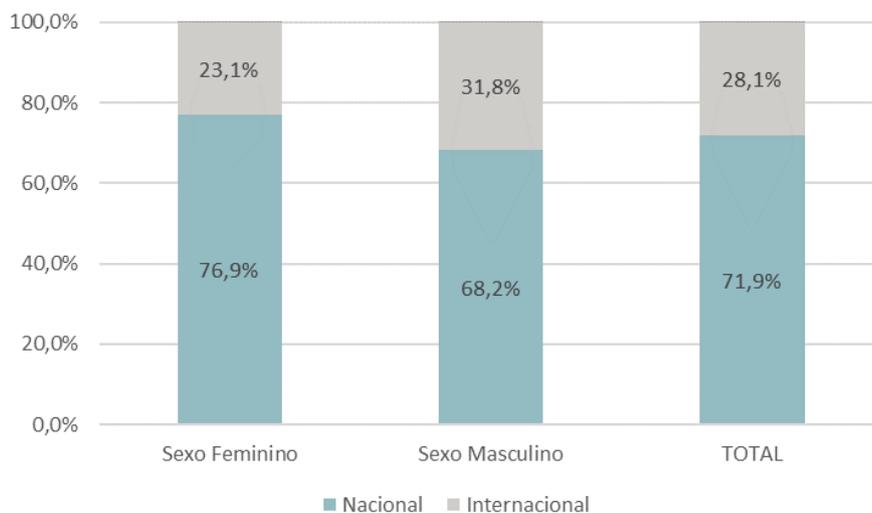
N = 409

Fonte: SCC (act. 22-02-2021)

Figura 65 – Liderança de projetos de investigação por âmbito de financiamento e sexo



Uma análise um pouco mais em profundidade, com foco na repartição de projetos por sexo do/a IR e âmbito do programa de financiamento permite concluir de forma mais clara sobre a maior diversificação de candidaturas de projetos a programas de financiamento por parte de investigadores (68,2% de projetos submetidos a programas de financiamento nacional contra 31,8% de projetos submetidos a programas de financiamento internacional) que de investigadoras (76,9% de projetos submetidos a programas de financiamento nacional contra 23,1% de projetos submetidos a programas de financiamento internacional) (Figura 66).



N = 409

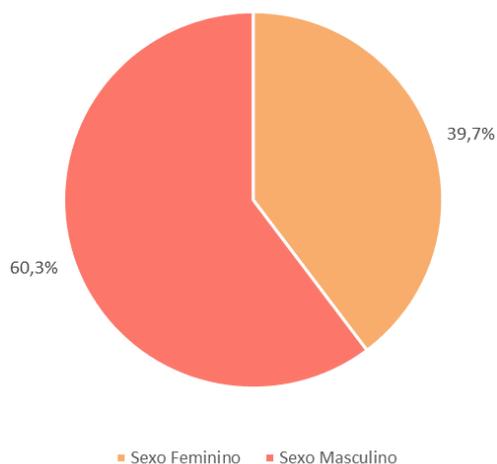
Fonte: SCC (act. 22-02-2021)

Figura 66 – Liderança de projetos de investigação por sexo e âmbito de financiamento

7. Aprovação de projetos

Em 2020 foram aprovados na Universidade de Évora um total de 78 projetos de investigação, os quais incluem alguns projetos submetidos ainda em 2019. A maior parte dos projetos aprovados têm como investigador responsável um homem, na proporção de 60,3% contra 39,7% de projetos aprovados que têm como IR uma mulher (Figura 67).





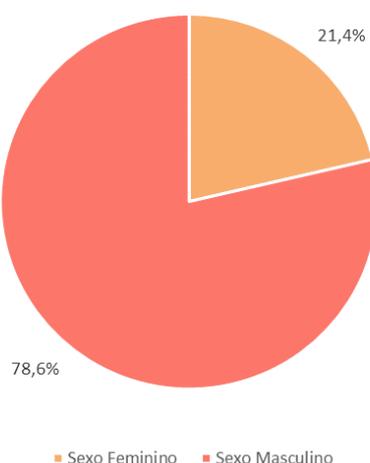
N = 78

Fonte: SCC (act. 22-02-2021)

Figura 67 – Projetos de investigação aprovados em 2020 por sexo

8. Orçamento de projetos aprovados

No conjunto, o volume de financiamento atribuído a projetos aprovados em 2020 foi substancialmente superior para os que têm como IR homens. Enquanto a proporção de projetos aprovados com IR homem é de 60,3% e IR mulher 39,7% (Figura 67), o orçamento dos projetos encabeçados por homens representa 78,6% e o orçamento dos projetos encabeçados por mulheres representa somente 21,4% do total de financiamento atribuído (Figura 68).



N = 78

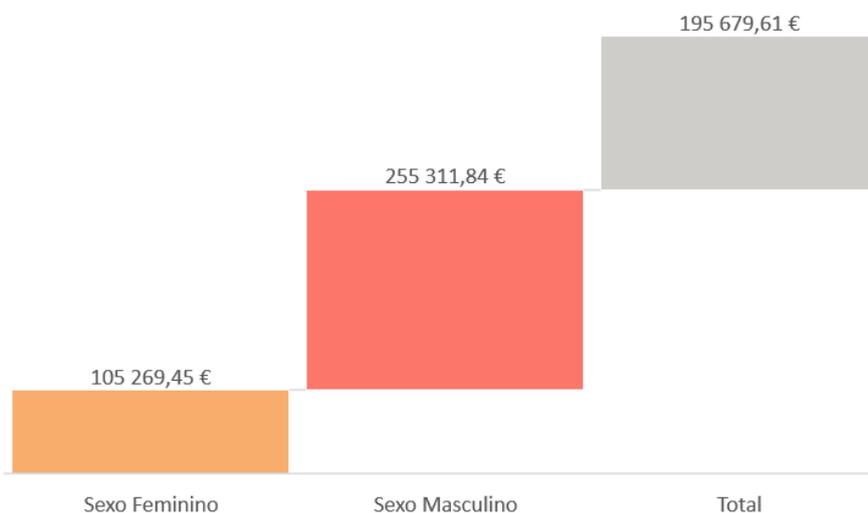
Nota: Valores provisórios

Fonte: SCC (act. 22-02-2021)

Figura 68 – Orçamento de projetos aprovados em 2020 por sexo



Tendo em conta que em 2020 foram aprovados na Universidade de Évora um total de 78 projetos de investigação verifica-se que o orçamento médio por projeto liderado por homens mais que duplica o orçamento médio por projeto liderado por mulheres. Em concreto, o orçamento médio de projetos aprovados em 2020 foi de 195 679,61€, sendo que o orçamento médio de projetos liderados por mulheres foi de 105 269,45€ enquanto o orçamento médio de projetos liderados por homens 255 311,84€ (Figura 69).



N = 78

Nota: Valores provisórios.

Fonte: Elaboração própria sobre dados SCC (act. 22-02-2021)

Figura 69 – Orçamento médio de projetos aprovados em 2020 por sexo

9. Integração da perspetiva de género em trabalhos académicos

Como forma de aferir a integração da perspetiva de género no *output* científico foi feita pesquisa avançada no conjunto de publicações depositadas no Repositório Digital de Publicações Científicas da Universidade de Évora¹⁹. Relativamente à integração da perspetiva de género em investigação desenvolvida no contexto de trabalhos académicos foram analisados os títulos, resumos e palavras-chave das dissertações de mestrado e teses de doutoramento submetidas em 2020²⁰. O resultado desta pesquisa devolveu um total de três trabalhos. A análise aprofundada sobre os três trabalhos permite concluir que se trata de duas dissertações de mestrado e uma de doutoramento. As teses de mestrado foram desenvolvidas por uma estudante do sexo feminino inscrita no curso de Mestrado em Direção e Gestão Desportiva e um estudante do sexo masculino inscrito no curso de

¹⁹ No que respeita à análise dos dados em RDPC, e segundo informação disponibilizada pelos serviços, existem cerca de 27000 publicações desde 1974. Foi possível associar o sexo em cerca de 92% das publicações através do nome dos primeiros autores das publicações (50%) e os restantes 42% por inferência do primeiro nome do primeiro autor. Para o efeito foi utilizada a base de dados SIIUE, fazendo uma lista de primeiros nomes e sexo associados e usando depois esta base para completar a informação das publicações. Nos restantes 8% (2063 publicações) de primeiros/as autores/as não foi possível preencher o sexo, ora porque não foram preenchidos emails no repositório aquando do depósito ou foram, mas são primeiros autores externos; não tendo sido preenchido email, o campo do nome contém na grande maioria iniciais que não permitem fazer a ligação com primeiros nomes na base de dados SIIUE.

²⁰ A pesquisa foi conduzida com recurso às palavras “género OU gênero OU genre” em toda a informação inserida nas teses de doutoramento e dissertações de mestrado em 2020.



Mestrado em Psicologia/Psicologia Clínica e a tese de Doutoramento foi elaborada por um estudante do sexo masculino no contexto do Programa de Doutoramento em Literatura (Tabela 10).

Tabela 10 – Dissertações de Mestrado e Teses de Doutoramento submetidas no RDPC com perspetiva de género (2020)

Título[pt]	Ano de Publicação	Tipo de publicação	Curso	Sexo Autor/a
O futebol feminino em expansão: determinantes, políticas públicas e perspectivas. Subsídios para a compreensão do contexto brasileiro	2020	Formação Avançada - Teses de Mestrado	Mestrado em Direção e Gestão Desportiva	F
Imagens da mulher n.º A Paródia (1900-1905): a ironia na voz de Bordalo Pinheiro	2020	Formação Avançada - Teses de Doutoramento	Programa de Doutoramento em Literatura	M
A capa negra do amor: a importância do género na percepção da violência sexual nas relações amorosas entre estudantes universitários	2020	Formação Avançada - Teses de Mestrado	Mestrado em Psicologia/Psicologia Clínica	M

Fonte: SCC (act. 22-02-2021)

10. Integração da perspetiva de género em publicações científicas

Para aprofundar o conhecimento sobre a integração da perspetiva de género no *output* científico foi feita pesquisa avançada no conjunto de publicações científicas depositadas no Repositório Digital de Publicações Científicas da Universidade de Évora e analisados os títulos, resumos e palavras-chave das publicações submetidas em 2020, com exceção de teses e dissertações²¹. O resultado desta pesquisa devolveu um total de cinco obras. A análise aprofundada sobre estas 5 publicações permite concluir que se trata de um livro, um capítulo de livro e três artigos em revistas internacionais com arbitragem científica. No conjunto, quatro publicações apresentam uma mulher como primeira autora e apenas uma publicação apresenta um homem como primeiro autor (Tabela 11).

Tabela 11 – Publicações Científicas submetidas no RDPC com perspetiva de género (2020)

Título[pt]	Ano de Publicação	Tipo de publicação	Autoria	Sexo Autor/a
Artistas Plásticas em Portugal	2020	Livros	Castro, Laura <i>et al.</i>	F
Género na Arte: Laboratórios de Arte Comunitária para Empoderamento de Mulheres em Casas de Abrigo	2020	Capítulos de Livros	Bezelga, Isabel <i>et al.</i>	F

²¹ A pesquisa foi conduzida com recurso às palavras “género OU gênero OU gender OU genre” em toda a informação inserida nas publicações científicas em 2020. Foram verificadas as publicações científicas seguintes: comunicações, artigos, livros, capítulos de livros, prefácios/epílogos, recensões críticas, relatórios, publicações de carácter pedagógico, verbete e organização de seminários e conferências.

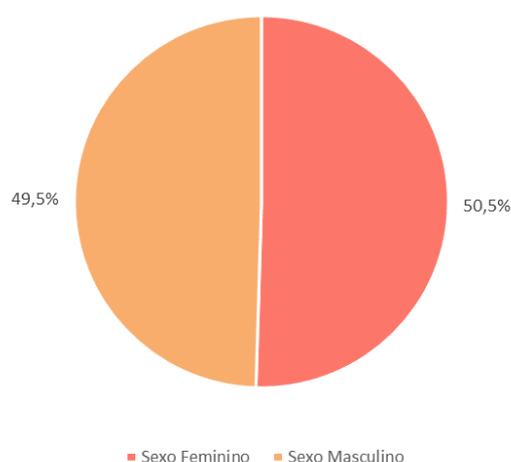


Literatura infantil e xuvenil e cuestións de xénero: casos que son "Cinco Cantinhos" no círculo privado ou social	2020	Artigos em Revistas Internacionais c/ Arbitragem Científica	Pereira, Cláudia	F
Gender, planning and academic expectations in first-year higher education students: Testing two alternative mediation models	2020	Artigos em Revistas Internacionais c/ Arbitragem Científica	Diniz, António M. <i>et al.</i>	F
Prospective study on the incidence and pattern of injuries in young Portuguese futsal players - an approach centred on the playing position	2020	Artigos em Revistas Nacionais c/ Arbitragem Científica	Shahidian, S. <i>et al.</i>	M

Fonte: SCC (act. 22-02-2021)

11. Integração da perspectiva de género no output científico

De modo a aferir a integração da perspectiva de género no *output* científico como um todo foi desenvolvida pesquisa aprofundada sobre as publicações científicas depositadas em RDPC desde 1974 até à data²². O resultado desta pesquisa permitiu identificar um total de 24947 publicações de autoria bastante equilibrada em termos de género, sendo que 50,5% apresentam uma mulher como primeira autora e 49,5% um homem (Figura 70).



N = 24947

Fonte: SCC (act. 22-02-2021)

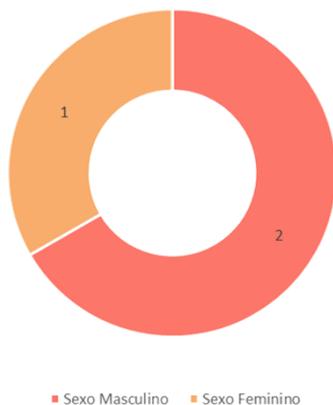
Figura 70 – Publicações Científicas submetidas no RDPC com perspectiva de género (1974-2020)

²² A pesquisa foi conduzida com recurso às palavras "género OU gênero OU gender OU genre" em todas as publicações em RDPC desde 1974 (aprox. 27000 itens). Foram verificadas as publicações científicas seguintes: Teses de Doutoramento e Mestrado, Comunicações, Artigos, Livros, Capítulos de livros, Prefácios/Epílogos, Recensões críticas, Relatórios, Publicações de carácter pedagógico, Verbete, Organização de seminários e conferência, Aplicações Computacionais, *Working papers*, Tradução de Livros, Instalações Piloto e Modelos, por sexo. Foi possível aferir o sexo de 92% dos itens, registando-se c. 150 publicações repetidas (um total de 0,5% das publicações analisadas) que não foi possível eliminar.



12. Registo e concessão de patentes

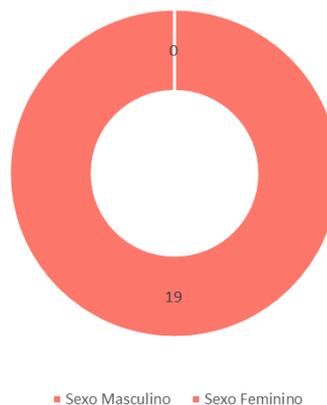
A análise de dados disponíveis sobre a concessão de patentes a investigadores/as da Universidade de Évora identifica três patentes concedidas em 2020, uma com IR do sexo feminino e duas com IR de sexo masculino (Figura 71). A análise do registo de patentes permite ultrapassar algumas das dificuldades suscitadas pela morosidade do processo de atribuição de patentes e pelos pequenos números envolvidos. Em 2020 foram registadas pela Universidade de Évora um total de 19 patentes, todas com IR do sexo masculino (Figura 72).



N = 3

Fonte: GAITEC (act. 11-02-2021)

Figura 71 – Patentes concedidas (2020) por sexo

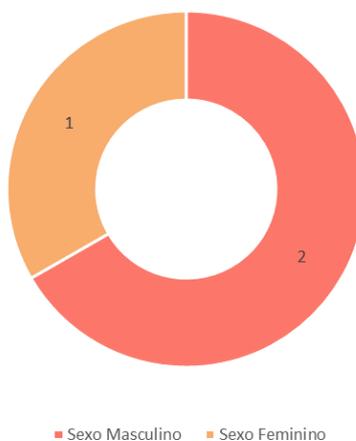


N = 19

Figura 72 – Patentes registadas (2020) por sexo

13. Promoção de Spin-offs

A análise de dados disponíveis sobre as *spin-offs* ativas em 2020 e apoiadas pela Universidade de Évora identifica um total de três, duas com promotores do sexo masculino e uma com promotora do sexo feminino (Figura 73).



N = 3

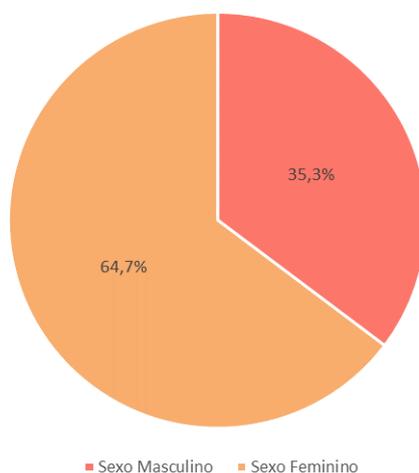
Fonte: GAITEC (act. 11-02-2021)

Figura 73 – Promoção de Spin-offs (2020) por sexo



14. Gestão de protocolos

A gestão de protocolos registados em 2020 com informação desagregada ao nível do sexo do/a gestor/a permite verificar uma sobrerrepresentação feminina. Em concreto, observa-se uma maior percentagem de gestoras (64,7%) que gestores (35,3%), estes representados em proporção inferior a 40% (Figura 74).



N = 85

Fonte: GAITEC (act. 11-02-2021)

Figura 74 – Gestão de protocolos (2020) por sexo

A.5 Compromisso, Comunicação e Imagem

1. Referências à igualdade de género em documentos institucionais

De acordo com o art.º 11.º do Regime jurídico das instituições de ensino superior (Lei n.º 62/2007 de 10 de setembro), “cada instituição de ensino superior tem estatutos próprios que, no respeito da lei, enunciam a sua missão, os seus objetivos pedagógicos e científicos, concretizam a sua autonomia e definem a sua estrutura orgânica.” Os Estatutos da Universidade de Évora foram homologados pelo Despacho Normativo n.º 54/2008 (2.ª série), de 9 de outubro de 2008, e alterados pelo Despacho Normativo n.º 10/2014 (2.ª série), de 5 de agosto de 2014. A 12 de fevereiro de 2021 foi publicado o Despacho Normativo n.º 7/2021 que homologou as mais recentes alterações. O Artigo 2.º dos referidos Estatutos define a Missão da Universidade de Évora:

1 – A Universidade de Évora é um centro de criação, transmissão e difusão da cultura, das artes, da ciência e da tecnologia, que, através da articulação do estudo, da docência e da investigação, se integra na vida da sociedade e visa contribuir para o seu desenvolvimento.

2 – A Universidade de Évora tem por missão:

a) O ensino e a produção de conhecimento através da investigação científica e da criação artística e cultural;



- b) A prática constante do livre exame e da atitude de problematização crítica, num quadro de liberdade intelectual;
- c) A socialização do conhecimento;
- d) A transferência e valorização do conhecimento e a promoção da criação artística;
- e) A interação com a sociedade visando a promoção do desenvolvimento do país e, em particular, da região em que se insere;
- f) O intercâmbio cultural, científico e técnico com instituições congêneres nacionais e estrangeiras e a promoção da mobilidade dos membros da comunidade académica;
- g) A cooperação internacional e a promoção do diálogo intercultural, em especial com os países europeus, lusófonos e do mediterrâneo, com os quais existem laços históricos.

Adiante, no Artigo 3.º - Democraticidade, participação e avaliação, pode ler-se:

1 – A Universidade de Évora proporciona condições para o exercício da liberdade de criação científica, artística e tecnológica e de expressão cultural, assegura a pluralidade e a livre expressão de orientações e opiniões e promove a participação e garante a representatividade de todos os corpos universitários na vida académica comum, promovendo e desenvolvendo métodos democráticos de gestão.

Apesar desta referência generalista à democraticidade, no texto integral consolidado dos Estatutos publicados em anexo ao Despacho Normativo n.º 7/2021 não existe qualquer referência explícita à igualdade de género (Ilustração 1).

Concomitantemente, a análise ao portal da Universidade de Évora também não permite identificar qualquer secção onde as questões da igualdade de género sejam explicitamente abordadas, tanto em termos de organização, como na afirmação do compromisso institucional com uma política de igualdade e responsabilidade familiar e pessoal. Não foram encontradas quaisquer referências a orientações explícitas para comunicação inclusiva e não discriminatória, nem identificados mecanismos de denúncia para situações de assédio moral e sexual. Em concreto, observa-se que o separador relativo a “Sustentabilidade e inclusão” é omissivo relativamente a quaisquer referências que remetam para estas questões (Ilustração 2).





CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR

Gabinete do Ministro

Despacho Normativo n.º 7/2021

Sumário: Homologa as alterações aos Estatutos da Universidade de Évora.

Os Estatutos da Universidade de Évora foram homologados pelo Despacho Normativo n.º 54/2008 (2.ª série), de 9 de outubro de 2008, e alterados pelo Despacho Normativo n.º 10/2014 (2.ª série), de 5 de agosto de 2014;

Considerando que, nos termos do n.º 1 do artigo 69.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que aprova o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), as alterações aos estatutos das instituições de ensino superior públicas carecem de homologação governamental, através de despacho normativo do ministro da tutela;

Considerando o requerimento de homologação governamental das alterações aos Estatutos da Universidade de Évora formulado pela respetiva Reitora, na sequência da aprovação final da proposta de alterações estatutárias, pelo conselho geral da Universidade, na sua reunião de 25 de novembro de 2020, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 13.º, conjugado com o artigo 84.º, dos Estatutos vigentes, e verificada a maioria de dois terços dos membros do conselho geral legal e estatutariamente exigida;

Considerando o parecer da Secretaria-Geral da Educação e Ciência, que procedeu à verificação da conformidade legal das presentes alterações aos estatutos daquela Universidade, no sentido favorável à sua homologação;

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 27.º, do n.º 1 do artigo 69.º da citada Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, determino o seguinte:

1 — São homologadas as alterações aos Estatutos da Universidade de Évora, aprovadas pelo seu conselho geral, cujo texto integral consolidado é publicado em anexo ao presente despacho normativo, do qual faz parte integrante;

2 — O presente despacho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

14 de janeiro de 2021. — O Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, *Manuel Frederico Tojal de Valsassina Heitor*.

ANEXO

Estatutos da Universidade de Évora

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Natureza, regime jurídico e sede da Universidade de Évora

1 — A Universidade de Évora, adiante designada abreviadamente por Universidade ou UE, é uma pessoa coletiva de direito público e goza de autonomia estatutária, pedagógica, científica, administrativa, financeira, disciplinar, cultural, patrimonial, nos termos da lei.

2 — A Universidade de Évora é uma instituição de ensino superior Universitário que integra também o ensino politécnico.

3 — A Universidade de Évora tem a sua sede no Colégio do Espírito Santo, em Évora.



Viver a UÉvora

- Conhecer a UÉvora ▾
- Mérito ▾
- Sustentabilidade e Inclusão ▾
 - Universidade Saudável
 - Ubike
 - Centro de Recursos para a Inclusão
 - Serviço de Extensão à Comunidade em Psicologia (SEC-Psi)
 - Universidade Popular Túlio Espanca
 - Programa Voluntariado Universitário
 - Cultura e Divulgação Científica ▾
- Comunidade ▾

Sustentabilidade e Inclusão



Cientes do seu papel no desenvolvimento das cidade e da região, a UÉ promove iniciativas e apoia práticas de interesse social e comunitário, numa tentativa de responder às necessidades que continuamente emergem na nossa sociedade, envolvendo alunos, professores e colaboradores. **PROJETOS QUE NOS DEFINEM.**

Eu Quero

Eu Sou

Fonte: Portal UÉvora (act. 21-05-2021)

Ilustração 2 – Vista sobre o separador “Sustentabilidade e Inclusão” no Portal UÉvora

2. Utilização de linguagem sensível ao género na comunicação institucional interna

A análise exploratória sobre documentos institucionais na Universidade de Évora permite concluir sobre uma heterogeneidade de práticas relativamente à utilização de linguagem sensível ao género. No conjunto, prevalece a não adoção de linguagem sensível ao género e promotora da igualdade entre mulheres e homens em documentos institucionais. A título de exemplo, retome-se o texto integral consolidado com as alterações aos estatutos da Universidade de Évora aprovadas pelo conselho geral, homologado e publicado em anexo ao Despacho Normativo n.º 7/2021 de 12 de fevereiro. Apesar de constituir publicação recente, o texto em causa não adota uma linguagem sensível ao género na sua redação. Este exemplo é particularmente icónico, já que à época de publicação das alterações estatutárias a Universidade de Évora contava com uma mulher Reitora o que, na prática, obriga a adaptações constantes, entre outras, do texto da Secção II, relativa ao “Reitor”, designadamente, sobre as “Funções do reitor” (Artigo 17.º), “Eleição do reitor” (Artigo 18.º), “Duração do mandato do reitor” (Artigo 19.º), “Destituição do reitor” (Artigo 20.º), “Dedicação exclusiva” (Artigo 21.º), “Substituição do reitor” (Artigo 22.º), “Competências do reitor” (Artigo 23.º) e “Coadjuvação do reitor” (Artigo 24.º).

Os casos de utilização de linguagem sensível ao género rarefazem em documentos institucionais na Universidade de Évora. Ainda assim, constitui exemplo positivo o Regulamento da Prática de Ensino Supervisionada para os cursos de 2.º ciclo que conferem habilitação profissional para a docência (Despacho n.º 11705/2016 de 30 de setembro). Apesar de publicado em 2016, este documento foi totalmente redigido em linguagem sensível ao género, seja através da especificação do sexo com a utilização de formas duplas ou o emprego de barras, seja pela neutralização ou abstração da referência sexual (Ilustração 3).



c) Orientar, coordenar e acompanhar o trabalho dos/as estudantes nos domínios científico e pedagógico-didático;

d) Acompanhar a execução das atividades de PES, respeitando as orientações e a metodologia de supervisão definida pela Comissão de PES desse curso, a qual deverá incluir a supervisão em contexto letivo, análise e discussão de aulas/sessões de trabalho letivo, bem como atividades de outra natureza desenvolvidas no âmbito da PES e previstas no respetivo programa;

e) Avaliar o trabalho desenvolvido pelos/as estudantes, com base no definido no programa da PES desse Curso e na metodologia de supervisão e avaliação definida pela Comissão da PES;

f) Recolher, junto do/a orientador/a cooperante e do coordenador do departamento curricular onde a PES do/a estudante se realiza, as informações sobre a qualidade do trabalho desenvolvido pelo/a estudante, de acordo com o que se encontra definido no ponto 2.4. do artigo 8.º deste Regulamento.

6 — Os/as docentes orientadores/as que tenham a seu cargo a orientação de estudantes em escolas cooperantes localizadas fora da cidade de Évora, terão direito a ajudas de custo e de deslocação, previstas no quadro do orçamento aprovado da respetiva Escola, nos termos legalmente fixados pela Universidade.

Artigo 6.º

Inscrição na PES

1 — As inscrições na PES obedecem às determinações normativas gerais da Universidade no que respeita aos períodos e procedimentos de inscrição.

2 — Para as unidades curriculares da PES nos ensinos básico, secundário e ensino de música, haverá uma pré-inscrição na PES, que decorrerá nos Serviços Académicos através de impresso próprio, na primeira quinzena de julho, período anterior ao início do ano letivo em que a PES se irá realizar.

3 — De acordo com o ponto 6 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 79/2014, de 14 de maio, e em referência aos cursos de Mestrado que habilitam para a docência nos ensinos básico, secundário e de música, só se poderão inscrever na PES os/as estudantes que tenham obtido os créditos mínimos de formação fixados para o ingresso nesse Curso (cf. anexo do Decreto-Lei n.º 79/2014, de 14 de maio, com a redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 176/2014, de 12 de dezembro).

4 — A inscrição na PES fica condicionada à aprovação em todas as unidades curriculares que pertencem à componente de formação “Didática Específica” e que antecedem a PES, no plano de estudos do respetivo Curso (cf. anexo 1 deste Regulamento). No caso dos Mestrados em Educação Pré-Escolar e Educação Pré-Escolar e Ensino do 1.º Ciclo do Ensino Básico, a inscrição nas unidades curriculares de PES também é permitida aos estudantes que tenham em falta 3 ECTS da componente de formação em Didáticas Específicas. No caso do Mestrado em Ensino de Música, a inscrição na unidade curricular de PES I também é permitida aos estudantes que tenham em falta 6 ECTS da componente de formação em Didáticas Específicas, correspondentes à unidade curricular Didática Específica para o Ensino Vocacional de Música 3.

Artigo 7.º

Distribuição dos/as estudantes pelas escolas cooperantes

1 — A distribuição dos/as estudantes pelas escolas cooperantes será coordenada pelo/a Presidente do Conselho Coordenador da PES e seu/sua adjunto/a, em colaboração com as Comissões da PES de cada curso.

2 — No caso do Mestrado em Ensino da Música, esta distribuição será assegurada pelo/a docente responsável pela PES desse Curso, em colaboração com a Comissão de curso.

3 — A distribuição dos/as estudantes, que irão frequentar a PES nos ensinos básico e secundário, pelas escolas cooperantes, será realizada até ao final do mês de julho. No caso das unidades curriculares da PES na Educação Pré-Escolar e no Mestrado em Ensino de Música, a distribuição será realizada pelo/a docente responsável pela unidade curricular no início do semestre em que decorre a PES.

4 — Nesta distribuição deverão ser identificados/as os/as estudantes, a(s) escola(s) cooperante(s) onde se irá realizar a PES, o/a(s) orientador(es)/as da(s) escola(s) cooperante(s) e, logo que possível, o/a orientador/a da Universidade.

Artigo 8.º

Avaliação do desempenho dos/as estudantes na PES

1 — Os/as estudantes serão avaliados/as considerando duas componentes que se encontram interligadas entre si: a avaliação do desempenho na PES, desenvolvida nas escolas cooperantes, e a avaliação do respetivo Relatório, apreciado por um júri e alvo de discussão pública.

2 — Relativamente à componente da PES desenvolvida nas escolas cooperantes:

2.1 — A avaliação deve ser encarada como um processo contínuo de reflexão, análise e discussão das atividades do/a estudante, em função dos objetivos e parâmetros previamente definidos, no sentido de detetar e superar dificuldades e contribuir para o desenvolvimento pessoal, social e profissional;

2.2 — A avaliação do desempenho na PES desenvolvida nas escolas cooperantes incidirá sobre o nível de preparação para satisfazer, de modo integrado, o conjunto das exigências do desempenho docente;

2.3 — Os parâmetros e a metodologia de avaliação do desempenho dos/as estudantes deverão estar definidos no programa da PES de cada curso, segundo as orientações gerais estabelecidas pelo Conselho Coordenador da PES;

2.4 — A avaliação do desempenho dos/as estudantes é realizada pelo/a docente da universidade uma vez por si ponderada, obrigatoriamente, a informação sobre a qualidade do trabalho desenvolvido pelo/a estudante dada pelo/a orientador/a cooperante, pelo/a coordenador/a do departamento curricular correspondente ou, no caso do ensino particular e cooperativo, pelo/a professor/a que desempenhe funções equivalentes (cf. pontos 1 e 2 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 79/2014, de 14 de maio). Esta informação deverá ficar documentada através de ata de reunião dos vários elementos envolvidos no processo ou ser transmitida ao/a orientador/a da universidade, por escrito, por parte de cada um destes elementos;

2.5 — A avaliação sumativa dos/as estudantes, referida no ponto 2.4. do presente artigo, será devidamente divulgada aos/as estudantes nos prazos gerais estabelecidos pela universidade.

3 — Relativamente ao Relatório da PES:

3.1 — O Relatório será um documento de natureza reflexiva e crítica, na perspetiva do/a professor/a-investigador/a, representativo do trabalho desenvolvido ao longo da PES realizada nas escolas cooperantes;

3.2 — Nos Cursos que possuem várias unidades curriculares de PES, o/a estudante apresentará apenas um Relatório que incidirá sobre o trabalho desenvolvido nas várias unidades curriculares;

3.3 — Os parâmetros gerais a serem observados na elaboração deste documento serão definidos pelo Conselho Coordenador da PES, ficando os detalhes da sua elaboração condicionados à especificidade de cada Curso e às orientações do/a orientador/a da Universidade;

3.4 — A apresentação do Relatório para posterior defesa pública está condicionada à aprovação no desempenho na PES realizada nas escolas cooperantes, bem como em todas as restantes unidades curriculares do curso.

4 — Todos os procedimentos inerentes à entrega do Relatório e à sua discussão pública seguirão o regulamento do ciclo de estudos conducente ao grau de mestre pela Universidade de Évora.

5 — Caso o/a estudante não entregue o Relatório até ao final do prazo legalmente definido, poderá requerer a prorrogação do prazo de entrega, de acordo com os períodos de tempo e os procedimentos fixados pela Universidade de Évora, mantendo-se inalterada(s) a(s) classificação(ões) obtida(s) na componente da PES realizada na(s) escola(s) cooperante(s).

6 — Caso o/a estudante desista ou reprove na componente da PES realizada na escola cooperante terá que realizar nova inscrição e frequentar a PES no ano letivo seguinte;

7 — Caso o/a estudante reprove na discussão pública do Relatório, terá que realizar e discutir novo Relatório, mediante a solicitação de um, ou o máximo de dois semestres adicionais, mantendo-se inalterada(s) a(s) classificação(ões) obtida(s) na componente da PES realizada na(s) escola(s) cooperante(s).

Artigo 9.º

Classificação final na PES

1 — A classificação final dos/as estudantes na(s) unidade(s) curricular(es) que concretizam a PES será obtida através da ponderação de duas componentes interligadas entre si: o desempenho na PES desenvolvido nas escolas cooperantes e o Relatório relativo à PES, apreciado por um júri e discutido em ato público.

2 — Para ser aprovado, o estudante terá que obter classificação igual ou superior a dez valores em cada uma das componentes.

3 — A classificação final, em cada uma das unidades curriculares que concretizam a PES de cada curso, será obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = 0,65 * DPES + 0,35 * R$$

Em que:

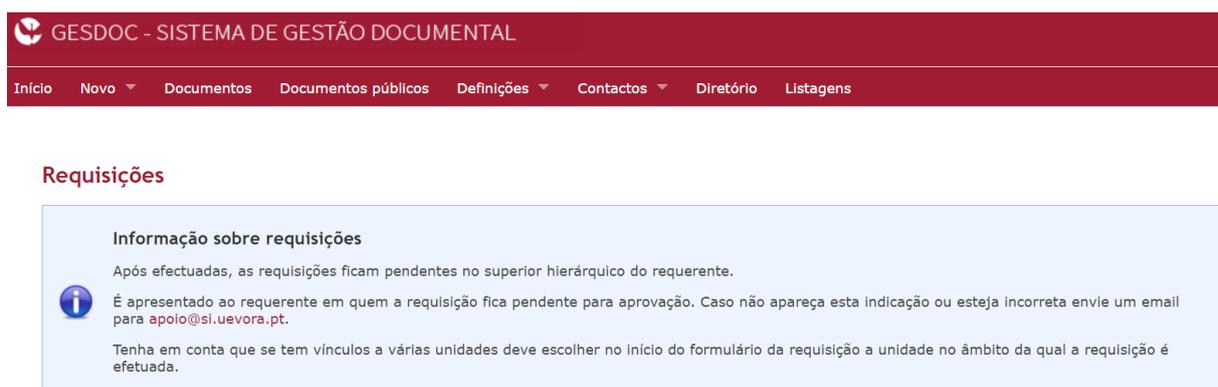
CF = Classificação Final, arredondada à unidade;

Ilustração 3 – Regulamento da Prática de Ensino Supervisionada para os cursos de 2.º ciclo que conferem habilitação profissional para a docência (extrato do Despacho n.º 11705/2016 de 30 de setembro)

3. Utilização de linguagem sensível ao género nas plataformas de gestão interna

No conjunto de plataformas de gestão interna da Universidade de Évora (e.g. SIUE, GesDoc, SIAG, RDPC) constata-se que não existe uniformidade quanto à utilização de uma linguagem sensível ao género, tão-pouco a adoção de guias próprios ou preexistentes para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública²³.

Uma análise exploratória em diferentes plataformas de gestão interna permite identificar, ora a ausência de linguagem sensível ao género (e.g. referências gerais a “no superior hierárquico”, “do requerente” aquando da elaboração de uma requisição em GesDoc (Ilustração 4); utilização em exclusivo, numa pauta de avaliação, das expressões “resultado aprovado/reprovado” (Ilustração 5); utilização em exclusivo das expressões “Autor”, “Caro docente/investigador”, “outro autor/co-autor” e “co-autores” na identificação de publicações em RDPC (Ilustração 7)); ora a utilização díspar, por vezes contraditória, de orientações para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens (e.g. num mesmo texto de *e-mail* de aprovação da marcação de férias em SIAG a utilização de “Exmo(a). Sr(a).” e “O Superior Hierárquico” (Ilustração 6); num *e-mail* de notificação sobre o registo de orientação de estágio curricular a referência a “orientador”, “Exmos(as) Senhores(as)”, “ao estudante”, “pelo Diretor(a) de Curso”, “pelo docente responsável”, “o orientador” (Ilustração 8).



Fonte: GesDoc (act. 11-02-2021)

Ilustração 4 - Vista de informação sobre requisições em GesDoc

²³ A título de exemplo, Graça Abranches, *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública* (Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2009).





Escola de Ciências Sociais
Departamento de Sociologia

Disciplina: [REDACTED]
Ano letivo: 2020/2021
Época: Recurso
Semestre: Ímpar
N.º de avaliações: 29
Pauta n.º: [REDACTED]/2021
Emitida por: [REDACTED]

N.º	Nome	Inscrição	Língua	Nota	Resultado
4 [REDACTED]	Pedro [REDACTED]	Normal	PT	11	Aprovado
4 [REDACTED]	[REDACTED]	Normal	PT	4	Reprovado
4 [REDACTED]	Ana [REDACTED]	Normal	PT	12	Aprovado
4 [REDACTED]	Raquel [REDACTED]	Normal	PT	11	Aprovado
4 [REDACTED]	Maria [REDACTED]	Normal	PT	13	Aprovado
4 [REDACTED]	Miguel [REDACTED]	Normal	PT	12	Aprovado
4 [REDACTED]	[REDACTED]	Normal	PT	0	Reprovado
4 [REDACTED]	[REDACTED]	Normal	PT	0	Reprovado
4 [REDACTED]	[REDACTED]	Normal	PT	0	Reprovado
4 [REDACTED]	Sara [REDACTED]	Normal	PT	11	Aprovado

<p>Última avaliação: 27/02/2021</p> <p>Juri:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Reservado aos Serviços Académicos:</p> <p>_____</p>  <p>1981cabee518a94</p>
---	--

Fonte: SAc/SIIUE (act. 27-02-2021)

Ilustração 5 – Pauta referente a Época de Recurso (2020/21) emitida pelo SIIUE



Aprovação Marcação de Férias[email:5184797] ▷

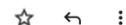


siag@uevora.pt

para mim ▾

Exmo(a). Sr(a).

quarta, 7/04/2021, 15:31



Serve o presente e-mail para informar que a marcação de férias foi aprovada.

Cumprimentos

O Superior Hierárquico

...

[Mensagem reduzida] [Ver toda a mensagem](#)

← Responder

→ Encaminhar

Fonte: SIAG (act. 07-04-2021)

Ilustração 6 – E-mail de aprovação Marcação de Férias em SIAG

REPOSITÓRIO UNIVERSIDADE DE ÉVORA

PT | EN

Pesquisar...

contacto | pesquisa avançada

Ligado como [redacted] (Sair)

Entrar:

- Área Pessoal
- utilizadores autorizados
- Editar conta
- Serviço de alertas

Publicações por:

- Comunidades & Coleções
- Data de publicação
- Autor
- Título
- Assunto

Ajudas

- Regulamento RDPC
- Depósito RDPC
- Faq's RDPC
- Copyright

Área Pessoal: [redacted]

--- IDENTIFICAÇÃO DE DUPLICAÇÕES ---

Caro docente/investigador,

de forma a **evitar duplicação de publicações** deverá realizar, em cada depósito, os passos seguintes:

- realizar uma pesquisa do título** para verificar se este já foi depositado por outro autor/co-autor.
- preencher os emails dos co-autores da Universidade de Évora** para que, assim que o registo seja validado, estes recebam a notificação de que foram referenciados como co-autores de uma publicação no RDPC e não insiram a mesma publicação.

Desde já agradecemos a colaboração.

A Equipa do RDPC.

Iniciar novo depósito

Ver depósitos aceites

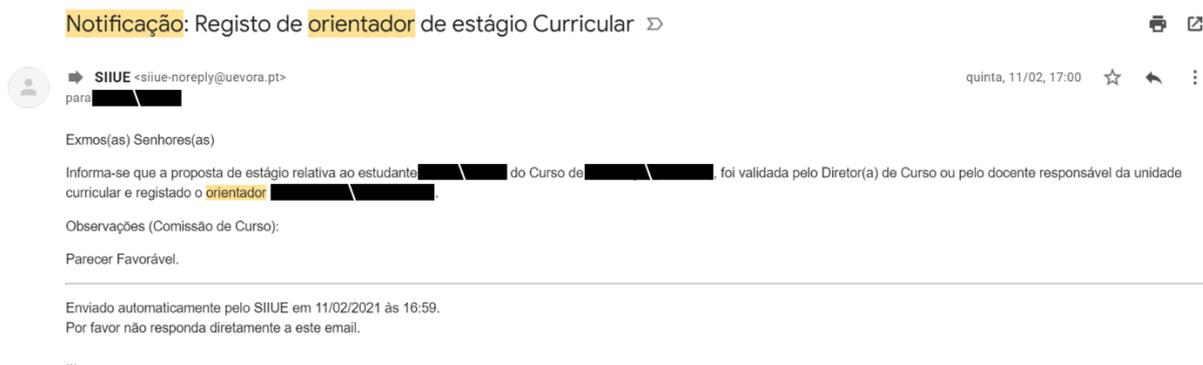
Ajuda...

Ver os seus alertas

Fonte: RDPC (act. 11-02-2021)

Ilustração 7 – Vista de identificação de publicações em RDPC





Fonte: SIUE (act. 11-02-2021)

Ilustração 8 – E-mail de Notificação: Registo de orientador de estágio curricular

4. Utilização de linguagem sensível ao género na comunicação institucional externa

Sem prejuízo da necessidade de levar a cabo uma análise aprofundada sobre a utilização de linguagem sensível ao género na comunicação institucional externa, uma observação flutuante sobre as plataformas institucionais que fazem a ligação com o exterior (e.g. portal UÉvora, *Facebook*, *Instagram* e *LinkedIn*) permite concluir que, assim como não existe uma prática coerente e generalizada de adoção de linguagem sensível ao género e promotora da igualdade entre mulheres e homens nas plataformas de gestão interna, o mesmo acontece em termos de comunicação externa. Mais frequentemente observa-se uma heterogeneidade de práticas e situações de utilização díspar, por vezes contraditória, das orientações para a utilização dessa linguagem. A título de exemplo, no portal da UÉvora é possível encontrar situações de especificação do sexo, como no caso em que se utiliza a expressão “Diretora” para assinalar a ocupação do cargo de direcção da Escola de Ciências e Tecnologia por uma mulher, a Prof.^a Doutora Maria Clara Canotilho Grácio (Ilustração 9), mas, ao mesmo tempo, noutra secção do portal dedicada ao perfil das pessoas que compõem a Universidade de Évora a especificação do sexo está ausente da categoria profissional, sendo a mesma professora apresentada com a categoria de “Prof. Associado” e não “Prof.^a Associada” (Ilustração 10).



[< Voltar](#)

Escola de Artes
Escola de Ciências e Tecnologia
 Escola de Ciências Sociais
 Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano
 Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus
 Instituto de Investigação e Formação Avançada (IIFA)

ORGANIZAÇÃO



Maria Clara Canotilho Grácio
 DIRETORA
 director@ect.uevora.pt

A Escola de Ciências e Tecnologia, é uma unidade orgânica da Universidade de Évora, constituindo-se como centro de criação de saber, de ciência fundamental e aplicada, da sua transmissão e difusão.

[Eu Quero](#)[Eu Sou](#)

Fonte: Portal UÉvora (act. 21-05-2021)

Ilustração 9 – Vista sobre Escola de Ciências e Tecnologia/Diretora no Portal UÉvora

[Início](#) > [Pessoas](#)

Maria Clara Canotilho Grácio

Prof. Associado (Departamento de Matemática)
 Contrato Trabalho Funções Públicas por tempo indeterminado

mgracio@uevora.pt

Formação Académica ▾

Cargos/Unidades ▾

Projetos ▾

[Voltar](#)[Eu Quero](#)[Eu Sou](#)

Fonte: Portal UÉvora (act. 31-12-2021)

Ilustração 10 – Vista sobre Pessoas/Maria Clara Canotilho Grácio no Portal UÉvora

No caso dos editais concursais, muito embora o Despacho Conjunto n.º 373/2000 (2.ª série), de 31 de março determine a obrigatoriedade de, nos concursos de ingresso e acesso, se proceder à inclusão da menção: “Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”, observa-se que não existe uma prática de adoção de linguagem sensível ao género. No exemplo que se apensa, extraído do edital de um concurso documental internacional, são visíveis inúmeras expressões que atestam esta conclusão (e.g. “recrutamento de um professor catedrático”, “admissão e exclusão dos candidatos”, “detentores do título de agregado”, “os titulares do grau de doutor”, “os opositores ao concurso”, “os candidatos de nacionalidade estrangeira”, “considerando-se aprovado em mérito absoluto o candidato que obtenha voto favorável de mais de metade dos membros do júri votantes”, etc. (Ilustração 11)).





UNIVERSIDADE DE ÉVORA

Reitoria

Edital n.º 445/2021

Sumário: Concurso documental internacional para recrutamento de um professor catedrático na área disciplinar de Linguística Portuguesa da Escola de Ciências Sociais.

Torna-se público que pelo prazo de 30 dias úteis, a contar do dia imediato ao da publicação do presente Edital no *Diário da República*, está aberto concurso documental internacional, para recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um Professor Catedrático na área disciplinar de Linguística Portuguesa, da Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora nos termos dos artigos 37.º a 51.º, 61.º e 62.º-A do Estatuto da Carreira Docente Universitária republicado pelo Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 agosto e alterado pela Lei n.º 8/2010, de 13 maio (abreviadamente designado por ECDU), e demais legislação aplicável, designadamente do Regulamento dos Concursos para a Contratação de Pessoal das Carreiras Docentes na Universidade de Évora, aprovado por despacho reitoral de 19/12/2018, publicado no *Diário da República* pelo Despacho n.º 2433/2019 (2.ª série), de 11 de março, abreviadamente designado Regulamento.

O Despacho Conjunto n.º 373/2000 (2.ª série), de 31 de março determina a obrigatoriedade de, nos concursos de ingresso e acesso, se proceder à seguinte menção:

"Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação."

Em conformidade com os artigos 37.º a 51.º do ECDU e demais legislação aplicável, e com o disposto no artigo 8.º do Regulamento, observar-se-ão as seguintes disposições:

I — Despacho de autorização — o presente concurso foi autorizado por despacho de 26/03/2021 da Reitora da Universidade de Évora.

II — Local de trabalho: Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora.

III — Requisitos de admissão ao concurso:

III.1 — Aplica-se o disposto no Capítulo VI do Regulamento no que respeita à comprovação e cumprimento dos requisitos de admissão e exclusão dos candidatos.

III.2 — Nos termos do artigo 40.º do ECDU, só poderá ser admitido ao presente concurso quem seja titular do grau de doutor em Linguística Portuguesa há mais de cinco anos à data limite de candidatura, igualmente detentores do título de agregado bem como ter domínio da língua portuguesa falada e escrita.

III.3 — Os titulares do grau de doutor obtido no estrangeiro deverão possuir equivalência/reconhecimento/registo daquele grau a idêntico grau concedido pela universidade portuguesa. Os opositores ao concurso abrangidos pelo disposto no n.º III.3 que não preencham este requisito serão admitidos condicionalmente, mantendo-se a admissão condicional até à data do ato da contratação, sendo excluídos os candidatos que até essa mesma data não demonstrem o deferimento dos seus pedidos de equivalência/reconhecimento/registo.

III.4 — Os candidatos de nacionalidade estrangeira, exceto os de expressão oficial portuguesa, deverão entregar documento, reconhecido oficialmente, comprovativo do domínio da escrita e da oralidade da língua portuguesa.

IV — Requisitos de admissão em mérito absoluto:

IV.1 — Aplica-se o disposto no artigo 12.º do Regulamento no que respeita à admissão em mérito absoluto dos candidatos.

IV.2 — O júri deliberará sobre a sua aprovação ou rejeição em mérito absoluto, por votação nominal justificada onde não são admitidas abstenções, considerando-se aprovado em mérito absoluto o candidato que obtenha voto favorável de mais de metade dos membros do júri votantes.

Ilustração 11 - Edital n.º 445/2021 – Concurso documental internacional para recrutamento de um professor catedrático na área disciplinar de Linguística Portuguesa da Escola de Ciências Sociais (extrato do Diário da República, 2.ª série, N.º 78 de 22 de abril)



Para além da linguagem escrita, também a observação da linguagem visual merece atenção particular quando se avalia a utilização de linguagem sensível ao género na comunicação institucional, quer interna, quer externa. As duas ilustrações trazidas a este respeito são resultado de uma observação flutuante e acidental e não desvalorizam, antes reforçam, a necessidade de proceder a uma análise sistemática não apenas da forma, mas também do conteúdo da linguagem e comunicação institucional em perspetiva de género.

Em notícia publicada pela Divisão de Comunicação em maio de 2021 podia ler-se, a propósito das sessões de tomada de posse nas direções das unidades orgânicas: “UÉ com novos diretores”. A ilustrar a notícia três fotografias davam conta de três mulheres e um homem que o texto permitia identificar: a Reitora da Universidade de Évora, Ana Costa Freitas, as recém-empossadas Diretoras da Escola de Ciências e Tecnologia e da Escola de Artes, Maria Clara Grácio e Ana Telles, e o novo Diretor da Escola Superior de Enfermagem São de Deus, Manuel Lopes. O confronto discursivo entre o uso textual do masculino genérico no título da notícia e a imagem que visibiliza numericamente o “sexo invisível” constitui um exemplo icónico da importância da marcação sistemática e simétrica do género gramatical para a representação linguística e social de homens e mulheres através de formas masculinas para designar homens, formas femininas para designar mulheres e, quando necessário, das duas formas para designar homens e mulheres (Ilustração 12).



Fonte: DivCom/À Segunda (n.º 21, 17.maio.2021).
Ilustração 12 – Notícia “UE com novos diretores”

O átrio de entrada do edifício principal da Escola Superior de Enfermagem São de Deus acolhe habitualmente a afixação de inúmeros cartazes publicitários (Ilustração 13). Em maio de 2021, dois desses cartazes tinham como autores a Ordem dos Enfermeiros e o Conselho Internacional de



Enfermeiros, unidos na comemoração do “Dia Internacional do Enfermeiros”, celebrado a 12 de maio (Ilustração 14).



Foto de RCosta (maio/2021)

Ilustração 13 – Cartazes no átrio da Escola Superior de Enfermagem São de Deus



Foto de RCosta (maio/2021)

Ilustração 14 – Cartazes do Conselho Internacional de Enfermeiros no átrio da ESESJD



Numa escola onde a sobrerrepresentação de mulheres docentes é de 78,8% para 21,2% de homens docentes (Figura 5) e onde 81,1% de estudantes são do sexo feminino e apenas 18,9% do sexo masculino (Figura 45), estes cartazes deixam perceber um contraste evidente entre a visualidade da imagem em grande plano de mulheres enfermeiras com a textualidade da designação oficial do dia em comemoração, o Dia Internacional do Enfermeiro. Porém, no mesmo átrio ao fundo, por detrás do balcão da receção, um cartaz da responsabilidade da Escola Superior de Enfermagem São de Deus/Universidade de Évora transmite visualmente a imagem de um corpo profissional heterogéneo, constituído por enfermeiros e enfermeiras. Neste cartaz, evitando, quer o uso textual do masculino genérico, quer a marcação simétrica do género gramatical através dos substantivos “enfermeiro” e “enfermeira”, o *slogan* “Encontra na Enfermagem a tua Profissão” reforça textualmente a mensagem transmitida pela visualidade, ao insistir mais na prática da enfermagem que nas características sexuais da pessoa que a exerce (Ilustração 15).

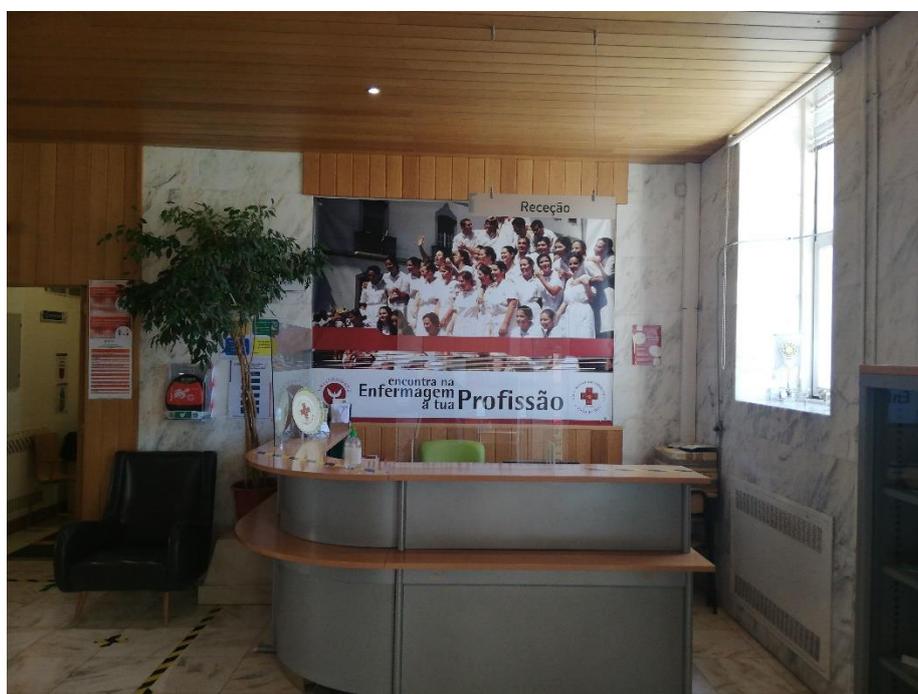


Foto de RCosta (maio/2021)

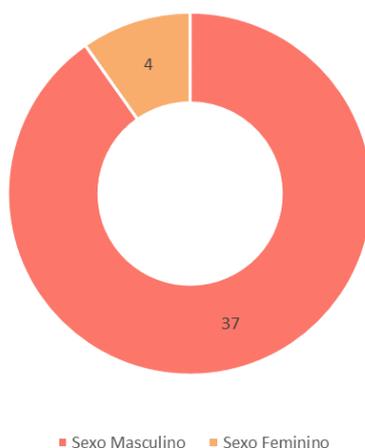
Ilustração 15 – Cartaz publicitário da Escola Superior de Enfermagem São de Deus/Universidade de Évora

5. Atribuição de prémios e distinções

Um levantamento sobre a atribuição de títulos, prémios e distinções honoríficas atribuídas pela Universidade de Évora ao longo da sua existência permite identificar um maior número de personalidades do sexo masculino que do sexo feminino homenageadas por essa via.

Em concreto, no que respeita ao grau de Doutor *Honoris Causa*, atribuído a individualidades que tenham contribuído de forma excepcional para o progresso da ciência, da técnica, da arte ou ainda para o bem-estar social e cultural dos povos, verifica-se que num total de 41 atribuições entre 1980 e 2021, 37 distinguiram homens e apenas 4 distinguiram mulheres (Figura 75).



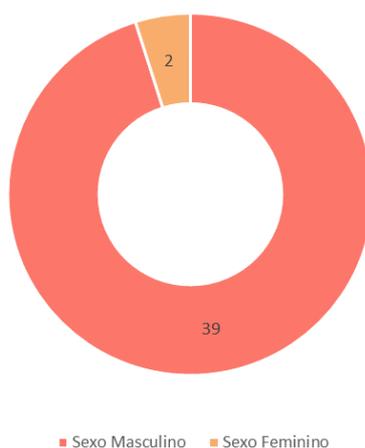


N = 41

Fonte: Portal UÉvora (act. 31-12-2021)

Figura 75 – Atribuição do título de Doutor *Honoris Causa* (1980–2021) por sexo

A primeira atribuição do grau de Doutor *Honoris Causa* a uma mulher pela Universidade de Évora data apenas de 1 de fevereiro de 1996, tendo sido agraciada a Rainha D. Sofia (Espanha). De notar ainda que da análise da atribuição desta distinção por sexo do/a patrono/a, pessoa a quem cabe proferir as orações laudatórias aos novos Doutores e Doutoradas *Honoris Causa*, resulta que no período entre 1980 e 2021, apenas em duas ocasiões essa figura foi uma mulher, justamente na atribuição do grau à Rainha D. Sofia (01.02.1996, Patrona: Maria de Jesus Barroso Soares) e na atribuição do grau a José Saramago (22.01.1999, Patrona: Maria Alzira Seixo) (Figura 76).



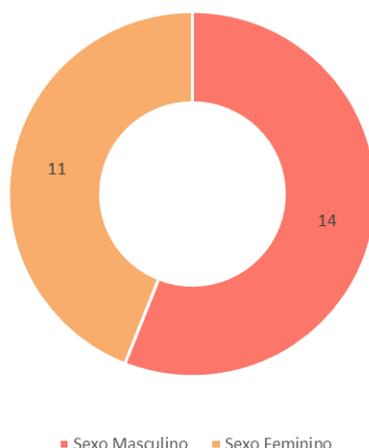
N = 41

Fonte: Portal UÉvora (act. 31-12-2021)

Figura 76 – Atribuição do título de Doutor *Honoris Causa* (1980–2021) por sexo do/a patrono/a



Quanto ao Prémio Vergílio Ferreira, atribuído desde 1997 ao conjunto da obra literária de um autor ou autora de língua portuguesa de destaque no âmbito da narrativa e/ou do ensaio, a análise das diversas edições permite concluir sobre um relativo equilíbrio na representação por sexo. Em concreto, no conjunto das 25 edições analisadas, observa-se que 14 distinguiram autores e 11 autoras. Neste caso, tanto a 1.^a edição quanto a 25.^a homenagearam mulheres, respetivamente, Maria Velho da Costa (1997) e Ana Luísa Amaral (2021) (Figura 77).

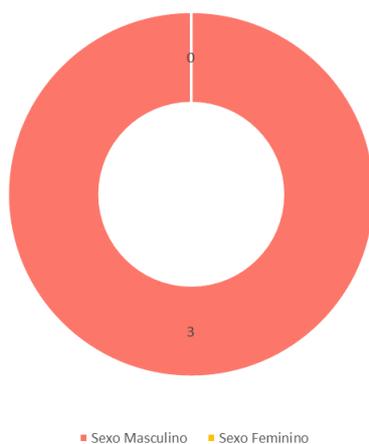


N = 25

Fonte: Portal UÉvora (act. 31-12-2021)

Figura 77 – Atribuição do prémio Vergílio Ferreira (1997–2021) por sexo

Mais recentemente, em 2019, a Universidade de Évora instituiu o Prémio Carreira *Alumni*. Esta distinção reconhece anualmente um/a diplomado/a que se tenha destacado pela sua carreira profissional e cívica e que, sendo uma referência para os seus pares e para a sociedade, contribua para a consolidação da imagem da Universidade de Évora enquanto instituição de ensino de referência. As três edições do Prémio Carreira *Alumni* realizadas até à data distinguiram exclusivamente homens (Figura 78).



N = 3

Fonte: Portal UÉvora (act. 20-04-2022)

Figura 78 – Atribuição do Prémio Carreira *Alumni* (2019–21) por sexo

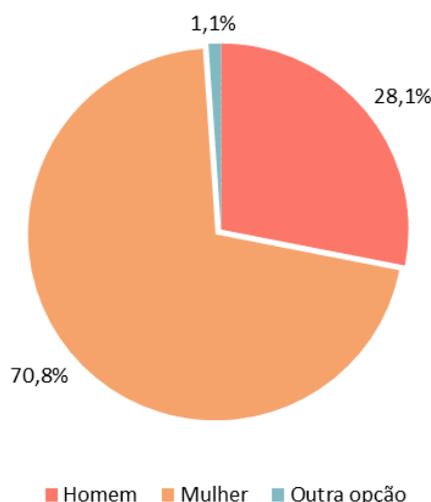


B. Quiz às percepções em torno da igualdade de género entre a comunidade académica

1. Caracterização da amostra ao quiz

1.1 Identidade de género

Participaram no *quiz* 1222 pessoas, das quais 1211 se identificaram em termos de identidade de género: 70,8% como mulher, 28,1% como homem e 1,1% optaram por outras formas de identificação, tendo pela sua própria mão usado expressões como “gay”, “homem homossexual”, “mulher cis” ou “não binário”. De referir que a opção em aberto foi usada por parte de algumas pessoas para afirmações de teor machista e misógino, cujo conteúdo a equipa de investigação decidiu não reproduzir aqui. Este facto revela, porém, atitudes que existem no seio da academia e, por isso também, foi decisão da equipa de investigação incluir esta observação de forma explícita no corpo do relatório e não a ocultar ou remeter a uma simples nota de rodapé. Como já antes havia sido notado aquando da apresentação metodológica do *quiz*, conclui-se por uma feminização da amostra obtida (Figura 79).



Casos Válidos = 1210

Figura 79 – Autoidentificação da identidade de género

1.2 Idade

Para a análise da idade foram validadas 1187 respostas. Participaram do *quiz* pessoas entre os 19 anos (mínimo) e os 78 anos (máximo), com uma média de idades nos 33,23 e desvio padrão de 14,78. A moda situa-se nos 21 anos de idade e a mediana nos 25. No conjunto, os homens são ligeiramente mais velhos que as mulheres, observando-se uma média de idades situada nos 36,83 anos (desvio-padrão 15,52) e 31,82 anos (desvio-padrão 14,31) respetivamente (Tabela 12).



Tabela 12 – Estatísticas descritivas da variável idade por autoidentificação da identidade de gênero

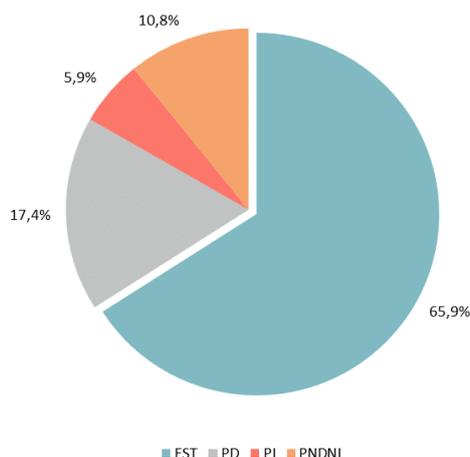
Estatísticas		Autoidentificação da identidade de gênero			
		Total	Homem	Mulher	Outra opção
N	Válido	1187	332	837	11
	Omisso	35	8	20	2
Média		33,23	36,83	31,82	33,36
Mediana		25,00	33,00	24,00	36,00
Moda		21	21	21	20*
Desvio Padrão		14,78	15,52	14,31	10,79
Amplitude		59	59	51	31
Mínimo		19	19	19	20
Máximo		78	78	70	51
Percentis	25	21,00	22,00	21,00	21,00
	50	25,00	33,00	24,00	36,00
	75	46,00	50,00	44,00	43,00

* Há várias modas. O menor valor é mostrado.

Fonte: Elaboração própria com base no Quiz.

1.3 Pertença institucional

Relativamente à pertença institucional, observa-se que 65,9% das pessoas que responderam ao *quiz* são estudantes, 17,4% é pessoal docente, 10,8% pessoal não afeto à docência ou investigação e 5,9% pessoal de investigação. Apesar de estes dados traduzirem uma grande participação de estudantes em números absolutos, na nota metodológica observou-se que a maior taxa de participação se encontra entre o pessoal afeto à carreira docente e de investigação, com 41,49% (Figura 80).



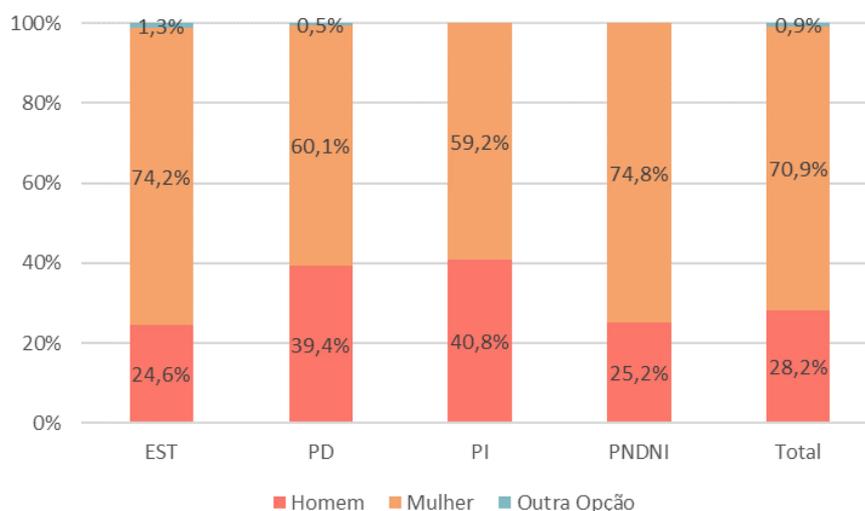
Casos Válidos = 1204

Figura 80 – Pertença Institucional

Observando a distribuição das respostas por pertença institucional e autoidentificação de gênero verifica-se que é entre o pessoal docente e investigador que a distribuição é mais igualitária entre homens e mulheres, com valores que aproximam os homens dos 40% em ambos os casos. Já entre



a comunidade estudantil e o pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação a representação dos homens baixa para aproximadamente ¼ do total (Figura 81).



Casos Válidos = 1196 (790 EST; 208 PD; 71 PI; 127 PNDNI)

Figura 81 – Pertença Institucional por autoidentificação de género

Sem surpresa, uma análise em profundidade da idade por pertença institucional dá conta da maior juventude da comunidade estudantil, com uma média de idades situada em 24,84 anos (desvio-padrão de 22,00), seguida do corpo de pessoal afeto à carreira de investigação, com uma média de 41,22 anos de idade (desvio-padrão de 41,00), o pessoal não afeto à carreira docente ou investigação, com uma média de idades de 46,56 (desvio-padrão de 47,00) e, finalmente, o corpo de pessoal docente como o mais velho da amostra, com uma média de idades acima dos 50, designadamente, 54,38 anos de idade (desvio-padrão de 55,00) (Tabela 13).

Tabela 13 – Estatísticas descritivas da variável idade por pertença institucional

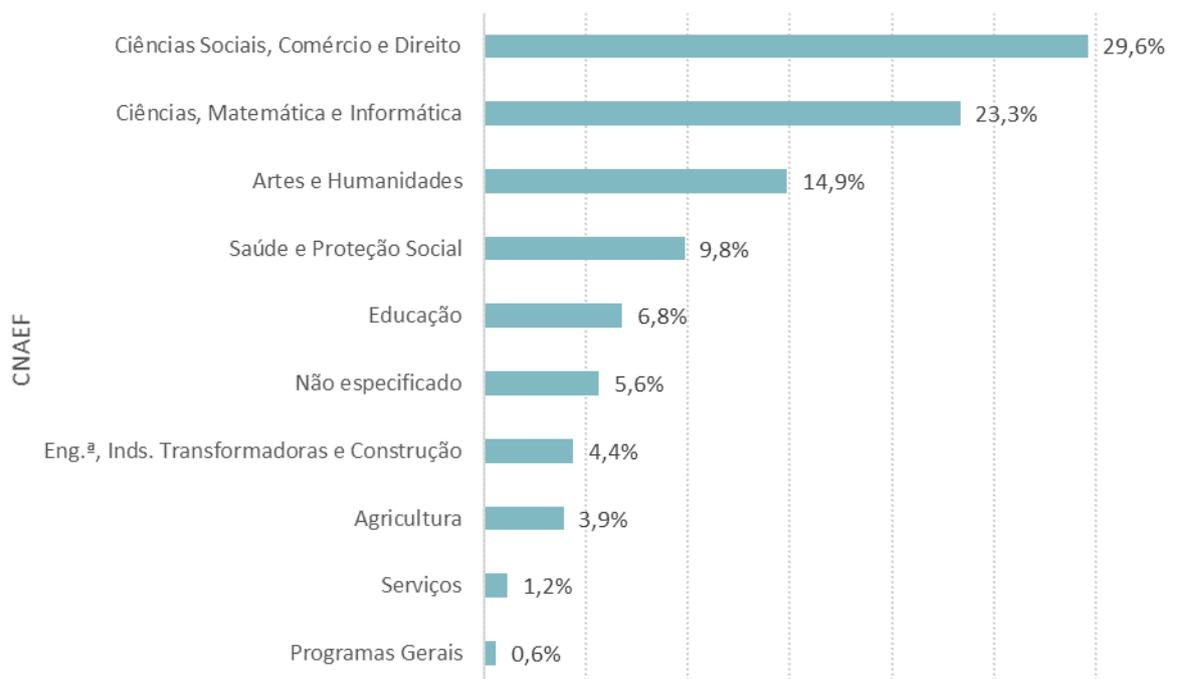
Estatísticas		Pertença Institucional				
		Total	EST	PD	PI	PNDNI
N	Válido	1187	780	201	69	124
	Omisso	35	14	8	2	6
Média		33,23	24,84	54,38	41,22	46,56
Mediana		25,00	22,00	55,00	41,00	47,00
Moda		21	21	59	45	53
Desvio Padrão		14,78	8,26	7,68	9,88	10,41
Amplitude		59	59	38	53	42
Mínimo		19	19	32	25	23
Máximo		78	78	70	78	65
Percentis	25	21,00	20,00	50,00	34,00	39,25
	50	25,00	22,00	55,00	41,00	47,00
	75	46,00	25,00	60,00	46,00	55,00

Fonte: Elaboração própria com base no Quiz.



1.4 Área de educação/formação principal

Em termos de áreas de educação/formação principal, e tomando por referência a CNAEF, verifica-se que a maior parte das respostas provêm da área das 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%) (Figura 82).



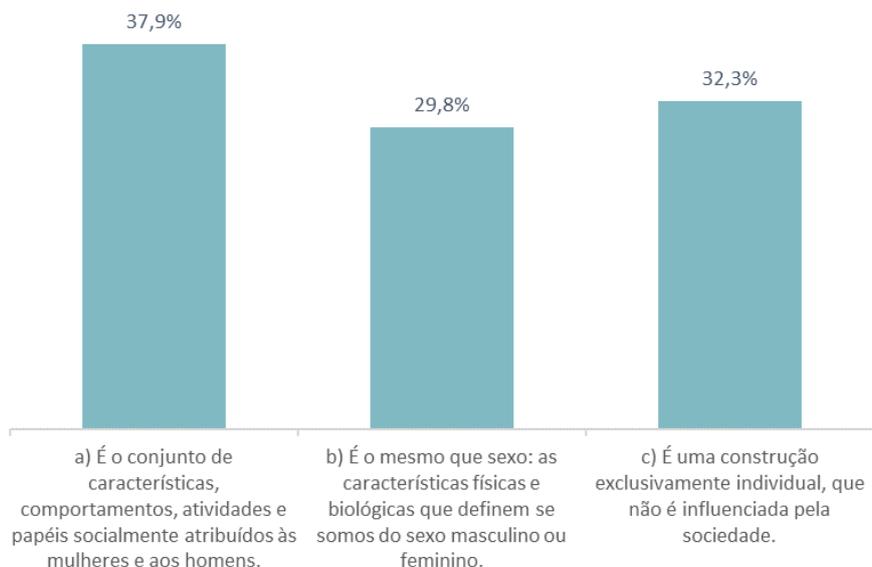
Casos Válidos = 1212

Figura 82 - Área de educação/formação principal

2. O que significa género?

Relativamente à questão "O que significa género?", observa-se que a maior parte das pessoas respondeu de forma incorreta a esta questão (62,1%), sendo que apenas 37,9% o fez corretamente: "a) É o conjunto de características, comportamentos, atividades e papéis socialmente atribuídos às mulheres e aos homens." Tratando-se de uma questão central do quiz, importa notar, desde logo, o que parece ser uma dificuldade por parte da comunidade académica em definir género e, consequentemente, distinguir entre sexo e género. No conjunto, 32,3% das respostas traduzem um entendimento de que o género "é uma construção exclusivamente individual, que não é influenciada pela sociedade" e 29,8% apontam como sinónimos género e sexo (Figura 83).





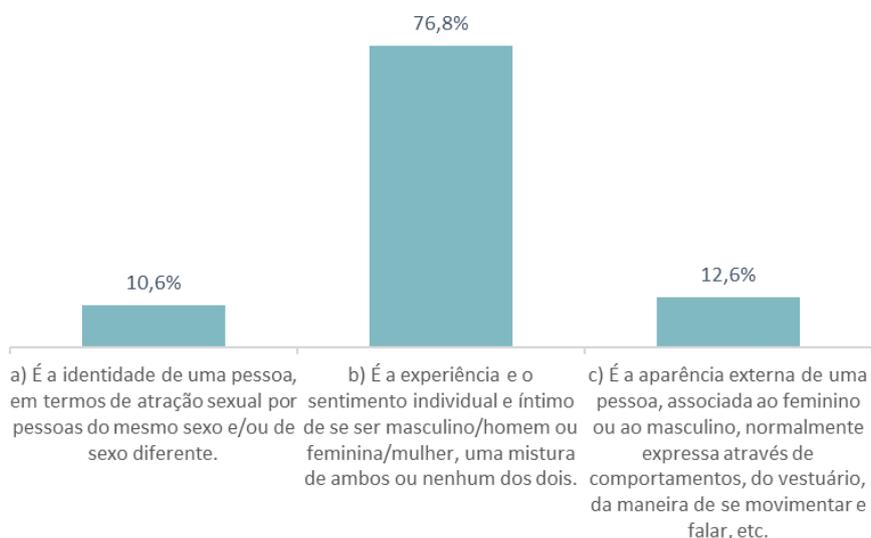
Casos Válidos = 1213

Figura 83 - O que significa gênero?

3. O que significa identidade de gênero?

Na pergunta que se refere à identidade de gênero, a maior parte dos participantes soube responder corretamente (76,8%): “b) É a experiência e o sentimento individual e íntimo de se ser masculino/homem ou feminina/mulher, uma mistura de ambos ou nenhum dos dois.” Ainda assim, a questão ofereceu dúvidas para cerca de ¼ das pessoas respondentes. 12,6% confundem identidade de gênero com expressão de gênero ao assinalar como correta a opção “(c) É a aparência externa de uma pessoa, associada ao feminino ou ao masculino, normalmente expressa através de comportamentos, do vestuário, da maneira de se movimentar e falar, etc.” e 10,6% confundem identidade de gênero com orientação sexual, optando, assim, pela resposta “a) É a identidade de uma pessoa, em termos de atração sexual por pessoas do mesmo sexo e/ou de sexo diferente.” (Figura 84).



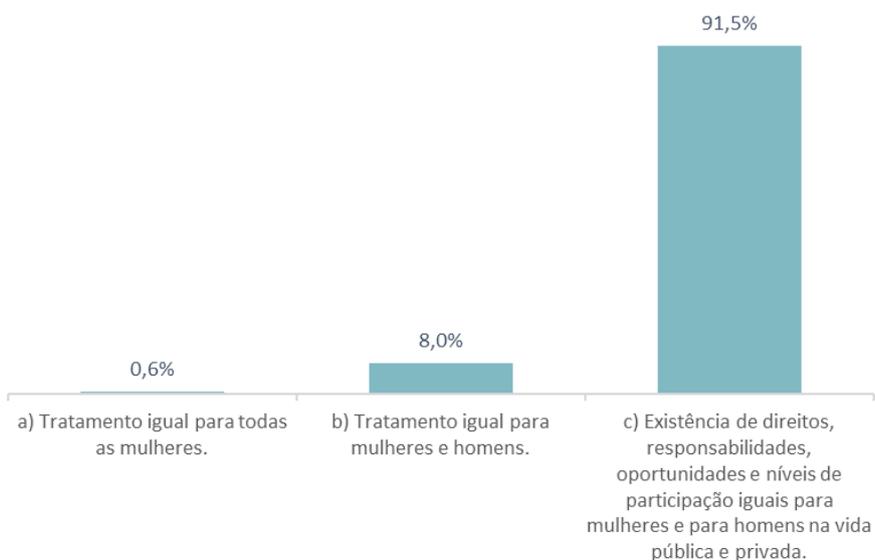


Casos Válidos = 1209

Figura 84 – O que significa identidade de género?

4. O que é igualdade de género?

Em relação à pergunta sobre a igualdade de género, mais de 90% das pessoas participantes respondeu corretamente a esta pergunta, assinalando a opção “c) Existência de direitos, responsabilidades, oportunidades e níveis de participação iguais para mulheres e para homens na vida pública e privada.” A opção “a) Tratamento igual para todas as mulheres” colheu uma percentagem de respostas inferior a 1% e a opção “b) Tratamento igual para mulheres e homens.” 8% (Figura 85).



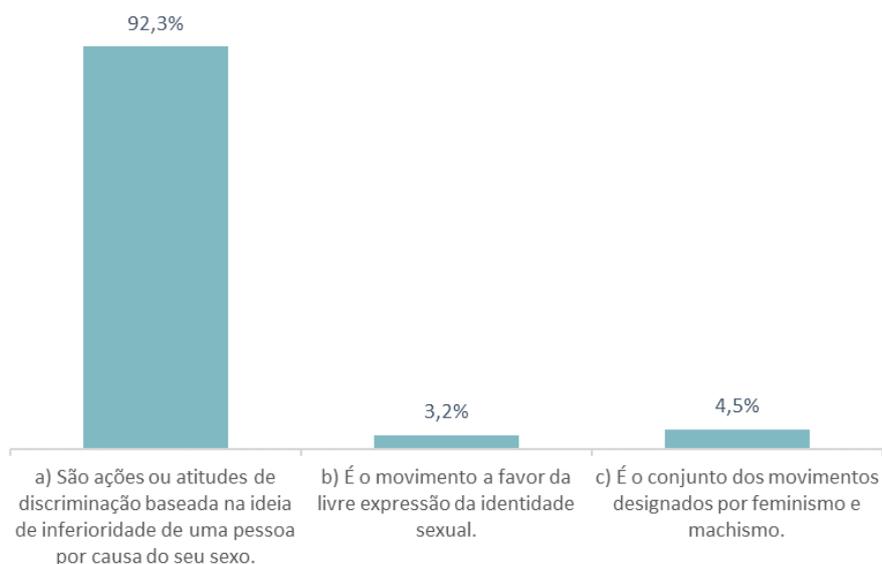
Casos Válidos = 1217

Figura 85 – O que é igualdade de género?



5. O que é o sexismo?

A pergunta referente ao sexismo foi uma das que obteve mais respostas (n=1218), juntamente com a do feminismo. Com poucas dúvidas, 92,3% das pessoas respondentes responderam acertadamente a opção "a) São ações ou atitudes de discriminação baseada na ideia de inferioridade de uma pessoa por causa do seu sexo." As respostas erradas não somam 8% e distribuem-se entre as opções "c) É o conjunto dos movimentos designados por feminismo e machismo" com 4,5% e a opção "b) É o movimento a favor da livre expressão da identidade sexual" com 3,2% do total de respostas (Figura 86).



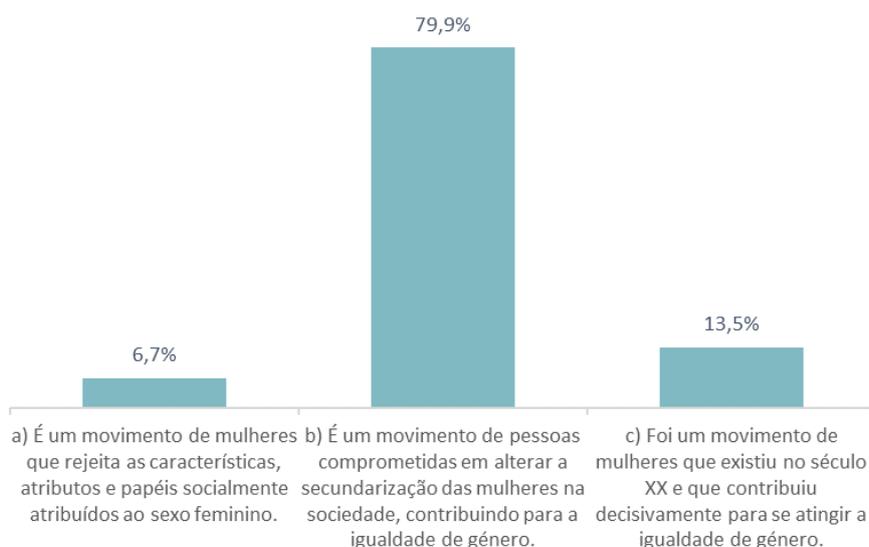
Casos Válidos = 1218

Figura 86 - O que é o sexismo?

6. O que é o feminismo?

Exatamente com o mesmo número de respondentes que a resposta anterior (n=1218), também a questão que interrogava sobre o que é o feminismo parece não ter gerado dúvidas. A maioria (79,9%) optou corretamente pela resposta "b) É um movimento de pessoas comprometidas em alterar a secundarização das mulheres na sociedade, contribuindo para a igualdade de género." Não obstante, 13,5% das respostas associam o feminismo a um movimento do passado: "c) Foi um movimento de mulheres que existiu no século XX e que contribuiu decisivamente para se atingir a igualdade de género", e 6,7% expressou um entendimento restrito, entendendo como correta a opção "a) É um movimento de mulheres que rejeita as características, atributos e papéis socialmente atribuídos ao sexo feminino" (Figura 87).



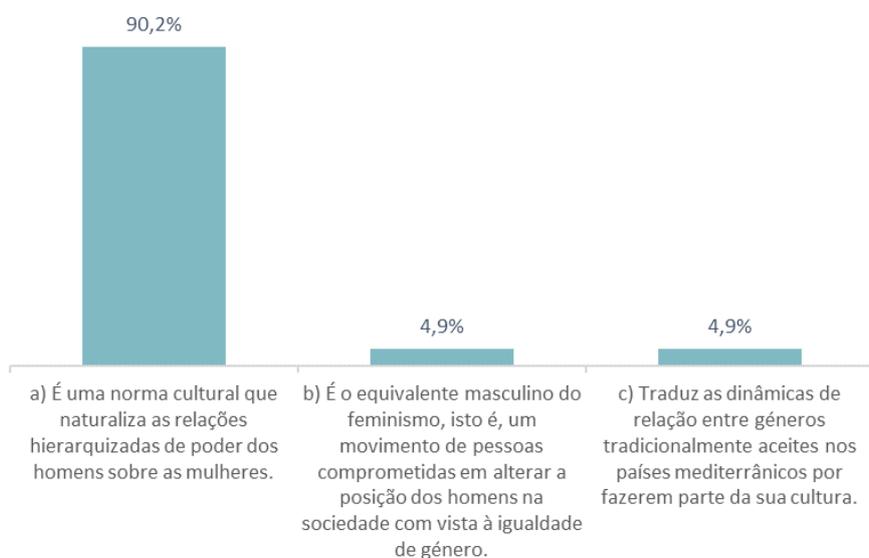


Casos Válidos = 1218

Figura 87 – O que é o feminismo?

7. 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 um entendimento correto: “a) É uma norma cultural que naturaliza as relações hierarquizadas de poder dos homens sobre as mulheres.” As respostas incorretas não totalizam 10% e distribuem-se de forma igualitária pelas opções “b) É o equivalente masculino do feminismo, isto é, um movimento de pessoas comprometidas em alterar a posição dos homens na sociedade com vista à igualdade de género” e “c) Traduz as dinâmicas de relação entre géneros tradicionalmente aceites nos países mediterrânicos por fazerem parte da sua cultura” (Figura 88).



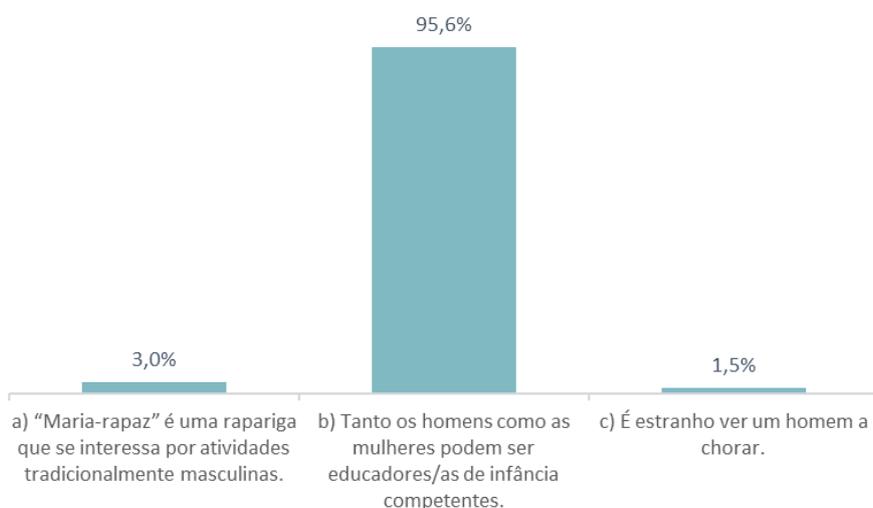
Casos Válidos = 1213

Figura 88 – O que é o machismo?



8. Qual das seguintes frases não expressa preconceitos de género?

A questão 7 pretendia aferir se as pessoas sabiam identificar qual das frases apresentadas não expressava preconceitos de género. As opções em alternativa eram: "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", e "c) É estranho ver um homem a chorar". Ainda que a análise a esta questão não nos permita perceber se as pessoas utilizam ou não no quotidiano linguagem que expresse preconceitos de género, 95,6% das pessoas participantes no estudo responderam de modo correto, tendo optado pela resposta b) (Figura 89).



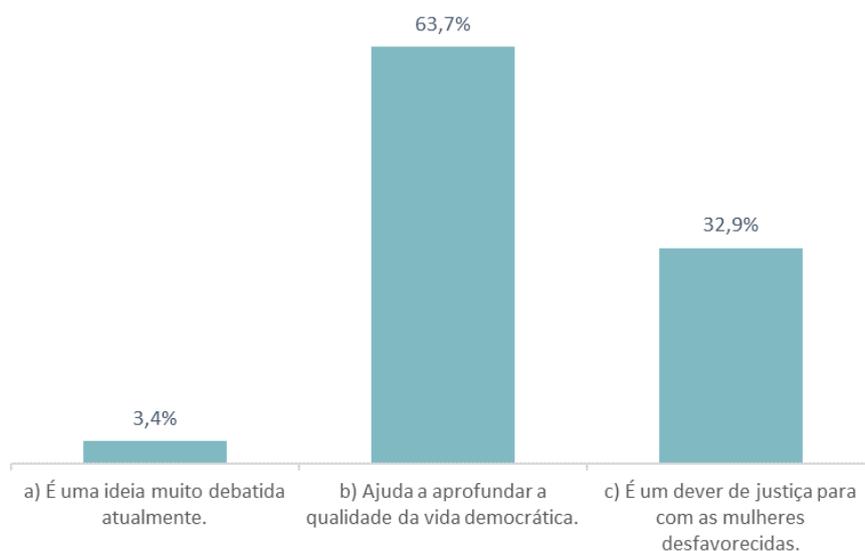
Casos Válidos = 1218

Figura 89 – Qual das seguintes frases não expressa preconceitos de género?

9. Construir igualdade de género é importante porque...

Na resposta à pergunta "Construir igualdade de género é importante porque...", 63,7% dos participantes escolheu acertadamente a opção "b) Ajuda a aprofundar a qualidade da vida democrática." Do total da amostra, 32,9% assinalou – erradamente – a resposta "c) É um dever de justiça para com as mulheres desfavorecidas" e 3,4% acredita que é importante construir igualdade de género porque "a) É uma ideia muito debatida atualmente." No conjunto, verifica-se que mais de 1/3 da amostra, concretamente, 36,3%, parece não associar suficientemente a construção da igualdade de género à vida democrática, antes a uma questão de justiça para com mulheres desfavorecidas ou a um efeito de moda (Figura 90).





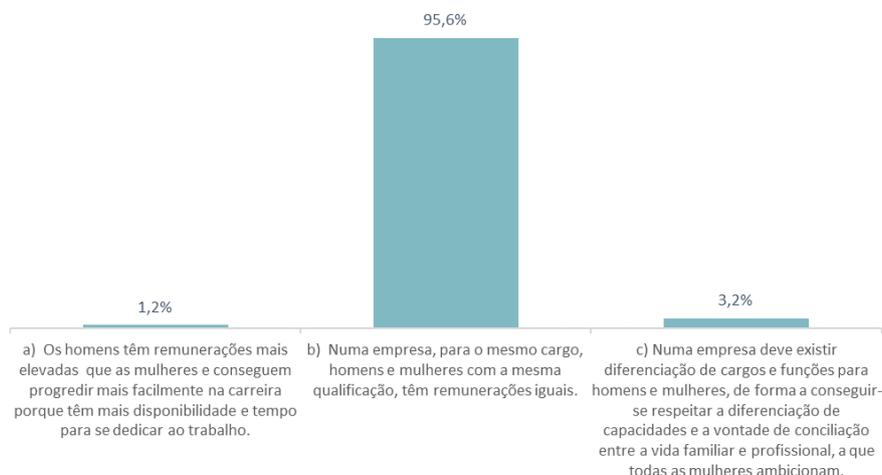
Casos Válidos = 1211

Figura 90 - Construir igualdade de gênero é importante porque...

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

Perante três afirmações, esta questão pedia que se assinalasse qual das opções não expressava discriminação em função do sexo. No conjunto, 95,6% da amostra respondeu adequadamente: "b) Numa empresa, para o mesmo cargo, homens e mulheres com a mesma qualificação, têm remunerações iguais." As respostas erradas não totalizam 5% e distribuem-se pela opção "c) Numa empresa deve existir diferenciação de cargos e funções para homens e mulheres, de forma a conseguir-se respeitar a diferenciação de capacidades entre homens e mulheres e a vontade de conciliação entre a vida familiar e profissional, a que todas as mulheres ambicionam" (3,2%) e "a) Os homens têm remunerações mais elevadas que as mulheres e conseguem progredir mais facilmente na carreira porque têm mais disponibilidade e tempo para se dedicar ao trabalho (1,2%) (Figura 91).



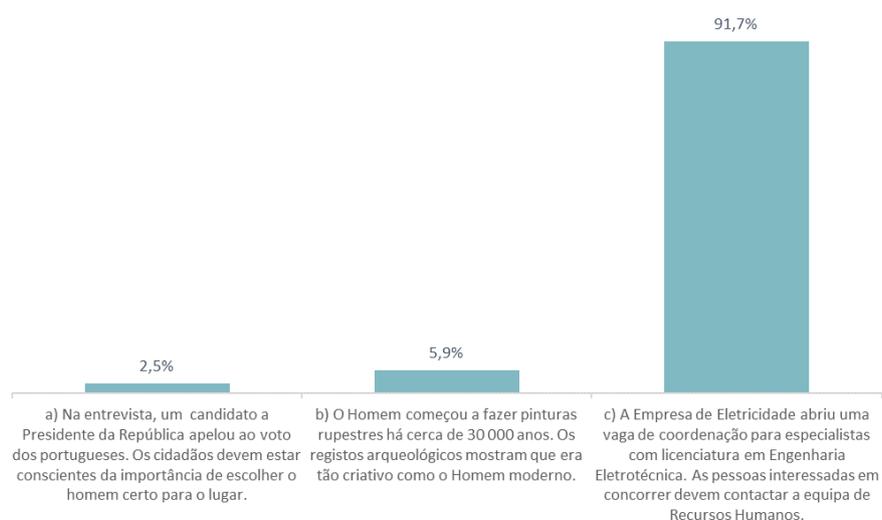


Casos Válidos = 1210

Figura 91 – Em qual das opções se pode dizer que não existe discriminação em função do sexo?

11. Qual das seguintes frases não usa linguagem sexista?

Da análise às respostas sobre quais das frases apresentadas não utiliza uma linguagem sexista, verifica-se que a maior parte das pessoas participantes no *quiz* (91,7%) assinalou corretamente a opção "c) A Empresa de Eletricidade abriu uma vaga de coordenação para especialistas com licenciatura em Engenharia Eletrotécnica. As pessoas interessadas em concorrer devem contactar a equipa de Recursos Humanos." Apesar de as respostas erradas não totalizarem os 9%, verifica-se que a opção "b) O Homem começou a fazer pinturas rupestres há cerca de 30 000 anos. Os registos arqueológicos mostram que era tão criativo como o Homem moderno" ofereceu mais dúvidas (5,9%) que a opção "a) Na entrevista, um candidato a Presidente da República apelou ao voto dos portugueses. Os cidadãos devem estar conscientes da importância de escolher o homem certo para o lugar" (2,5%) (Figura 92).



Casos Válidos = 1211

Figura 92 – Qual das seguintes frases não usa linguagem sexista?



12. Uma visão de conjunto sobre o quiz

Composto por um conjunto de 10 questões referentes ao tema da igualdade de gênero, o *quiz* foi cotado para 100 pontos, numa escala de 0 (zero respostas corretas) a 100 (todas as 10 respostas corretas). Da análise conjunta das questões verifica-se que o desempenho da comunidade acadêmica que participou do *quiz* foi bastante positivo. A pontuação média foi de 80 pontos, desvio-padrão de 15,15; a mediana situa-se nos 80 e a moda nos 90 pontos (Tabela 14).

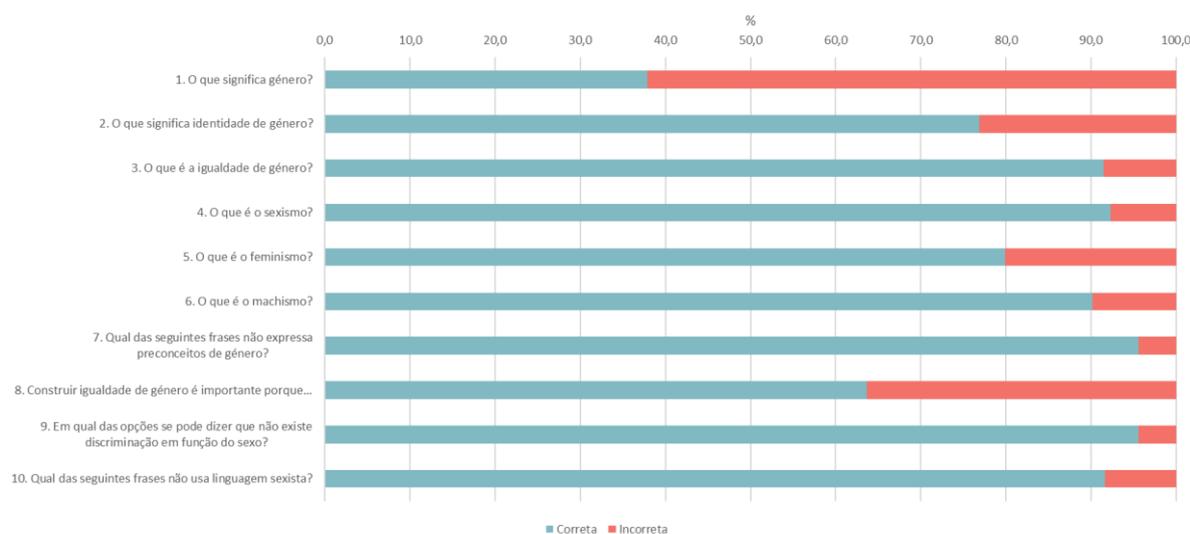
Tabela 14 – Estatísticas descritivas da pontuação no *quiz*

N	Válido	1222
	Omisso	0
Média		80,97
Mediana		80,00
Moda		90
Desvio Padrão		15,15
Amplitude		100
Mínimo		0
Máximo		100
Percentis	25	70,00
	50	80,00
	75	90,00

Observando a distribuição de respostas corretas/incorretas para cada uma das 10 questões que compunham o *quiz* verifica-se que duas assumem particular destaque, na medida em que apresentam as maiores percentagens de respostas erradas. Desde logo, a questão P1, que questionava sobre o significado de gênero e que apresenta uma percentagem de respostas incorretas superior a 60% (62,1%), precisamente a única questão onde a percentagem de respostas incorretas ultrapassou a percentagem de respostas corretas. Por outro lado, a questão P8, que justifica a importância de construir a igualdade de gênero, não porque se trata de um assunto que está na moda ou que afeta apenas as mulheres desfavorecidas, mas porque aprofunda a qualidade da vida democrática, merece também atenção particular. Apesar de não ter uma percentagem de respostas incorretas tão elevada quanto a anterior, 36,3% de participantes não souberam indicar a resposta correta.

Embora com valores bastante mais baixos, apresentam percentagens de respostas incorretas superiores a 20% a questão P2 "O que significa identidade de gênero?" (23,2%) e a questão P5 "O que é o feminismo?" (20,1%) (Figura 93).





Casos Válidos = 1222

Figura 93 – Respostas corretas e incorretas

Tomando o conjunto de questões de caracterização (área de educação/formação principal, pertença institucional, grupo etário e autoidentificação da identidade de género) como variáveis independentes, procurou-se estudar a relação entre estas variáveis e as respostas às diversas questões.

Do ponto de vista estatístico, foram encontradas associações significativas entre a variável autoidentificação da identidade de género e as respostas sobre a igualdade de género (P3), sexismo (P4), machismo (P6), discriminação (P9) e linguagem sexista (P10). Foram também encontradas associações significativas entre a variável grupo etário e as respostas às questões sobre o que significa género (P1), sexismo (P4), preconceito de género (P7) e importância da construção da igualdade de género (P8). No que diz respeito à pertença institucional, foram encontradas associações significativas entre esta variável e as respostas sobre o que significa género (P1), identidade de género (P2), feminismo (P5) e importância da construção da igualdade de género (P8). Por último, do ponto de vista estatístico foram também encontradas associações significativas entre a variável área de educação/formação principal e as respostas às questões sobre o que significa género (P1), identidade de género (P2), igualdade de género (P3), sexismo (P4), importância da construção da igualdade de género (P8), discriminação (P9) e linguagem sexista (P10) (Tabela 15).



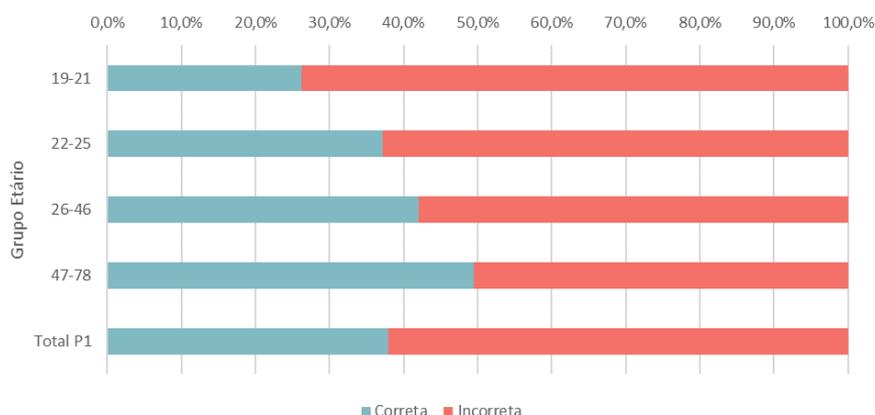
Tabela 15 – Teste de qui-quadrado

Questões	Autoidentificação da identidade de género	Grupo Etário	Pertença institucional	Área de educação/formação principal
P.1 - Género	-----	V- 39,414 N.S- 0,000	V- 23,611 N.S- 0,000	V- 19,836 N.S- 0,019
P.2 - Identidade de género	-----	-----	V- 17,619 N.S- 0,001	V- 26,849 N.S- 0,001
P.3 - Igualdade de género	V- 6,468 N.S- 0,039	-----	-----	V- 48,609 N.S- 0,000
P.4 - Sexismo	V- 7,854 N.S- 0,020	V- 14,758 N.S- 0,002	-----	V- 29,922 N.S- 0,000
P.5 - Feminismo	-----	-----	V- 8,503 N.S- 0,037	-----
P.6 - Machismo	V- 6,557 N.S- 0,038	-----	-----	-----
P.7 - Preconceito de Género	-----	V- 9,239 N.S- 0,026	-----	-----
P.8 - Construir Igualdade de Género	-----	V- 78,153 N.S- 0,000	V- 48,402 N.S- 0,000	V- 19,243 N.S- 0,023
P.9 - Discriminação	V- 8,675 N.S- 0,013	-----	-----	V- 29,736 N.S- 0,000
P.10 - Linguagem sexista	V- 5,984 N.S- 0,050	-----	-----	V- 20,591 N.S- 0,015

Legenda: V- Valor, N.S- Nível de significância.

No caso particular das questões P1 “O que significa género?” e P8 “Construir igualdade de género é importante porque...”, que colheram as maiores percentagens de respostas incorretas, verifica-se que do ponto de vista estatístico em ambas foram encontradas associações significativas com a variável grupo etário, pertença institucional e área de educação/formação principal.

Quanto à questão P1 “O que significa género?”, verifica-se que apesar de todos os grupos etários registarem uma maior percentagem de respostas incorretas que corretas, a maior percentagem (73,7%) está no grupo etário mais jovem (19-21 anos). Esta percentagem diminui à medida que aumenta a idade, fixando-se nos 50,5% acima dos 47 anos (Figura 94).

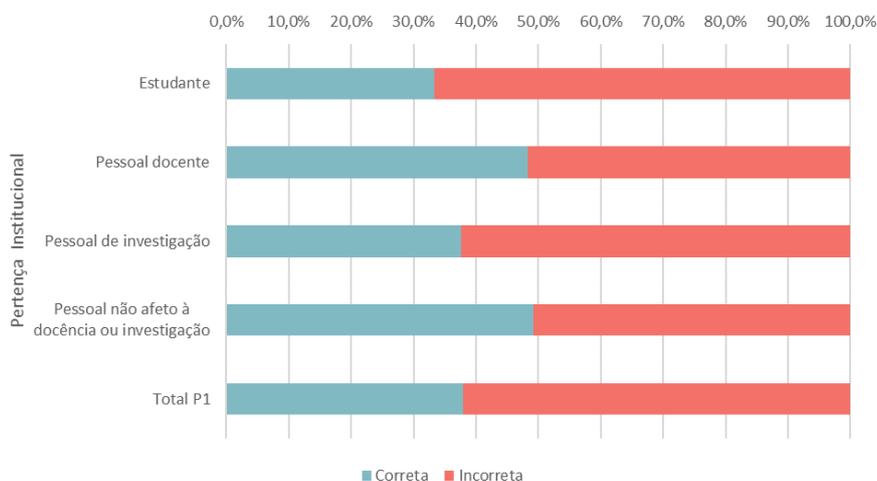


Casos Válidos = 1178

Figura 94 – Respostas corretas e incorretas por grupo etário [P1. O que significa género?]



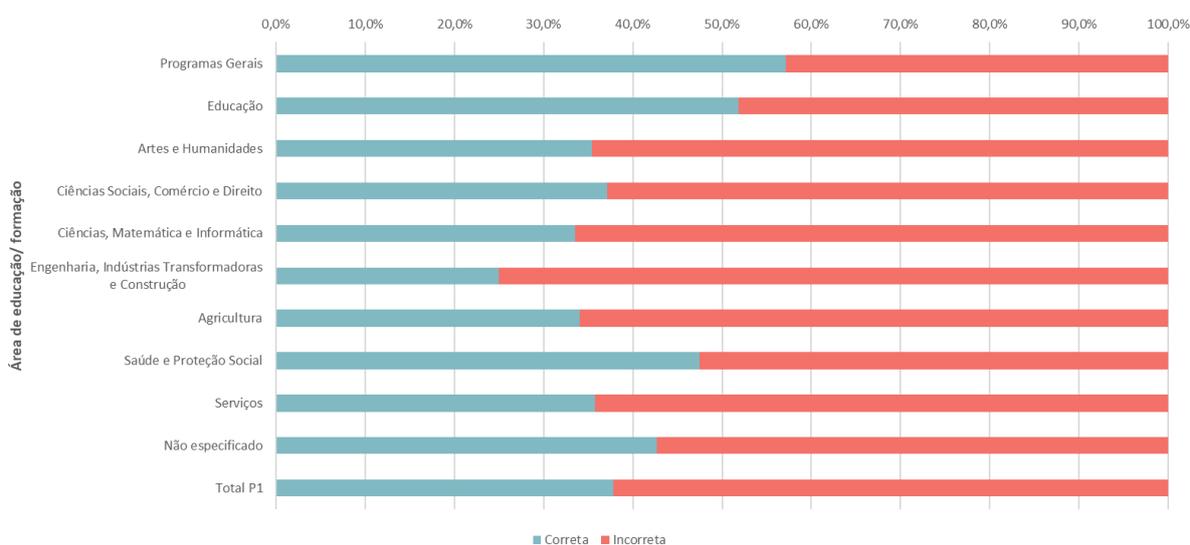
Tomando como referência a pertença institucional verifica-se que é entre a comunidade estudantil e a carreira de investigação, que são também as categorias mais jovens, que se registam as maiores percentagens de respostas erradas à questão P1, respetivamente, 66,7% e 62,3% (Figura 95).



Casos Válidos = 1195

Figura 95 – Respostas corretas e incorretas por pertença institucional [P1. O que significa género?]

Por fim, atendendo às áreas de educação/formação principal, observa-se que as percentagens de respostas incorretas mais elevadas estão entre as pessoas que provêm da área da Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção (75%), Ciências, Matemática e Informática (66,4%), Agricultura (66,0%), Artes e Humanidades (64,6%) e Serviços (64,3%). As áreas de Programas Gerais e de Educação são as que registam as percentagens de respostas corretas mais elevadas, respetivamente, 57,1% e 51,9% (Figura 96).

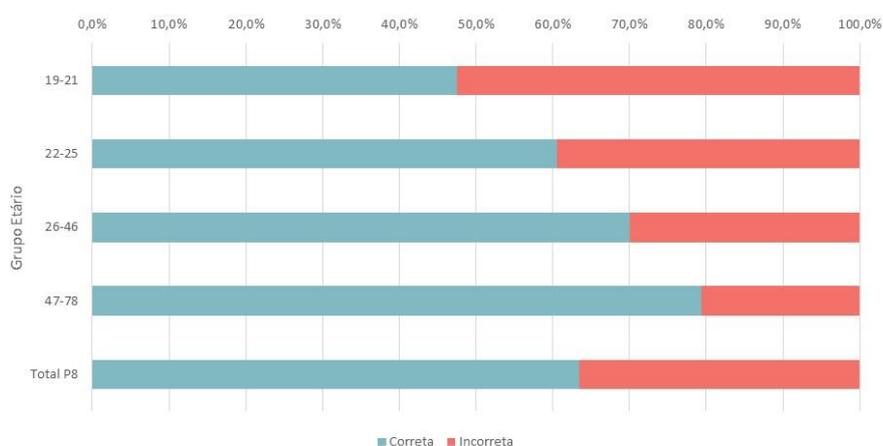


Casos Válidos = 1203

Figura 96 – Respostas corretas e incorretas por área de educação/formação principal [P1. O que significa género?]



Relativamente à questão P8 “Construir igualdade de género é importante porque...”, observa-se que a maior percentagem de respostas incorretas (52,4%) está no grupo etário mais jovem (19-21 anos) e que esta percentagem diminui à medida que aumenta a idade. De facto, neste grupo etário, mais de metade das pessoas assinalou que “construir igualdade de género é importante porque é uma ideia muito debatida atualmente” ou “construir igualdade de género é importante porque é um dever de justiça para com as mulheres desfavorecidas”. No conjunto, é precisamente entre a geração mais velha (acima dos 47 anos) que a ideia de que “construir igualdade de género é importante porque ajuda a aprofundar a qualidade da vida democrática” é mais vinculada (79,4%) (Figura 97).

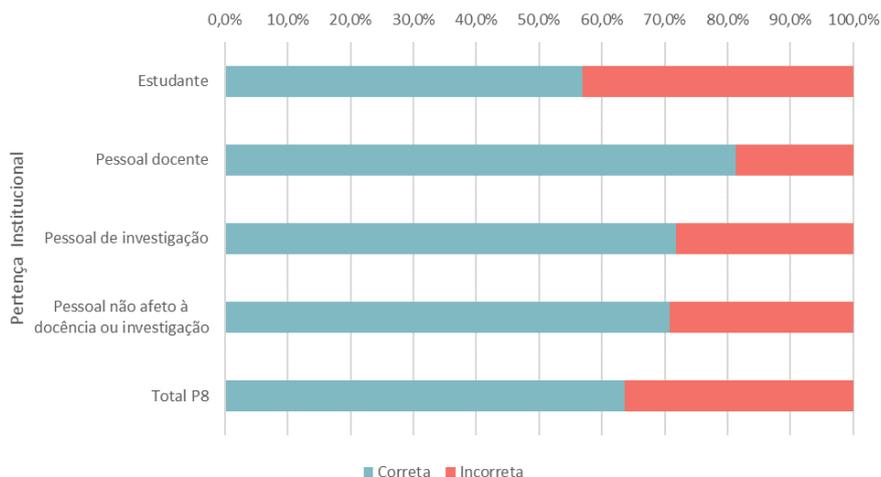


Casos Válidos = 1178

Figura 97 – Respostas corretas e incorretas por grupo etário [P8. Construir igualdade de género é importante porque...]

Atendendo à pertença institucional observa-se que é entre a comunidade estudantil que a questão sobre a importância de construir igualdade de género colheu mais respostas incorretas (43,1%), enquanto o pessoal docente registou a maior percentagem de respostas corretas (81,3%) (Figura 98).

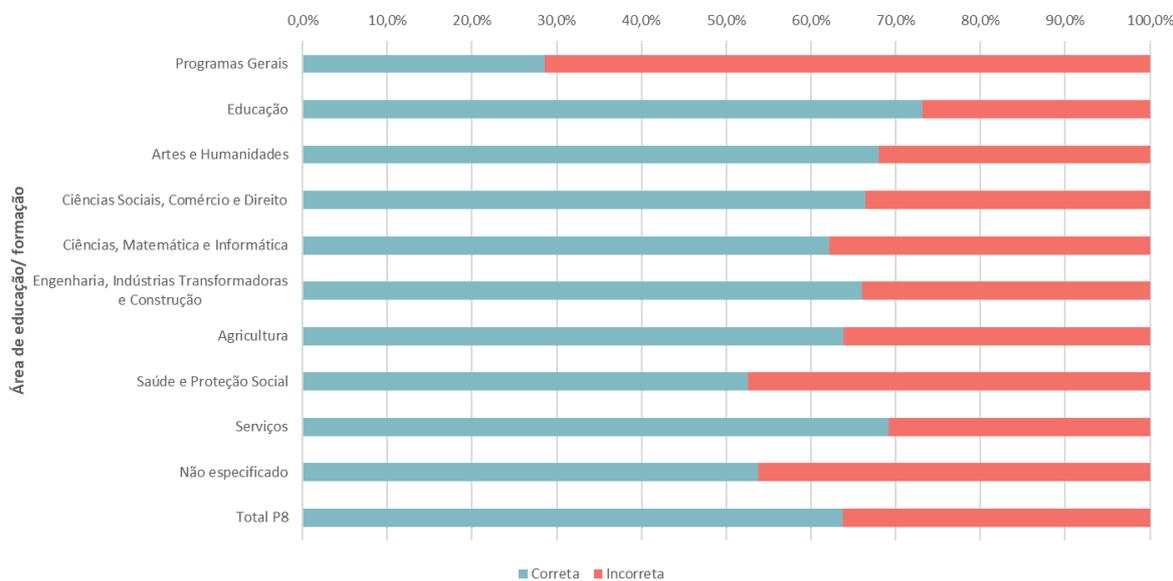




Casos Válidos = 1195

Figura 98 – Respostas corretas e incorretas por pertença institucional [P8. Construir igualdade de género é importante porque...]

Por último, tendo por referência às áreas de educação/formação principal, verifica-se que as percentagens de respostas incorretas mais elevadas estão entre as pessoas que provêm dos Programas Gerais (71,4%) e Saúde e Proteção Social (47,5%); enquanto as áreas da Educação, Serviços, Artes e Humanidades são aquelas onde se observa uma maior percentagem de questões corretas, respetivamente, 73,2%, 69,2% e 68,0% (Figura 99).



Casos Válidos = 1202

Figura 99 – Respostas corretas e incorretas por área de educação/formação principal [P8. Construir igualdade de género é importante porque...]

No conjunto, estes dados permitem concluir que apesar do muito bom desempenho no *quiz* em geral, o desconhecimento de parte da comunidade académica sobre algumas matérias parece



justificar a necessidade de se avançar com ações de formação que procurem fomentar a reflexão e oferecer oportunidades de esclarecimento, aprendizagem e capacitação sobre as temáticas da igualdade, equidade e diversidade. Atendendo também a que as respostas variam em função da autoidentificação de género, idade, pertença institucional e área de educação/formação principal, afigura-se pertinente que tais ações assumam uma configuração multiformato e que se orientem a públicos-alvo específicos (e.g. pessoal afeto à carreira docente e de investigação, pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação e estudantes), usando para isso estratégias de comunicação diferenciadas.

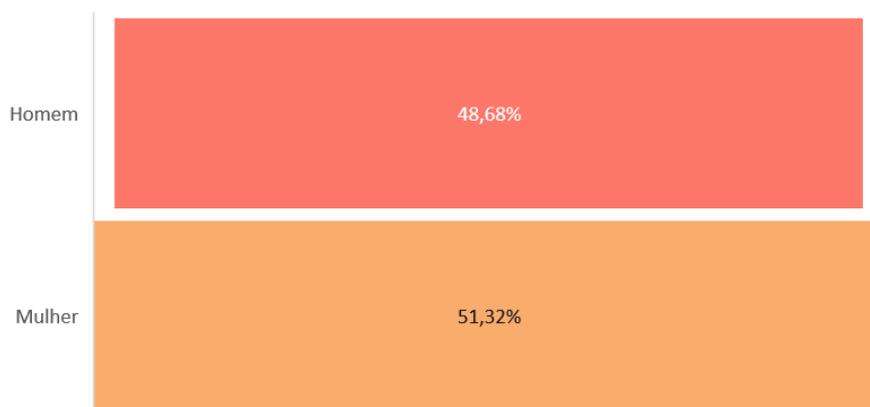


C. Inquérito por Questionário sobre a Igualdade de género na Universidade de Évora: realidades, desafios e oportunidades

1. Caracterização sociodemográfica da amostra ao inquérito por questionário

1.1 Autoidentificação de género

Participaram no inquérito por questionário 388 pessoas, das quais 378 se identificaram em termos de identidade de género: 51,3% como mulher e 48,7% como homem (Figura 100).



Casos Válidos = 378

Figura 100 – Autoidentificação de género

1.2 Idade

A amostra apresenta uma média de idades de 51,45 anos (desvio-padrão 9,52). No conjunto, participaram no inquérito pessoas com idade compreendida entre os 22 e os 50 anos; a mediana é 52,5 e a moda 55 anos de idade (Tabela 16).



Tabela 16 – Estatísticas descritivas da variável idade

Estatísticas		Total
N	Válido	376
	Omisso	12
Média		51,45
Mediana		52,50
Moda		55
Desvio Padrão		9,52
Amplitude		48
Mínimo		22
Máximo		70
Percentis	25	45,00
	50	52,50
	75	59,00

Fonte: Elaboração própria com base no Inquérito por Questionário.

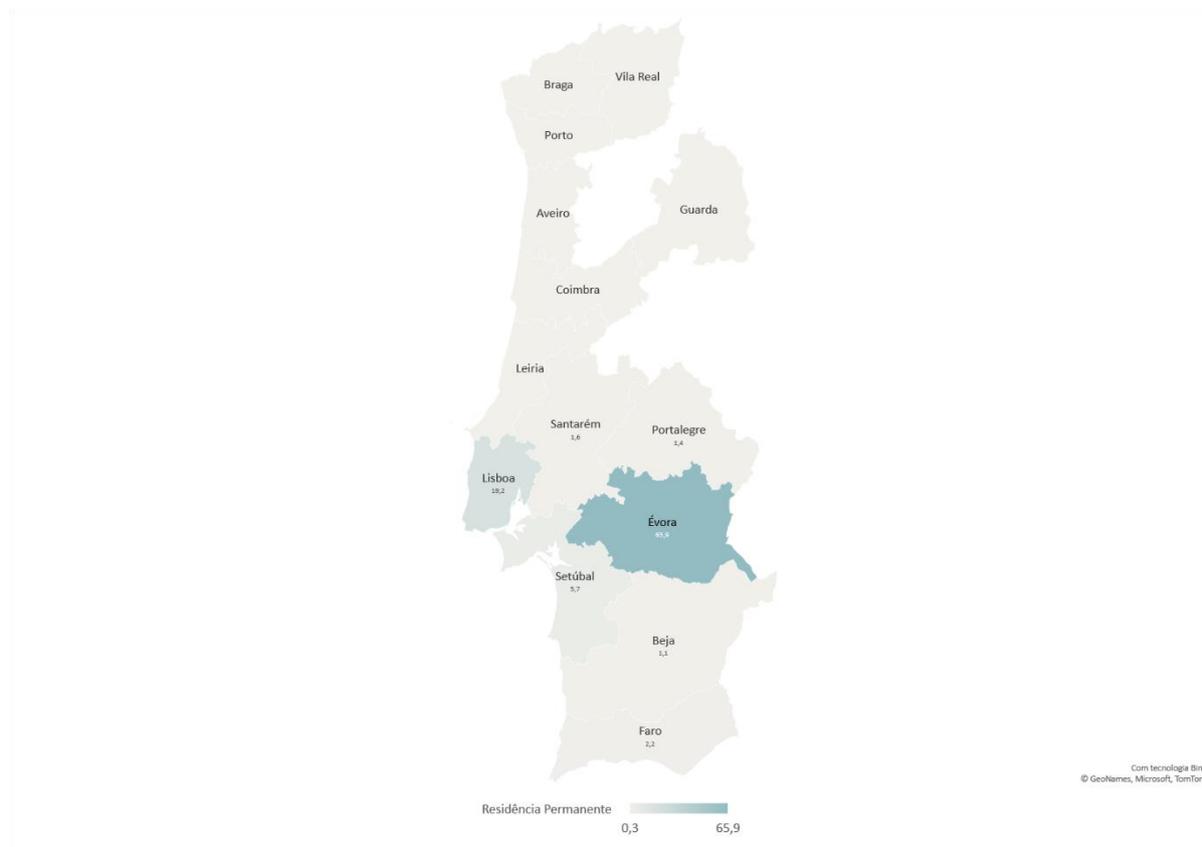
1.3 Nacionalidade(s)

A amostra é maioritariamente composta por pessoas de nacionalidade portuguesa (92,3%). No total, foram indicadas 17 nacionalidades diferentes. Optou-se por não detalhar o retrato da amostra por nacionalidade, já que os pequenos números poderiam comprometer o anonimato das pessoas respondentes. Ainda assim, verifica-se que as nacionalidades não portuguesas que colhem percentagens mais elevadas são a espanhola, brasileira e francesa.

1.4 Residência permanente

No que diz respeito ao local de residência permanente, 98,2% da amostra inquirida reside num distrito de Portugal continental. Existe ainda uma resposta que reporta a residência permanente numa das Regiões Autónomas e outras respostas que referem uma residência permanente fora do país, designadamente, o país vizinho, Espanha. A observação da representação espacial da residência no continente, nos casos em que é superior a uma pessoa por distrito, deixa perceber de imediato uma concentração elevada no distrito de Évora, onde reside 65,9% da amostra inquirida. Ainda assim, o distrito de Lisboa assume preponderância com 19,2%, Setúbal com 5,7% e Faro com 2,2% (Figura 101).





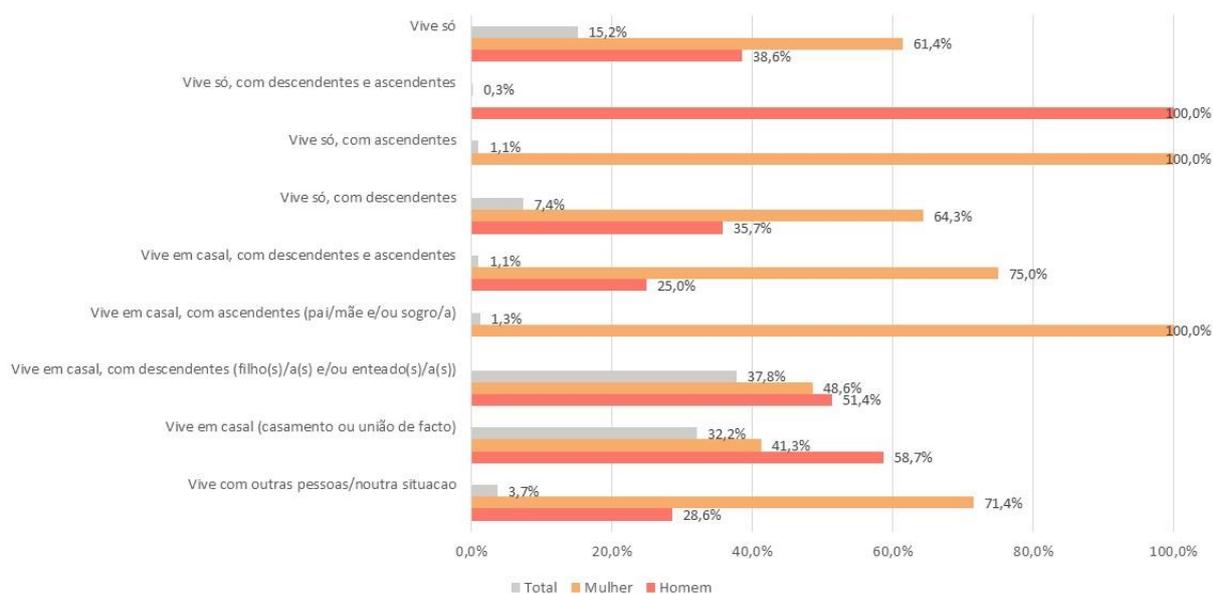
Casos Válidos = 370

Figura 101 – Residência permanente (%)

1.5 Composição do agregado familiar

Quanto à composição do agregado familiar, 72,3% da amostra vive em casal, embora em configurações familiares distintas. Destes, a maior parte vive em casal, com descendentes (filho(s)/a(s) e/ou enteado(s)/a(s)) (37,8%), e uma percentagem próxima, embora inferior, vive em casal sem descendentes ou ascendentes (32,2%). De assinalar ainda a percentagem de pessoas que vive só, também designadas de famílias unipessoais (15,2%) e as famílias monoparentais, que representam 7,4% da amostra. Observando a composição do agregado familiar por sexo verifica-se que os homens, mais que as mulheres, vivem em casal (58,7% contra 41,3%) e em casal com descendentes (51,4% contra 48,6%); enquanto são mais as mulheres que vivem em casal com descendentes e ascendentes (75% contra 25%) e também são mais as mulheres que vivem sós com descendentes, as chamadas famílias monoparentais maternocêntricas ante as famílias monoparentais paternocêntricas (64,3% contra 35,7%). Observa-se também uma feminização das famílias unipessoais, sendo que no total, 61,4% das mulheres e apenas 38,6% dos homens vivem *a solo* (Figura 102).



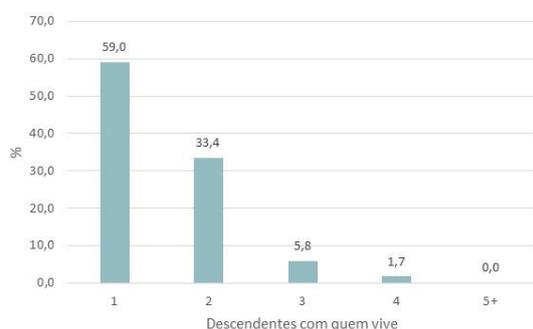


Casos Válidos = 376

Figura 102 – Composição do agregado familiar

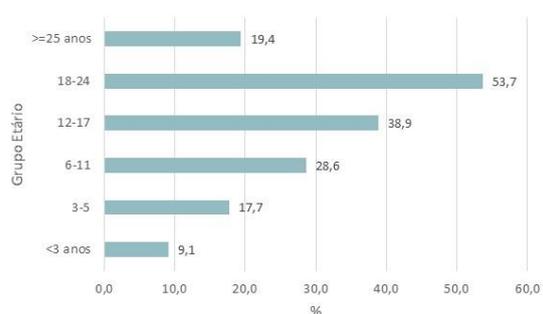
No conjunto das 293 pessoas que disseram viver com descendentes (filho(s)/a(s) e/ou enteado(s)/a(s)), mais de metade coabita com pelo menos um/a descendente (59%), 33,4% coabita com pelo menos duas pessoas descendentes, 5,8% com três e 1,7% com 4. Ninguém na amostra inquirida disse viver com um conjunto de descendentes igual ou superior a 5 (Figura 103).

Mais de metade das pessoas que disseram viver com descendentes coabita com pelo menos um/a descendente com idade compreendida entre os 18 e os 24 anos de idade (53,7%), 38,9% vive com pelo menos um/a descendente entre os 12 e os 17 anos e 28,6% vive com pelo menos um/a descendente com idade entre os 6 e os 11 anos de idade. No conjunto, são mais as pessoas que vivem com pelo menos um/a jovem de idade igual ou superior a 25 anos que as que vivem com uma criança com idade inferior a 3 anos de idade (19,4% contra 9,1%) (Figura 104).



Casos válidos = 293

Figura 103 – N.º de descendentes com quem vive



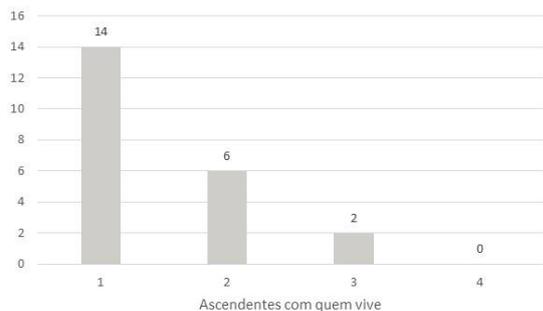
Casos Válidos = 293 (Questão de escolha múltipla)

Figura 104 – Grupo etário de descendentes com quem vive



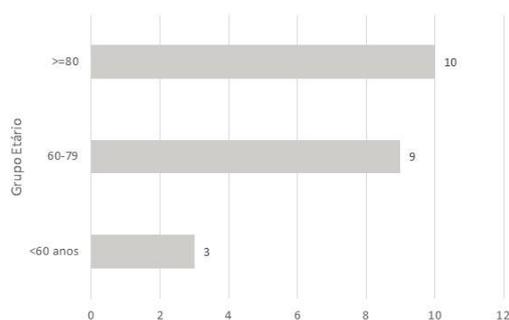
No conjunto das 22 pessoas que disseram viver com ascendentes (pai, mãe, sogro ou sogra), mais de metade vive com pelo menos um/a ascendente (14), 6 coabitam com pelo menos duas pessoas ascendentes e 2 vivem com um total de 3 ascendentes. Ninguém de entre a amostra inquirida disse viver com um conjunto de ascendentes igual a 4 (Figura 105).

Aproximadamente metade das pessoas que disseram viver com ascendentes coabita com pelo menos uma pessoa com idade igual ou superior a 80 anos (10), 9 vive com pelo menos uma pessoa com idade compreendida entre os 60 e os 79 anos e 3 vivem com pelo menos um/a ascendente com menos de 60 anos de idade (Figura 106).



Casos Válidos = 22

Figura 105 – N.º de ascendentes com quem vive



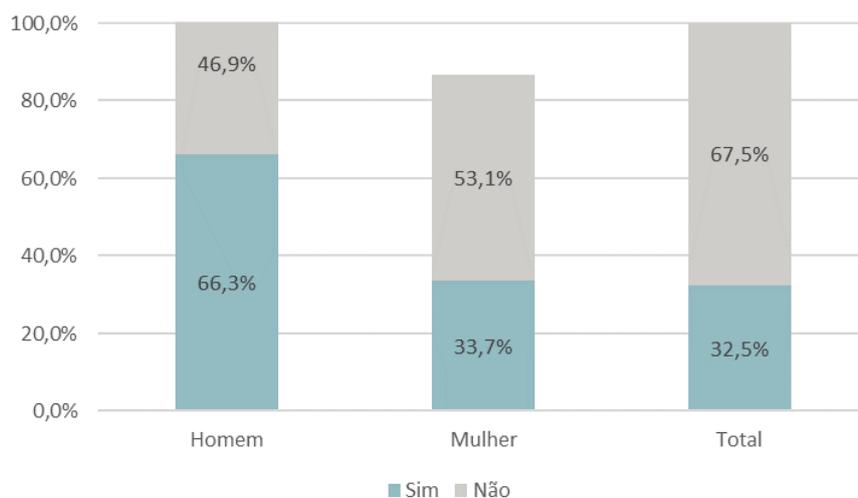
Casos Válidos = 22 (Questão de escolha múltipla)

Figura 106 – Grupo etário de ascendentes com quem vive

1.6 Profissão do/a cônjuge/companheiro/a

Cerca de 1/3 das pessoas inquiridas têm cônjuge/companheiro/a que é também docente ou investigador/a (32,5%). Em concreto, são mais os homens que as mulheres que vivem em casal com uma pessoa que é também docente ou investigador/a (66,3% contra 33,7%) (Figura 107).





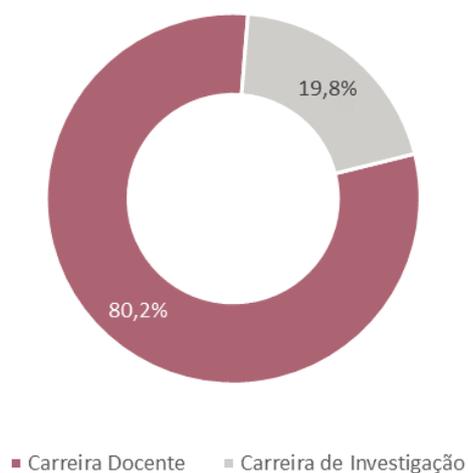
Casos Válidos = 265

Figura 107 – O cônjuge/companheiro/a é docente ou investigador/a

2. Caracterização socioprofissional

2.1 Carreira profissional

Participaram no questionário 299 (80,2%) docentes e 74 (19,8%) investigadores e investigadoras à data em funções na Universidade de Évora (Figura 108).



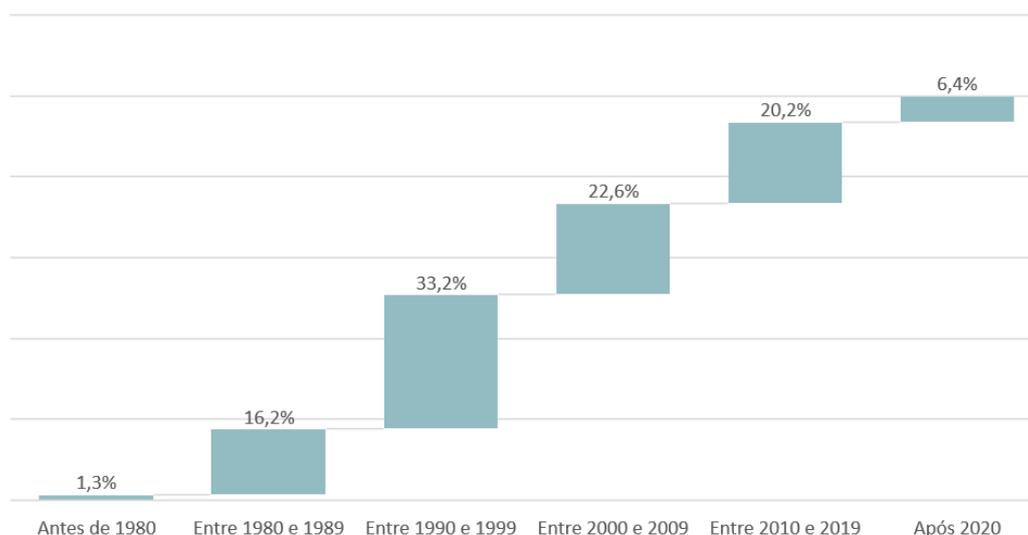
Casos Válidos = 373

Figura 108 – Carreira na Universidade de Évora



2.2 Antiguidade na carreira

A maior parte das pessoas inquiridas ingressou na carreira docente ou de investigação na Universidade de Évora entre 1990 e 1999 (33,2%), o que significa que totalizam já aproximadamente 30 anos de carreira. Seguem-se as pessoas que ingressaram entre 2000 e 2009 (22,6%), com aproximadamente 20 anos de carreira e, entre 2010 e 2019 (20,2%), as pessoas que somam aproximadamente 10 anos de carreira. No conjunto, são menos as pessoas inquiridas que entraram antes de 1990 (17,5%) e desde 2020 (6,4%) (Figura 109).

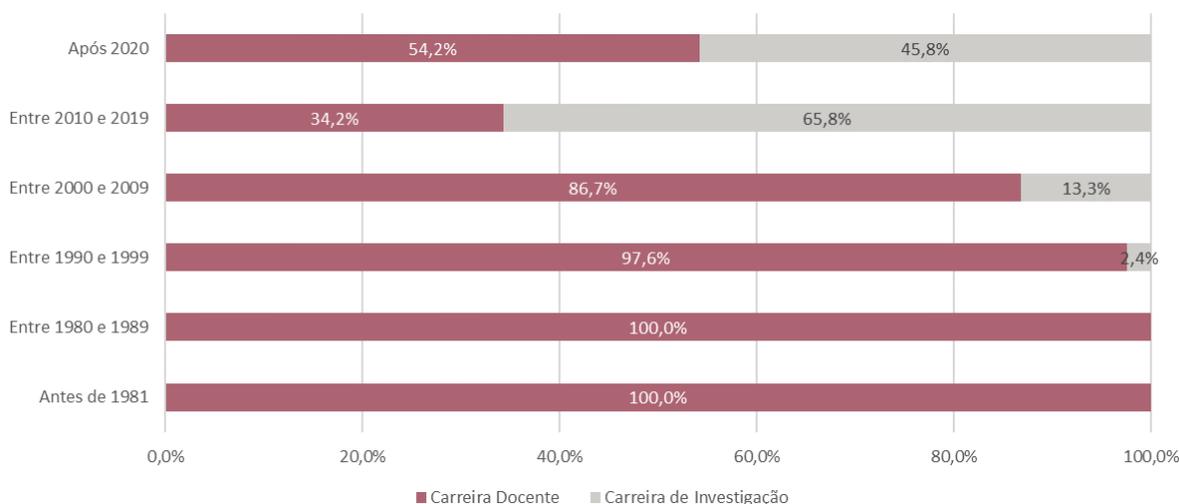


Casos Válidos = 376

Figura 109 – Ano de início de funções na Universidade de Évora

Analisando o ano de início de funções na universidade por carreira verifica-se que as pessoas que iniciaram há mais tempo funções na universidade são docentes, enquanto as que estão há menos tempo pertencem à carreira de investigação. Em concreto, o pessoal inquirido que ingressou na Universidade de Évora há mais de 30 anos (até 1989) pertence exclusivamente à carreira docente. Já o pessoal de investigação inquirido ingressou principalmente nos últimos anos (Figura 110).



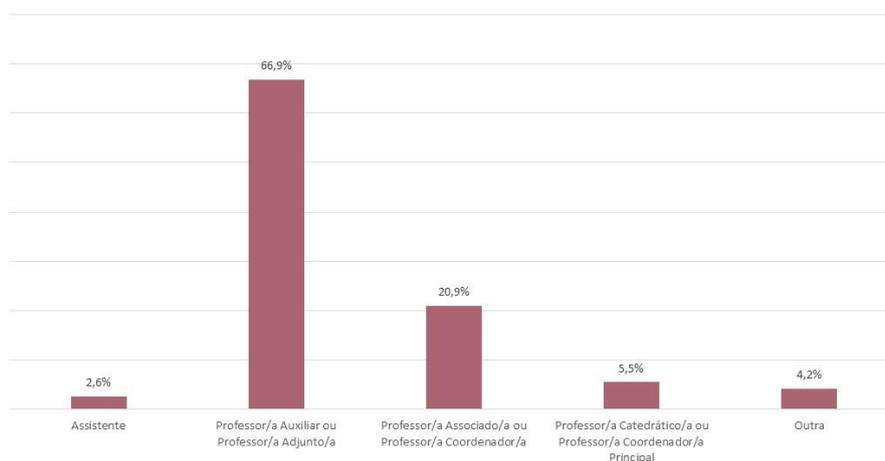


Casos Válidos = 370

Figura 110 – Ano de início de funções na Universidade de Évora por carreira

2.3 Categoria profissional

São maioritariamente professores e professoras auxiliares ou adjuntos/as que compõem a amostra da carreira docente (66,9%), seguidos de professoras e professores associados/os (20,9%) e, por fim, professores catedráticos e professoras catedráticas e coordenadores e coordenadoras principais (5,5%). A opção “outra categoria” foi assinalada por pessoas que aí descrevem situações diversas não contempladas nas categorias apresentadas ou não suficientemente clarificadas do ponto de vista da categoria, designadamente “leitora” ou “convidado” ou “professor convidado” (Figura 111).



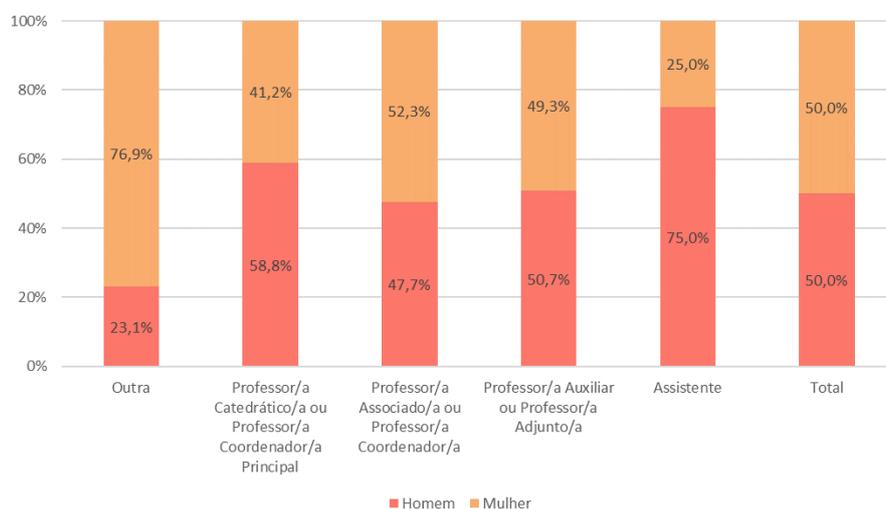
Casos Válidos = 311

Figura 111 – Categoria profissional/carreira docente

Relativamente à distribuição da categoria profissional na carreira docente por autoidentificação de género observa-se que percentualmente existem mais mulheres que homens nas categorias de



professoras e professores associadas/os e na categoria “outra”. Em todas as categorias restantes a percentagem de homens é superior à de mulheres, no entanto, é entre os professores catedráticos e professoras catedráticas e coordenadores e coordenadoras principais que a diferença entre homens e mulheres é mais expressiva (17,6 p.p.), respetivamente, 58,8% e 41,2% (Figura 112).

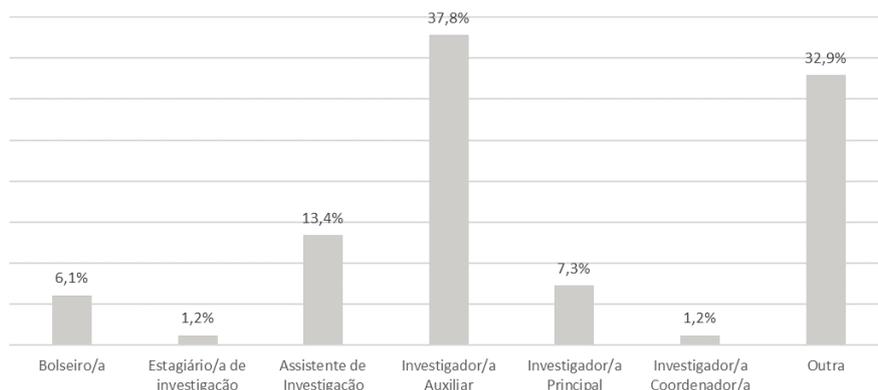


Casos Válidos = 310

Figura 112 – Categoria profissional/carreira docente por autoidentificação de género

São principalmente investigadores e investigadoras auxiliares que compõem a amostra da carreira de investigação (37,8%), seguidos de assistentes de investigação (13,4%) e investigadores e investigadoras principais (7,3%). A opção “outra categoria” foi assinalada por quase 1/3 da amostra de carreira de investigação (32,9%), o que se justifica pela ocultação ou imprecisão aquando da resposta ao questionário na identificação exata da categoria profissional ante o regime de exclusividade, a modalidade do contrato ou afetação a projetos específicos (e.g. “Investigador”, “Investigador a 100%, em regime de dedicação exclusiva”, “Investigador com contrato a termo”, “Investigador Júnior”, “Investigadora FCT”) (Figura 113).



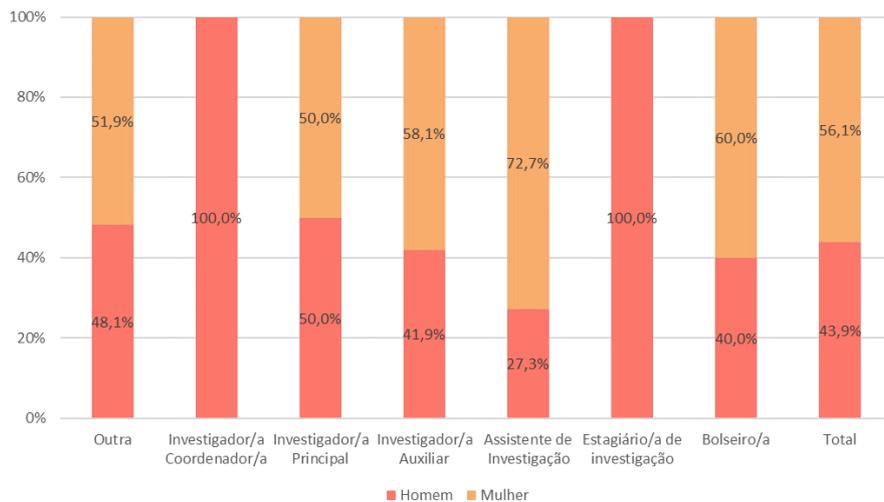


Casos Válidos = 82

Figura 113 – Categoria profissional/carreira de investigação

Quanto à distribuição da categoria profissional na carreira de investigação por autoidentificação de género observa-se que percentualmente existem mais mulheres que homens nas categorias de Assistente de Investigação (72,7% contra 27,3%, diferença 45,5 p.p.), Investigador/a Auxiliar (58,1% contra 41,9%) e Bolsheiro/a (60,0% contra 40,0%). Na categoria de Investigador/a Principal, a percentagem de homens e mulheres é exatamente a mesma (50%) e no caso de estagiários e estagiárias de investigação, existindo apenas uma pessoa nesta situação, verifica-se que é um homem. O mesmo acontece no topo da carreira de investigação em que, existindo apenas uma pessoa com a categoria de Investigador/a Coordenador/a, se verifica que é um homem quem ocupa essa categoria (Figura 114).



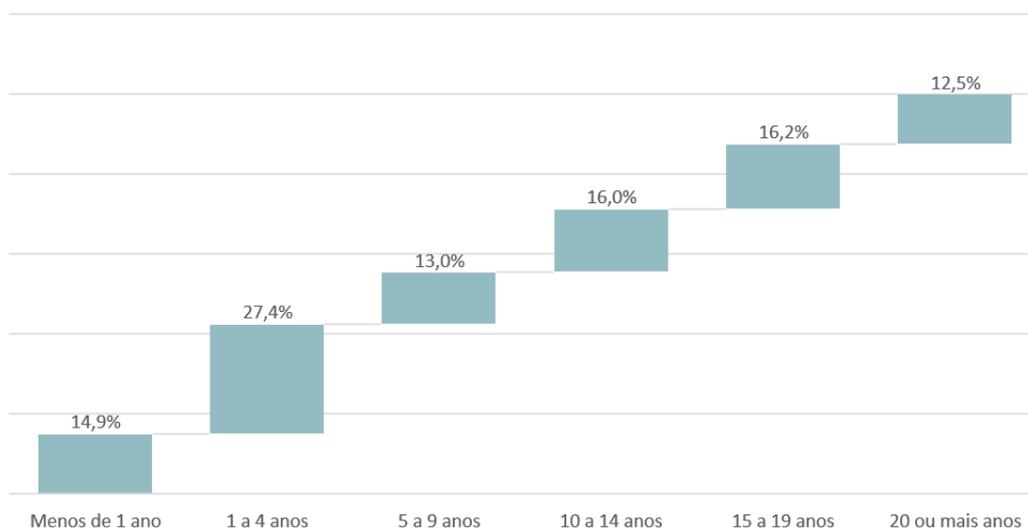


Casos Válidos = 82

Figura 114 – Categoria profissional/carreira de investigação por autoidentificação de género

2.4 Antiguidade na categoria

No conjunto da amostra inquirida, verifica-se que mais de metade do pessoal docente e de investigação (55,3%) está na categoria atual há menos de 10 anos, cerca de 1/3 (32,2%) entre 10 e 20 anos e 12,5% há mais de 20 anos. Em concreto, há menos de 1 ano na mesma categoria está 14,9% da amostra, 27,4% entre 1 a 4 anos, 13% entre 5 a 9 anos, 16% entre 10 a 14 anos, 16,2% entre 15 a 19 anos (Figura 115).



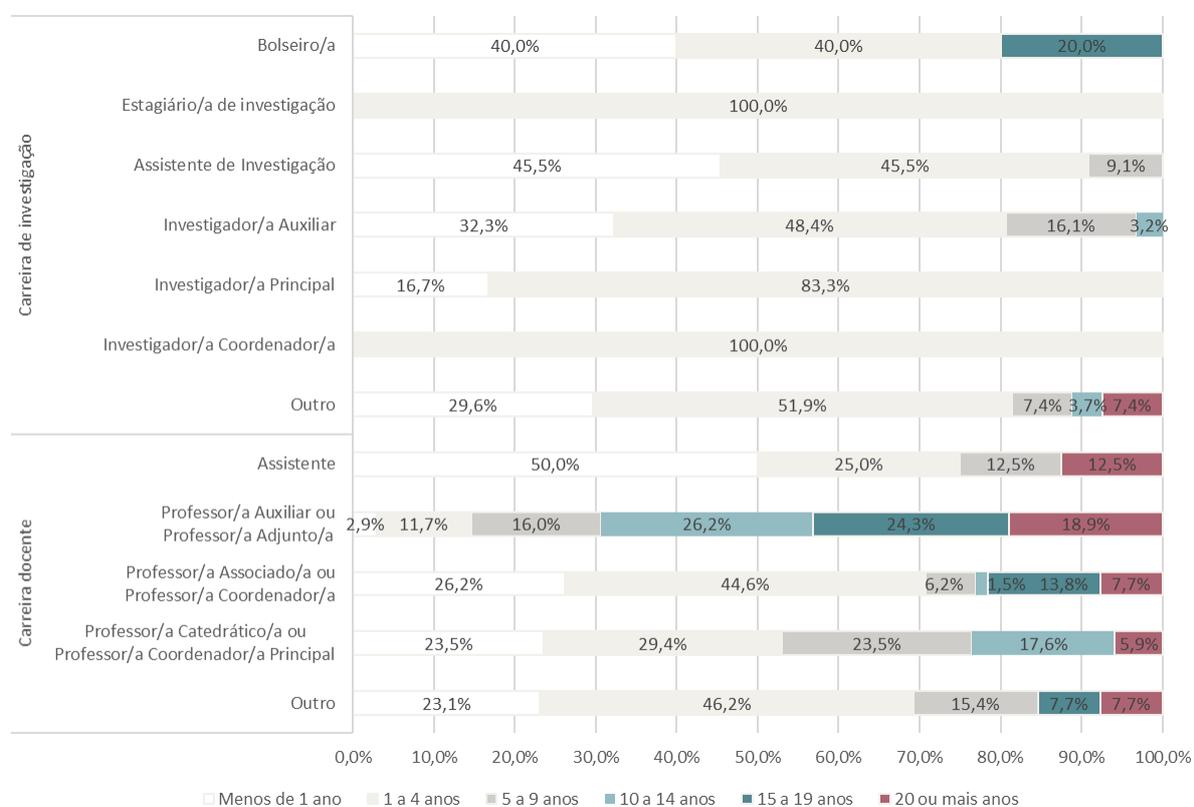
Casos Válidos = 376

Figura 115 – Antiguidade na categoria

A análise da antiguidade na categoria por carreira profissional permite concluir, desde logo, pela maior juventude na instituição do pessoal afeto à carreira de investigação que do pessoal afeto à



carreira docente. De facto, observa-se que independentemente da categoria profissional, entre o pessoal afeto à carreira de investigação, a maior parte está na universidade entre 1 e 4 anos (100% na categoria de investigador/a coordenador/a e de estagiário/a de investigação, 83,3% na categoria de investigador/a principal e 48,4% na categoria de investigador/a auxiliar) ou mesmo há menos de 1 ano à data do inquérito (45,5% há menos de 1 ano e 45,5% entre 1 e 4 anos na categoria de assistente de investigação e 40% há menos de 1 ano e 40% entre 1 e 4 anos na categoria de estagiário/a de investigação). Entre a carreira docente, verifica-se que são os professores e as professoras auxiliares quem está há mais tempo na mesma categoria: 69,4% há 10 e mais anos e, especificamente, 26,2% entre 10 e 14 anos, 24,3% entre 15 e 19 anos e 18,9% há 20 ou mais anos. A maior parte dos professores associados e das professoras associadas está nessa categoria entre 1 e 4 anos (44,6%) ou há menos de 1 ano (26,2%) e entre os professores catedráticos e as professoras catedráticas verifica-se um relativo equilíbrio na contribuição dos últimos 10 anos para a antiguidade na categoria: 29,4% estão entre 1 a 4 anos e 23,5% estão ou há menos de 1 ano ou entre 5 e 9 anos (Figura 116).



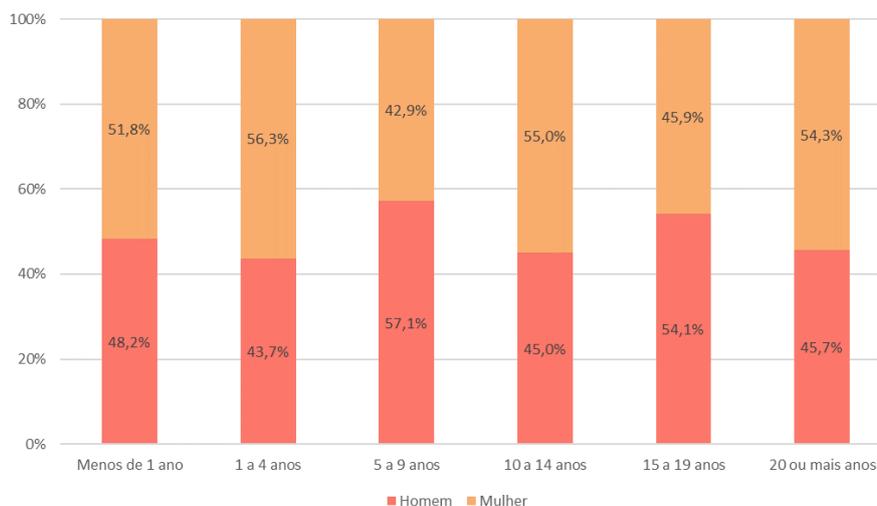
Casos Válidos = 309 (CD)/ 82(CI)

Figura 116 – Antiguidade na categoria por carreira profissional

A análise da antiguidade na categoria por autoidentificação de género permite concluir que são mais as mulheres que os homens que se encontram na mesma categoria há 20 ou mais anos (54,3% contra 45,7%). Também são mais as mulheres que os homens que estão na mesma categoria há menos tempo (51,8% contra 48,2% estão na mesma categoria há menos de 1 ano e 56,3% contra 43,7% estão na mesma categoria entre 1 a 4 anos). As antiguidades intermédias são ocupadas tanto mais por homens (entre 5 a 9 anos na mesma categoria estão 57,1% de homens e 42,9% de mulheres



e entre 15 a 19 anos estão 54,1% de homens e 45,9% de mulheres) como de mulheres (entre 10 a 14 anos na mesma categoria estão 55% de mulheres e 45% de homens) (Figura 117).

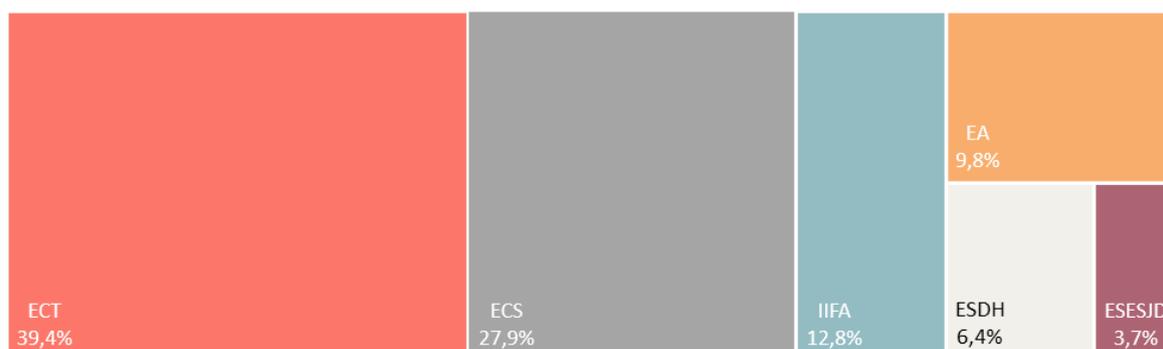


Casos Válidos = 375

Figura 117 – Antiguidade na categoria por autoidentificação de gênero

2.5 Unidade orgânica de pertença

A maior parte das pessoas inquiridas pertence à Escola de Ciências e Tecnologia e Escola de Ciências Sociais (67,3%), respetivamente, 39,4% e 27,9%. Ao Instituto de Investigação e Formação Avançada estão associados 12,8% de respondentes, 9,8% à Escola de Artes e 6,4% à Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano. A menor percentagem de respondentes pertence à Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus, com 3,7% da amostra (Figura 118).



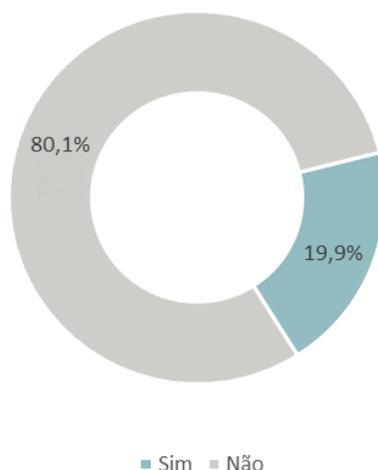
Casos Válidos = 376

Figura 118 – Unidade orgânica de pertença



2.6 Realização de provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica

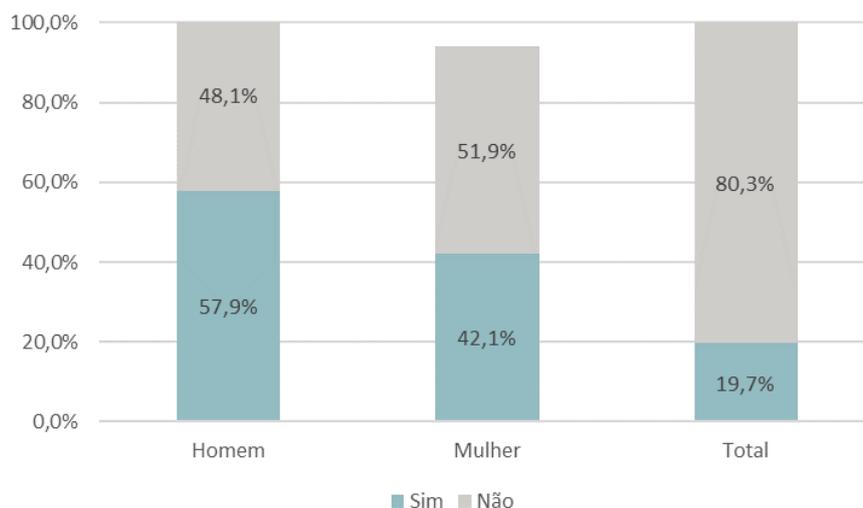
No conjunto das pessoas entrevistadas e em condições de ter já prestado provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica, apenas 19,9% contra 80,1% já o fez (Figura 119).



Casos Válidos = 291

Figura 119 – Prestação de provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica

Observando a prestação de provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica por autoidentificação de género é possível concluir que são mais os homens que as mulheres que já realizaram estas provas, designadamente, 57,9% contra 42,1% (Figura 120).



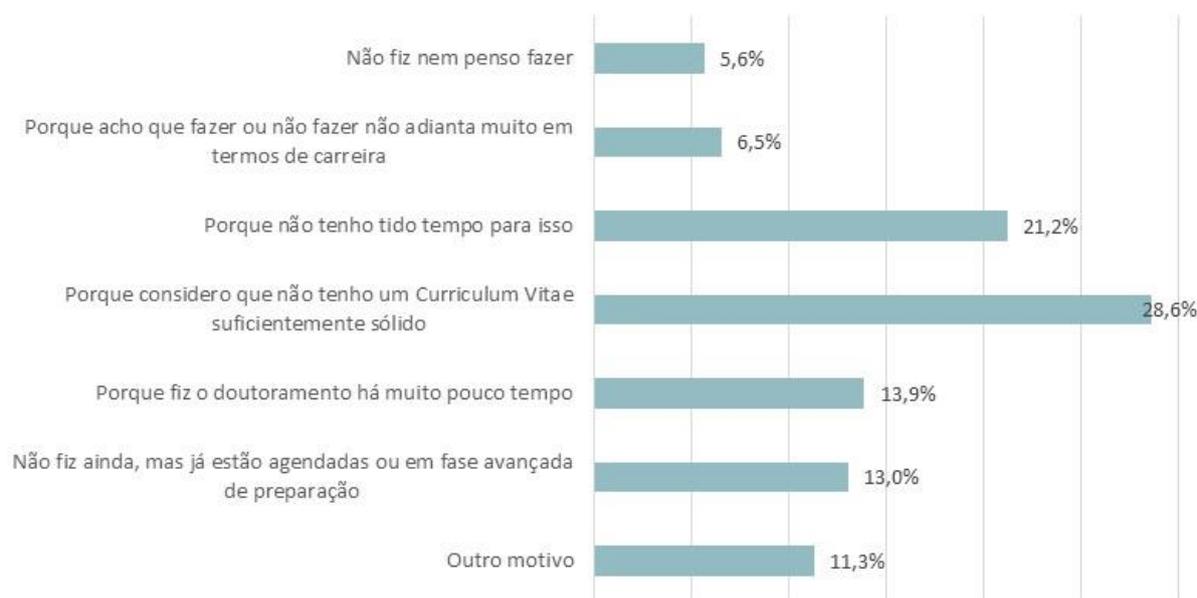
Casos Válidos = 290

Figura 120 – Prestação de provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica por autoidentificação de género



2.7 Motivos por que não realizou provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica

No conjunto, as principais razões apontadas para não ter já feito provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica são, por ordem decrescente, “Porque considero que não tenho um *Curriculum Vitae* suficientemente sólido” (28,6%), “Porque não tenho tido tempo para isso” (21,2%) e “Porque fiz o doutoramento há muito pouco tempo” (13,9%). Uma percentagem de 13% de respondentes afirma que “Não fiz ainda, mas já estão agendadas ou em fase avançada de preparação”, 6,5% “Porque acho que fazer ou não fazer não adianta muito em termos de carreira” e 5,6% “Não fiz nem penso fazer” (Figura 121).



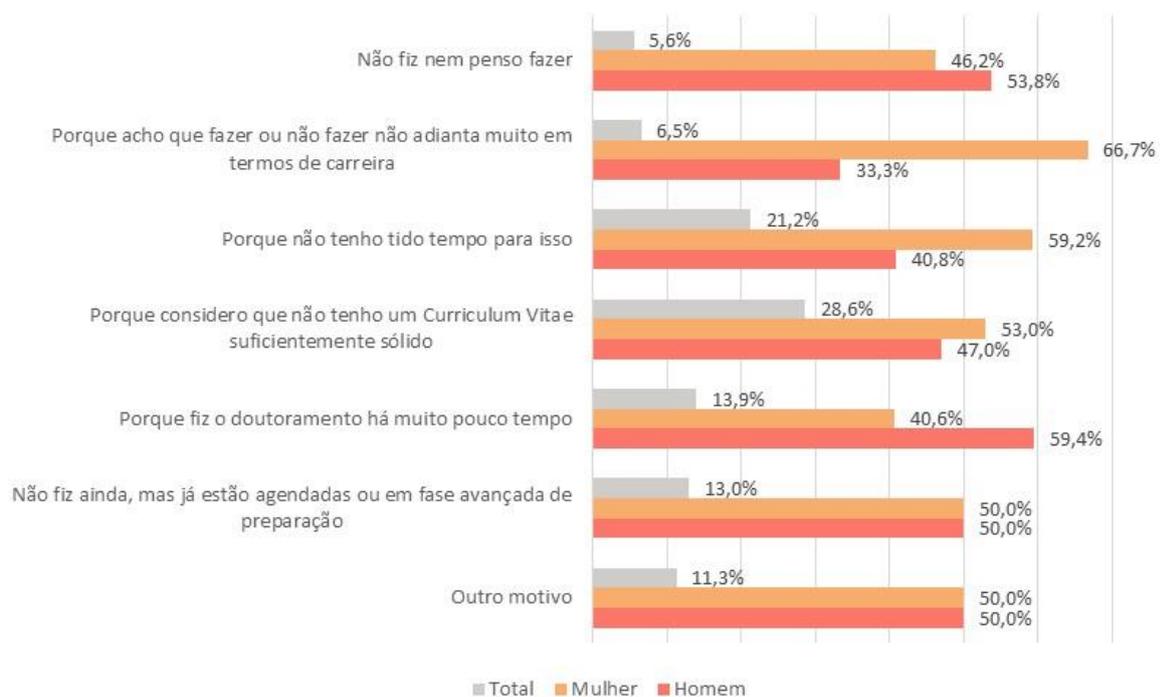
Casos Válidos = 231

Figura 121 – Motivos por que não fez provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica

Uma percentagem de 11,3% de respondentes apresentam outros motivos para não terem ainda realizado provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica, os quais vêm clarificar ou aprofundar as respostas dadas para domínios relacionados com a preparação exigida, a busca de um momento oportuno ou constrangimentos vários de carreira. A título de exemplo, enuncia-se “Em fase avançada de preparação”, “Estou a atingir os objetivos que considero essenciais para me submeter a umas provas de agregação”, “Estou na fase probatória de cinco anos”, “Falta de motivação”, “Faltam alguns anos até as provas”, “Ingressei com contrato na UÉvora há pouco tempo, anteriormente exercia funções como bolseira de pós-doutoramento”, “Múltiplas razões”, “Não oportuno”, “O facto de ter estado em Comissão de Serviço por 5 anos interrompeu o percurso, ao que tem acrescido uma sobrecarga horária anual, acrescida de tarefas de gestão, que dificultam, muitas vezes, a elaboração dos relatórios para as provas de agregação”, “Oportunidade”, “Porque não me revejo nos critérios de realização deste tipo de provas”, “Tenho que ultrapassar uma condição de doença crónica”.



Analisando os motivos por que não fez provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica por autoidentificação de género verifica-se que enquanto entre os homens o motivo que colhe maior percentagem de respostas é uma razão relacionada com o facto de terem feito o doutoramento “há muito pouco tempo” (59,4% contra 40,6%), entre as mulheres os principais motivos apresentados são, por ordem decrescente, “Porque acho que fazer ou não fazer não adianta muito em termos de carreira” (66,7% contra 33,3%), “Porque não tenho tido tempo para isso” (59,2% contra 40,8%) e “Porque considero que não tenho um *Curriculum Vitae* suficientemente sólido” (53% contra 47%) (Figura 122).



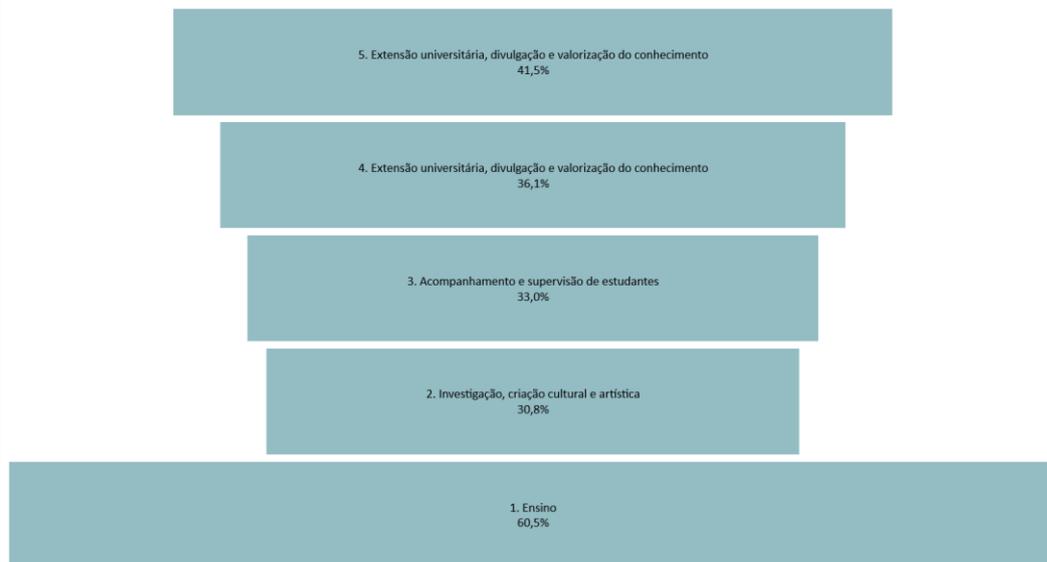
Casos Válidos = 231

Figura 122 – Motivos por que não fez provas de agregação ou habilitação para o exercício de funções de coordenação científica por autoidentificação de género

2.8 Hierarquização de atividades académicas durante o ano letivo 2020/21

Relativamente à hierarquização de atividades académicas durante o ano letivo 2020/21 verifica-se que, maioritariamente, a amostra inquirida coloca na primeira posição atividades de ensino (60,5%). Seguem-se as atividades de investigação, criação cultural e artística, atividades de acompanhamento e supervisão de estudantes e, por fim, na quarta e quinta posição, as atividades de extensão universitária, divulgação e valorização do conhecimento (36) (Figura 123).





n= 388 (Questão de escolha múltipla)

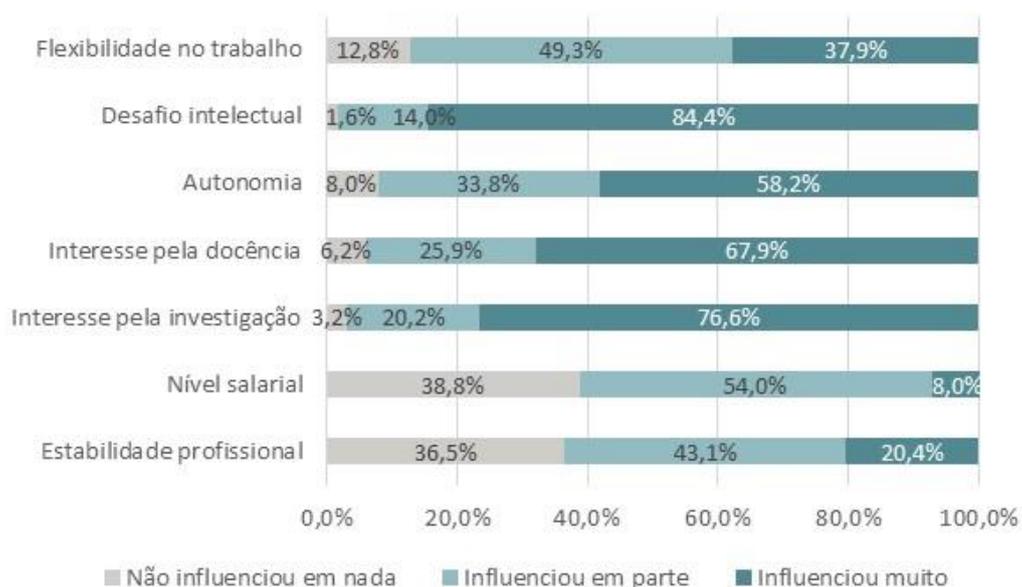
Figura 123 – Hierarquização de atividades acadêmicas durante o ano letivo 2020/21

3. Histórico da carreira académica, aspirações e desenvolvimento profissional

3.1 Fatores que influenciaram a entrada na carreira académica

Perante a questão sobre que fatores influenciaram a entrada na carreira académica, observa-se que os fatores que tiveram mais influência foram, por ordem decrescente, o desafio intelectual subjacente (84,4%), o interesse pela investigação (76,6%) e o interesse pela docência (67,9%). O nível salarial e a estabilidade profissional são os fatores menos apontados como tendo influenciado a entrada na carreira académica, respetivamente com 38,8% e 36,5% (Figura 124).



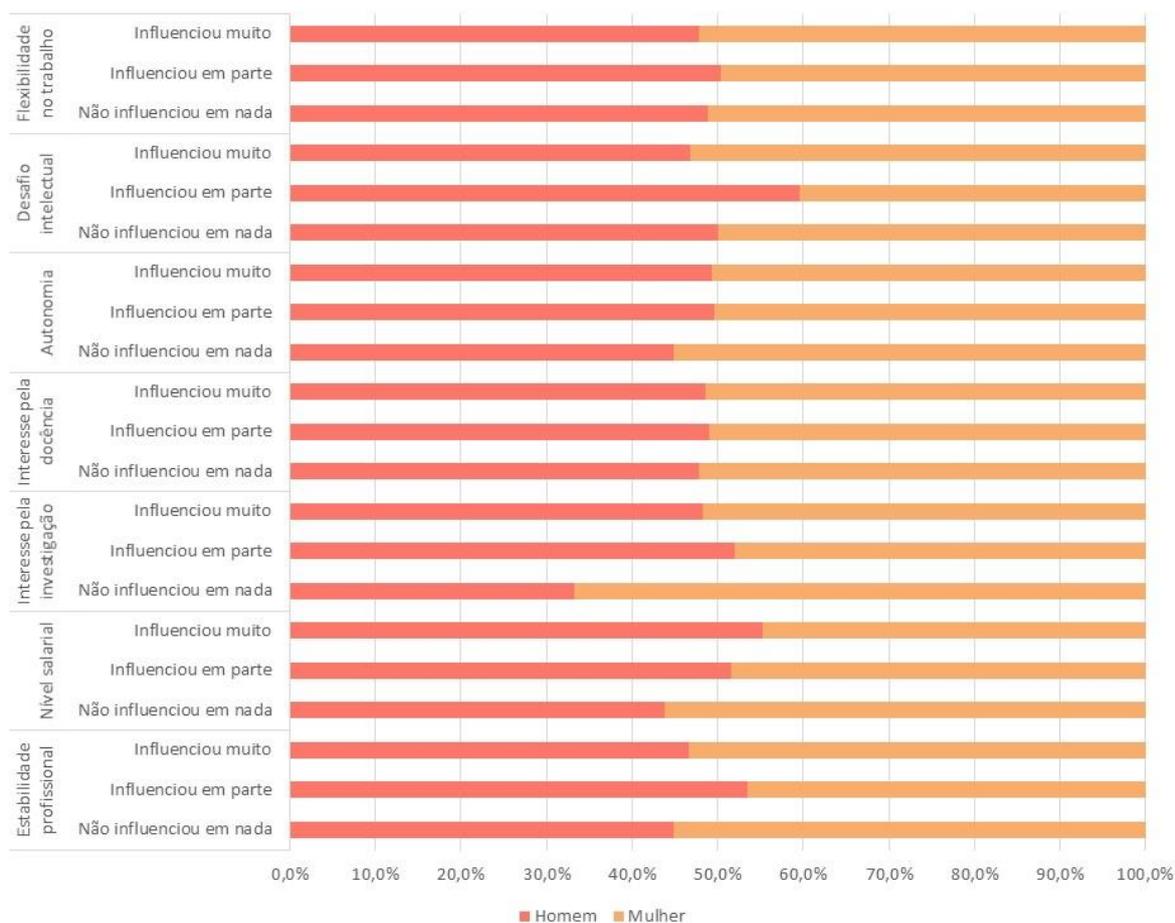


n= 388 (Questão de escolha múltipla)

Figura 124 – Fatores que influenciaram a entrada na carreira académica

A análise dos fatores que influenciaram a entrada na carreira académica por autoidentificação de género permite concluir que, justamente, os fatores menos apontados como tendo influenciado a entrada na carreira académica, designadamente, o nível salarial e a estabilidade profissional, são aqueles onde as diferenças entre homens e mulheres se apresentam superiores. Com uma diferença de 10,4 p.p., o nível salarial influenciou mais a entrada na carreira académica por parte dos homens que das mulheres (55,2% contra 44,8%). Já a estabilidade profissional influenciou mais a entrada na carreira académica de mulheres que de homens (53,3% contra 46,7%) (Figura 125).





n= 388 (Questão de escolha múltipla)

Figura 125 – Fatores que influenciaram a entrada na carreira acadêmica por autoidentificação de gênero

3.2 Cargos de gestão que já exerceu (ou exerce)

No conjunto da amostra inquirida, 56,7% já exerceu (ou exerce) pelo menos um cargo de gestão. Destes, a maior parte são cargos de diretor/a de curso (83,6%), seguidos, embora em aproximadamente metade dos casos, do cargo de diretor/a de departamento (46,4%). O cargo de diretor/a de Unidade de Investigação foi exercido em 11,4% dos casos e todos os outros têm uma expressão inferior a 10 p.p. (Figura 126).

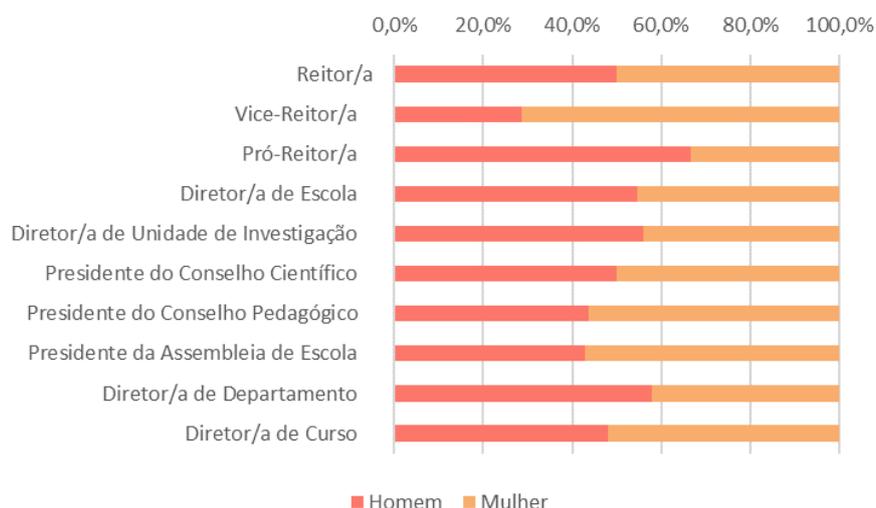




Casos Válidos = 220 (Questão de escolha múltipla)

Figura 126 – Exercício de cargos de gestão

Observando a experiência de exercício de cargos de gestão por autoidentificação de género verifica-se que o cargo de Reitor/a e Presidente do Conselho Científico foram igualmente exercidos por homens e mulheres. Os homens têm exercido mais cargos de Pró-reitor (66,7%), Diretor de Departamento (57,8%), Diretor de Unidade de Investigação (56%) e Diretor de Escola (54,5%); enquanto as mulheres têm exercido mais cargos como Vice-reitora (71,4%), Presidente da Assembleia de Escola (57,1%), Presidente do Conselho Pedagógico (56,3%) e Diretora de Curso (51,9%) (Figura 127).



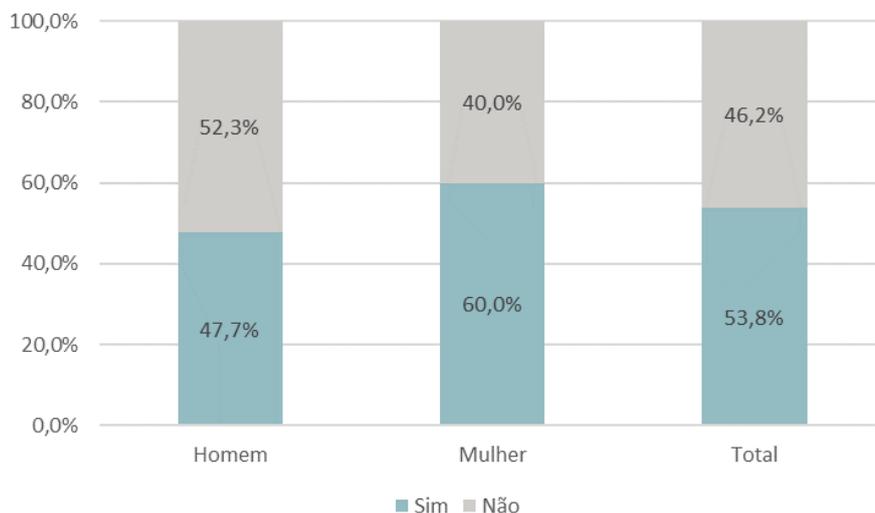
Casos Válidos = 219 (Questão de escolha múltipla)

Figura 127 – Exercício de cargos de gestão por autoidentificação de género



3.3 Interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão

No conjunto, são mais as pessoas que demonstram interesse (53,8%) que aquelas que não demonstram interesse (46,2%) em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão. Mais as mulheres (60%) que os homens (47,7%) demonstram esse interesse (Figura 128).



Casos Válidos = 212

Figura 128 – Interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão por autoidentificação de género

3.4 Razões para o interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão

Uma análise exploratória ao conteúdo das respostas abertas dá conta de uma expressão maioritariamente afirmativa, associada ao argumento de que tal participação encerra uma forma de “contribuir para” (17 referências) a vida universitária, que “faz parte” (4) da missão ou é “parte das atribuições” (3) inerentes à carreira (Figura 129).



Casos Válidos = 170

Fonte: Elaboração própria com recurso a *WordCloud Generator by MonkeyLearn* (Words Qty. 10).

Figura 129 – Interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão



Por detrás desta argumentação genérica, homens e mulheres apresentaram justificações diversas para o interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão. Da parte dos homens, a justificação para o interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão prende-se principalmente com a vontade de “contribuir” (10 referências) para a “instituição” (10), o “desafio” (7) que representa em termos de carreira académica o desempenho de um cargo de “gestão” (6) e também o “sentido” (7) de “dever” (5) para com a própria instituição (Figura 130). Já no caso das mulheres, repetem-se as justificações relacionadas com a vontade de “contribuir” (12 referências), nomeadamente através da “gestão” (10) e do “desafio” (7) associado; ao mesmo tempo que se afirma o “gosto” (6) e o facto de essa ser uma tarefa “importante” (6) para a universidade (Figura 131).



Casos Válidos = 38

Fonte: Elaboração própria com recurso a NVivo12 (agrup. por correspondências exatas; mínimo 5 caracteres).

Figura 130 – Interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão [Homens/Sim]



Casos Válidos = 48

Figura 131 – Interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão [Mulheres/Sim]

Vejamos algumas das respostas apresentadas por homens e que sustentam a interpretação em torno do interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão:

Contribuir para promover a Universidade.

Contributo para a melhoria académica.

Para contribuir para a melhoria da qualidade dos cursos, da aprendizagem dos/as alunos/as e do meu departamento.

Desafio intelectual.

Desafio pessoal.

Dever profissional e desafio de competências

Agora que a carreira está consolidada a nível pessoal acho que é meu dever retribuir a aposta que a instituição fez na minha formação.



Contribuição para a instituição e porque faz parte das responsabilidades e deveres da carreira.

Dever profissional e desafio de competências.

Eis algumas das respostas apresentadas por mulheres que ancoram a interpretação em torno do interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão:

Especial interesse a nível de órgãos de investigação, pela possibilidade de contribuir para o desenvolvimento de conhecimento e experimentação na minha área. Interesse também em contribuir para a visibilidade internacional da universidade.

Contribuir para o bom funcionamento da instituição e eficácia dos processos.

Para tentar colaborar mais ativamente na vida da Universidade e contribuir para a mudança efetiva da sua organização.

Desafio com vontade de contribuir para melhorar a qualidade do ensino e da sociedade. Entendo este desafio como uma missão para a construção de um "mundo melhor".

Desafio pessoal e interesse para melhoria do CV.

É um desafio interessante e penso que posso dar um contributo relevante e é importante participar nos órgãos de gestão universitária.

Gosto da coordenação de equipas de trabalho.

Gosto da interação e gestão de pessoas e da organização.

Gosto de tarefas de gestão e considero que todos os docentes se devem envolver pessoalmente na gestão da sua instituição.

A justificação apresentada por parte de homens para o não interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão prende-se principalmente com o reconhecimento de como a ocupação de tais "cargos" (9 referências) condiciona a "investigação" (9), designadamente, o "tempo" (8) que "falta" (5) e o prejuízo que daí advém para a "carreira" (5), incluindo a dedicação ao "ensino" (5) (Figura 132). Entre as mulheres repetem-se os argumentos, mas altera-se a ordem apresentada. Assim, o "tempo" (14 referências) surge como a palavra mais citada e o prejuízo que da sua falta advém para a "investigação" (9) parece resultar no não interesse pelo desempenho de cargos de "gestão" (8) (Figura 133).





Casos Válidos = 47

Fonte: Elaboração própria com recurso a NVivo12 (agrup. por correspondências exatas; mínimo 5 caracteres).

Figura 132 – Interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão [Homens/Não]



Casos Válidos = 36

Fonte: Elaboração própria com recurso a NVivo12 (agrup. por correspondências exatas; mínimo 5 caracteres).

Figura 133 – Interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão Mulheres/Não]

Vejamos algumas das respostas apresentadas por homens que sustentam a interpretação em torno do não interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão:

Prioridade dada a investigação e ensino.

Porque um professor de carreira deve privilegiar a investigação científica.

Consome demasiado tempo e retira disponibilidade para a investigação e ensino.

Acréscce trabalho, e o tempo não dá para tudo.

Rouba muito tempo a outras atividades.

Ausência de tempo para realização de tarefas verdadeiramente de vocação universitária: Ensino e Investigação de qualidade.

Excesso de carga letiva e prioridade às tarefas de ensino, investigação e extensão.

Insuficiente autonomia de decisão e sobrecarga de tarefas administrativas de carácter excessivamente burocrático cuja mais-valia efetiva não se vislumbra.

Trabalho associado não é adequadamente reconhecido em termos de avaliação interna, nem para efeitos de progressão na carreira. Por outro lado, os cargos de gestão são, cada vez mais, cargos sem qualquer autonomia e/ou liberdade de ação (esta consideração tem em conta aquilo que já desempenhei).



Eis algumas das respostas apresentadas por mulheres e que ancoram a interpretação em torno do não interesse em exercer ou voltar a exercer um cargo de gestão:

Ao longo dos últimos anos, o tempo dedicado às tarefas de gestão excedeu na prática a minha disponibilidade tendo em conta a carga horária lectiva e o tempo para a investigação.

As tarefas de gestão exigem dedicação de muito tempo e não são devidamente compensadas em termos de avaliação e promoção na carreira.

Demasiadas atividades burocráticas desnecessárias que ocupam tempo necessário noutras áreas e desilusão com política académica.

Cargos de gestão devem ser rotativos e necessidade de tempo para dedicação à investigação.

De momento preferi dedicar-me à investigação e para com a docência e projetos.

Para dedicar mais tempo à investigação.

Ocupa demasiado tempo, não é gratificante nem valorizado e atrasa a progressão na carreira por dificultar a investigação, além de perturbar o bom funcionamento do ensino.

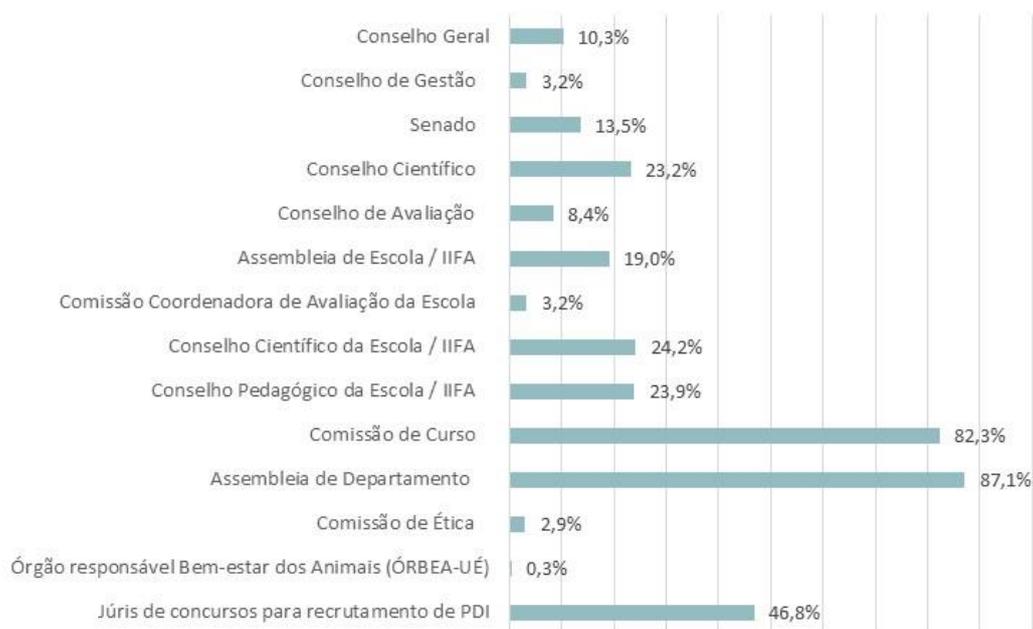
Exige muita dedicação, retirando tempo para ensino e investigação

Sobrecarga de procedimentos administrativos sem apoio adequado; sobrecarga de horas de reuniões não conclusivas; sobrecarga de burocracia.

3.5 Integração de órgãos universitários, comissões especializadas ou júris de concurso

No conjunto da amostra inquirida, 79,9% já integrou pelo menos um órgão universitário, comissão especializada ou júri de concurso. Destes, a maior parte respeita à pertença à Assembleia de Departamento (87,1%), Comissão de Curso (82,3%), seguidos, embora em aproximadamente metade dos casos, da pertença a Júris de concursos para recrutamento de docentes/investigadores/as (46,8%). Com percentagens acima dos 10 p.p. está ainda a pertença ao Conselho Científico da Escola / IIFA (24,2%), Conselho Pedagógico da Escola / IIFA (23,9%), Conselho Científico (23,2%), Assembleia de Escola / IIFA (19,0%), Senado (13,5%) e Conselho Geral (10,3%) (Figura 134).



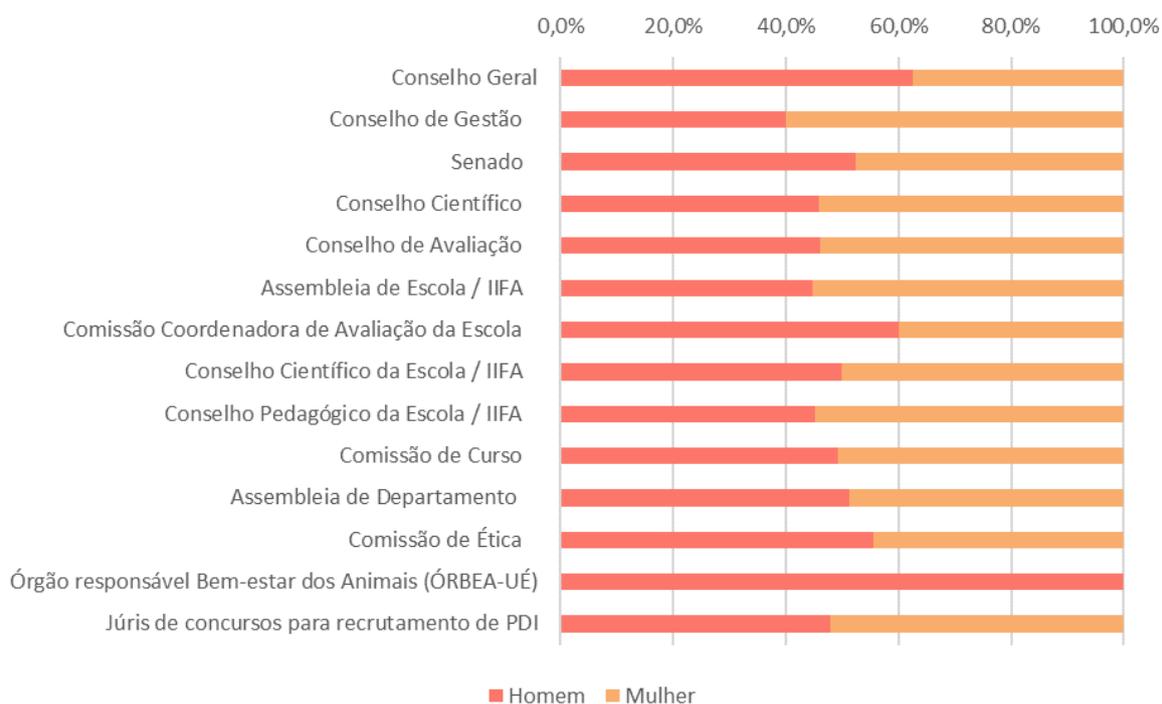


Casos Válidos = 310 (Questão de escolha múltipla)

Figura 134 – Participação em órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos

Observando a participação em órgãos universitários, comissões especializadas e júris de concursos por autoidentificação de género verifica-se a preponderância de homens na pertença ao Conselho Geral (62,5%), na Comissão Coordenadora de Avaliação da Escola (60%) e na Comissão de Ética (55,6%). O Órgão responsável pelo Bem-estar dos Animais da Universidade de Évora (ÓRBEA-UÉ) foi exclusivamente ocupado por homens. Por outro lado, regista-se uma preponderância de mulheres no Conselho de Gestão (60%) e na Assembleia de Escola / IIFA (55,2%) (Figura 135).





Casos Válidos = 309 (Questão de escolha múltipla)

Figura 135 – Participação em órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos por autoidentificação de género

3.6 Influência da participação em órgãos universitários, comissões especializadas ou júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora

No conjunto da amostra, a maior parte das pessoas inquiridas considera que a participação em órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos não influenciou ou influencia a carreira na Universidade de Évora (70,1%). São mais as mulheres que os homens (35,3% contra 24,3%) que considera que a pertença a órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos não influenciou ou influencia a sua carreira na Universidade de Évora (Figura 136).





Casos Válidos = 298 (Questão de escolha múltipla)

Figura 136 – Influência da participação em órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora por autoidentificação de género

3.7 Modos de influência da participação em órgãos universitários, comissões especializadas ou júris de concursos na carreira na Universidade de Évora

Na resposta à questão como é que a participação em órgãos universitários, comissões especializadas e júris de concursos influencia ou influenciou a carreira na Universidade de Évora, as justificações apresentadas evidenciam argumentos que se dividem entre os que aludem a uma influência positiva ou construtiva e os que remetem para uma influência negativa ou penalizadora. No conjunto, os aspetos positivos superam os negativos, com destaque para o “conhecer melhor” (3 referências) a instituição e o sistema de ensino superior (Figura 137).



Casos Válidos = 76

Fonte: Elaboração própria com recurso a *WordCloud Generator by MonkeyLearn* (Words Qty. 10).

Figura 137 – Influência da participação em órgãos universitários/comissões especializadas/júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora.



O conteúdo das respostas apresentadas por homens e mulheres sobre a influência da participação em órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora difere. Entre os principais aspetos positivos destacados pelos homens conta-se o maior e melhor conhecimento que a participação nos órgãos proporciona sobre a universidade, a sua estrutura, funcionamento, dinâmicas e também sobre os desafios colocados ao sistema de ensino superior (9 referências). A outra vantagem mais referida prende-se com o facto de o conhecimento e aprendizagem daí obtido permitir a aquisição de múltiplas competências, passíveis de serem colocadas ao serviço de uma ação mais eficaz e eficiente (7). Outras vantagens referidas enfatizam a possibilidade de efetivar a concretização da carreira como um todo, nas suas quatro dimensões, designadamente o ensino, investigação, extensão e gestão; a mais valia que representa para o *curriculum vitae* o desempenho de uma maior abrangência de funções, nomeadamente aquando de momentos de avaliação e progressão na carreira, e também o aprofundamento de contactos pessoais e profissionais e o acesso a novas oportunidades potenciado pela *networking* (Figura 138).

Nas respostas apresentadas pelas mulheres evidencia-se também a importância da participação em órgãos universitários, comissões especializadas e júris de concursos para o maior conhecimento do funcionamento da Universidade (13 referências). Já as outras vantagens mais referidas não têm que ver com a possibilidade de colocar o conhecimento e aprendizagem daí obtido ao serviço de uma ação mais eficaz e eficiente como acontece no casos dos homens, antes a valorização do *curriculum vitae* com repercussões em momentos de avaliação de desempenho e concursos documentais para progressão na carreira (9) e também o enriquecimento e desenvolvimento pessoal proporcionado por essas experiências, assim como as oportunidades de *networking* que daí emergem (9). Argumentos secundários têm que ver com a possibilidade de participar na vida democrática da instituição, a maior possibilidade de expressar e de aplicar boas práticas relativas à governação e ao ensino e investigação, o ganhar experiência em assuntos diversos afins à vida académica e a possibilidade de servir a instituição (Figura 139).



Casos Válidos = 24

Fonte: Elaboração própria com recurso a NVivo12 (agrup. por correspondências exatas; mínimo 5 caracteres).

Figura 138 – Influência positiva da participação em órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora [Homens]



Casos Válidos = 40

Fonte: Elaboração própria com recurso a NVivo12 (agrup. por correspondências exatas; mínimo 5 caracteres).

Figura 139 – Influência positiva da participação em órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora [Mulheres]



Eis algumas das respostas apresentadas por homens e que ancoram a interpretação em torno da influência positiva da participação em órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora.

Acesso a conhecer melhor as estruturas da universidade.

Deram uma contribuição decisiva para olhar de um modo crítico e político como se realiza o recrutamento, o investimento e o compromisso com qualidade ou não na instituição universitária.

Pelo conhecimento que traz das dinâmicas e desafios no Ensino Superior.

Permite ter uma visão do funcionamento da instituição e permite manter a ilusão de que se pode fazer melhor.

Através da aquisição de múltiplas competências, entre as quais a possibilidade de rever planos de estudos dos cursos de que fui diretor.

A gestão universitária é uma das quatro dimensões fundamentais no desempenho previsto para a atividade docente.

A participação nestes órgãos é fundamental para perceber a dimensão da tarefa de um docente do Ensino Superior.

Conferiu ao meu CV uma maior abrangência de funções e competências, que me favoreceu no concurso. Também me permitiu perceber melhor como funciona o sistema, fator que foi relevante na preparação dos materiais da candidatura, designadamente na adequação à estratégia da Universidade.

Pela positiva e contactos pessoais e institucionais.

Permite melhor conhecimento de funcionamento das estruturas da universidade e mais contacto com fontes de financiamento e várias oportunidades.

Em baixo reúnem-se algumas das respostas apresentadas por mulheres e que sustentam a interpretação em torno da influência positiva da participação em órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora.

Em termos de coerência, pela compreensão da Universidade como uma instituição que, como tal, depende do contributo de todos num leque abrangente de funções.

Aumenta o meu conhecimento da organização funcional das Universidades

Permitiu conhecer melhor as estruturas e refletir mais sobre a vida da academia.

Contribui para o enriquecimento do currículo.

Enriquecimento pessoal e profissional.

Fiquei a conhecer a estrutura da Universidade e relacionei-me com outros professores de outros departamentos e órgãos da universidade que me enriqueceram de diferentes formas.

Permitiu um contacto mais próximo com colegas da própria Escola e de outras Escolas, abrindo a possibilidade a desenvolvimento de trabalhos conjuntos.



Permite-me participar ativamente na vida académica.

Maior possibilidade de expressar e de aplicar boas práticas relativas à governação e ao ensino.

Permitiu participar de um modo ativo na construção dos cursos em que leciono.

Adquiri experiência em assuntos que não dominava.

[...] esta participação em órgãos universitários valoriza o meu currículo. Isso de qualquer modo não é o objetivo principal para mim, mas sim, servir com tudo que sou e que aprendi.

Homens e mulheres consensualizam que o modo como a participação em órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos influencia negativamente a carreira tem que ver com o tempo que “rouba” para outras atividades, designadamente a investigação (7 e 10 referências, respetivamente). Ao mesmo tempo, reconhecem o prejuízo para quem não conta com evidências dessa participação no *curriculum vitae*, aspeto particularmente penalizador em momentos de avaliação de desempenho e concursos documentais para progressão na carreira. As mulheres referem ainda como aspetos negativos os problemas de relacionamento interpessoal entre colegas que surgem nessa sequência (Figura 140 e Figura 141).



Casos Válidos = 10

Fonte: Elaboração própria com recurso a NVivo12 (agrup. por correspondências exatas; mínimo 5 caracteres).

Figura 140 – Influência negativa da participação em órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora [Homens]



Casos Válidos = 15

Fonte: Elaboração própria com recurso a NVivo12 (agrup. por correspondências exatas; mínimo 5 caracteres).

Figura 141 – Influência negativa da participação em órgãos universitários/comissões especializadas/ júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora [Mulheres]

Em baixo estão reunidas algumas das respostas apresentadas por mulheres e homens e que ancoram a interpretação em torno da influência negativa da participação em órgãos universitários/ / comissões especializadas/ júris de concursos para a carreira na Universidade de Évora.

Tem roubado muito tempo às atividades de investigação. (H)



A participação nestes cargos ocupa muito tempo que não é usado noutras funções [a] que, porventura, a pessoa está mais fadada como por exemplo a docência, investigação e orientação. (M)

Impediu-me que dedicasse o tempo necessário às atividades de investigação que são mais valorizadas nos concursos para progressão na carreira e nas provas de agregação. (M)

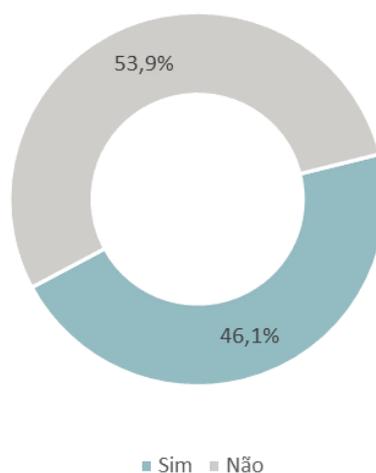
Sou penalizado nos concursos que recentemente foram abertos por não ter participado em órgãos de gestão. (H)

Negativamente, criam-se inimizades. (M)

Participar em órgãos de gestão de forma empenhada acaba por retirar tempo à investigação. Também não são os cargos que melhor ambiente trazem nas relações pessoais entre colegas. (M)

3.8 Candidatura a concurso para progressão na carreira docente/investigação

Mais de metade da amostra inquirida (53,9%) nunca se candidatou a qualquer concurso para progressão na carreira docente/investigação (Figura 142).



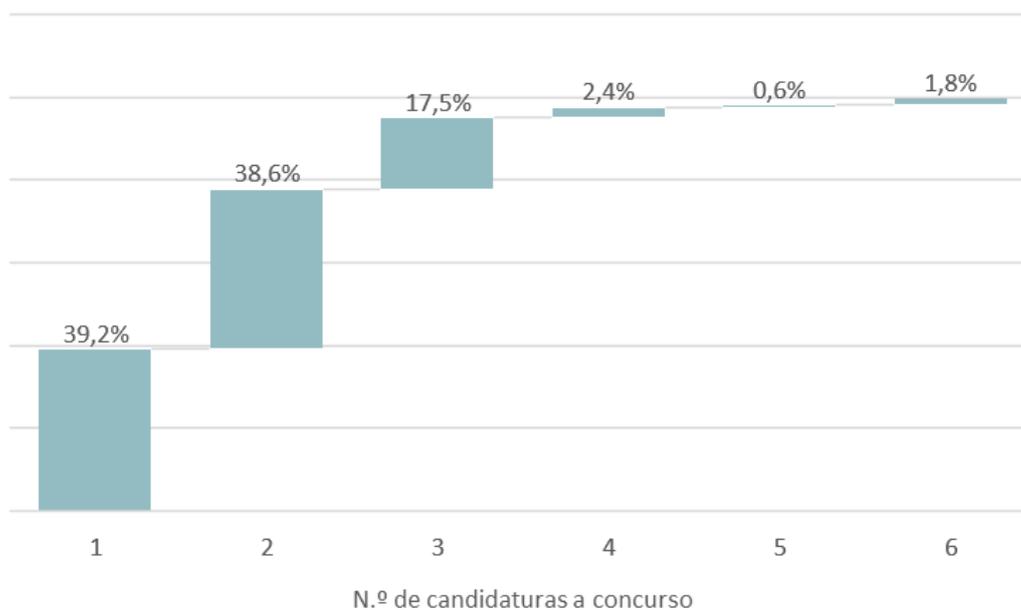
Casos Válidos = 369

Figura 142 – Candidatura a concurso para progressão na carreira docente/investigação

3.9 Número de candidaturas a concurso para progressão na carreira docente/investigação

De entre as pessoas que já alguma vez se candidataram a concurso para progressão na carreira docente/investigação, percentagens muito próximas dos 40% fizeram-no uma vez (39,2%) ou duas vezes (38,6%). Uma percentagem menor de pessoas já se candidatou a concurso para progressão na carreira docente/investigação por três vezes (17,5%) e 4,8% fê-lo por quatro ou mais vezes (Figura 143).



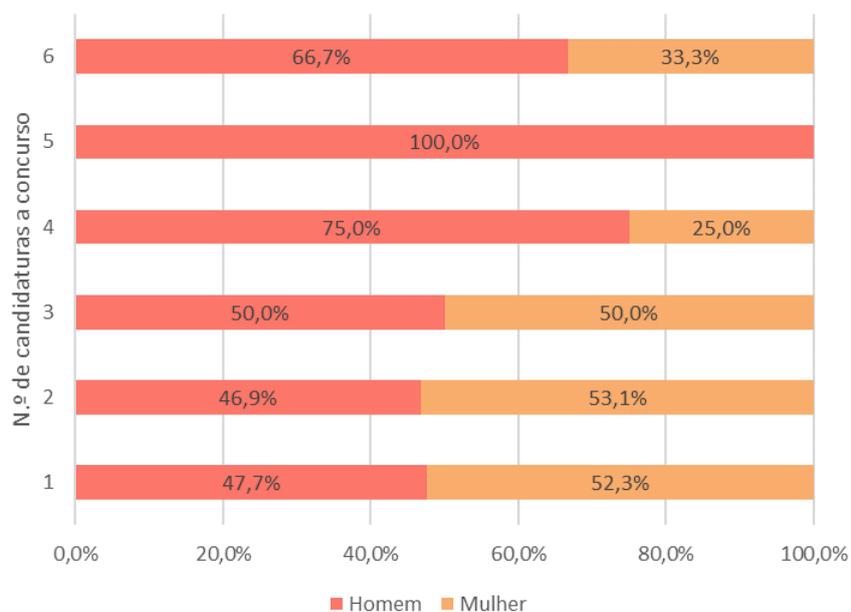


Casos Válidos = 166

Figura 143 – Número de candidaturas a concurso para progressão na carreira docente/investigação

Analisando o número de candidaturas a concurso para progressão na carreira docente/investigação por autoidentificação de género verifica-se que embora com percentagens ligeiramente superiores a favor das mulheres, a apresentação a concurso por uma e duas vezes é muito semelhante para homens e mulheres, chegando a uma proporção exatamente igual no caso da apresentação a três concursos. De aí em diante, a apresentação de candidaturas é sempre superior para homens que mulheres, concretamente, do total de pessoas que se apresentaram por quatro vezes a concurso, 75% são homens, do total de pessoas que se apresentaram por cinco vezes, 100% são homens, e de entre as pessoas que já se apresentaram por seis vezes a concurso, 66,7% são homens (Figura 144).





Casos Válidos = 165

Figura 144 – Candidatura a concurso para progressão na carreira docente/investigação por autoidentificação de género

3.10 Sucesso nas candidaturas a concurso para progressão na carreira docente/investigação

Analisando mais em pormenor o número de vezes que foi bem-sucedido/a relativamente às candidaturas a concurso para progressão na carreira docente/investigação verifica-se que à medida que se apresentam a mais concursos ao longo da carreira, os homens são mais bem sucedidos que as mulheres nesse empreendimento (Figura 145).





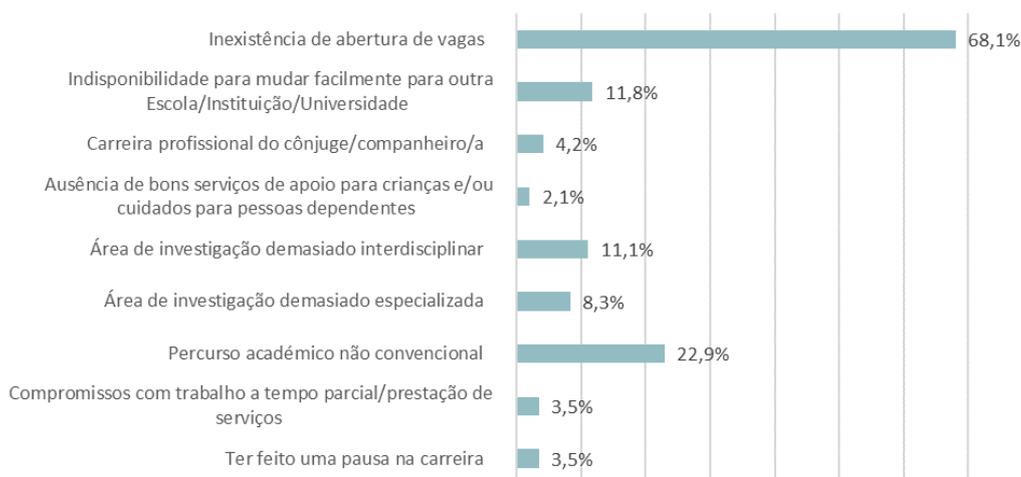
Casos Válidos = 158

Figura 145 – N.º de vezes que foi bem-sucedido/a relativamente às candidaturas a concurso para progressão na carreira docente/investigação por autoidentificação de género

3.11 Impedimentos para a não apresentação de candidatura a concurso para progressão na carreira docente/investigação

O principal impedimento invocado para a não apresentação de qualquer candidatura a concurso para progressão na carreira docente/investigação é a inexistência de abertura de vagas (68,1%). Outros argumentos invocados com expressão percentual acima dos 8 p.p. são, por ordem decrescente, a posse de um percurso académico não convencional (22,9%), a indisponibilidade para mudar facilmente para outra Escola/Instituição/Universidade (11,8%), a integração numa área de investigação demasiado interdisciplinar (11,1%) e a pertença a uma área de investigação demasiado especializada (8,3%). Os argumentos que colhem percentagens inferiores a 5 p.p. prendem-se com a carreira profissional do cônjuge/companheiro/a (4,2%), compromissos com trabalho a tempo parcial/prestação de serviços (3,5%), o ter feito uma pausa na carreira (3,5%) e a ausência de bons serviços de apoio para crianças e/ou cuidados para pessoas dependentes (2,1%) (Figura 146).

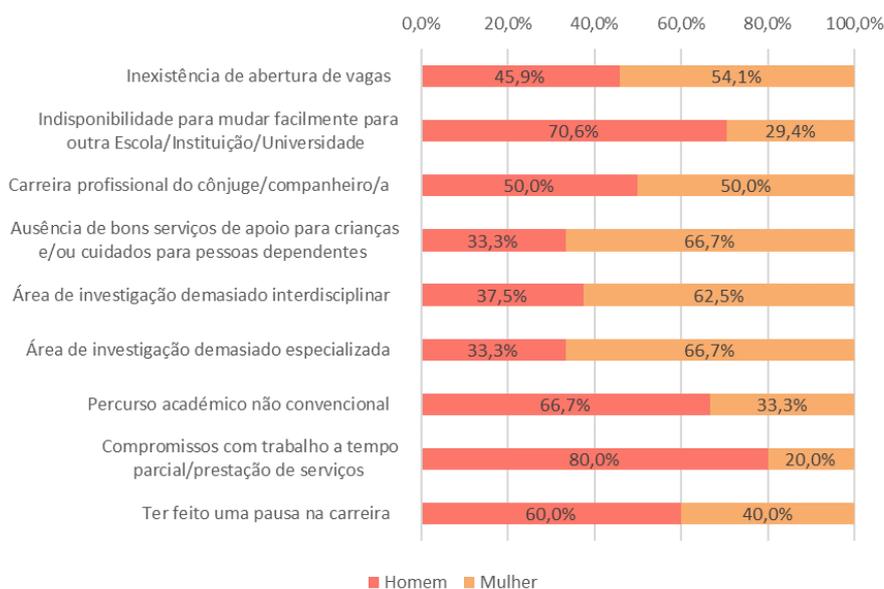




Casos Válidos = 144 (Questão de escolha múltipla)

Figura 146 – Impedimentos à candidatura a concurso para progressão na carreira docente/investigação

Analisando os impedimentos à candidatura a concurso para progressão na carreira docente/investigação por autoidentificação de género observa-se que os argumentos que registam maiores diferenças percentuais entre homens e mulheres pendem a favor dos homens. Em concreto, são mais os homens que as mulheres que invocam os compromissos com trabalho a tempo parcial/prestação de serviços (80%) e a indisponibilidade para mudar facilmente para outra Escola/Instituição/Universidade (70,6%). São também mais os homens que as mulheres que alegam ter um percurso académico não convencional (66,7%) e ter feito uma pausa na carreira (60%) como argumentos para não se terem apresentado alguma vez a concurso para progressão na carreira. A contrário, são mais as mulheres que os homens que argumentam o facto de nunca se terem apresentado a concurso para progressão na carreira devido à ausência de bons serviços de apoio para crianças e/ou cuidados para pessoas dependentes (66,7%), pelo facto de estarem integradas numa área de investigação demasiado especializada (66,7%) ou interdisciplinar (62,5%) (Figura 147).



Casos Válidos = 144 (Questão de escolha múltipla)

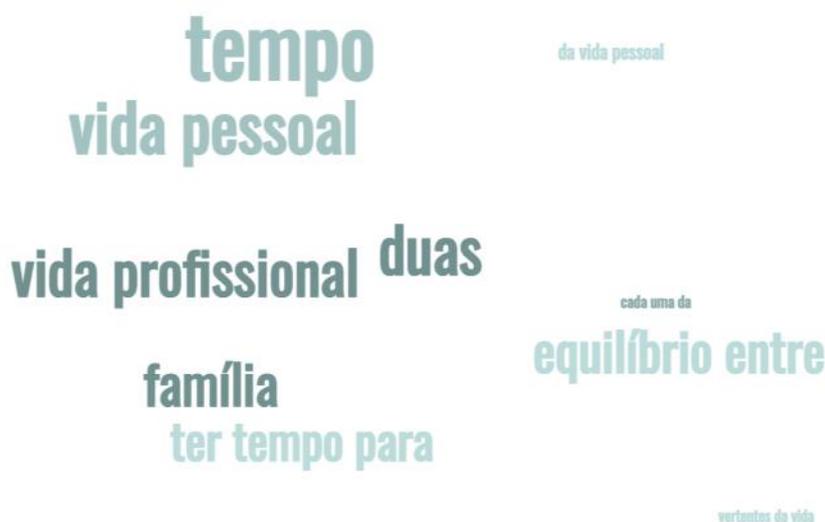
Figura 147 – Impedimentos à candidatura a concurso para progressão na carreira docente/investigação por autoidentificação de género



4. Conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional

4.1 Aceções sobre a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional

A seção relativa à conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional inicia com o convite a descrever o que as pessoas entendem por conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional. Entre as 291 respostas obtidas fazem emergir o “tempo” (118 referências) no centro da aceção de articulação. Segue-se a referência a “vida pessoal” (52), chamando, concretamente, a atenção para as “duas” (44) dimensões da vida, designadamente a “vida profissional” (38) e a “família” (31). As expressões “equilíbrio entre” e “ter tempo para” assumem também destaque nas respostas fornecidas, nomeadamente com 29 e 25 referências, respetivamente (Figura 148).



Casos Válidos = 291

Fonte: Elaboração própria com recurso a *WordCloud Generator by MonkeyLearn* (Words Qty. 10).

Figura 148 – O que entende por conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional

As aceções de conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional apresentadas por homens e mulheres não parecem substancialmente diferentes. Entre os homens conjugam-se com frequências muito próximas as palavras “tempo” (40 referências), “pessoal” (38) e “profissional” (36), ligadas pela preposição “entre” (33), o substantivo “equilíbrio” (22) ou o verbo “conseguir” (18) (Figura 149). Entre as mulheres, a palavra “tempo” assume igualmente preponderância nas aceções de conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, embora, comparativamente aos homens, mais destacada relativamente às outras referências (67). Não obstante, entre as mulheres é também a preposição “entre” (47) que parece ligar a dimensão “pessoal” (45) e “profissional” (43) no sentido de um “equilíbrio” (29) a “conseguir” (27) (Figura 150).





Casos Válidos = 139

Fonte: Elaboração própria com recurso a NVivo12 (agrup. por correspondências exatas; mínimo 5 caracteres).

Figura 149 – O que entende por conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional [Homens]

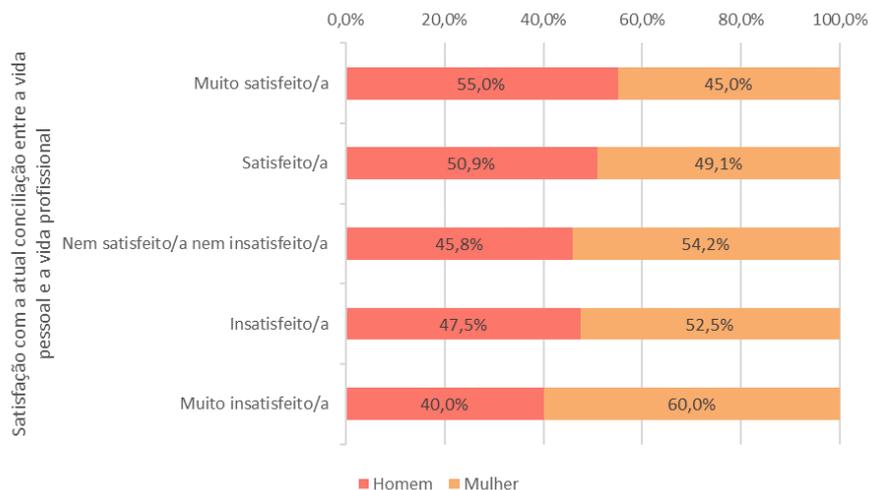


Casos Válidos = 151

Figura 150 – O que entende por conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional [Mulheres]

4.2 Satisfação com a atual conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional

Homens e mulheres distinguem-se relativamente à satisfação com a atual conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional. Enquanto nos pontos intermédios da escala os valores de distribuição espacial se aproximam; o mesmo não acontece nos pontos máximos. De facto, são os homens, mais que as mulheres, quem está muito satisfeito (55%) com a atual conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional; enquanto são mais as mulheres que os homens (60% contra 40%) que estão muito insatisfeitas com a atual situação (Figura 151).



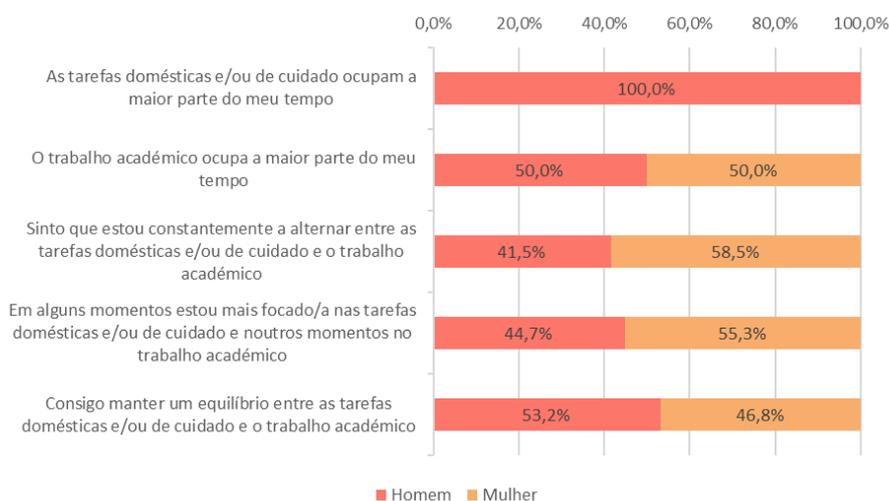
Casos Válidos = 358

Figura 151 – Satisfação com a atual conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional por autoidentificação de género.



4.3 Experiência de conciliação das tarefas domésticas e/ou de cuidado com o trabalho académico

Com o objetivo de aprofundar a satisfação com a atual conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional foi pedido a homens e mulheres que selecionassem de uma lista a afirmação que mais se aproximasse da sua experiência no que diz respeito à conciliação das tarefas domésticas e/ou de cuidado com o trabalho académico. Verifica-se que a afirmação “as tarefas domésticas e/ou de cuidado ocupam a maior parte do meu tempo” foi exclusivamente assinalada por homens (100%), muito embora diga respeito a apenas um caso. Já a afirmação “O trabalho académico ocupa a maior parte do meu tempo” foi igualmente escolhida por homens e mulheres. As afirmações que geram maior diferença nas respostas entre homens e mulheres são as que têm preponderância de respostas por parte das mulheres e colocam o foco nas tarefas domésticas e com preponderância para as mulheres: “Sinto que estou constantemente a alternar entre as tarefas domésticas e/ou de cuidado e o trabalho académico” (58,5% contra 41,5%) e “Em alguns momentos estou mais focado/a nas tarefas domésticas e/ou de cuidado e noutros momentos no trabalho académico” (55,3% contra 44,7%). São mais os homens que as mulheres que se identificam com a afirmação “Consigo manter um equilíbrio entre as tarefas domésticas e/ou de cuidado e o trabalho académico” (53,2% contra 46,8) (Figura 152).



Casos Válidos = 357

Figura 152 – 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 por autoidentificação de género.

4.4 Número de horas diárias dedicadas a trabalho doméstico e/ou de cuidado

Entre quem vive em casal, observa-se que, no que respeita ao número de horas diárias dedicadas a trabalho doméstico e/ou de cuidado, são mais as mulheres que os homens a afirmar dedicar, em média, um maior número de horas diárias a trabalho doméstico e/ou de cuidado que o seu cônjuge/companheiro/a (81,3% contra 18,8%). Este facto parece corroborado pelos homens, já que são eles, mais que as mulheres, que afirmam dedicar, em média, um menor número de horas diárias a trabalho doméstico e/ou de cuidado que a sua cônjuge/companheira/a (70,7% contra 29,3%).



São também mais os homens que as mulheres que afirmam que no casal, o número de horas diárias que ambos dedicam a trabalho doméstico e/ou de cuidado é aproximadamente igual (61,4% contra 38,6%) (Figura 153).



Casos Válidos = 253

Figura 153 – Número de horas diárias que dedica a trabalho doméstico e/ou de cuidado por autoidentificação de gênero.

4.5 Aspectos relevantes para atingir um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional

No conjunto da amostra, as pessoas inquiridas parecem deixar para si mesmas a solução para atingir um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional ao assinalar que isso depende, em primeiro lugar, de uma "Melhor gestão individual do tempo" (25,6%). As outras estratégias apontadas como mais relevantes são, por ordem decrescente, "Aulas, reuniões importantes ou atividades agendadas apenas dentro do horário de trabalho ou das horas de expediente" (25,3%), "Diminuição das tarefas de gestão académica/administrativa" (22,2%), "Horários regulares/dias específicos para reuniões internas/eventos/conferências" (13,6%) e "Possibilidade de realização de reuniões por videoconferência" (13,4%) (Figura 154).



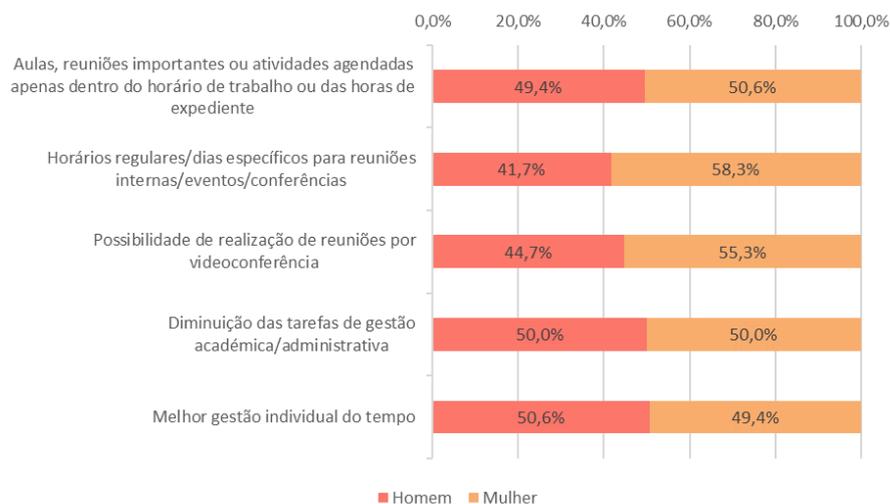


Casos Válidos = 352

Figura 154 – O que considera ser relevante para atingir um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (1.ª posição)

Uma análise comparativa às respostas de homens e mulheres a esta questão deixa perceber que as maiores diferenças em termos percentuais estão relacionadas com a opção pelas estratégias “Horários regulares/dias específicos para reuniões internas/eventos/conferências” e “Possibilidade de realização de reuniões por videoconferência”, sendo que em ambos os casos são mais as mulheres que os homens a indicar essas como estratégias relevantes para atingir um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (58,3% contra 41,7% e 55,3% contra 44,7%, respetivamente). A “Diminuição das tarefas de gestão académica/administrativa” foi igualmente apontada por homens e mulheres. Já a estratégia “Aulas, reuniões importantes ou atividades agendadas apenas dentro do horário de trabalho ou das horas de expediente” foi assinalada por uma percentagem ligeiramente superior de mulheres que homens (50,6% contra 49,4%) e o inverso aconteceu na opção pela estratégia “Melhor gestão individual do tempo”, em que 50,6% de homens contra 49,4% de mulheres assinalou esta estratégia como relevante para atingir um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (Figura 155).



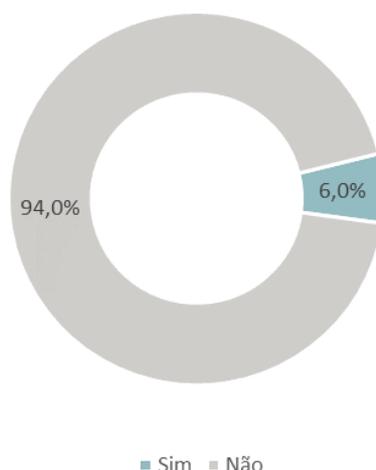


Casos Válidos = 351

Figura 155 – O que considera ser relevante para atingir um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (1.ª posição) por autoidentificação de género

4.6. Conhecimento de políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procuram promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional

A esmagadora maioria da amostra (94%) afirma não ter conhecimento de políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procurem promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (Figura 156).

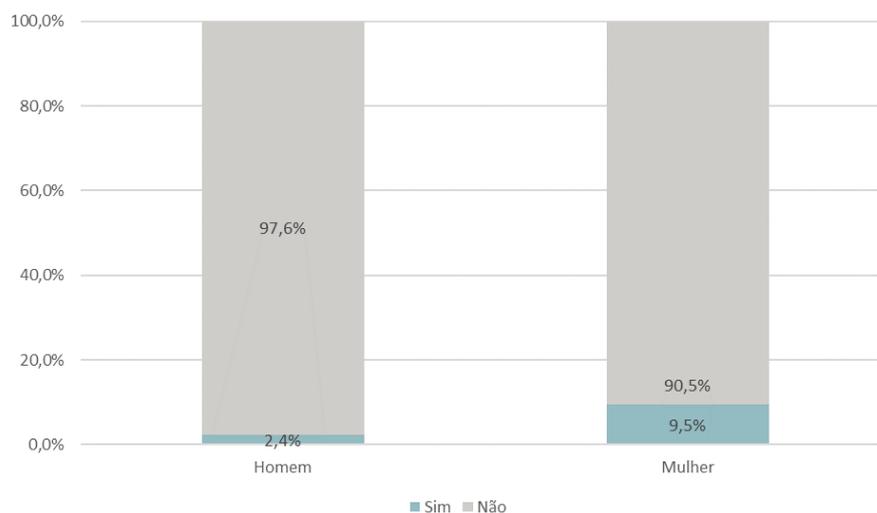


Casos Válidos = 349

Figura 156 – Tem conhecimento de políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procurem promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional



Analisando mais em pormenor a resposta a esta questão observa-se que apesar dos pequenos números relativos às pessoas que afirmam ter conhecimento de políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procurem promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, são mais as mulheres que os homens que dizem ter esse conhecimento (9,5% contra 2,4%) (Figura 157).



Casos Válidos = 348

Figura 157 – Tem conhecimento de políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procurem promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional por autoidentificação de género

4.7. Identificação de políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procuram promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional

O pedido a elencar as políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procuram promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional por autoidentificação de género ficou fortemente condicionado pelo reduzido número de pessoas que disse ter conhecimento de algumas dessas políticas/medidas. A análise às respostas a esta questão permite constatar que apesar de no conjunto serem elencadas as diversas tipologias de políticas e medidas existentes, cada pessoa apresentou um número muito reduzido de medidas (máximo de 5, média de 1,9). As medidas ou políticas enunciadas cobrem licenças e medidas de âmbito geral, licenças e medidas específicas, licenças e medidas no âmbito específico da parentalidade, nomeadamente as relacionadas com gravidez, nascimento e/ou adoção, assim como outras medidas específicas da Universidade de Évora (Quadro 7).



Quadro 7 – Políticas/medidas existentes na Universidade de Évora que procuram promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional de quem tem conhecimento

Tipologia	Políticas/Medidas
Licenças e medidas de âmbito geral	<ul style="list-style-type: none"> • As previstas na lei/ As que a legislação prevê • Ausência justificada por casamento • Ausência justificada por falecimento de parentes ou afins • Ausência justificada por assistência à família • Deslocação justificada aos serviços de saúde • Ausência justificada por assistência a membros do agregado • Licenças da mais variada espécie
Licenças e medidas específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de pedir horário com determinadas características por razões familiares • Assistência a filhos até aos 12 anos com restrições de horário
Licenças e medidas no âmbito específico da parentalidade (incl. gravidez, nascimento e/ou adoção)	<ul style="list-style-type: none"> • Licença de maternidade • As previstas relativamente a quem tem descendentes menores • Redução de horário para licença de amamentação
Outras medidas/específicas da Universidade de Évora	<ul style="list-style-type: none"> • Gozo do dia de aniversário para funcionários não docentes • Funcionalidade desligar/Direito a desligar • Existência de protocolos com diversas instituições/serviços • Campo de férias SASUE • Dispensas especiais em datas comemorativas

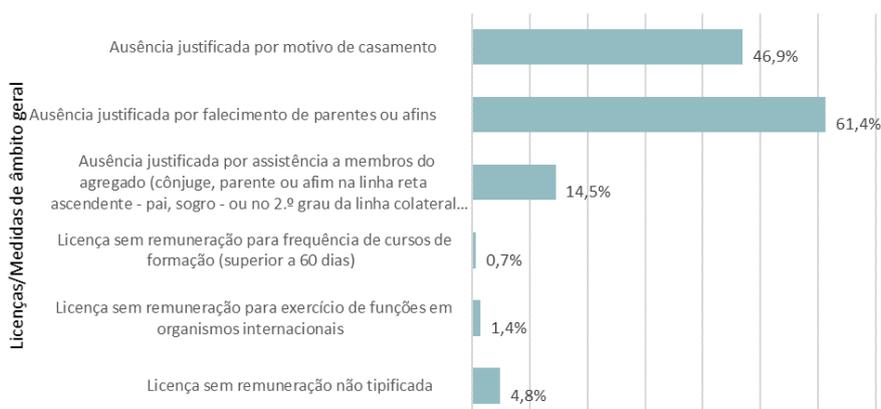
Fonte: Elaboração própria a partir do IQ-IGUÉv/2021.

4.8 Benefício formal de licenças ou medidas de âmbito geral

Somente 37,4% da amostra inquirida já usufruiu formalmente de alguma licença ou medida de âmbito geral enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora. Destas, destaque para a “Ausência justificada por falecimento de parentes ou afins” (61,4%) e “Ausência justificada por motivo de casamento” (46,9%). Seguem-se, por ordem decrescente, “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)” (14,5%), “Licença sem remuneração não tipificada” (4,8%), “Licença sem remuneração para exercício de funções em organismos internacionais” (1,4%)



e “Licença sem remuneração para frequência de cursos de formação (superior a 60 dias)” (0,7%, 1 pessoa) (Figura 158).

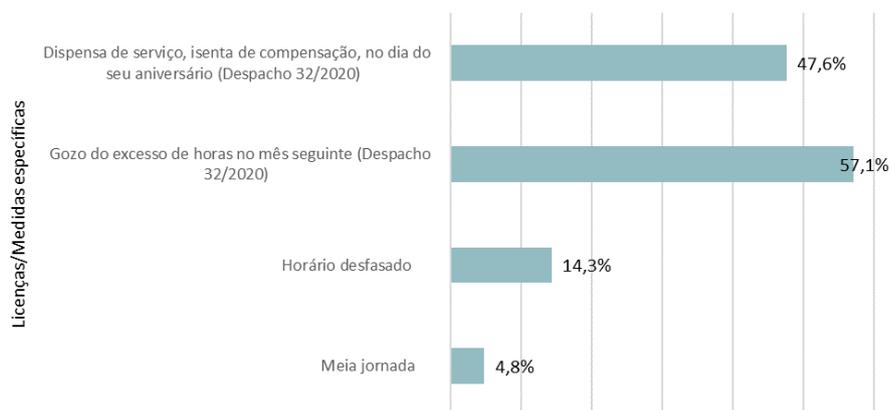


Casos Válidos = 145 (Questão de escolha múltipla)

Figura 158 – Licenças/Medidas de âmbito geral de que já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora.

4.9 Benefício formal de licenças ou medidas específicas

Apenas 5,4% da amostra já usufruiu formalmente de licenças ou medidas específicas enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora. Concretamente, de entre estas pessoas, mais de metade gozou do excesso de horas no mês seguinte (cf. Despacho 32/2020) (57,1%) e 47,6% beneficiou de dispensa de serviço, isenta de compensação, no dia do seu aniversário (cf. Despacho 32/2020). Em percentagens bastantes mais baixas, 14,3% já beneficiou de horário desfasado (3 pessoas) e 4,8% (1 pessoa) de meia jornada (Figura 159).



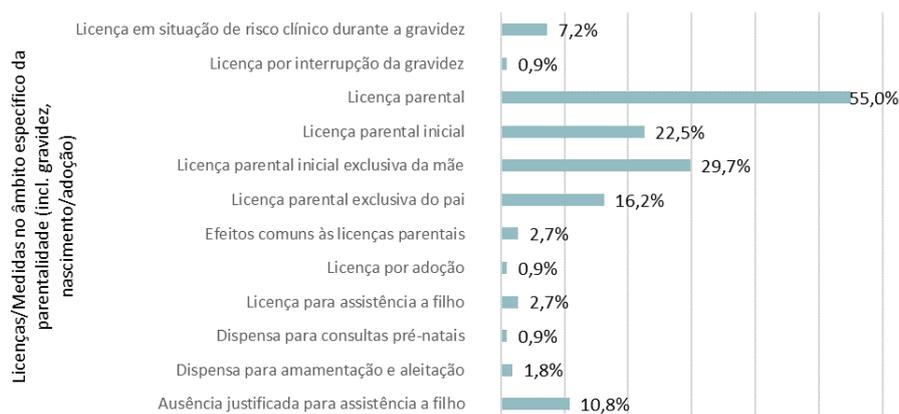
Casos Válidos = 21 (Questão de escolha múltipla)

Figura 159 – Licenças/Medidas específicas de que já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora



4.10 Benefício formal de licenças ou medidas no âmbito específico da parentalidade

Relativamente às licenças e medidas no âmbito específico da parentalidade (incluindo gravidez, nascimento/adoção), mais de ¼ da amostra admitiu ter já usufruído formalmente, enquanto trabalhador/a, da Universidade de Évora, de pelo menos uma destas licenças (28,6%). No conjunto, destaque para a “Licença parental”, de que mais de metade da amostra já beneficiou (55%). Seguem-se, por ordem decrescente, outras licenças parentais, designadamente, a “Licença parental inicial exclusiva da mãe” (29,7%), a “Licença parental inicial” (22,5%), a “Licença parental exclusiva do pai” (16,2%) e ainda a “Ausência justificada para assistência a filho” (10,8%). Outras licenças registam percentagens até aos 2 p.p. aproximadamente, nomeadamente, “Licença em situação de risco clínico durante a gravidez” (7,2%), “Efeitos comuns às licenças parentais” (2,7%), “Licença para assistência a filho” (2,7%) e “Dispensa para amamentação e aleitação” (1,8%). Por fim, um conjunto de três licenças neste âmbito foram gozadas por apenas uma pessoa na amostra inquirida: “Licença por interrupção da gravidez” (0,9%), “Licença por adoção” (0,9%) e “Dispensa para consultas pré-natais” (0,9%) (Figura 160).



Casos Válidos = 111 (Questão de escolha múltipla)

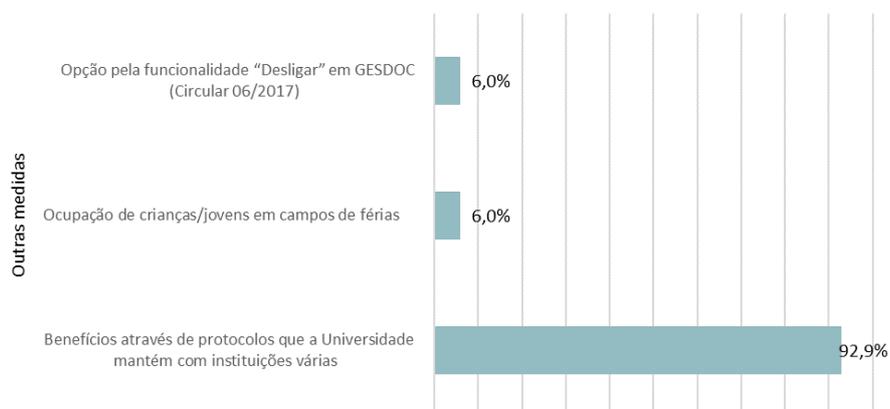
Figura 160 – Licenças/Medidas no âmbito específico da parentalidade (incl. gravidez, nascimento/adoção) de que já usufruído formalmente enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora

4.11 Benefício formal de outras medidas

Por último, aproximadamente 1/5 da amostra afirma ter usufruído de pelo menos outras medidas, designadamente as que são específicas da Universidade de Évora (21,6%). Destas, a esmagadora maioria (92,9%) concretiza-se através de “Benefícios através de protocolos que a Universidade mantém com instituições várias”. Seguem-se, em pequenas percentagens iguais (6%), a “Opção pela



funcionalidade “Desligar” em GESDOC (Circular 06/2017)” e a “Ocupação de crianças/jovens em campos de férias” (6,0%) (Figura 161).



Casos Válidos = 84 (Questão de escolha múltipla)

Figura 161 – Outras medidas de que já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora

De referir que muitas pessoas usaram a caixa aberta relativa a “outras licenças ou medidas” para especificar licenças que são redundantes com as apresentadas, embora com designações diferentes, mas, principalmente, outras licenças ou modalidades contratuais que não são diretamente tipificadas no âmbito da conciliação entre vida profissional e familiar, designadamente, “ausência por baixa médica”, “equiparação a bolseiro”, “licença sabática”, “horário flexível”, “licença para campanha política”, “realização de doutoramento”, “cedência de interesse público” e “comissão de serviço”. Por outro lado, algumas pessoas verbalizaram também que não usufruíram formalmente destas medidas, deixando, no entanto, intuir nas suas palavras que tal foi propositado no sentido de não prejudicar a dedicação ao trabalho:

Acaba por ser irrelevante, pois o trabalho tem de aparecer feito.

Nunca usei de licenças especiais (que eu me recorde). Nem quando a minha mãe faleceu (e sou filho único).

Nunca usufrui de nenhum tipo de licença.

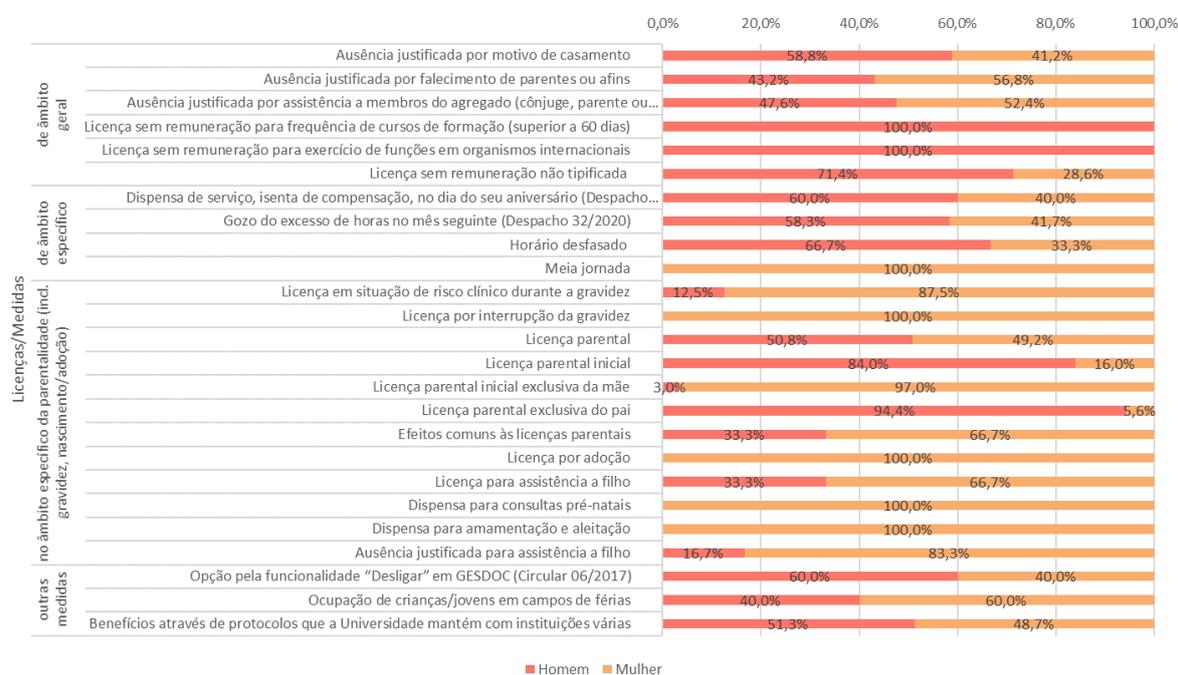
Não foi necessário beneficiar de nenhuma destas medidas.

4.12 Análise de conjunto sobre o benefício formal de licenças ou medidas que procuram promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional

Analisando o benefício das licenças e medidas usufruídas formalmente pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras da Universidade de Évora em função da autoidentificação de género é possível concluir que excluindo da análise as licenças exclusivas para pai/homem e mulher/mãe (e.g., “Licença parental exclusiva do pai” e “Licença em situação de risco clínico durante a gravidez”, “Licença por interrupção da gravidez”, “Licença parental inicial exclusiva da mãe”, “Dispensa para



consultas pré-natais” e “Dispensa para amamentação e aleitação”, respetivamente), as mulheres apresentam preponderância, por ordem decrescente, em todas as licenças e medidas citadas no âmbito específico da parentalidade, algumas de âmbito geral orientadas à assistência familiar e outras medidas específicas promovidas pela Universidade de Évora relacionadas com a ocupação das crianças e jovens em tempo de férias, designadamente, “Licença por adoção” (100%, 1 caso), “Ausência justificada para assistência a filho” (83,3%), “Efeitos comuns às licenças parentais” (66,7%), “Licença para assistência a filho” (66,7%), “Ocupação de crianças/jovens em campos de férias” (60,0%), “Ausência justificada por falecimento de parentes ou afins” (56,8%) e “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)” (52,4%). A única pessoa a beneficiar de “Meia jornada” foi também uma mulher (100,0%, 1 caso). Já os homens apresentam preponderância na maior parte das medidas gerais relacionadas com ausências justificadas e licenças, incluindo as promovidas especificamente pela Universidade de Évora, nomeadamente, por ordem decrescente, na “Ausência justificada por motivo de casamento” (58,8%), “Licença sem remuneração para frequência de cursos de formação (superior a 60 dias)” (100,0%, 1 caso), “Licença sem remuneração para exercício de funções em organismos internacionais” (100,0%, 1 caso), “Licença sem remuneração não tipificada” (71,4%), “Dispensa de serviço, isenta de compensação, no dia do seu aniversário (Despacho 32/2020)” (60,0%), “Gozo do excesso de horas no mês seguinte (Despacho 32/2020)” (58,3%), “Horário desfasado” (66,7%) e “Opção pela funcionalidade “Desligar” em GESDOC (Circular 06/2017)” (60,0%). Por fim, homens e mulheres beneficiam em percentagens muito próximas de protocolos que a Universidade mantém com instituições várias (51,3% e 48,7%, respetivamente) (Figura 162).



Casos Válidos = 228 (Questão de escolha múltipla)

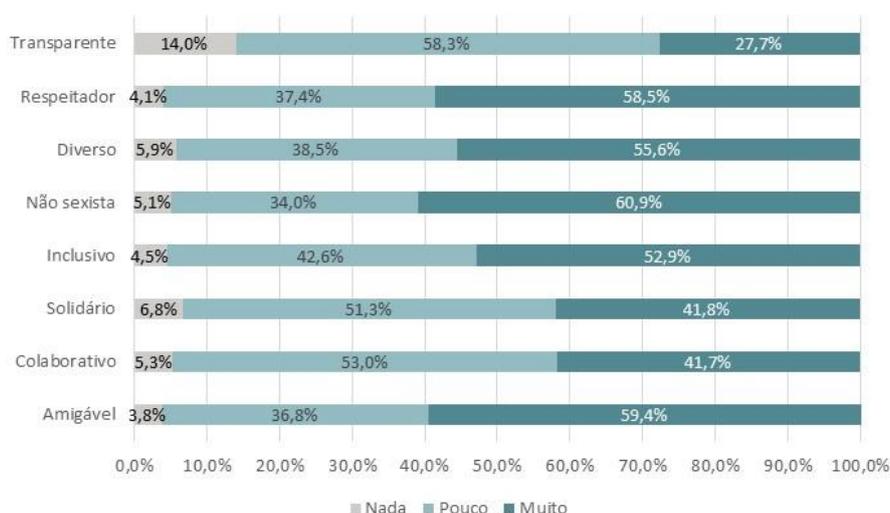
Figura 162 – Políticas/medidas de que já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da Universidade de Évora por autoidentificação de género



5. Clima organizacional e igualdade de género

5.1 Avaliação do clima organizacional na Universidade de Évora

A avaliação do clima organizacional na Universidade de Évora relativamente a diversos critérios faz sobressair a perceção de um clima muito “não sexista” (60,9%). Mais de metade da amostra considera que o clima organizacional é pouco “transparente” (58,3%), pouco “colaborativo” (53%) e pouco “solidário” (51,3%). Mais de metade da amostra inquirida considera ainda que o clima é muito “amigável” (59,4%), “respeitador” (58,5%), “diverso” (55,6%) e “inclusivo” (52,9%). Em termos de avaliação menos positiva, 14% considera o clima nada “transparente” e 6,8% nada “solidário” (Figura 163).



n= 388 (Questão de escolha múltipla)

Figura 163 – Avaliação do clima organizacional na Universidade de Évora

Analisando em pormenor as respostas em torno do clima organizacional na Universidade de Évora por autoidentificação de género verifica-se que mulheres e homens têm mais perceções distintas que iguais. Mulheres e homens consensualizam nas perceções em torno de um ambiente muito “amigável”, nada “colaborativo” e “nada respeitador”. A maior diferença encontrada entre homens e mulheres diz respeito à avaliação do clima organizacional como pouco “não sexista”, assim avaliado por mais mulheres que homens (63,2% contra 36,8%). Para além desta diferença, as mulheres avaliam em percentagens superiores aos homens o clima organizacional como nada “diverso” (57,9% contra 42,1%) e pouco “transparente” (55,9% contra 44,1%). Já os homens avaliam mais que as mulheres o ambiente organizacional como nada “transparente” (61,7% contra 38,3%), muito “não sexista” (57,1% contra 42,9%) e nada “solidário” (56,5% contra 43,5%) (Figura 164).





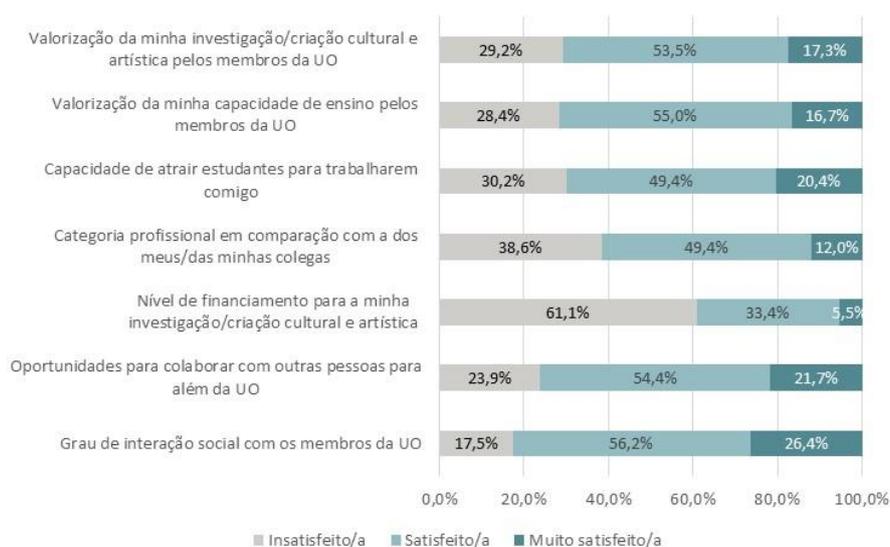
n= 388 (Questão de escolha múltipla)

Figura 164 – Avaliação do clima organizacional na Universidade de Évora por autoidentificação de gênero

5.2 Satisfação com o ambiente de trabalho

Relativamente à satisfação para com o ambiente de trabalho, tomando como referência a unidade orgânica a que pertence, sobressai uma avaliação de satisfação para com a maior parte das dimensões em análise. Em concreto, mais de metade da amostra inquirida está satisfeita com o “grau de interação social com os membros da UO” (56,2%), a “valorização da minha capacidade de ensino pelos membros da UO” (55%), com as “oportunidades para colaborar com outras pessoas para além da UO” (54,4%) e com a “valorização da minha investigação/criação cultural e artística pelos membros da UO” (53,5%). No extremo positivo, mais de 1/4 das pessoas que participaram do inquérito por questionário estão muito satisfeitas com o “grau de interação social com os membros da UO” (26,4%) e aproximadamente 1/5 com as “oportunidades para colaborar com outras pessoas para além da UO” (21,7%) e a “capacidade de atrair estudantes para trabalharem comigo” (20,4%). Já no extremo de menor satisfação, destaque para a grande insatisfação com o “nível de financiamento para a minha investigação/criação cultural e artística” (61,1%). Segue-se a insatisfação para com a “categoria profissional em comparação com a dos meus/das minhas colegas” (38,6%) e a “capacidade de atrair estudantes para trabalharem comigo” (30,2%) (Figura 165).



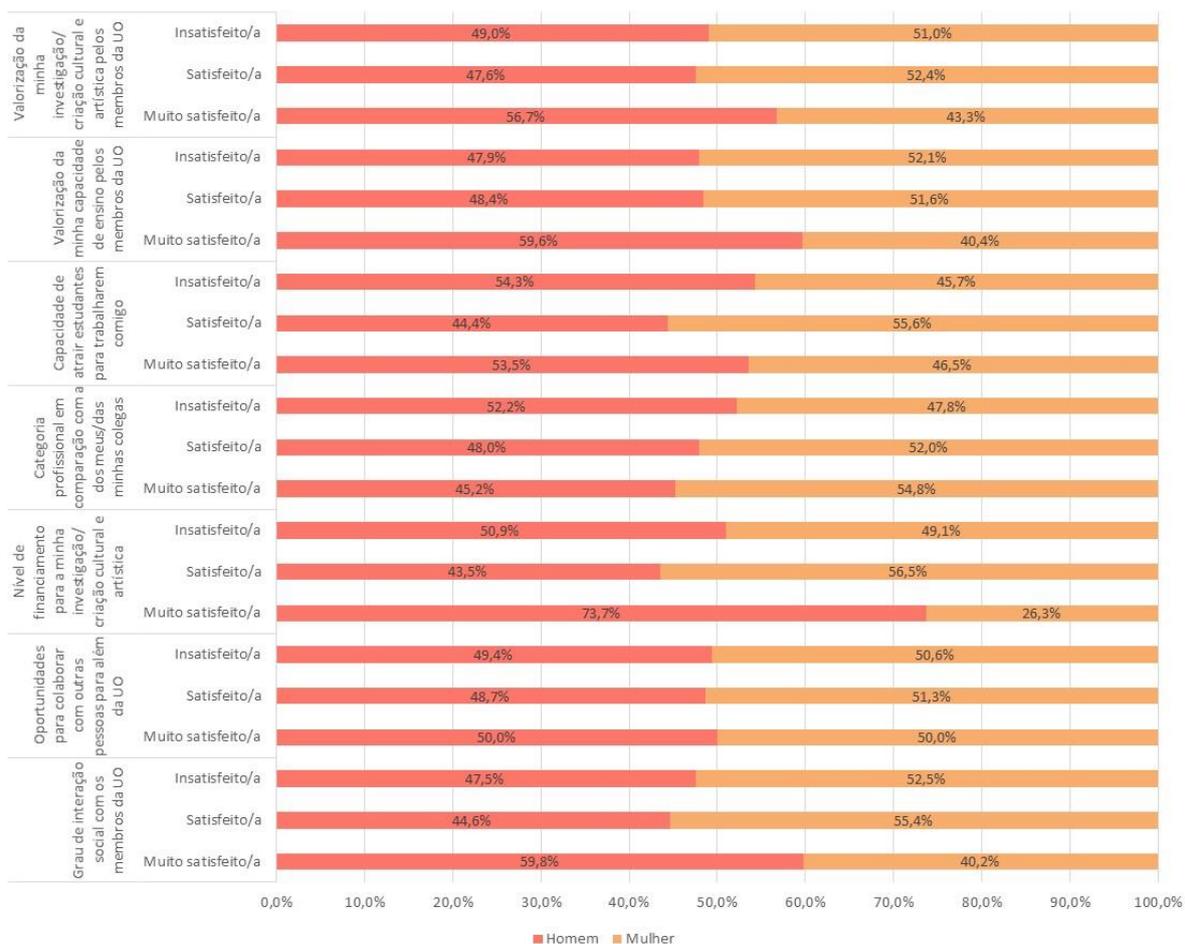


n= 388 (Questão de escolha múltipla)

Figura 165 – Satisfação relativamente ao ambiente de trabalho (ref.ª/UO a que pertence)

Uma análise mais pormenorizada da resposta às questões relativas à satisfação com o ambiente de trabalho dá conta de diferenças relevantes entre homens e mulheres. Desde logo, ressalta como principal diferença a que respeita ao facto de os homens, mais que as mulheres, estarem muito satisfeitos com o “nível de financiamento para a minha investigação/criação cultural e artística” (73,7% contra 26,3%). Segue-se, por ordem decrescente de diferenças entre homens e mulheres, a favor destes, o facto de os homens, mais que as mulheres, estarem muito satisfeitos com o “grau de interação social com os membros da UO” (59,8% contra 40,2%), muito satisfeitos com a “valorização da minha capacidade de ensino pelos membros da UO” (59,6% contra 40,4%) e também muito satisfeitos com a “valorização da minha investigação/criação cultural e artística pelos membros da UO” (56,7% contra 43,3%). No caso das mulheres, as maiores diferenças que as distinguem dos homens na satisfação com determinadas dimensões do ambiente de trabalho dizem respeito ao facto de elas, mais que eles, estarem satisfeitas com o “nível de financiamento para a minha investigação/criação cultural e artística” (56,5% contra 43,5%), satisfeitas com a “capacidade de atrair estudantes para trabalharem comigo” (55,6% contra 44,4%) e satisfeitas com o “grau de interação social com os membros da UO” (55,4% contra 44,6%). Mulheres e homens estão igualmente muito satisfeitos com as “oportunidades para colaborar com outras pessoas para além da UO” (Figura 166).





n= 388 (Questão de escolha múltipla)

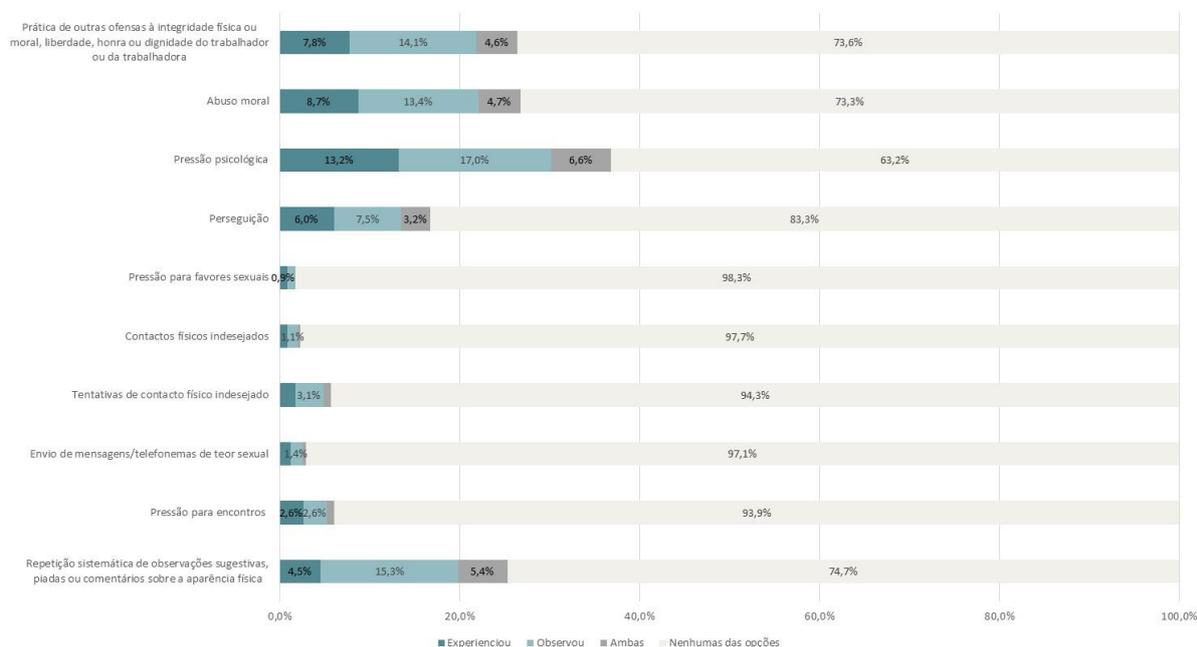
Figura 166 – Satisfação relativamente ao ambiente de trabalho (ref.^a/UO a que pertence) por autoidentificação de género

5.3 Experiência ou observação de comportamentos no atual ambiente de trabalho

De entre vários comportamentos elencados, a esmagadora maioria da amostra, com percentagens superiores a aproximadamente 94%, nunca experienciou ou observou, por ordem decrescente, "Pressão para favores sexuais" (98,3%), "Contactos físicos indesejados" (97,7%), "Envio de mensagens/telefonemas de teor sexual" (97,1%), "Tentativas de contacto físico indesejado" (94,3%) ou "Pressão para encontros" (93,9%). A pressão psicológica destaca-se como o comportamento que mais vezes foi observado, experienciado ou simultaneamente observado e experienciado pela amostra (17%, 13,2% e 6,6%, respetivamente). Para além deste, os principais comportamentos observados foram, por ordem decrescente, a "Repetição sistemática de observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência física" (15,3%), a "Prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora" (14,1%) e "Abuso moral" (13,4%). A acrescentar à pressão psicológica, os principais comportamentos experienciados foram, por ordem decrescente, "Abuso moral" (8,7%), "Prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora" (7,8%) e



“Perseguição” (6%). Os comportamentos que mais foram experienciados e, simultaneamente, observados foram “Abuso moral” (6,6%) e “Repetição sistemática de observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência física” (5,4%) (Figura 167).



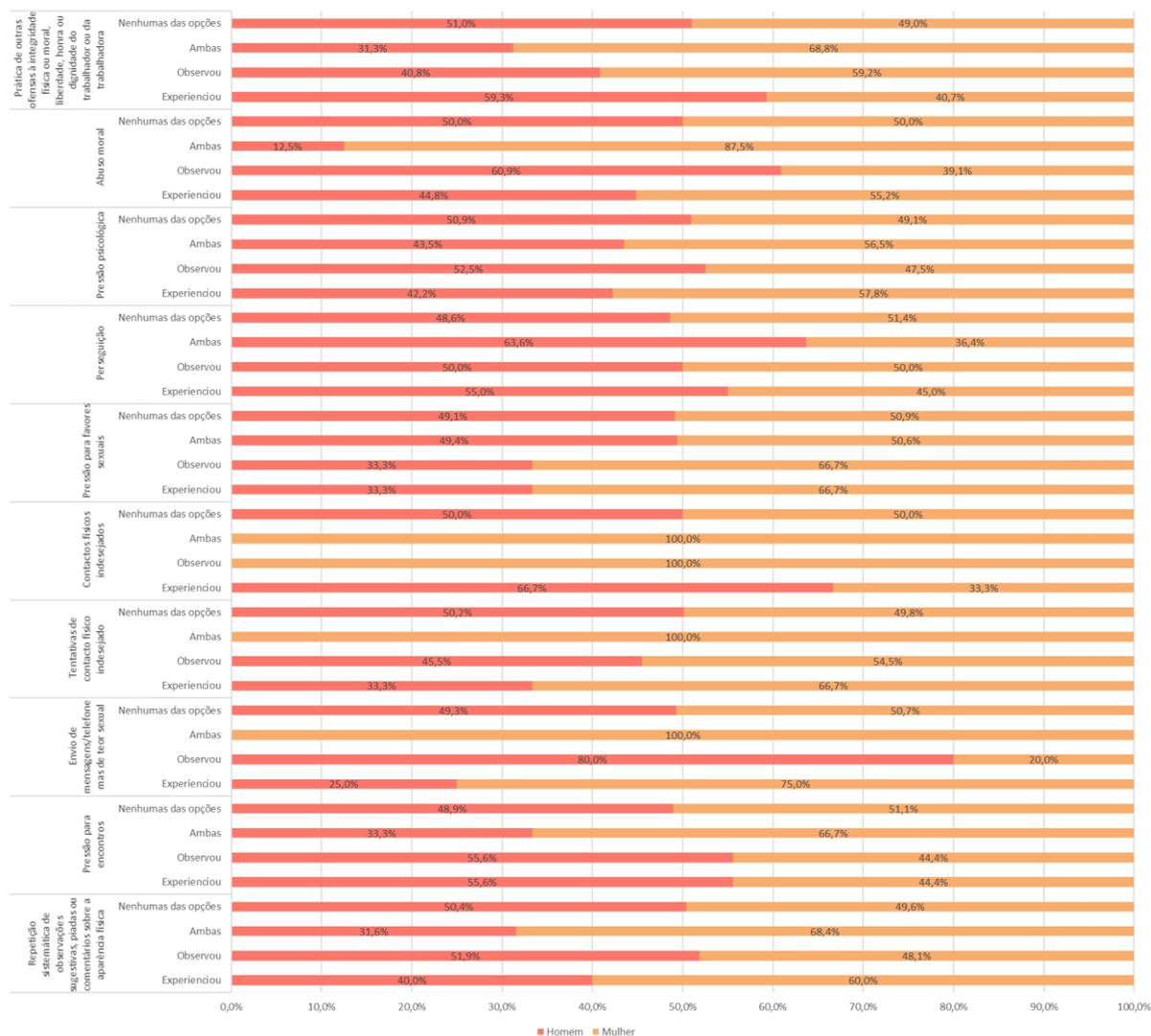
n= 388 (Questão de escolha múltipla)

Figura 167 – Experiência ou observação de comportamentos no atual ambiente de trabalho (ref.^a/UO a que pertence)

Tomando por referência a autoidentificação de género é possível concluir sobre a diferença na experiência ou observação de comportamentos no atual ambiente de trabalho por parte de mulheres e homens. Em concreto, as mulheres, mais que os homens, já experienciaram, por ordem decrescente, “Envio de mensagens/telefonemas de teor sexual” (75% contra 25%), “Tentativas de contacto físico indesejado” (66,7% contra 33,3%), “Pressão para favores sexuais” (66,7% contra 33,3%), “Repetição sistemática de observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência física” (60% contra 40%), “Pressão psicológica” (57,8% contra 42,2%) e “Abuso moral” (55,2% contra 44,8%). Os homens, mais que as mulheres, afirmaram já ter experienciado, por ordem decrescente, “Contactos físicos indesejados” (66,7% contra 33,3%), “Prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora” (59,3% contra 40,7%), “Pressão para encontros” (55,6% contra 44,4%) e “Perseguição” (55,0% contra 45,0%). As mulheres, mais que os homens, assinalaram que simultaneamente experienciaram e observaram 9 dos 10 comportamentos elencados. Três destes comportamentos foram exclusivamente experienciados e observados por mulheres: “Envio de mensagens/telefonemas de teor sexual”, “Tentativas de contacto físico indesejado” e “Contactos físicos indesejados” (100%). Os restantes seis comportamentos foram, por ordem decrescente, mais vezes experienciados e observados por mulheres que por homens: “Abuso moral” (87,5% contra 12,5%), “Prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora” (68,8% contra 31,3%), “Repetição sistemática de observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência física” (68,4% contra 31,6%), “Pressão para encontros” (66,7% contra 33,3%), “Pressão psicológica” (56,5% contra 43,5%) e



“Pressão para favores sexuais” (50,6% contra 49,4%). Excetua-se a “Perseguição”, comportamento simultaneamente mais experienciado e observado por mais homens que mulheres (Figura 168).



n= 388 (Questão de escolha múltipla)

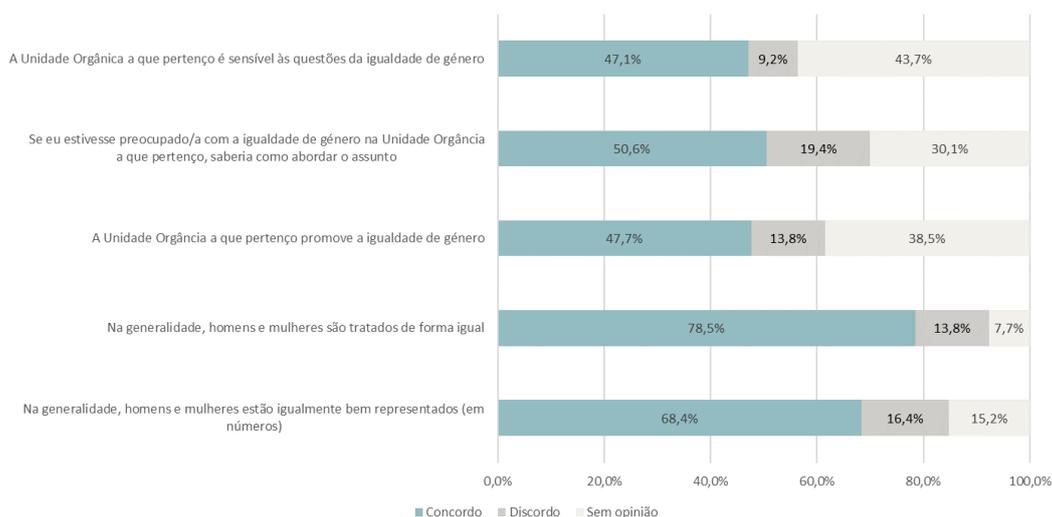
Figura 168 – Experiência ou observação de comportamentos no atual ambiente de trabalho (ref.^a/UO a que pertence) por autoidentificação de género

5.4 Perceção sobre a Unidade Orgânica a que pertence como promotora de igualdade de género

A respeito da perceção sobre a Unidade Orgânica a que as pessoas pertencem como promotora de igualdade de género, verifica-se que a perceção é genericamente concordante. Em concreto, por ordem decrescente, mais de metades das pessoas inquiridas concordam mais que discordam ou não têm opinião sobre as seguintes afirmações: “Na generalidade, homens e mulheres são tratados de forma igual” (78,5%), “Na generalidade, homens e mulheres estão igualmente bem representados (em números)” (68,4%) e “Se eu estivesse preocupado/a com a igualdade de género na Unidade Orgânica a que pertencço, saberia como abordar o assunto” (50,6%). Em percentagens



inferiores a 50%, mas ainda assim superiores à discordância ou “sem opinião”, a maior parte das pessoas concorda com a afirmação “A Unidade Orgânica a que pertença promove a igualdade de género” (47,7%) e “A Unidade Orgânica a que pertença é sensível às questões da igualdade de género” (47,1%). A afirmação “A Unidade Orgânica a que pertença é sensível às questões da igualdade de género” é aquela perante a qual mais pessoas afirmaram ser “sem opinião” (43,7%) (Figura 169).



n= 388 (Questão de escolha múltipla)

Figura 169 – Percepção sobre a Unidade Orgânica a que pertence como promotora de igualdade de género

De modo mais aprofundado a este respeito, observa-se que a percepção sobre a Unidade Orgânica a que as pessoas pertencem como promotora de igualdade de género é diferente entre homens e mulheres. Em concreto, verifica-se que são as mulheres, mais que os homens, quem discorda das afirmações apresentadas. De todas, a maior diferença está na afirmação “Na generalidade, homens e mulheres são tratados de forma igual”, sendo que 77,1% das mulheres contra 22,9% dos homens dela discorda. Por ordem decrescente, mais de metade das mulheres discorda com a afirmação de que “A Unidade Orgânica a que pertença promove a igualdade de género” e “A Unidade Orgânica a que pertença é sensível às questões da igualdade de género” (68,8% contra 31,3%), “Na generalidade, homens e mulheres estão igualmente bem representados (em números)” (61,4% contra 38,6%) e “Se eu estivesse preocupado/a com a igualdade de género na Unidade Orgânica a que pertença, saberia como abordar o assunto” (53,7% contra 46,3%). A contrário, verifica-se que são os homens, mais que as mulheres, quem concorda com a generalidade das afirmações (4 das 5 afirmações apresentadas). Tal acontece em primeiro lugar com a afirmação “Na generalidade, homens e mulheres são tratados de forma igual” (55,7% contra 44,3%), justamente a afirmação com que mais mulheres discordam (77,1% contra 22,9%). Seguem-se, por ordem decrescente, as seguintes afirmações com que mais os homens que as mulheres concordam: “A Unidade Orgânica a que pertença promove a igualdade de género” (55,4% contra 44,6%), “A Unidade Orgânica a que pertença é sensível às questões da igualdade de género” (54,9% contra 45,1%) e “Na generalidade, homens e mulheres estão igualmente bem representados (em números)” (54,4% contra 45,6%). A afirmação “Se eu estivesse preocupado/a com a igualdade de género na Unidade Orgânica a que pertença, saberia como abordar o assunto” é a única de entre as apresentadas com a qual mais mulheres que homens concordam (51,7% contra 48,3%) (Figura 170).





n= 388 (Questão de escolha múltipla)

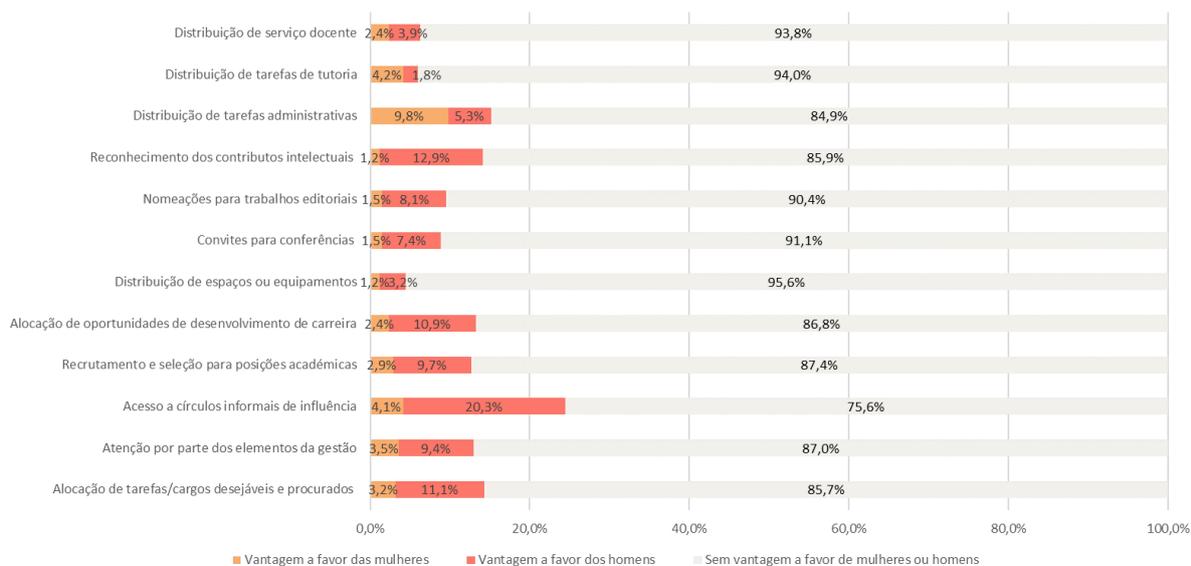
Figura 170 – Percepção sobre a Unidade Orgânica a que pertence como promotora de igualdade de gênero por autoidentificação de género

5.5 Avaliação da distribuição de tarefas e recursos na Unidade Orgânica a que pertence

Mais de ¾ da amostra avalia a distribuição de diversas tarefas e recursos na Unidade Orgânica a que pertence sem vantagem a favor de homens e mulheres. As percentagens oscilam entre um mínimo de 75,6% no que respeita ao “Acesso a círculos informais de influência” e, por ordem decrescente com percentagens acima dos 90%, a “Distribuição de espaços ou equipamentos” (95,6%), “Distribuição de tarefas de tutoria (94%), “Distribuição de serviço docente” (93,8%), “Convites para conferências” (91,1%) e “Nomeações para trabalhos editoriais” (90,4%). No conjunto das diversas tarefas e recursos elencados, a avaliação da distribuição entre homens e mulheres com vantagem a favor dos homens recebeu maior percentagem de respostas que a avaliação com vantagem a favor das mulheres. Com vantagem a favor dos homens foi avaliada, com uma percentagem superior a 20%, o “Acesso a círculos informais de influência” (20,3%). Seguem-se, com percentagens superiores a 10%, o “Reconhecimento dos contributos intelectuais” (12,9%), a “Alocação de tarefas/cargos desejáveis e procurados” (11,1%) e a “Alocação de oportunidades de



desenvolvimento de carreira” (10,9%). Com percentagens superiores a 9% foi ainda avaliado com vantagem a favor dos homens o “Recrutamento e seleção para posições académicas” (9,7%) e a “Atenção por parte dos elementos da gestão” (9,4%). As tarefas e recursos avaliados com vantagem a favor das mulheres receberam percentagens de resposta inferiores, situando-se o máximo nos 9,8% da amostra a assim avaliar a “Distribuição de tarefas administrativas”. Com percentagens inferiores, mas acima dos 4%, encontra-se a avaliação com vantagem a favor das mulheres da “Distribuição de tarefas de tutoria” (4,2%) e o “Acesso a círculos informais de influência” (4,1%) (Figura 171).



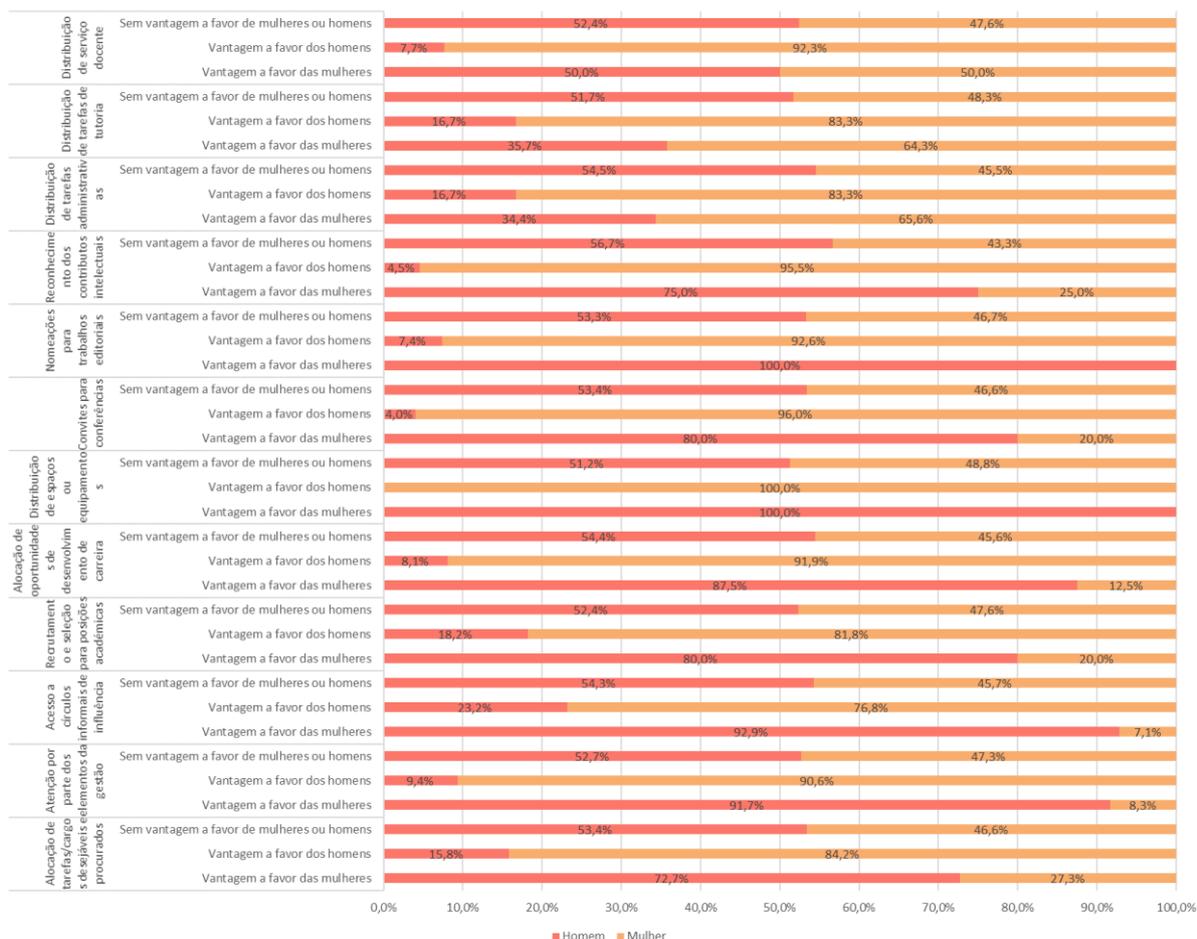
n= 388 (Questão de escolha múltipla)

Figura 171 – Avaliação da distribuição de tarefas e recursos na Unidade Orgânica a que pertence

A análise detalhada da avaliação da distribuição de tarefas e recursos com vantagem a favor das mulheres, dos homens ou sem vantagem a favor de mulheres ou homens permite concluir por uma avaliação distinta por parte de homens e mulheres. No caso das tarefas e recursos que receberam maiores percentagens de respostas com vantagem a favor dos homens, verifica-se que em todas elas, foram mais as mulheres que os homens a fazer essa avaliação, senão, vejamos: o “acesso a círculos informais de influência” (76,8% de mulheres contra 23,2% de homens), “reconhecimento dos contributos intelectuais” (95,5% contra 4,5%), a “Alocação de tarefas/cargos desejáveis e procurados” (84,2% contra 15,8%), “Alocação de oportunidades de desenvolvimento de carreira” (91,9% contra 8,1%), “recrutamento e seleção para posições académicas” (81,8% contra 18,2%) e a “Atenção por parte dos elementos da gestão” (90,6% contra 9,4%). No que diz respeito às tarefas e recursos avaliados com vantagem a favor das mulheres, são também mais as mulheres que os homens a avaliar essa desvantagem, designadamente quanto à “distribuição de tarefas administrativas” (65,6% contra 34,4%) e à “distribuição de tarefas de tutoria” (64,3% contra 35,7%). Excetua-se o “acesso a círculos informais de influência” com vantagem a favor das mulheres, assim avaliado por mais homens (92,9% contra 7,1%). Verifica-se que 100% dos homens avaliam a “distribuição de espaços ou equipamentos” com vantagem a favor das mulheres e 100% das mulheres avaliam essa mesma distribuição com vantagem a favor dos homens. São também 100% dos homens quem avalia as “nomeações para trabalhos editoriais” com vantagem a favor das



mulheres. Por fim, uma percentagem igual de mulheres e homens avalia a “distribuição de serviço docente” com vantagem a favor das mulheres (Figura 172).



n= 388 (Questão de escolha múltipla)

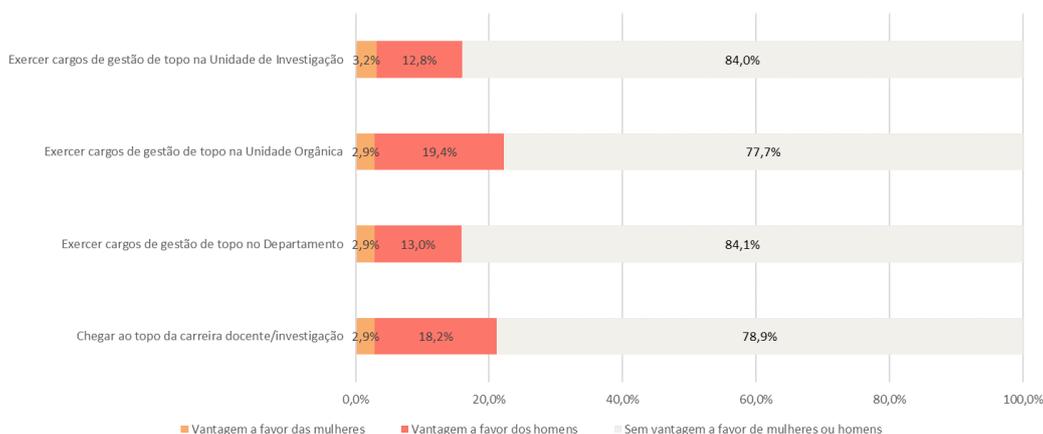
Figura 172 – Avaliação da distribuição de tarefas e recursos na Unidade Orgânica a que pertence por autoidentificação de género

5.6 Avaliação da ocupação de lugares de topo na Unidade Orgânica a que pertence

Mais de ¾ da amostra avalia a ocupação de lugares de topo na Unidade Orgânica a que pertence sem vantagem a favor de homens e mulheres. As percentagens oscilam entre um mínimo de 77,7% no que respeita a “Exercer cargos de gestão de topo na Unidade Orgânica” e, por ordem decrescente, “Exercer cargos de gestão de topo no Departamento” (84,1%), “Exercer cargos de gestão de topo na Unidade de Investigação” (84,0%) e “Chegar ao topo da carreira docente/investigação” (78,9%). No conjunto dos lugares de topo elencados, a avaliação da distribuição entre homens e mulheres com vantagem a favor dos homens recebeu maior percentagem de respostas que a avaliação com vantagem a favor das mulheres. Com vantagem a favor dos homens foi avaliado, por ordem decrescente, “Exercer cargos de gestão de topo na Unidade Orgânica” (19,4%), “Chegar ao topo da carreira docente/investigação” (18,2%), “Exercer



cargos de gestão de topo no Departamento” (13%) e, por fim, “Exercer cargos de gestão de topo na Unidade de Investigação” (12,8%). Quanto à ocupação de lugares de topo com vantagem a favor das mulheres, as percentagens são genericamente baixas, oscilando entre um máximo de 3,2% para o “Exercer cargos de gestão de topo na Unidade de Investigação” e 2,9%, *ex-aequo*, para “Chegar ao topo da carreira docente/investigação”, “Exercer cargos de gestão de topo no Departamento” e “Exercer cargos de gestão de topo na Unidade Orgânica” (Figura 173).

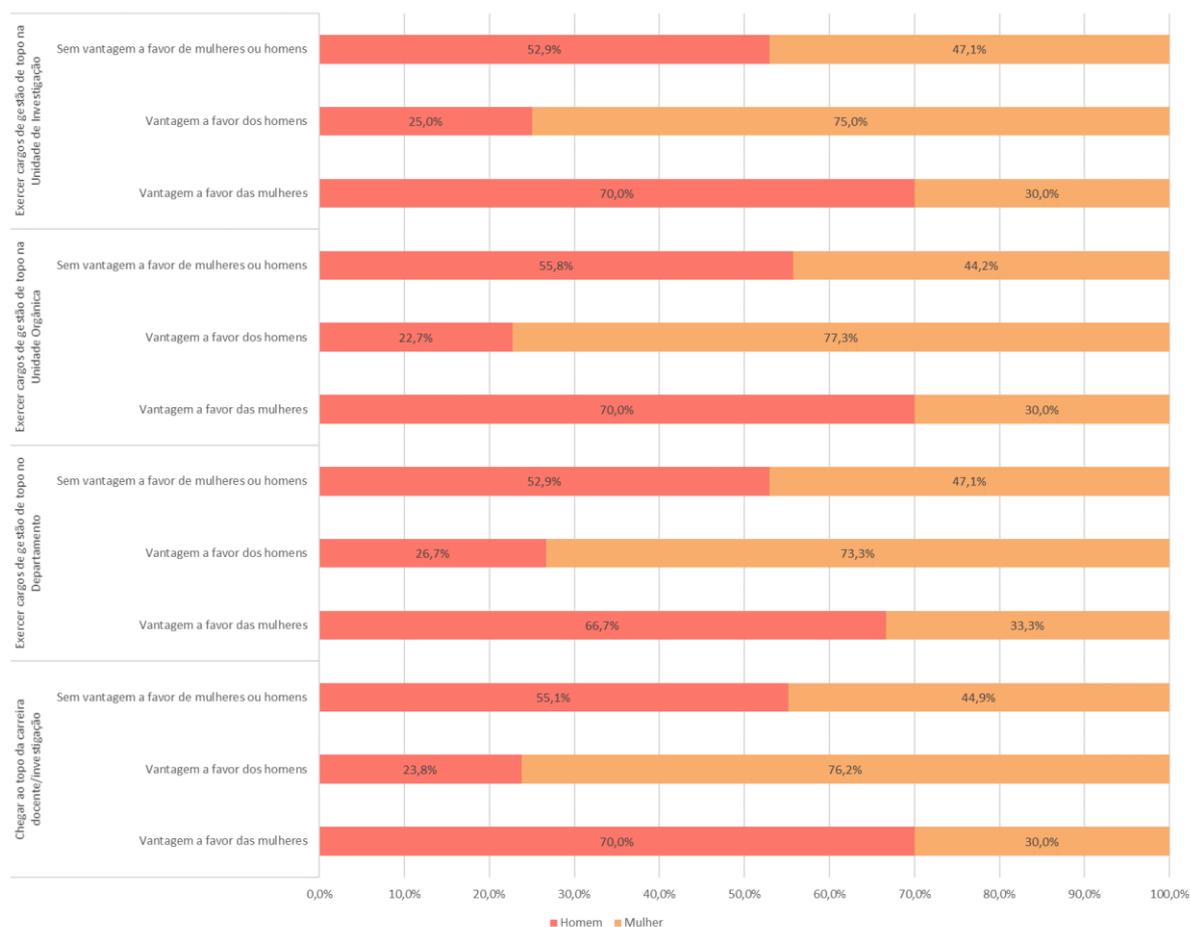


n= 388 (Questão de escolha múltipla)

Figura 173 – Avaliação da ocupação de lugares de topo na Unidade Orgânica a que pertence

A análise detalhada da avaliação da ocupação de lugares de topo com vantagem a favor das mulheres, dos homens ou sem vantagem a favor de mulheres ou homens permite concluir por uma avaliação diferenciada por parte de homens e mulheres. Por um lado, verifica-se que são mais os homens que as mulheres a avaliar a ocupação de lugares de topo com vantagem a favor das mulheres; por outro, são mais as mulheres que os homens a avaliar a ocupação desses mesmos lugares de topo com vantagem a favor dos homens. Observa-se ainda que as maiores diferenças em pontos percentuais nas avaliações feitas por homens e mulheres se registam ao nível das avaliações que assinalam vantagem a favor dos homens, designadamente, por ordem decrescente, na avaliação sobre “Exercer cargos de gestão de topo na Unidade Orgânica” (77,3% de mulheres contra 22,7% de homens), “Chegar ao topo da carreira docente/investigação” (76,2% contra 23,8%), “Exercer cargos de gestão de topo na Unidade de Investigação” (75% contra 25%) e “Exercer cargos de gestão de topo no Departamento” (73,3% contra 26,7%) (Figura 174).





n= 388 (Questão de escolha múltipla)

Figura 174 – Avaliação da ocupação de lugares de topo na Unidade Orgânica a que pertence por autoidentificação de género

Sem prejuízo das conclusões a retirar da análise detalhada às respostas que se apresentou nas páginas anteriores, a elevada taxa de resposta no inquérito por questionário, bem como a elevada taxa de resposta às questões abertas nele contidas expressam, em nosso entender, o enorme interesse que o tema despertou junto do pessoal afeto à carreira docente e de investigação na Universidade de Évora. Desenhado para apresentar realidades, desafios e oportunidades em torno do tema da igualdade de género na Universidade de Évora, o inquérito por questionário contribuiu, em definitivo, para consolidar a ideia da complexidade e multidimensionalidade da temática, que não se esgota ou circunscreve à realidade organizacional. Como deixado em comentário por uma das pessoas que participou no inquérito: “A igualdade de género tem que ser promovida em toda a sociedade e não apenas nos locais de trabalho. Se a sociedade não a implementa, as mulheres continuarão a ter sobrecarga doméstica, ser menos produtivas, menos competitivas e terão menos oportunidades na progressão de carreira. [...] é um problema cultural que se começa a corrigir dentro de cada família/casal.”



D. Análise de Grupos Focais

I. Estudar a igualdade de gênero em contexto universitário: questões, lugares e espaços

De modo transversal, os grupos focais realizados permitiram identificar um consenso relativamente generalizado em torno da relevância de discutir a temática da igualdade de gênero em contexto universitário. Os argumentos utilizados cruzam, a um mesmo tempo, embora com ênfases distintas, a universidade enquanto estrutura empregadora e gestora de recursos humanos, mas também a universidade enquanto unidade de missão nos domínios do ensino, investigação e extensão universitária e transferência de conhecimento. Subjacente a este consenso parece estar a ideia de que a universidade é um “laboratório”, isto é, um lugar até certo ponto privilegiado, dotado de recursos e competências várias, que tem a obrigação de estudar todos os temas e problemas de forma objetiva e livre de constrangimentos. Além disso, enquanto instituição aberta à comunidade, a universidade deve ser também um “guia”, isto é, “um lugar [de] onde saem respostas”, respostas essas “em diálogo com a sociedade”.

[...] eu acho que há várias importâncias em níveis diferentes, se olharmos para a universidade enquanto instituição fechada, não é? A universidade enquanto instituição, olhando para ela própria, essa discussão entra só aqui dentro em vários níveis, seja dentro das carreiras para garantirmos que há justiça e igualdade na progressão da carreira, na conciliação da vida familiar das pessoas que compõem a universidade com a sua vida profissional, na própria relação entre as pessoas que compõem essa instituição. Por outro lado, se olharmos para a universidade, não como uma instituição fechada, mas como uma instituição que deveria ser aberta à comunidade, e que deveria funcionar em vários aspetos como um laboratório, como um guia, como um... eu não diria guardião, porque não é isso, mas de um lugar onde saem respostas, não é? E respostas que devem ser elas próprias em diálogo com a sociedade, e a relevância de discutir isso, vai um ponto mais acima, que é a universidade enquanto uma estrutura que deveria ter parte da responsabilidade em participar nessa discussão e em fornecer *inputs* para essa discussão na sociedade e no mundo. [PNDNI]

[...] a universidade é um centro de exploração de novas ideias, de estar na vanguarda das correntes do pensamento e nós temos que pensar, partindo do princípio de que queremos promover a igualdade, que há pessoas que não concordam! É muito..., nas empresas é mais difícil de falar, são locais... mais difíceis de as pessoas poderem dizer o que pensam porque isso é um vínculo profissional com outra força, e, portanto, têm que ter mais cuidado. Na universidade, um sítio onde se discute, onde se debate, onde se fazem fóruns, onde se podem trazer posições completamente antagónicas... Que deve ser um sítio onde se pode ir mais fundo na discussão e isso é que torna a universidade um centro tão importante, não só, não só para este tema, para todas as áreas da sociedade. [...] como a [###]²⁴ disse, não faz sentido uma universidade fechada nesse sentido, UNIV até pelo nome, não é? U-NI-VERSO, e

²⁴ [###] foi utilizado aquando da transcrição para efeitos de anonimização de pessoas, lugares ou eventos.



nesse sentido é que eu acho que é de extrema relevância. No meu caso pessoal, quando eu falo com os meus amigos e digo que trabalho numa universidade, uma das coisas que digo é, eu adoro trabalhar numa universidade onde eu posso, se quiser saber o que avançar, uma universidade como a nossa, em várias áreas do saber [...] [PNDNI]

No conjunto dos grupos focais realizados, observou-se que o grupo organizado com dirigentes foi aquele onde a relevância de estudar a igualdade de género na universidade pareceu menos consensual e suscitou mais dúvidas. Uma das participantes apontou inclusivamente a necessidade de se encontrarem as evidências dos “problemas” em questão, identificando-os “claramente”.

[...] estamos numa universidade, portanto também seria importante pensar onde é que estão os problemas, se é que eles existem. Creio que sim. Identificá-los, claramente. Como é que podemos ultrapassar? Como é que podemos caminhar para uma sociedade melhor, para uma comunidade melhor, no respeito pelo outro, independentemente de ser homem ou ser mulher. [DIR]

Os argumentos aduzidos na discussão gerada nos grupos focais a propósito da relevância do estudo da igualdade de género na universidade trouxeram ao de cima a questão cimeira da democracia e direitos humanos, mas também a ideia da universidade como ponto de observação, lugar de questionamento e produção de conhecimento científico, lugar de educação e (trans)formação de gerações, e, por fim, a ideia da universidade como ponte para o espaço público e do público para o privado. Um argumento menos frequente, embora notado pontualmente, tem que ver com o facto de este tema ser percecionado como um tema “*vogue*”, que “está na moda”, o que justifica que seja especialmente falado no momento presente e que, tanto à escala global, como à escala nacional e local, entre na agenda das diversas instituições, inclusive universitárias.

[...] também é uma questão de política de momento, de política europeia, não é? As questões de género... até por causa das questões das instituições justas e da democracia... Portanto, creio que não podia deixar de ser abordada, não é? [PDI]

[...] porquê agora? Este grupo focal, porquê agora? Não é...? Porque é que não aconteceu há 20 anos atrás, por exemplo, não é? É muito interessante nós vermos. A [###] que trabalha também nestas áreas há tanto tempo... temos uma perspetiva já histórica, não é? De certas temáticas afins... vemos como um tema absolutamente desprezado, desprezadíssimo, não é? Sobretudo em determinadas áreas e que agora se transformou num tema *vogue*, num tema em moda, a questão da igualdade de género e, portanto, a minha interrogação, a interrogação que eu tenho é porquê agora? Porquê só agora estarmos a debater, aqui a debater este tema. [PDI]

[...] os homens não são puxados para o debate, porque eles continuam a achar que as questões de género “Ah! Isso agora é uma mania. Uma moda.” Aliás, já houve uma professora uma vez que disse que agora as questões de género era uma questão de moda. Não! Nós não podemos dizer que é uma questão de moda, porque..., quer



dizer, é importante nós falarmos das questões de género, principalmente aqui, na universidade. [EST]

A questão que conta: democracia e direitos humanos

A discussão gerada nos grupos focais permitiu identificar diversos argumentos invocados para justificar a relevância de estudar a igualdade de género na universidade. Desde logo, essa relevância justifica-se pelo facto de se tratar de uma questão de **democracia e de direitos humanos, no entendimento de que as questões que envolvem** a igualdade de género não são apenas “questões das mulheres, são questões das mulheres e dos homens”.

[...] é de grande relevância, pensar, discutir, as questões da igualdade de género no contexto da universidade e noutros vários contextos das nossas vidas. Porque é uma questão de democracia, porque a questão, como dizia a Fernanda Henriques, há uns tempos atrás, as questões da igualdade de género, não são questões das mulheres, são questões das mulheres e dos homens, porque é uma questão de democracia e é uma questão de direitos humanos. [PDI]

- [...] nós somos uma universidade pública e sendo uma universidade pública, o Estado português subscreve um conjunto de acordos internacionais, proclamações internacionais, declarações e etc. às quais nós, enquanto instituição pública, somos obrigados a olhar e obedecer [...] Neste enquadramento, este tema tem de estar na agenda de qualquer instituição de ensino superior pública, já não diria das outras, mas das públicas é automático. Está na Constituição da República Portuguesa num conjunto de direitos sobre o qual nós temos que dar provimento enquanto academia. Claro que a questão da igualdade de género não está desta forma tão explícita na constituição como estarão outros aspetos, mas está lá na declaração universal dos seres humanos ou do homem.

- Direitos Humanos é o nome oficial.

- Direitos Humanos. Portanto, a partir daí... deveremos... este tema, como outros, deverão ser pensados, discutidos na universidade. [PDI]

Também no grupo focal organizado com estudantes prevaleceu a ideia de que “o problema é de todos”, homens e mulheres.

O problema, não é nosso [dos homens] nem é vosso [das mulheres], o problema é da sociedade. O problema é de todos. Todos os homens que pensem que o problema não é deles, realmente são um bocadinho fora do tempo. O problema é de todos. E não há nenhum ser humano que seja melhor ou pior por ser homem ou por ser mulher ou outro género qualquer. Portanto, o ser humano é todo igual. Somos todos iguais. [EST]



Adicionalmente, a relevância de discutir as questões relacionadas com a igualdade de género na universidade foi também justificada pelo facto de a universidade ser uma instituição pública, ademais comprometida com a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, nomeadamente a redução das desigualdades.

Concordo plenamente com as palavras de [###]. De que isto entra nos direitos humanos e até nos objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU que a universidade assina e, portanto, vou mencionar depois umas referências desta universidade que deveriam estar completamente proibidas. [PDI]

[...] somos uma instituição que obviamente tem como objetivo reduzir as desigualdades e promover a inclusão, portanto, sendo esse um dos objetivos até porque em sintonia com os ODS agora, não é? Nada, ou seja, tudo leva à pertinência e à discussão e à reflexão sobre este tema, não é? Porque se queremos reduzir as desigualdades, queremos promover a inclusão, portanto, devemos pensar e discutir e analisar estas questões de maneira a dar a acessibilidade a todos e começar a educar, porque é esse principal objetivo da universidade, é educar. Se é educar, vamos educar, tentar educar ou permitir a reflexão da comunidade académica sobre esta questão que é cada vez mais pertinente, penso eu, na sociedade. [PNDNI]

A redução das desigualdades foi referida não apenas enquanto foco específico do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 – Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas, mas sobretudo enquanto desiderato em prol da concretização plena dos direitos fundamentais. A discussão gerada nos grupos focais enfatizou frequentemente a desigualdade de género como uma forma específica de desigualdade, a par de outras, muitas vezes votada à invisibilidade ou desvalorização, mas que ainda assim importa combater em geral, e no quotidiano das instituições em particular, tendo em vista a criação de ambientes de trabalho mais “coesos” e “eficientes” e condições de vida de maior “bem-estar”, mais “democráticas”, “éticas” e “justas”.

[...] qualquer desigualdade injustificada acarreta uma injustiça que deve naturalmente ser o mais possível eliminada. [...] nas instituições onde por via de desigualdades a injustiça prevalece, essas instituições funcionam menos bem. A coesão interna é claramente prejudicada pela existência de desigualdades, sejam elas de que de que tipo for, incluindo este tipo em particular. E é desse ponto de vista que eu acho de facto que é importante nós pensarmos a importância da igualdade numa instituição. [...] por vezes de facto existem desigualdades que só a própria pessoa consegue perceber. Muitas vezes, de facto, alguém é alvo de uma injustiça em resultado de um tratamento desigual e só mesmo, digamos, a pessoa afetada por essa desigualdade a sente e muitas vezes nem sequer a comunica. Acho que de facto, desde logo, nós deveríamos dar possibilidade de qualquer que fosse a injustiça associada a uma desigualdade, incluindo de género, deveria poder ser transmitida, digamos, aos órgãos competentes. Para que se pudesse atuar e para que as pessoas eventualmente sujeitas a essa injustiça conseguissem perceber que alguma coisa se está a fazer para combater. [PDI]



[...] princípio orientador dos valores éticos, que estão aqui subjacentes, como por exemplo, a equidade de género é promotora da igualdade. É de facto promotora da justiça e em limite do bem-estar democrático e de um bem-estar geral. Portanto, eu vejo, numa perspetiva ética, a necessidade de firmar exatamente o espaço, um espaço para debater estas questões em torno do género. Não são tão evidentes como a [###] dizia, não é? Elas não são de facto evidentes, do ponto de vista discursivo, quer depois quando passamos propriamente aos documentos. [PDI]

[...] as instituições em democracia devem ser justas. Ora, é ou não a Universidade de Évora uma instituição justa do ponto de vista do género? [PDI]

A universidade como ponto de observação, lugar de questionamento e produção de conhecimento científico

Um outro argumento aduzido para justificar a importância de estudar a igualdade de género na universidade tem que ver com o facto de esta, enquanto instituição de ensino e formação, viver desse exercício constante de reflexão, “de quem coloca questões” e “pensa sobre elas”. A universidade é uma “fonte de conhecimento” que se renova através da investigação e o conhecimento científico um instrumento que ao combater o “desconhecimento” possibilita a mudança social.

[...] efetivamente, vivo num país que reconheço como tendo certo tipo de prevalência de discursos inaceitáveis [...] E é tão preocupante porque isto vem do desconhecimento e nós [universidade] somos uma fonte de conhecimento. Nós somos geradores de conhecimento. Tem de ser pelo conhecimento, e desculpem-me os colegas que disseram os direitos humanos e tudo o resto, é pelo conhecimento. [PDI]

A importância da investigação foi um argumento especialmente desenvolvido no grupo organizado com pessoal docente e de investigação. Aí, diversas pessoas enfatizaram o modo como o tema da igualdade de género constitui uma das suas preocupações e área de interesse profissional, a partir da qual desenvolvem diversas atividades afins, quer ao nível da docência, quer ao nível da investigação fundamental, publicações e extensão universitária, nomeadamente em articulação com instituições várias da sociedade civil.

No grupo focal organizado com pessoal docente e de investigação foi também referida a importância da solidez da investigação afim e, nesse contexto, o facto de as questões de igualdade de género constituírem desde há muitos anos uma preocupação central de um grupo de pessoas afetas a diversos departamentos e unidades de investigação, cujo trabalho, reconhecido nacional e internacionalmente, coloca a Universidade de Évora como instituição de referência nesta matéria. Em concreto, foi referido o envolvimento direto de várias docentes na elaboração de guiões produzidos e editados pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, os quais constituem materiais científico-pedagógicos de grande prestígio e notoriedade, destinados à integração da igualdade de género nos *curricula* dos diferentes ciclos dos ensinos básico e secundário.



[...] há a preocupação de o núcleo..., eu diria, persistente de investigadores, sobretudo no departamento de pedagogia e investigação, do departamento de história..., de trabalharem estas questões e que já tiveram nomeadamente a produção de guiões para vários níveis de ensino reconhecidos em termos europeus com prémios. Portanto aí..., que fazem parte do *link* da União Europeia como guiões para a educação reconhecidos para, repito, os vários níveis de ensino. A nós couberam particularmente o segundo ciclo, onde foram jogadas as questões que têm a ver com a literatura, com história e precisamente com eles e elas e com a atividade física e desportiva. Portanto, isto foi de facto tudo abarcado. Havia a partir de aí, ou melhor, conjuntamente com esta iniciativa, houve sempre um grupo de investigadores que manteve contacto permanente com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, portanto, a CIG, em Lisboa. Reuniões periódicas, presenciais ou por *Skype*, até porque, e eu lembrava-se que a última iniciativa teve precisamente que ver com a questão do sexismo nas aulas. [PDI]

Em complemento, neste grupo focal surgiu também a referência à “história” do estudo das questões de género na Universidade de Évora, enfatizando um percurso mais “marginal” ao início, em que estas questões “não eram bem-vindas”, o papel simultaneamente pioneiro e proeminente de Fernanda Henriques nessa matéria, mas também que “de há muito” que estas questões são abordadas do ponto de vista da investigação, inclusivamente em parcerias interuniversitárias.

[...] de facto, houve momentos nesta universidade e a [###] sabe disso muito bem, em que as questões de género não eram bem-vindas. Mas esta casa fez uma história. Uma história com uma pessoa, que já não aqui não está, que foi a Fernanda Henriques. Que introduziu pela primeira vez, até o mestrado em questões de género, não é? A lição de agregação dela foi sobre filosofia e género. [...] Mas também convém fazer a justiça institucional, que é não esquecer que de há muito que estas questões foram abordadas e provavelmente nem eram muito acolhidas. Eu creio que a [###] poderia perfeitamente dar testemunho do que foi o caminho aqui feito e feito não só nesta universidade, mas com outras universidades, como a Universidade Nova, não é? Havia aqui uma espécie de parceria e, portanto, as coisas foram sempre muito marginais e pareciam coisas de mulheres, não é? E não se tratava, pelo menos para mim, nunca se tratou de uma questão de mulheres, mas tinha este enquadramento muito mais humanista, muito mais preocupado com a própria humanidade e até com esse bem-estar na leitura aristotélica do que é viver em conjunto, pronto. [PDI]

A universidade como lugar de educação e (trans)formação de gerações

A importância de tratar as questões da igualdade de género na universidade foi também justificada pelo reconhecimento do papel e responsabilidade desta enquanto agente de formação e, desse ponto de vista, lugar de transformação das novas gerações através da quebra de “mitos” e “barreiras”.

A universidade promove a educação e a formação de pessoas, portanto, logo aí deve ser um exemplo de todas as questões da sociedade e da atualidade, portanto, ser



um exemplo de quem reflete e de quem coloca estas questões e pensa sobre elas e toma determinadas atitudes. [PNDNI]

[...]a universidade tem um centro de formação. Tem como objetivo também quebrar alguns destes mitos e destas barreiras e de formar pessoas que estejam atentas e ganhem ferramentas para chamar os outros à atenção. [EST]

A universidade como ponte para o espaço público e do público para o privado

No grupo focal organizado com estudantes, o argumento avançado para justificar a relevância de estudar o tema da igualdade de género na universidade desenvolveu-se em torno da ideia de como debater este tema na universidade. Usando os instrumentos do conhecimento e da crítica científica, a universidade pode – e deve – constituir formas de chegar “à sociedade no geral” e, em última instância, contribuir para uma maior igualdade entre homens e mulheres.

[...] claro que é importante nós debatermos isto na universidade e se calhar da universidade podia ser um meio de chegarmos à sociedade no geral. [...] não basta a universidade decidir discutir as questões de género. É preciso que a universidade passe para a sociedade, que é importante promovermos uma maior igualdade de género, para que homens e mulheres possam fazer sucesso a par. Ou seja, em não haver esta discrepância entre uns e outros. Porque o importante é todos podermos mostrar que temos oportunidades para termos sucesso e por isso é que é importante. É haver uma maior igualdade de oportunidades. [EST]

Envolver “todas as pessoas da universidade” no debate em torno da igualdade de género foi apontado como fundamental numa discussão que precisa “passar lá para fora”, entrar no “espaço privado de cada um de nós e das outras pessoas” e, assim, “conseguir” a mudança.

Acho que todas as pessoas da universidade devem ser envolvidas e isso deve passar lá para fora, para que também na sociedade começarmos todos a debater mais e principalmente no espaço privado. Porque se isto não chegar ao espaço privado de cada um de nós e das outras pessoas, não vamos conseguir nada. Porque, lá está, isto está muito para além da universidade, é uma questão social. [EST]

Nos grupos focais organizados com pessoal docente e de investigação e pessoal não afeto à carreira docente ou investigação avançaram-se pistas sobre a perceção de “fechamento” e “conservadorismo” que atravessa a região Alentejo, a cidade de Évora e a própria universidade, pistas essas que adensam a importância de usar o conhecimento científico para “passar para fora” e sensibilizar “por dentro”.

Estando a Universidade de Évora em Évora [risos], que é uma região tão..., de grosso modo, tão fechada em si mesmo, tão afastada de... vá... digamos..., eu iria dizer da periferia, mas de onde se passa, onde as coisas chegam primeiro. É também muito conservadora. Eu acho que é de extrema importância discutir isto aqui no contexto daquilo que já foi dito, mas no contexto de... tentar... com o objetivo de tentar libertar este conservadorismo tão presente aqui, pelo menos esse é o meu pensamento relativo a isso. [PNDNI]



A base da universidade é o conhecimento e temos que combater a idade das trevas [risos] que aí está fora em relação a este tipo de assuntos. Este é o contexto que eu acho importante nas universidades, sobretudo uma universidade do interior que tem uma prevalência muito forte do meio rural mesmo nos seus ensinos e onde há muita veiculação do meio rural para as atitudes intra académicas. [PDI]

II. (In)Visibilidades de género na universidade

A discussão gerada nos grupos focais foi norteadada pela interpelação direta a pensar, primeiro, quais as dimensões da vida académica onde o tema da igualdade de género surge como especialmente importante ou visível e, em segundo lugar, outras questões igualmente importantes, embora mais invisíveis, subtis ou latentes, por exemplo as que têm que ver com o ambiente vivido e/ou percecionado com o clima organizacional ou com as relações de poder nos vários domínios que atravessam as instituições de ensino superior em geral, e a Universidade de Évora em particular.

A interpelação sequencial foi particularmente interessante na dinamização dos grupos focais por dois aspetos principais. Por um lado, porque permitiu observar que num primeiro momento as reações foram bastante mais espontâneas, numerosas e enumerativas; enquanto num segundo momento as reações foram aparentemente mais refletidas e menos numerosas, embora mais descritivas. De algum modo, foi como se reconhecer tal invisibilidade obrigasse a uma descrição minuciosa que permitisse desvelar a opacidade de uma aparente normalidade. Por outro lado, instigar diretamente à enunciação das (in)visibilidades em torno da igualdade/desigualdade de género na academia permitiu a expansão do tema para aspetos não contemplados à partida, muitas vezes narrados a partir de histórias experienciadas na primeira pessoa ou testemunhadas de muito perto por quem as conta e que ficam fora da história institucional e da materialidade formal não constam de documentos oficiais, atas ou regulamentos. Justamente, como referiu uma das participantes no grupo focal organizado com pessoal docente e de investigação, “estas questões ligadas com a desigualdade de género, elas são mais visíveis nos interstícios do quotidiano do que propriamente nas retóricas e nos documentos concretos.” [PDI].

No conjunto, as questões levantadas a partir da interpelação a pensar as (in)visibilidades de género na academia foram organizadas tematicamente sob três perspetivas. À superfície, a igualdade de género é por vezes referida como um “não problema”. Isto acontece tanto no plano científico, pela afirmação da universidade enquanto lugar de igualdade, abertura e não discriminação; no plano formal, pela conformidade legal a que está obrigada no quadro da administração pública; e, finalmente, no plano estatístico, onde em vários sectores os números parecem estar “ao contrário”, desde logo pela ocupação, à data, do órgão superior de governo e de representação externa da instituição por uma mulher Reitora.

Em profundidade, todavia, o género manifesta-se como variável importante no quotidiano institucional através do latente e do não-dito. A enunciação de tais evidências começa justamente pelo reconhecimento de que “alguma coisa se passa”. “Coisas” que existem e que nem sempre conseguimos – ou queremos – ver constituem os indícios de que o género atravessa, embora de forma muitas vezes impercetível, o quotidiano da universidade, assim como as representações e as práticas das pessoas que o compõem. A este propósito, dois exemplos emergiram nas intervenções como especialmente significativos. O primeiro foi suscitado por associação direta à sala 242 do Colégio do Espírito Santo, precisamente a sala que acolheu a realização dos grupos focais e que



acomoda o conjunto de retratos que compõem a galeria de antigos Reitores da Universidade de Évora. A somar à mensagem veiculada pelos retratos que (não) falam, foi também apontada a ausência do género na estratégia institucional. Neste caso, o exemplo concreto remete para a não adoção de uma linguagem inclusiva nos documentos institucionais, facto que permite questionar o real compromisso da universidade com esta matéria e o modo como se comunica interna e externamente tal compromisso. Por fim, ainda em profundidade, espaço para refletir sobre a persistência do género que atravessa tanto a cultura institucional, como a sociedade em geral.

Em corte transversal, foram oito os temas e problemas relacionados com a igualdade de género identificados nos grupos focais: a repartição (des)igual da comunidade académica por sexo nas diferentes áreas científicas, serviços e funções; a pirâmide organizacional, possibilidades e constrangimentos à meritocracia; liderança, governança e tomada de decisão; ensino, investigação e transferência de conhecimento; conciliação entre as dimensões da vida pessoal: trabalho, família e estudo; sociedade, cultura e socialização para o género; clima organizacional, mudança e as marcas que demarcam; e, por último, discriminação, violência e assédio.

À superfície, um não problema

No plano científico, a universidade como lugar de igualdade, abertura e não discriminação

No grupo focal organizado com pessoal docente e de investigação foram frequentes as referências ao facto de o ambiente académico, em geral, não constituir um “ambiente de desigualdade”, antes “aberto” e de “não discriminação”.

[...] o ambiente académico em geral, não é um ambiente de desigualdade. Eu acho que todos, mais ou menos, estamos de acordo com isto. [PDI]

[...] o ambiente universitário, parece-me que é um ambiente bastante aberto. [PDI]

Nunca senti que não houvesse igualdade de género na universidade. [PDI]

Falando na primeira pessoa e recorrendo a exemplos da biografia profissional, foram várias as intervenções que sublinharam esta perceção, estendendo-a, inclusivamente, à Universidade de Évora, onde afirmam não ter nunca “sentido” tal discriminação por comparação a outras instituições.

Eu habituei-me, talvez porque... pertenci ao conselho científico muito nova..., habituei-me a ver no conselho científico caras femininas, eu era professora auxiliar, como ainda sou hoje, mas havia pessoas com cargos elevados dentro da carreira universitária. E eram senhoras. Eu nunca me senti discriminada pelo facto de ser uma rapariga, sinceramente, não senti. É possível que haja noutros lados pormenores em que se verifica e é possível que tenha havido pessoas que sentem isso. Eu pessoalmente calhei a escolher uma especialidade em que eram só rapazes,



a única rapariga era eu, e não tive qualquer problema com isso, até pelo contrário, trabalhar sempre com rapazes [impercetível] nunca houve qualquer tipo de problema, nunca fui discriminada e por esse facto também não. [PDI]

Eu não sinto, como digo, e vou reforçar novamente, nunca senti pessoalmente uma desigualdade de género, se calhar outras, mas a desigualdade de género não na Universidade de Évora. Nem não senti também em relação aos meus alunos ou em relação aos meus colegas. [PDI]

[...] quando vi pensei igualdade de género e Évora, também não tive nada... muita sensação que fosse uma coisa que acontecesse com grande... eu não senti, eu pus-me a pensar até o que eu poderia dizer sobre o assunto e achava que não tinha nada para dizer. Eu trabalhei em outros sítios antes e posso dizer que a desigualdade de género era tal um facto que tenho sempre esta imagem que é alguém olhar para mim e dizer assim 'Ó [###], mas ele é homem' ou 'Mas não sabe de quem ele é filho? Ele é o não sei quantos e dizer o apelido' e eu a pensar 'e isso dá-lhe o quê? Por isso, o que eu quero dizer, eu não sinto na Universidade de Évora. [PDI]

No plano formal, conformidade legal no quadro da administração pública

Outra das razões invocadas para a não identificação de situações de desigualdade de género em contexto universitário tem que ver com o facto de, enquanto instituição pública, a universidade estar enformada por um quadro normativo que obriga ao tratamento igualitário de mulheres e homens. Este argumento foi apontado de forma particular no grupo focal realizado com pessoal dirigente e exemplificado com situações específicas relativas ao acesso às carreiras, avaliação de desempenho e progressão.

[...] tanto no caso da universidade como da administração pública, penso que não haja assim um grande problema de igualdade de género. O acesso às carreiras é aberto em partes iguais, tanto a homens como a mulheres. Tem as mesmas regras de acesso. As mesmas regras de progressão de carreira, pronto, se os avaliadores forem corretos e aplicarem as regras do SIADAP em vigor, segundo a minha perceção, não fazem distinção se a pessoa que estão a avaliar é do sexo masculino ou do sexo feminino. Penso não ser a área da sociedade em que este problema seja mais visível. [DIR]

[...] eu acho que em relação a todos estes pontos na universidade não há, acho, a questão de haver algum tipo de distinção que seja feita. Seja em termos de oportunidades, em termos de avaliação, formal ou não, do desempenho do trabalhador. [DIR]



[...] acho que não há na universidade um problema de género, não é? Quer dizer, na função pública em geral, mas em particular na universidade esse problema formalmente não existe, quer na avaliação, nas oportunidades, etc. [DIR]

[...] este tema... para a universidade, não será, provavelmente, o local onde tem uma relevância maior. Eu creio que já há, do ponto de vista, por exemplo, dos estudantes e mesmo da relação aqui dentro entre nós na universidade, há alguns aspetos que já estão adquiridos e, portanto, creio que, na universidade, não é o exemplo de onde possa haver mais problemas relativamente à igualdade de género. [DIR]

No plano estatístico, os números “ao contrário”

Por fim, para algumas pessoas, parece vingar uma certa ideia de que existe um problema relativo à igualdade de género quando – e apenas quando – existe pouca representação numérica das mulheres em determinados sectores ou posições e que, tal não se verificando, então não existe qualquer problema que mereça atenção especial. Reportando-se aos órgãos de governo e distribuição dos lugares de poder, uma das participantes no grupo focal organizado com pessoal afeto à carreira docente e de investigação referiu que as mulheres estarão “bem posicionadas” na Universidade de Évora. Acrescentou que esta instituição é atualmente “antítese da maior parte das universidades” pelo facto de ter uma mulher Reitora e duas diretoras de unidades orgânicas, situação adjetivada como não “normal”, já que “normalmente são tarefas realizadas por homens”.

Porque penso isto, acho que até temos uma universidade que é um bocadinho antítese da maior parte das universidades. Temos uma reitora. Nas unidades orgânicas temos duas diretoras, que não é normal, normalmente são tarefas realizadas por homens. Portanto, parece-me que até temos um caso em que as mulheres estão, enfim, estão bem posicionadas nesse sentido. [PDI]

Ainda neste domínio, outro docente apontou como exemplo a direção de departamento, que “durante quase dez anos foi sempre liderado por mulheres”, situação essa vista como “banalíssima”.

O meu departamento, sendo um departamento, por acaso já tive a fazer contas, de facto somos mais homens que mulheres, mas durante quase dez anos foi sempre liderado por mulheres e garanto-vos, foi uma coisa perfeitamente, eu vou-lhe chamar aqui uma expressão muito forte, banalíssima. Para nós essa não foi questão. [PDI]

Entre o pessoal dirigente, a contabilização dos números e a constatação da distribuição “desequilibrada” nos cargos de direção, “maioritariamente feminina”, parece reforçar a convicção de um não problema ou, principalmente, de um problema “ao contrário”. Um dos testemunhos que ajuda a clarificar esta ideia vem pela experiência de um diretor de serviços que relata como muitas vezes em reuniões se vê na circunstância de ser “o único homem” entre mulheres.



[...] nos dirigentes a proporção é muito desequilibrada e maioritariamente feminina. [...] Eu já sou dirigente há muitos anos, tenho observado isso ao longo dos anos. E chego a estar em muitas reuniões que sou o único homem. Reuniões a vários níveis, seja na reitoria, aliás, a reitoria, se formos ver, neste momento até é equilibrado em termos de vice-reitores. Mas como a maior parte das reuniões são mais com as senhoras vices, acabo por estar em muitas reuniões... [...] sou o único homem no [###]. Isso passa-se em muitos contextos. Para mim não é mau, pelo contrário, não é? [risos dos participantes]. Mas eu às vezes acho curioso que são as próprias senhoras que dizem, que valorizam a minha opinião porque sou o único homem que estou no contexto, não sei se é bom se é mau. [DIR]

Neste mesmo grupo focal, um dos participantes apresentou dados detalhados relativos ao balanço social da Universidade de Évora de 2020. As situações de maioria numérica das mulheres no total, entre os cargos dirigentes e nas carreiras técnicas superiores e o relativo equilíbrio entre os sexos ao nível do corpo docente reforçam, neste caso, a ideia “de que esta relevância de estudar a igualdade de género funciona quase como um bocadinho ao contrário”.

[...] no total dos trabalhadores da universidade, 53,8% são mulheres e 46,2% são homens. Sendo que nos dirigentes 63,9% são mulheres. O único grupo onde os homens são maioritários é no corpo docente com 57,1%. [...] Verifica-se, por exemplo, nos técnicos superiores, a proporção é de 72% mulheres para 28% homens. As pessoas que entraram nos últimos cinco anos, essa proporção já é de 43/56. Parece que está a haver uma redução. Mas, no corpo docente, a proporção é exatamente igual. Portanto, dá ideia que não se está, essa proporção não se está a alterar. E, portanto, aqui na universidade até dá ideia de que esta relevância de estudar a igualdade de género funciona quase como um bocadinho ao contrário, não é? Porque nós na verdade até temos mais mulheres do que homens. [DIR]

Curiosamente, este participante não deixou de “reparar” como a sessão de grupo focal organizada com pessoal dirigente não refletia, afinal, a proporção real antes observada.

Mas também estava a reparar... aqui a sessão não está representada na proporção das dirigentes femininas. [DIR]

Em profundidade, o latente e o não-dito

“Coisas” que existem e que nem sempre conseguimos – ou queremos – ver

Principalmente nas sessões organizadas com pessoal afeto à carreira docente e de investigação e dirigentes, a discussão gerada muitas vezes levou ao reconhecimento de que existem efetivamente situações de desigualdade na academia que derivam do género, mas que, paralelamente, existe um conjunto de mecanismos subtis que funcionam como palas que não deixam ver essas situações ou, pelo menos, não as deixam ver durante algum tempo e por algumas pessoas.

[...] eu vinha de [###, capital europeia], num mundo onde estas coisas aparentemente..., se estás na capital, não existem. Mas quando se vem aqui ao



interior, vês que existem e começas a reconhecer aqui o que acontecia em [###], vês que em [###] ainda existia e era eu que não queria ver. [PDI]

Várias intervenções, em diversas sessões e em momentos distintos da realização dos grupos focais, aludiram ao facto de que, por detrás ou para além da igualdade formal, persistem expressões várias de desigualdade de género na academia. O reconhecimento deste desfasamento chega-nos de forma variada, mas quase sempre indiretamente, seja pelo “engraçado” que suscita a observação de que a maior parte dos reitores são homens, seja pela constatação de que “alguma coisa se passa, não talvez formal, mas todo o contexto à volta” e que ajuda a explicar que no topo da carreira tenhamos mais professores catedráticos que professoras catedráticas quando “formalmente não há nenhum problema no acesso e na progressão das carreiras”.

[...] há uma lei, mas há as práticas, e a lei é uma coisa e as práticas são outras. As práticas... tendencialmente continuam a ser ‘os reitores’, são a maior parte dos homens, os não sei quê são a maior parte dos homens, por isso, há aqui um conjunto de questões, não só a nível micro da universidade, mas a um nível macro, e que é muito engraçado, por acaso... [PDI]

[...] em termos formais, acho que não há na universidade um problema de género, não é? Quer dizer, na função pública em geral, mas em particular na universidade esse problema formalmente não existe, quer na avaliação, nas oportunidades, etc. Agora falando mais especificamente, eu percebo esse problema noutras carreiras. Na carreira de docente e de investigação, eu acho que hoje é um dado adquirido de que deve haver igualdade de género e que no tratamento dos filhos e dos pais será igual. Não sei se na prática isso acontece. Tenho dúvidas que aconteça mesmo em pessoas com mais escolaridade. Embora, as mulheres não vão dizer isso, porque socialmente está adquirido. Mas depois na prática, provavelmente, ainda acontece e acontece muito. De facto, muitas vezes temos, em termos de estudantes, as alunas são melhores ou é frequente isso acontecer. Mas depois, por exemplo, no caso da carreira de docente e investigação, há provavelmente alguma fase em que os homens se dedicam mais, de facto, à investigação e as mulheres menos. Formalmente não há nenhum problema no acesso e na progressão das carreiras, mas na verdade, eu creio que isso é verdade em geral no topo. Sei lá! Se a gente for ver, por acaso não fiz esse trabalho de casa, podia ter feito. Mas provavelmente fizeram. Mas no topo das carreiras, os professores catedráticos, etc., a percentagem de homens é muito maior do que no resto da carreira, não é? E provavelmente, ao princípio elas provavelmente até vinham com melhores notas e, portanto, alguma coisa se passa, não talvez formal, mas todo o contexto à volta. [DIR]

É uma percepção semelhante a esta ideia de que “alguma coisa se passa” que parece instigar a curiosidade científica de uma participante no grupo focal organizado com pessoal afeto à carreira docente e de investigação. Observa que “nós temos igualdade de oportunidades teoricamente”, mas, na prática, muitas mulheres “deixam cair” a possibilidade de disputar um lugar de topo, pelo que “seria importante perceber o que nos acontece quando chega essa fase” e “porque é que vamos tão bem até determinado ponto e depois de repente temos uma fasquia de homens”.



[...] às vezes, quando chegamos [as mulheres] a disputar os lugares de topo, por algum motivo deixamos cair. Acho que, como digo, sem qualquer tipo de formação para isto, seria importante perceber o que nos acontece quando chega essa fase, porque é que vamos tão bem até determinado ponto e depois de repente temos uma fasquia de homens. Enquanto numa empresa pode acontecer de facto que haja uma posição sexista e, portanto, os homens formam ali um estanque e a mulher não passa. No caso da universidade, logicamente isso não acontece, e aqui é que eu digo, eu acho que a igualdade existe, isto no sentido em que nós temos igualdade de oportunidades teoricamente, mas na prática [...] [PDI]

A sala 242 e os retratos que (não) falam

O espaço físico de realização dos grupos focais – a sala 242 do Colégio do Espírito Santo – acolhe nas suas paredes a galeria dos retratos dos antigos reitores e reitora da Universidade de Évora: Professor Ário Lobo de Azevedo (1.º Reitor da Universidade de Évora, 1973-1987), Professor António Gonçalves dos Santos Júnior (1.º Reitor eleito da Universidade de Évora, 1987-1994), Professor Jorge Quina Ribeiro de Araújo (1994-2002 e 2006-2010), Professor Manuel Ferreira Patrício (2002-2006), Professor Carlos Alberto dos Santos Braumann (2010-2014) e a atual reitora, Professora Ana Costa Freitas (2014-2022). A observação desta sala, que encontra congéneres em diversas instituições de ensino superior um pouco por todo o mundo, foi muitas vezes o motivo que despoletou nos grupos focais a identificação de um problema de género que vai para além do aparente.

A constatação, ao nível da gestão universitária, da diferença entre o número de mandatos ocupados por homens e por mulheres na reitoria, visível no número de homens retratados (5) e apenas uma mulher retratada, como também na ocupação de cátedras, no caso da carreira docente, é apontada como “sinal de alguma coisa” que é necessário “discutir”, e de “alguma razão” que importa compreender.

Temos uma reitora e não sei quantos homens aqui [refere-se aos quadros da sala onde decorre a realização do grupo focal]. Isto é sinal de alguma coisa, será que a promoção, por exemplo de uma reitora, significou um passo realmente em frente? [PDI]

A gente está numa universidade que é uma das poucas universidades portuguesas que tem uma reitora mulher. Se a gente olhar aqui nesta sala [refere-se aos quadros da sala onde decorre a realização do grupo focal] ela é uma, num quadro. E só olhando esse quadro, a gente inclusive vê a pintura dela, como a própria forma como ela é pintada, é diferente dos outros reitores. Como ela está pintada num fundo claro. Como a moldura dela é mais clara. Como a expressão facial dela é diferente de outros reitores. Mas tudo bem, isso aí, é uma narrativa que nós podemos discutir. [EST]

[...] se nós olharmos um pouco para o topo das carreiras docentes, ainda há uma diferença considerável entre homens e mulheres. E, portanto, isso provavelmente, mostra que existem ainda alguns problemas relativamente à igualdade de género, que às vezes se calhar não são tão visíveis quanto isso, porque, pelo menos da minha



experiência aqui, na experiência diária, eu não sinto. Também sou homem, não é? Mas eu não sinto essa diferença, não é? Não sinto isso. Mas de facto quando a gente vê, quer as posições de topo em geral na universidade portuguesa, mas também na nossa, vê-se de facto que há uma diferença ainda acentuada e isso tem que ter alguma razão. [PDI]

O género ausente da estratégia e da linguagem institucional

A somar à mensagem veiculada pelos retratos que (não) falam, a ausência do tema da igualdade de género na estratégia institucional foi também apontada na discussão gerada nos grupos focais.

[...] é uma questão fundamental, ela está muito em pauta. No entanto, por exemplo, eu estou na Universidade de Évora desde 2017 e ela não esteve presente em debate na universidade, seja no campo das disciplinas, nas aulas, desde até então. Houve uma iniciativa que partiu dos alunos, no ano passado, mas eu não vi movimentos institucionais presentes, assim, efetivamente desde então na universidade. Então, embora eu entenda que seja uma necessidade e um tema de discussão premente, não senti ele ainda como uma questão que fizesse parte do *corpus* da universidade. [EST]

No conjunto, o exemplo concreto mais explorado neste domínio remete para a não adoção de linguagem sensível ao género nos documentos institucionais, facto que permite questionar o real compromisso da universidade com esta matéria e o modo como se comunica interna e externamente tal compromisso. O confronto com uma linguagem não inclusiva nos estatutos da Universidade de Évora, nos regulamentos e em diversos documentos relacionados com o quotidiano da prática docente, investigativa e administrativa foi várias vezes apontado como um sinal importante. É sobretudo entre o pessoal afeto à carreira docente e de investigação que a evidência da não adoção institucional de linguagem sensível ao género para marcar devidamente as categorias e funções é mais frequentemente citada, nomeadamente para distinguir “os alunos” e “as alunas”, “o professor” e “a professora”, “o reitor” ou “a reitora”, “o orientador” e “a orientadora” ou “o professor” e “a professora”.

[...] a questão da linguagem, a utilização absurda, desculpem-me o termo, de linguagem não inclusiva. De um masculino universal que é recorrente nesta universidade, de uma forma... [suspiro]. Desculpem-me, eu sinto-me discriminada e isto é a vivência pessoal, mas que não é apenas pessoal, é também... que tem que ver com a investigação. Eu dou-vos como exemplo uma coisa. Não me digam que é a língua portuguesa que é muito complicada, não tem nada a ver com isso, tem de ver com opções, opções que são de natureza política que são de natureza social. Basta pensarmos! Qual é o e-mail dos estudantes e das estudantes? Número, arroba, alunos. Alunos, não, alunos e alunas. Então vamos substituir, vamos pôr estudantes. Era extremamente simples, era a coisa mais simples do mundo. A mesma coisa para professor ou professora, se calhar podemos utilizar um termo mais inclusivo que é docentes, não é? E isto é recorrente, não é? Eu tenho uma reitora e escrevo para o gabinete do reitor. Não existe, não é? Deveria existir, não é? Nomeadamente porque isto são pequenas coisas que de facto mostram até à exaustão este fator



discriminatório permanente de invisibilidade, e é esta questão que eu acho que é importante. [PDI]

É uma evidência quando na documentação, por exemplo, que nós recebemos todos os dias, aparece só orientador e não orientadora, professor e não professora, portanto, todas essas situações para as quais muitas vezes já foram tomadas, não só observações, mas já foram ditas várias vezes que seria muito bom que os documentos contemplassem os dois modos, não é? Portanto, se eu não aparecesse, ou outra colega minha aparecesse como professor quando é uma professora. A mim parece-me uma evidência falar-se deste tema. [PDI]

O género que atravessa a cultura institucional, como a sociedade em geral

Ao mesmo tempo que a discussão nos grupos focais permitiu identificar a ausência do género na estratégia e linguagem institucional, permitiu também reconhecer que muitas das questões apontadas não são exclusivas do contexto universitário, mas “mais amplas” e “mais complexas”, “uma questão da sociedade” que aí se “reproduz”.

[...] as desigualdades são uma coisa muito maior, muito mais interessante estudar outras, mas a do género... é uma questão muito mais ampla, muito mais complexa, que obviamente depois se manifesta nas universidades em coisas, como por exemplo, aquela que eu dizia da psicologia ter quase sempre... agora eu não sinto, como membro da universidade, que a universidade em si tenha essas práticas, o problema é que há a reprodução das práticas nacionais, dos hábitos, dos costumes, dos papéis tradicionais depois também neste contexto, me parece. [PDI]

Um dos participantes no grupo focal com dirigentes exemplificou esta questão precisamente com uma observação em torno do reduzido número de raparigas a frequentar o curso de engenharia informática e de como a explicação não pode ser dissociada dos gostos e práticas distintas que desde a infância separam rapazes e raparigas.

[...] não é um problema da Universidade de Évora. É uma questão da sociedade. De facto, eu não sei se isto está melhor, porque eu vejo o curso de engenharia informática aqui da universidade, eu acho que até não sei se não há menos raparigas agora do que há uns anos atrás. Não sei se a evolução... é uma perceção, não tenho os números. [...] Mas isso é uma coisa que se mantém e não tem a ver com igualdade formal, tem a ver com outras questões sociais que se mantêm ou maior apetência... Não sei se é os miúdos que acham que gostam mais de jogar aos jogos de computador e por isso vão para informática. Não sei se é daí. Mas a verdade é que isso se mantém. [DIR]

No grupo focal realizado com estudantes, uma participante recordou como “as questões de género partem muito antes da universidade” e que a explicação para a compreensão passa por olhar ao modo como as pessoas são socializadas desde muito novas para o género.



Porque as questões de género partem muito antes da universidade. Por exemplo, a própria forma como nós somos criados leva a todas estas questões de género, a estas desigualdades que ainda hoje existem entre homens e mulheres. Porque como dizem alguns autores, nós não nascemos mulheres, nós tornamo-nos mulheres. Tal como com os homens, é a mesma coisa. À volta do género há sempre toda uma construção de papéis, ou seja, nós pensamos sempre a mulher como um ser mais frágil. O homem é sempre um ser mais forte. A mulher e o homem são direcionados para cursos diferentes. Ou seja, a mulher é vista como uma cuidadora, então vai para enfermeira, professora, educadora, ciências humanas, ciências sociais. [...] tudo isto faz com que, por exemplo, enquanto os homens são incentivados a ir para engenharia, matemática, áreas com maior status, claro. Nós, mulheres, não! Somos incentivadas a ir mais para as humanidades ou para papéis de cuidado. Tudo isto são construções que as pessoas fazem. As pessoas criam-nos desta forma. Para nós sermos delicadas, sensíveis. [EST]

[...] é muito relevante pensar ou discutir sobre assuntos de género, igualdade de género, na universidade. Tal como a [###] dizia, não é? É importante, não só discutir na universidade. Isso vem da base. Nós somos moldados e criados dessa forma. Deixa transladar um pouco o problema, ou este assunto para a África. Porque eu sou moçambicano, então... [risos] esses problemas existem em todo o sítio. Nós culturalmente, somos também criados dessa forma, não é? E encaixamos que o homem tem que ser o mais rígido possível e a mulher a mais frágil [impercetível]. [EST]

No grupo focal organizado com pessoal não afeto às carreiras de docência e investigação um participante clarificou como os valores de cada pessoa têm repercussões em contexto de trabalho e como isso, ao final, tem um efeito sobre a cultura organizacional no processo de (não) acolhimento de pessoas. O exemplo explorado desenrola-se em torno das atitudes perante as pessoas autoidentificadas como LGBT.

[...] um funcionário, que me disse diretamente "Ah! Eu não falo com aquela pessoa, agora vem para aqui vestido de Barbie, não tolero estas coisas". Mas todos os outros colegas, funcionários, estavam a gozar com ele por ser tão quadrado, portanto, senti que havia um contrabalanço. Portanto, ele estava num canto do espectro da não tolerância e todos os outros estavam a dizer "Mas tens que [impercetível] quer dizer, a sociedade à tua volta é assim agora". E ele dizia "Ah! E estas modernices e não sei quê". [PNDNI]



Em corte transversal, temas e problemas

1. Áreas científicas, serviços e funções: uma universidade (des)igual?

Entrada de mulheres em esferas tradicionalmente masculinas e a persistência de segregação sexual nos serviços e funções

De modo transversal aos grupos focais realizados identificou-se uma certa “evolução” que faz com que áreas tradicionalmente menos ocupadas por mulheres o sejam neste momento. A este propósito, foi dado o exemplo das carreiras de engenharia, onde experiências recentes de contratação na Universidade de Évora parecem ser o sinal de tal “evolução”.

[...] o problema de certas carreiras só atraírem ou pessoas do sexo masculino ou do sexo feminino. Mas, até aí, já se vai notando uma evolução [...] até a área da informática já teve pela primeira vez uma pessoa do sexo feminino a entrar num concurso. [DIR]

Apesar da evolução notada, o grupo focal organizado com dirigentes permitiu concluir sobre a persistência de uma distribuição desigual por sexo em determinados serviços e funções. Estes serviços são, por exemplo, a biblioteca, “um contexto algo específico [...] são 85% mulheres”, a cozinha, onde “não há homens”, isto é, “só temos um cozinheiro” e outros, “por exemplo de informática, em que são homens”. A este propósito foi enfatizado o facto de em 2021 ter sido contratada, em muitos anos, uma engenheira informática.

[...] entrou este ano civil a primeira engenheira, por um concurso, para os serviços de informática, desde que me lembro. Pronto, temos algumas senhoras nos serviços de informática, mas com relação a engenharia temos uma só, desde sempre. Mas que ao longo dos tempos entraram algumas pessoas, às vezes até por mudança de serviços, mas nunca para exercer funções... digamos, de especialista de informática, digamos assim. E este ano, pela primeira vez. E nos concursos, desde que me lembro que abrimos concursos na universidade para informática, foi a primeira vez que entrou uma engenheira de formação. E de facto, eu acho que isso é muito importante, até para o equilíbrio no próprio serviço. Vi com muito bons olhos que isso tivesse acontecido, porque efetivamente nós entramos nos nossos gabinetes e são só homens, efetivamente. E onde há algumas senhoras, efetivamente, nalgum trabalho não tão qualificado do ponto de vista técnico, o trabalho que é mais administrativo até do que propriamente técnico. Como disse, de facto, no nosso contexto em particular, pronto, não estamos a falar de um serviço tão administrativo e isso verifica-se muito ainda. [DIR]

O destaque dado à contratação de uma engenheira informática em muitos anos não vem senão reforçar a segregação horizontal a que os serviços de informática em particular, e a área da engenharia informática em geral, está votada. Isto mesmo foi reconhecido pelo dirigente quando interveio dando conta de como, inclusive nas gerações mais jovens, o acolhimento de estagiários tem sido feito quase exclusivamente no masculino.



[...] a nível dos estágios. Nós recebemos muitos estágios profissionais, de escolas secundárias e escolas profissionais, naturalmente são sempre rapazes. Sempre! Eu recordo-me de termos uma rapariga [...] Tirando isso, são sempre rapazes. Lá está, mais uma vez, se calhar porque estamos a falar de cursos de informática, de cursos técnico-profissionais e que, naturalmente, eles próprios também só têm rapazes, não é? [DIR]

De todos, os serviços técnicos foram referenciados como os serviços onde as diferenças ao nível da representação dos sexos se afiguram particularmente visíveis. Ainda assim, internamente a proporção varia muito em função do sector ou gabinete. Por exemplo, no caso particular do gabinete de apoio às instalações (GAGI), “a maioria são mulheres”. As justificações apontadas prendem-se com a tradicional divisão de “tarefas masculinas” (e.g. reparação, transporte) e “tarefas femininas” (e.g. limpezas, manutenção dos espaços), as quais surgem associadas, em grande medida, a características “naturais”, designadamente, a força física.

[...] há áreas mais exigentes do ponto de vista físico [...] tendencialmente serão os homens. E noutras áreas haverá um equilíbrio maior. [DIR]

[...] em relação aos serviços, principalmente aos serviços técnicos, a maioria são homens, não é? Isto tem a ver, lá está, como a [###] estava a dizer, com as funções que exercem. Se formos ver os dados em relação ao GAGI, gabinete de apoio às instalações, a maioria são mulheres. Porque, lá está, é mais destinado a limpezas e outras coisas que os homens... Embora [ênfase] tenhamos alguns que desempenham tão bem, fazem de tudo um pouco, tal e qual como as mulheres.” [DIR]

[...] ao nível da repartição entre homens e mulheres nos vários serviços, desde os primeiros momentos em que cheguei aqui à universidade a perceção que tenho... e comecei a ficar mais desperta e com um olhar mais atento para essa questão, obviamente que não conheço todos os serviços. Mas o que mais me despertou a atenção, os serviços para os quais são exigidas funções menos qualificadas, portanto existe uma secularização em que as funções que são de limpeza, manutenção dos espaços são exercidas por mulheres e as funções de reparação, de transporte de artigos materiais mais pesados são exercidas maioritariamente por homens. É uma situação..., eu penso que a Universidade de Évora deve ter em atenção essa particularidade, porque continuamos a reproduzir os papéis e a naturalizar uma segregação. [PNDNI]

Entre o pessoal dirigente foi relativamente fácil encontrar indícios de uma naturalização e decalque dos papéis tradicionais para explicar a situação em termos da distribuição desigual por sexo em determinados serviços e funções. De acordo com esta justificação, a natureza concede a homens e mulheres características diferentes, o que de algum modo legitima a escolha das profissões. Este argumento vem ao de cima em expressões como “trabalhos mais direcionados para os homens”, ou na associação entre desempenho, competência ou sentimentos perante determinada função ou



contexto de trabalho e sexo, como por exemplo o “medo” de “trabalhar à noite” frequentemente associado às mulheres e nunca aos homens.

[...] por exemplo, estou-me a lembrar na questão de encerramento dos edifícios, trabalhar à noite. Já há mulheres que elas próprias se recusam a fazê-lo derivado, ou porque têm filhos ou porque têm medo ou porque... pronto. E aí é mais difícil... nós às vezes até gerimos isto, porque elas próprias acabam por se negar a alguns trabalhos que acham que são mais direcionados para os homens. Não somos nós que fazemos isso, até houve concursos que nós abrimos para as assistentes operacionais para trabalhar à noite, entre as cinco e a meia-noite, e tivemos mulheres a concorrerem, só que depois acabaram por sair porque achavam que depois de estar não tinham competência e essas razões que eu estou a dizer, mais pelo medo. Ainda há pouco tempo tivemos um concurso também para a frota e tivemos uma senhora que concorreu.

- Do quê?

- Frota. Para a frota e para fazer aqueles trabalhos de carregar coisas e tirar de um gabinete para o outro, e não sei quantos, subir escadas com cargas. Foi a única mulher que concorreu, até mesmo os outros concorrentes estavam a questionar. Porque ela era uma pessoa muito baixa. “Mas como é que ela vai carregar mesas e cadeiras?”. Os próprios colegas estavam a questionar sobre isso.

- E foi ela que ganhou?

- Não! Não porque depois acabou por desistir. Porque depois [foram] as provas práticas e ela viu que não conseguia. Mas pelo menos tentou e concorreu, pronto. Mas ela própria acabou por desistir. [DIR]

A discussão gerada permitiu, no entanto, avançar para além da justificação exclusivamente naturalista. Uma outra interveniente procurou adensar a questão relacionando a maior ou menor disponibilidade para trabalhar à noite com as tarefas de cuidado que as mulheres frequentemente assumem no contexto familiar e doméstico em geral.

[...] esta questão [...] é muito importante, a questão noturna. Porque eu acho que tem muito a ver também com as relações familiares, não é? Que ainda são muito as mulheres que ficam os filhos e, portanto, também as impede de fazer algum tipo de trabalho noturno. Que no fundo o homem, pelo menos na nossa sociedade, não fica com os filhos, não é? As tarefas familiares ainda não são muito desempenhadas pelos... menos por os homens desta geração, digamos assim. Se calhar já se assiste a alguma inversão das camadas mais jovens. [DIR]

Áreas científicas “masculinas” e “femininas”

Ao nível do ensino e investigação, a segregação sexual por áreas científicas foi identificada em todos os grupos focais. Há docentes que reconhecem que “há departamentos que são muito femininos” [PDI] e estudantes que identificam nos cursos que frequentam uma diferença significativa na representação de homens e mulheres. Como refere uma estudante, isso “é uma coisa que existe e que é real na nossa universidade”:



Relativamente ao primeiro ponto, ao nível da repartição de homens e mulheres. Eu acho que isto é claro e evidente, que existe uma disparidade, não é? Portanto, há grupos que estão sobrerrepresentados em determinadas áreas, em relação a outros. Como por exemplo, as mulheres mais nas ciências da saúde, os homens mais nos cargos tecnológicos, informáticos, de gestão numa empresa, etc. E isto, eu acho que é uma coisa que existe e que é real na nossa universidade. [EST]

Olhando à sua volta, uma estudante do curso de psicomotricidade apontou como exemplo a situação que vivencia no curso que frequenta.

[...] este curso, psicomotricidade, que aqui não é uma profissão ainda, mas tem nas finanças um registo na área de saúde. Nós ainda temos um percentual altíssimo de mulheres, então, nós temos dois homens na sala. [EST]

Outro estudante, desta feita de agronomia, assinala o número crescente de raparigas ao longo dos anos, mas, ainda assim, uma preponderância de rapazes:

Inicialmente, quando eu entrei, éramos muitos [rapazes] em agronomia e poucas meninas. Agora, está muito mais equilibrado. Agora já entram para aí, se calhar em 40, já são capazes de entrar 15 meninas e depois 25 rapazes. Começa a equilibrar mais. Portanto, por aí, acho que estamos a avançar bem. Acho que está bem melhor. [EST]

Na busca de razões que expliquem as diferenças encontradas este estudante identifica as causas como sendo principalmente sociais. Olhando à distribuição de estudantes, por sexo, no curso de medicina veterinária, associa o facto de a maior parte serem do sexo feminino à feminização tradicional do “cuidar”, que das pessoas se estende aos animais:

Mas se formos para outro extremo, que é o curso de medicina veterinária, é exatamente ao contrário. Em medicina veterinária, eles entram para aí 80 por ano, e entram 15 ou 16 rapazes e tudo o resto é meninas. E aí vou ao encontro de [...] que é o cuidar, lá está. Medicina veterinária, é o cuidar, não é cuidador de pessoas, mas é cuidar de animais. E a maior parte das meninas que entra em medicina veterinária, que eu conheço a maioria delas, querem cuidar de cães e gatos, sobretudo. Pronto. Mas isso também, lá está, acho que é muito a sociedade, a própria sociedade [...] [EST]

Alinhada com esta ideia, neste mesmo grupo focal, uma estudante chamou a atenção para a “construção social” que conduz rapazes e raparigas a optar por determinadas áreas.

[...] a construção social que leva as mulheres a seguir certas áreas, por isso, não só em termos de estudantes, mas também de professores. Acho que é normal existir um maior número de mulheres em x áreas e de homens noutras, por isso mesmo. [EST]



Embora variável, a segregação horizontal verificada ao nível dos cursos foi também observada ao nível de alguns laboratórios e encontros científicos.

Tenho muito trabalho de laboratório, sobretudo nutrição e metabolismo animal, na Mitra. Eu sou dos únicos rapazes lá no laboratório. Portanto, a maior parte são meninas. No laboratório pós-colheita, na biotecnologia, que é por onde eu vou andando ali todos os dias, a maior parte são raparigas. Portanto, rapazes, eu sou dos únicos, somos dois ou três lá. [EST]

Eu tenho a experiência, no caso, estava organizando um evento, eu estava no *backoffice* da organização de um evento, no suporte a um professor. Era um evento onde só havia homens e eu era o *backoffice* e eu fiz o comentário. Era um evento já recente, faz menos de seis meses. Estávamos no *zoom* no *backoffice* e eu fiz o comentário. Era um evento de [###] e eu fiz o comentário, falei assim 'Não é possível que não há ninguém para falar sobre [###] mulher' e a resposta foi 'Eu não vou convidar alguém, só por ser mulher'. E daí eu não me calei e falei assim 'Bom!', porque a grande chamada do evento era: Nós vamos chamar aqui agentes da comunidade, agentes políticos e especialistas. Eu falei 'Bom!' e era sobre o [###], esse evento. Eu falei 'Bom! Mas se um dos elementos é o agente da comunidade, você tem pelo menos 50% da população para chamar, e você não chamou. Ponto.' Então assim..., aqui são exemplos de casos reais e específicos de eventos recentes dentro da academia, como estudante, que aconteceram e que poderiam ser evitados. Eu acho que a universidade, a gente não vai conseguir resolver todos os problemas da sociedade, mas é possível sim, tornar a vida universitária mais saudável. [EST]

2. Pirâmide organizacional, possibilidades, constrangimentos e desafios à meritocracia

Carreiras técnicas: a meritocracia *in media res*

No grupo focal organizado com dirigentes, a meritocracia foi a justificação frequentemente invocada para justificar o maior número de mulheres nas carreiras técnicas superiores. Este argumento parece ganhar força na medida em que a ocupação destes lugares exige a posse de licenciatura e, sabe-se, são mais as mulheres que os homens a completar o ensino superior em Portugal.

Há, como os colegas disseram há pouco, o problema de certas carreiras só atraírem ou pessoas do sexo masculino ou do sexo feminino. Mas, até aí, já se vai notando uma evolução, como [###] disse, até na área da informática já teve pela primeira vez uma pessoa do sexo feminino a entrar num concurso. Tudo isso está dependente das pessoas que pretendem ingressar ou não, dada a atividade das carreiras da função pública e não de uma questão de género, pronto. Nós podemos estar aqui agora a falar de números de 60% de mulheres ou 40% e daqui por uns anos termos o inverso ou então agravar-se o fosso, porque é o mais provável, porque temos por experiência das pessoas que concorrem aos concursos que são abertos, a maior parte dos concorrentes são do sexo feminino. Até porque são as pessoas que mais concorrem ao ensino superior, também penso que essa percentagem é superior nas



mulheres e, derivado a esse facto, deverá haver um agravamento dessa percentagem. O que acho que não implica aqui um problema de igualdade de género, é consoante o mérito. Se forem 100% mulheres a terem que integrar a função pública, desde que seja pelo mérito, não se vê qualquer problema nesse aspeto. [DIR]

De modo complementar, a discussão gerada no grupo focal enfatizou o modo como no quadro da administração pública, a meritocracia surge também fortemente associada à recusa de qualquer discriminação do ponto de vista da avaliação de desempenho, avaliação essa que para as carreiras técnicas assenta nos procedimentos normalizados do SIADAP, por sua vez subordinado, entre outros, aos princípios da coerência e integração; responsabilização e desenvolvimento; universalidade e flexibilidade; transparência e imparcialidade; eficácia; eficiência; orientação para a qualidade nos serviços públicos; comparabilidade dos desempenhos dos serviços.

[...] a nível de avaliação nunca notei nada, quer como avaliador quer como avaliado e pronto, o foco acho que é mais a administração pública, há mais igualdade nesse sentido. [DIR]

Em termos da avaliação de desempenho, eu sou avaliadora e não faço qualquer..., se é homem se é mulher, não é isso que interessa. O que interessa é mesmo o desempenho e mais nada. [DIR]

[...] O acesso às carreiras é aberto em partes iguais, tanto a homens como a mulheres. Tem as mesmas regras de acesso. As mesmas regras de progressão de carreira, pronto, se os avaliadores forem corretos e aplicarem as regras do SIADAP em vigor, segundo a minha perceção, não fazem distinção se a pessoa que estão a avaliar é do sexo masculino ou do sexo feminino. [DIR]

Entre o pessoal dirigente, a meritocracia constituiu, aliás, o principal argumento invocado para recusar um eventual sistema de cotas.

Ouvir falar em plano de igualdade de género, esse conceito em si, assusta-me um pouco se pensarmos que seja uma coisa com percentagens e assim. De facto, aí acho que, lá está, o mérito é que deve ser o fator fundamental e não uma proporção, porque isso quase de certeza que vai fazer com que alguém com mais mérito fique de fora para que alguém da proporção que está menos [representada] entre. [DIR]

Também estou em desacordo que haja cotas. Em alguns sítios até podem ser, pode ter que haver. Eu acho que aqui na universidade, não é necessário e não faz sentido. De facto, deve ser dada preferência ao mérito, como é evidente. [DIR]



Carreira docente: igualdade de oportunidades e constrangimentos à meritocracia

Ao nível da carreira docente, diversas intervenções nos grupos focais enfatizaram a desigual repartição sexual no topo da carreira universitária. A percepção mais contundente foi, aliás, colocada por uma estudante que interrogava justamente a distribuição numérica dos efetivos nas categorias de professor catedrático e professora catedrática, assim como de professores e professoras com provas de agregação.

É importante a gente ter uma reitora mulher, mas no quadro abaixo, quantas mulheres catedráticas e quantos professores catedráticos? Quantas mulheres com agregação e quantos professores com agregação? Porque é assim, reitor, é só um. Mas é importante nós olharmos na pirâmide, se esta instituição mantém os quadros. Assim, agregação, catedrático, para a gente ver se realmente existe igualdade na instituição como um todo. [EST]

A discussão gerada nos grupos focais fez emergir um conjunto de constrangimentos que parecem tornar a progressão das mulheres mais permeável a outros fatores que não apenas a meritocracia e que ajudam a explicar as diferenças numéricas encontradas no topo da carreira. Um destes constrangimentos tem que ver com uma maior pressão que parece recair sobre as mulheres, comparativamente aos homens, quando têm de tomar determinadas decisões, sobre o *timing* e o efeito dessas decisões ao nível da progressão da carreira. Este aspeto foi referido no grupo focal organizado com pessoal não afeto à docência e investigação por uma participante doutorada. Na sua intervenção, esta participante sublinhou que “pesar mais as decisões”, “que decisões tomar” e “quando tomar” essas decisões é “uma discussão muito comum entre mulheres, mas é uma discussão que não é comum entre homens.”

[...] progressão de carreira, eu aí sim, eu acho que há uma diferença maior entre pensar nisso sendo um homem ou sendo uma mulher. Eu, enquanto mulher, sinto que tenho que pesar muito [ênfase] mais as minhas decisões se eu quero progredir na carreira, quando é que eu vou fazer as coisas? Eu posso ou eu não posso tomar determinadas decisões? De que forma é que isso vai afetar a minha vida profissional? Eu acho que é uma discussão muito comum entre colegas mulheres, estejam elas na carreira não docente ou na carreira de investigação. É uma discussão muito comum entre mulheres, mas é uma discussão que não é comum entre homens, para quem há uma assunção geral que não é na universidade. É uma assunção social que determinadas coisas caem sobretudo em cima das mulheres, portanto as mulheres sentem maior necessidade de refletir sobre isso na hora de tomar as suas decisões do que os homens. Trazer essa questão para dentro da universidade, de que forma é que os trabalhadores têm vivido essas questões? Como é que a própria universidade pode ajudar que todos os aspetos da vida dos trabalhadores possam ser equilibrados, é extremamente importante também. [PNDNI]

Outro constrangimento apontado nos grupos focais à progressão igualitária das mulheres na carreira docente universitária prende-se com a maior dedicação destas à esfera familiar e de cuidado. Estas obrigações derivam dos “papéis sociais e de género” distintos que mulheres e homens assumem na sociedade. A “vida familiar”, “os filhos”, “o funcionamento doméstico” e a



“logística toda do fazer funcionar” são apontados por uma docente como aspetos que, apesar de constituírem uma “opção”, têm “efeito” sobre a disponibilidade e dedicação ao trabalho.

[...] não se coloca diretamente, mas coloca-se indiretamente, se nós pensarmos, por exemplo, nos papéis sociais e de género, que homens e mulheres assumem. Eu posso dizer assim ‘Okay, eu tenho a mesma oportunidade que qualquer colega meu tem de publicar o mesmo número de artigos’, mas eu tenho uma vida familiar que está sustentada em mim, nomeadamente, a questão dos filhos, do funcionamento doméstico, da logística toda do fazer funcionar e outro colega não tem. Claro que isto é uma opção minha e aquilo é opção dele, eu não questiono isso. Agora indiretamente, é obvio que isto vai ter efeito sobre a minha disponibilidade e sobre a minha capacidade de ter horas para trabalhar. A minha área é [###], todas as colegas que foram do meu ano de curso e que neste momento estão em lugares de liderança e direções de recursos humanos são divorciadas, sem filhos ou solteiras. São, é uma constatação, não são assim tantas, estou a falar de meia dúzia de elas que estão nesse tipo de funções, mas não têm outros encargos familiares e eu percebo que essa seja uma condição muito importante para que se possa conseguir, porque o tempo não estica, os recursos também não e estamos aqui perante uma impossibilidade, ou uma coisa ou outra. Podemos escolher ter as duas, não podemos é conseguir ter as duas no mesmo nível que as outras pessoas conseguem fazê-lo, volto a dizer, é uma opção pessoal, pronto, e sei que isto é polémico, posso já ter aqui muita gente a discordar de mim, é o que eu sinto. [PDI]

Neste grupo focal adensou-se a discussão em torno do real efeito da “opção” ou “imposição” às mulheres da realização de tarefas domésticas e de cuidado sobre a investigação, enquanto “trabalho invisível”, designadamente ao nível das publicações.

- Eu vou contrariar a [###] numa coisinha, não é contrariar, eu acho que afeta, de facto, a publicação da mulher, afeta.
- [com o microfone desligado] Afeta o quê?
- [A capacidade de publicação científica das mulheres
- [Não tenho dúvida nenhuma.
- Afeta, ponto. Afeta em contexto precisamente pelo trabalho invisível, que é o trabalho que a gente aqui não vê, mas que vocês [mulheres] têm em casa. [PDI]

Uma maior resistência a viajar e a penalização que isso acarreta em termos de currículo foi também apontada como uma extensão da maior dedicação das mulheres à esfera familiar e de cuidado.

[...] situações da vida académica em que a desigualdade de género pode assumir importância, seja pela visibilidade, seja pela invisibilidade. Por exemplo, numa questão crescente para todos nós que é de sermos convidados a exportar o nosso conhecimento, não é? A tal internacionalização, pensando em alguém que tenha uma família, sendo homem ou mulher, não é? E que se inscreve para um programa de mobilidade docente em São Tomé e Príncipe, por exemplo, etc. A possibilidade, sendo homem ou mulher, viajar com a família a acompanhar a pessoa ou não poder viajar com a família a acompanhar a pessoa. A questão de género, a igualdade ou a



desigualdade, pode assumir aqui alguma importância nas opções e nas motivações subjacentes que levam alguém, que até pode ser um homem com filhos ao seu encargo ou pode ser uma mulher com filhos ao seu encargo, acadêmicos ambos, de decidirem não fazer a mobilidade ainda que isso tivesse... enfim, impactos e *inputs* óbvios na sua vida acadêmica e na sua hipótese de progressão na carreira. [PDI]

A este propósito, um docente observou como a disponibilidade para viajar, por exemplo no âmbito de projetos de investigação, é quase sempre maior por parte dos homens que das mulheres, principalmente as que “têm filhos mais novos”. Reportando-se ao seu caso pessoal, admite que nunca deixou de sair, mesmo quando os filhos eram pequenos, e observa que o mesmo não é verdade para as mulheres investigadoras em seu redor.

[...] quando eu tenho que me deslocar no âmbito de projetos, tendencialmente vou eu e não vão as minhas colegas, porque é que será? Será porque não gostam também de viajar? Claro que gostam. Estas questões acontecem derivado disto, principalmente quando ainda têm filhos mais novos, não é? Quando estavam em idade escolar etc. Portanto estas questões...por isso é que eu digo, esta invisibilidade não é sentida por nós, porque eu [risos] nunca não saí. A única coisa que eu fiz de opção quando tive os filhos foi não ir fazer doutoramento ao estrangeiro, porque queria acompanhá-los cá, foi a única opção que eu poderei dizer, os filhos nisto impuseram-me algo, mas foi como a [###], uma opção minha que acato a opção sem nenhum problema. Mas a verdade é que sempre que eu precisava de sair, eu saía, quando eles eram pequeninos, o mesmo não é verdade depois quando olhamos para as mulheres investigadoras, não é? [PDI]

De modo muito particular, no grupo focal realizado com pessoal afeto à carreira docente e de investigação, a questão da gravidez e maternidade foi frequentemente citada como geradora de tensão e conflito e com maior prejuízo para as mulheres que para os homens. A discussão gerada surgiu na sequência da descrição de dois casos. O primeiro é a “história” relatada por uma docente de carreira que perante a escassez de recursos humanos e as dificuldades de contratação experiencia a pressão antecipada de como uma eventual gravidez sua pode vir a representar uma sobrecarga de trabalho para colegas de departamento.

Quero-vos contar uma história que aconteceu há uns anos no departamento de [###] onde eu trabalho há cerca de 20 anos. São as coisas que nunca são ditas, nunca são escritas nas atas e são aquilo que James Scott chama de discursos ocultos, não é? O que nas instituições às vezes não está nem nas práticas nem nas retóricas, mas está na experiência vivida de todos nós. Há uns anos, no meu departamento, nós somos maioritariamente mulheres, mas há uma certa paridade, não sei quantos somos de homens e mulheres, isso também para este efeito que eu vou contar não interessa. Mas há uns anos, já depois dos anos da Troika, a minha então diretora de departamento, no final de uma reunião em que nós tínhamos que gerir o serviço de docente do ano letivo seguinte, e nós na [###] somos um departamento pequeno enquanto número de docentes, mas temos quatro cursos, temos duas licenciaturas, oferecemos [###], que acho que enchem sempre com 30/35 alunos e depois oferecemos dois mestrados e ainda um programa de estudos de doutoramento. Só parte dos colegas estão no programa de estudos de doutoramento, nos mestrados. Eu sou daqueles que estou na base a lecionar



licenciaturas de várias áreas do conhecimento. No final da reunião da distribuição do serviço de docente, a minha então colega diretora do departamento lança assim um desabafo a todos nós, que estamos no final da reunião 'Bom! Se alguma de nós aqui engravidar este ano, não sei como é que vai ser'. [...] nesse momento caí na conta se eu engravidasse nesse ano... A minha gravidez seria uma sobrecarga docente para os meus colegas, porque não haveria possibilidade, ainda que a lei diga que sim, não haveria possibilidade em tempo útil de contratar alguém que fosse assumir a carga docente que iria ficar vazia. [...] Depois, passados uns dois anos, entrou uma nova colega para o departamento e ela engravidou. Pouco depois, numa mesa de almoço, uma colega nossa desabafou 'Bolas! Então a fulana chegou aqui e ficou logo grávida, agora eu vou ter de dar as aulas dela'. E eu não pude deixar de pensar 'bom, e se eu engravidasse, quem é que iria dar as minhas aulas? Será que iam comentar nas minhas costas?' Isto mesmo, e reparem era uma mulher a comentar sobre outra mulher. [PDI]

O segundo caso descrito é o relato de uma docente que na primeira pessoa admite que planificou a gravidez a ponto de o nascimento da criança acontecer previsivelmente "no final do ano letivo, para não incomodar".

O que seria de esperar é que a partir do momento que alguém diz que está grávida, automaticamente os recursos humanos da universidade dissessem para o mundo 'é preciso substituir aquela pessoa'. Eu tive grávida, dei aulas até poder e não poder, vivo em Lisboa, pedi para terem algum cuidado com o meu horário, porque obviamente se eu tivesse uma sobrecarga isso podia ter efeito, tive quatro dias no primeiro semestre e no segundo tive três. No final do segundo semestre fiquei em casa deitada na cama, ali deitadinha, que é uma maravilha, como devem imaginar. Mesmo assim fiz rigorosamente tudo, os exames, os trabalhos, tudo para que não caísse nos meus colegas e só havia uma coisa que eu não podia fazer. Porque a minha filha nasceu em junho, que era precisamente vir fazer os exames que era nessas datas e numa reunião de departamento, eu soube depois, que as pessoas disseram 'Pois! Temos que ir fazer nós!'. Pensem, não é corrigir os testes, não é fazer os testes, é simplesmente estar lá durante duas horas, que era o habitual, para fazer o teste e isto foi um problema... e eu fiz um esforço, sabem que estas coisas de gravidez é um esforço, mas que às vezes não corre bem, precisamente para ter filhos no final do ano letivo, para não incomodar. Eu agora pensei realmente, que igualdade de género é esta? Agora não tenho direito de ter filhos em dezembro [risos] ou noutra altura qualquer que me desse jeito? Mas há esta preocupação porque as instituições não dizem, não há ninguém exatamente a substituir, por isso ele está lá, o problema está lá [...] [PDI]

Após a partilha destes dois casos a discussão orientou-se então para uma certa constatação de como a gravidez e o parto, situações exclusivas das mulheres, são reconhecidamente fatores que podem constituir-se como obstáculos à progressão da carreira. Tanto os homens como as mulheres foram unânimes em reconhecer o efeito da maternidade (mais que da paternidade) nas carreiras académicas. Neste ponto, foi relativamente consensual que esta situação deve ser "acautelada" a fim de garantir "a mesma igualdade de oportunidades" e que uma atenção à questão da maternidade por parte da estrutura organizacional seria de grande utilidade, especialmente nos



casos de contratos a termo que colocam as mulheres em situação de maior vulnerabilidade e também na perspectiva de um rejuvenescimento do corpo docente que se prevê para os próximos anos.

Mas o processo da gravidez, no caso concreto, é um caso específico feminino digamos assim. É um caso que deve ser acautelado precisamente para que a mulher possa ter a mesma igualdade de oportunidades e eu creio que é aqui que pode residir algumas diferenças. [PDI]

[...] essa questão da maternidade e das opções que as mulheres podem ter relativamente à maternidade. E depois a questão de a carreira influenciar, ou não, as opções relativamente à maternidade. Aquela questão que foi aqui referida das mulheres, portanto, universitárias poderem ter menos filhos ou não. Portanto essas duas decisões, ter filhos, muitos ou poucos, e quando ter filhos, que foi um exemplo que foi aqui referido. Acho que são duas questões fundamentais a ser tratadas por este grupo de trabalho, estas duas questões são fundamentais aqui em termos da igualdade. [PDI]

No meu departamento, eu creio que já não existe nenhuma senhora em idade de engravidar e eu penso que isto é absolutamente transversal à universidade de Évora. Neste momento, a média, a faixa etária, masculina e feminina, é absolutamente, digamos, acima da possibilidade de engravidar, portanto estas sugestões que são absolutamente pertinentes não se aplicam, diria eu, ao pessoal docente da universidade de Évora, aplicam-se a quem? Aos investigadores, que ainda têm uma situação mais precária, porque os investigadores são contratados, contrato a termo, a termo de três ou seis anos e que se quiserem engravidar vão ter um problema ainda mais grave porque têm de fazer currículo, e sobre o qual irão ser avaliados e a sua possibilidade de contratação vai recair sobre isso e claro, se engravidam, depois já sabemos o que é que acontece. [PDI]

Faz sentido, no sentido em que vai ter que haver uma renovação na universidade, não se esqueçam disto, a maior parte dos colegas que pertencem à universidade entraram nos anos 80 e, portanto, grande parte deles entrou nos anos 80 e já se começaram a reformar e, portanto, vão começar a reformar-se e vai ter que haver uma substituição rápida. Nos próximos anos, vai haver uma substituição muito grande de colegas na universidade, a não ser que a universidade acabe por mudar de estratégia. Portanto, a perspectiva é que vai haver aqui um monte de oportunidades e, portanto, temos que acautelar que possivelmente grande parte dos colegas que vão entrar são mulheres [risos] e, portanto, temos que acautelar a maternidade dessas mulheres [risos]. [PDI]



3. Liderança, governança e tomada de decisão

A mesma corrida, caminhos diferentes

Nos vários grupos focais realizados foi consensual a constatação de que apesar da igualdade formal entre mulheres e homens, os lugares no topo da carreira e de liderança são mais frequentemente ocupados por homens que por mulheres. Na explicação para esta situação, uma das participantes no grupo focal organizado com estudantes fez uma analogia com uma corrida: “a corrida é a mesma, quer para homens quer para mulheres. Só que o caminho é que acaba por ser diferente.”

[...] o caminho para esses postos mais altos ou para estas maneiras de desigualdade, normalmente, a corrida é a mesma, quer para homens quer para mulheres. Só que o caminho é que acaba por ser diferente. Ou seja, há igualdade de oportunidades, só que o caminho para chegar a essas oportunidades é que é diferente. No caso das pessoas que têm uma família, que têm filhos e assim, não é consagrada a atenção que deviam ter para conseguir ter a mesma facilidade que os homens para chegar a alguns cargos. [EST]

No grupo focal organizado com pessoal afeto à carreira docente e de investigação, uma docente afirma que tem para si que as mulheres “não gostam da posição do lugar mais alto” e que, às vezes, deixam mesmo “cair” oportunidades de ocupação desses lugares.

Pensando naquilo que diz, que tinha dito sobre precisamente o caso da psicologia, de ter uma turma de raparigas que depois são de facto os homens que acabam por dar a cara, não sei, isto é uma teoria minha [...] Mas tenho esta teoria que muitas mulheres não gostam da posição do lugar mais alto, digamos assim, nós somos muito boas trabalhadoras, muito boas construtoras, *multitask*, fazemos muitas tarefas ao mesmo tempo, mas depois quando chega ao momento da exposição máxima, às vezes, não sei digo eu, parece-me. [...] Mas creio, não sei, como digo, é uma teoria minha, que às vezes, quando chegamos a disputar os lugares de topo, por algum motivo deixamos cair. [PDI]

As justificações apontadas para essa diferente forma diferente de “correr”, para “não gostar” ou “deixar cair” a ocupação de lugares de topo, para usar as metáforas dos excertos anteriores, centram-se na mobilização de um argumento central, a saber, a família. Desde logo, “mulheres que têm filhos e são casadas” e o reconhecimento de que mais frequentemente as mulheres acusam uma sobrecarga de trabalho relacionado com as tarefas familiares, assim como do trabalho doméstico propriamente dito, aspeto que torna mais difícil uma maior dedicação à profissão.

As mulheres normalmente estão sempre mais sobrecarregadas, porque têm o trabalho da casa, então as mulheres que têm filhos e são casadas, estão ainda mais sobrecarregadas, então elas não se conseguem dedicar tanto ao trabalho. Como os homens se focam essencialmente no trabalho, conseguem tendencialmente postos mais altos e conseguem por vezes até ter melhores notas. Se bem que agora são as mulheres que têm melhores notas, mas elas nunca conseguem, praticamente nunca entre aspas, não é? Mas há muito menos quem consiga chegar ao topo ou fazer tanto sucesso quanto os homens. [EST]



Uma participante estudante referiu como mesmo nos casos em que a mulher não tem filhos, a sociedade espera dela um papel de “cuidadora” dos avós e pais. Esta expectativa funciona como uma carga acrescida que se coloca sobre as mulheres, mas não sobre os homens, deixando-os, portanto, mais livres para assumir lugares de topo.

E isto pode estar ligado ao facto de a mulher ter um papel de muito cuidadora porque mesmo que não tenha filhos, hoje, nós vivemos o que não acontecia anteriormente, nós podemos viver até com quatro gerações. E antes era só o pai e o filho, mas agora temos até a bisavó, os avós, pais e filhos. A mulher tem sempre este papel de cuidadora dos avós e dos pais. Talvez por ter esta carga, não quer submeter mais carga e os homens é que acabam por submeter por não sentirem esta carga. [EST]

No grupo focal organizado com pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação uma participante chamou a atenção para as repercussões do maior tempo dedicado pelas mulheres às tarefas de cuidado na avaliação de desempenho, o que por sua vez, principalmente no caso destas carreiras, tem influência em termos de progressão.

Eu acho que as mulheres continuam a ser aquelas que mais tempo estão a cuidar de familiares e isso muitas das vezes implica na avaliação, não é? Porque se formos fazer uma avaliação de um ano, se essa mulher teve ausente muitos meses, isso vai pesar na avaliação e se calhar vai ter influências em termos de progressão de carreira muito mais que os homens e tal como a [###] disse, seria interessante verificar como é que essa gestão é feita na universidade, mas também em termos de casais na própria universidade, não é? Porque também temos homens e mulheres a viver que são um casal e se calhar seria interessante ainda aprofundar mais e verificar como é que esses casais fazem essa gestão, essa conciliação da prestação de cuidados a familiares. Uma das coisas, por exemplo, é nós temos direito ao nosso dia do aniversário, mas não temos direito ao dia de aniversário dos filhos. Se a minha filha fizer anos e eu quiser preparar uma festa, normalmente eu tenho que tirar um dia de férias nesse dia. Essas coisas às vezes não são contempladas, nós temos o dia de aniversário, mas não temos o dia de aniversário dos filhos e na gestão da assistência à família, tirando algumas exceções que já se vão verificando, mas tenho quase a certeza de que a maioria são as mulheres aqui a prestar essa assistência, talvez fosse também importante esmiuçar mais aqui esta questão. [PNDNI]

A mobilização do argumento “família” como justificação para a não ocupação de lugares de topo por parte das mulheres foi de tal forma hegemónica entre os grupos focais que nenhum exemplo de articulação bem-sucedida entre os papéis sociais de mulher-mãe e a ocupação de posições de liderança feminina foi apresentado. Pelo contrário, no grupo focal organizado com estudantes, uma participante chamou a atenção para o facto de o perfil de profissional de sucesso ser muitas vezes um perfil “masculinizado”, o que parece justificar que, em alguns casos, algumas mulheres dele se aproximem “para conseguirem subir”, nomeadamente, “deixam as características femininas de lado e apostam em características masculinas”, através da adoção de determinada forma de vestuário (e.g. “vestem-se de uma forma muito mais formal com aqueles fatos”), penteado (e.g. “cortam o cabelo mais curto”) ou estilo de gestão (e.g. “tomam sempre uma posição muito dura”). Esta



constatação parece sublinhar a convicção de que a ocupação de lugares de topo é percebida, pelo menos até certo ponto, como totalmente incompatível com a condição de ser mulher.

[...] se nós repararmos, quase todas as mulheres que chegam mais ao topo, digamos... como aqui a reitora, ou seja, em cargos de empresas em que estão no topo..., são mulheres..., se vocês forem ver, tendencialmente, deixam as características femininas de lado e apostam em características masculinas. Tendencialmente, cortam o cabelo mais curto, vestem-se de uma forma muito mais formal com aqueles fatos que dá um estilo mais parecido a um estilo do homem. Muitas vezes não são casadas, muito menos têm filhos, ou seja, tomam sempre uma posição muito dura. Parece que o feminino não é valorizado, o masculino é que é. E então, nesse sentido, elas adotam estas características masculinas, também para conseguirem subir. [EST]

No grupo focal organizado com pessoal afeto à carreira docente e de investigação foi referido o facto de estudos científicos vários mostrarem que as expectativas de jovens estudantes à conclusão da formação escolar variam em função do sexo, sendo que as raparigas têm expectativas “muito menos ambiciosas do que os homens” e não esperam “atingir lugares e cargos tão bons como os homens à partida”. Este aspeto é particularmente importante porque rompe com a hegemonia da justificação do desequilíbrio de género nas posições de topo e liderança pela maior dedicação das mulheres à esfera familiar, apontando razões mais profundas e anteriores, designadamente a socialização por antecipação para o mundo profissional.

[...] os estudos mostram que as mulheres em Portugal têm mais formação académica que os homens, é um facto, estatístico. Mas quando se pergunta às pessoas no final do liceu ou no final da universidade, nos diferentes níveis, se pergunta aos homens e às mulheres quais são as expectativas de futuro delas, as das mulheres são expectativas muito menos ambiciosas do que os homens. Elas não esperam já atingir lugares tão bons. Mesmo à melhor aluna do curso, quando se pergunta à melhor aluna do curso ela não espera atingir lugares e cargos tão bons como os homens à partida, por isso, logo à partida a desigualdade vem de trás. [PDI]

A “secretária do presidente” e outras estórias

No grupo focal organizado com pessoal afeto à carreira docente e de investigação uma participante referiu como muitas vezes, por detrás da assunção de papéis de chefia ou da ocupação de lugares de topo, se reproduzem no quotidiano universitário as tarefas tradicionalmente associadas a homens e mulheres. Esta situação é exemplificada com recurso à imagem de “a secretária do presidente” do Conselho Científico, órgão existente em diversas instituições de ensino superior.

Eu sei que trabalho muitíssimo [...] para toda a gente da escola. E não posso dizer que isto seja justo, eu penso que não, porque muitas das vezes eu faço o que faz a mãe quando o menino não arrumou as coisas, ela vai e vai fazendo, pronto, é mais simples. É mais ou menos o que eu também vejo. É um comportamento que se instalou e que é de uma certa perversidade, pronto. [PDI]

Nos diversos grupos focais perpassou a ideia de que existe uma certa “normalidade” no facto de os cargos de chefia e as posições de topo serem ocupadas por homens. Inclusivamente, nos casos em



que as mulheres estão em maioria numérica ou até apresentam “melhores currículos”. A este propósito, reportando-se à psicologia, uma área profissional fortemente feminizada, uma participante no grupo focal organizado com pessoal afeto à carreira docente e de investigação observou como mais frequentemente se encontra o psicólogo na televisão, o bastonário na ordem ou o presidente da associação de estudantes, sempre no masculino.

Mas muitas vezes brinco, e eu sou da psicologia, por isso, ao contrário da colega, eu só tenho mulheres à minha volta, é muito engraçado, experimentem ver quando alguém na televisão fala de psicologia, de que género é? Sempre, há sempre um homem. O nosso bastonário, só homens, e é habitual. Eu costumo até brincar com os alunos porque a associação de estudantes, há sempre uma coisa que eu costumo dizer que é muito engraçada, que é o presidente da associação de estudantes da psicologia é um homem. Se há ali um cargo mais importante também é um homem e as mulheres estão a trabalhar, estão ali na tesouraria, na promoção das atividades, etc. E eu às vezes meto-me com elas e não é o caso, felizmente nos últimos anos têm sido mulheres com muita felicidade minha. O problema não é serem homens, é que nós, uma turma com 70 alunos, em que cinco são homens [risos], esse é que é o problema, é coisa que não está bem. [PDI]

Num outro exemplo citado, é descrito como no sector privado “em igualdade de circunstâncias, ou mesmo quando as mulheres têm melhores currículos, frequentemente entram mais rapidamente os homens nas empresas”. Efetivamente, como referido, “o problema é muito mais profundo na sociedade”.

[...] o que nós vemos também nas instituições privadas é que as mulheres em igualdade de circunstâncias, ou mesmo quando as mulheres têm melhores currículos, frequentemente entram mais rapidamente os homens nas empresas e isso também é uma estatística, por razões como a gravidez que é uma chatice, por isso, à partida, o problema é muito mais profundo na sociedade [...]. [PDI]

Uma certa expectativa de que os cargos de chefia e as posições de topo serão ocupadas por homens foi confirmada por experiências pessoais relatadas, quer por homens, quer por mulheres. No grupo focal com pessoal dirigente, um dos participantes contou que quando passou a diretor de serviços de um serviço maioritariamente composto por mulheres, a reação das colegas foi de o felicitar pela sua condição “de homem”.

[...] o comentário que fizeram não foi “ainda bem que és tu. Por teres as qualificações, as habilitações, etc.” Foi, “ainda bem que és tu, porque és homem.” Foi isso que me disseram. [DIR]

Já no grupo focal realizado com pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação, uma das participantes relatou como num momento em que foi promovida percecionou dúvidas interpares sobre essa promoção. A situação foi tanto mais delicada quanto foi percecionada pela associação direta a questões de género, já que, como referiu, no passado “ninguém nunca questionou o ordenado do gestor anterior, que era um homem”.



[...] a dada altura mudei o cargo que tinha, fui para um cargo de gestão e tinha colegas de outra carreira a questionar o meu ordenado, não é? E foi preciso, mas aí sim foi rapidamente, o meu superior hierárquico foi... isso é não assunto, nesses anos todos ninguém nunca questionou o ordenado do gestor anterior, que era um homem, e é muito curioso porque eu nunca esperei ver aquilo dentro de uma universidade, em pessoas de determinado nível académico, em que de facto foi colocado em causa por que é que essa pessoa está a receber isso, não é? Eu ia exercer exatamente as mesmas funções da pessoa anterior! [PNDNI]

4. Ensino, investigação e transferência de conhecimento

O espaço da sala de aula: “coisas” que se fazem, iniciativas que se promovem e que obrigam à reflexão

No grupo focal organizado com pessoal docente e de investigação foram referidas iniciativas várias que tanto em contexto pedagógico, como no domínio da investigação em geral dão visibilidade às questões de género na academia. São “coisas” que se fazem, “iniciativas” que se promovem e que “obrigam” à reflexão.

Embora dispersa esta universidade vai fazendo coisas, e penso que nós também temos que pensar isso, fazendo coisas, vai tendo iniciativas. [PDI]

Todavia, como reconhecido, trata-se na maior parte dos casos de iniciativas “pontuais”, que partem muito do interesse ou sensibilidade da equipa docente.

Iniciativas pontuais e muito individualizantes, portanto, que partem muito do interesse próprio de cada docente, não é? [PDI]

Apesar deste carácter relativamente episódico, a discussão gerada no grupo focal fez emergir o poder dos e das docentes para trazer determinadas temáticas à discussão, já que, dispendo de autonomia e flexibilidade na organização dos conteúdos programáticos, podem mesmo “obrigar” a que determinados temas sejam tratados e explorados em sala de aula.

[...] Obriguei-os [aos estudantes] a refletir sobre o assunto, sim obriguei-os, mas às vezes o nosso papel também é isso [risos]. Quem é que define os programas de disciplinas, não somos nós? Estamos a obrigá-los a estudar aquilo, podemos estudar outras coisas na mesma disciplina, há outras coisas que podem estudar e nós fazemos opções, portanto, esse foi o contexto que me levou a fazer isso. [PDI]

Temas que (não) interessam a docentes e estudantes

No grupo focal realizado com pessoal afeto à carreira docente e de investigação, uma docente observou o que parece ser uma preocupação maior de rapazes e raparigas estudantes com as temáticas da igualdade de género hoje, comparativamente aos últimos anos.



Nunca como este ano eu tive tantos trabalhos, ou seja, tantas notícias escolhidas acerca de questões de igualdade de género ou desigualdade, no caso, desigualdade de oportunidades, desigualdade nos salários, desigualdade nas oportunidades de aceder a cargos de liderança, estatísticas relativas a mulheres no poder e a homens no poder, e para grande satisfação minha, verifiquei, ao contrário do que tem acontecido outros anos, que não foram só as alunas a escolherem estes temas, isto para mim foi novo e muito interessante. Houve rapazes que escolheram abordar estes temas porque acham que é injusto ser assim e que está instituído como estava a dizer [###] mas que se tem que desinstituir e tem que se mudar, eu achei isto uma coisa extremamente interessante. [PDI]

Neste mesmo grupo focal foi discutido como a organização, por docentes, de determinadas iniciativas em torno do género nem sempre colhe interesse entre pares. A justificação dada não parece ter que ver com o facto de serem áreas de investigação diferentes ou demasiado específicas. A contrário, parece residir sim numa desvalorização persistente ou continuada dos temas. Sem conseguir explicar bem em que consiste essa desvalorização, um docente rematou dizendo que “nós sentimos isso”.

Registo com muita curiosidade o que foi aquela mesa-redonda, em vários aspetos. Um, fui o único em [impercetível] da academia que não recebi nenhum *e-mail* de agradecimento individual, daqueles que “concordo contigo”, não é agradecimento, é concordância. Nenhum. Dos vários *e-mails* que enviei para a academia, dos poucos que envio, foi o único [a] que ninguém reagiu. O que quer dizer alguma coisa, isto tem significado. Segundo aspeto, dentro do meu departamento todas as pessoas bateram as palminhas nas costas, nos corredores, mas ninguém também teve assim aquilo que por norma acontece... nós sentimos isso. [PDI]

De modo complementar às aulas e atividades de investigação, parecem escassear as iniciativas extracurriculares relacionadas com questões de género. Uma das estudantes presentes no grupo focal destacou a realização recente de uma “roda de conversas” em torno do feminismo. Apesar de “pequenas” estas rodas conseguiram vingar pela persistência e regularidade. No total, foram realizadas 10 sessões no ano de 2019 e, apesar de dinamizadas por um grupo essencialmente feminino, também inclui homens.

O ano 2019, a gente começou com um grupo aqui, com duas mulheres, com uma aluna e uma bolseira. Foram 10 rodas de conversas sobre assuntos que pautavam o feminismo. Que foram divulgadas no fórum UÉ, eu não sei se algum de vocês já era aluno aqui, não sei, assim. Foi bastante interessante. Era uma sala, à noite, eram pequenas rodas de conversa. O *gender studies* vem da área da sociologia e da área do campo das humanidades. Então é uma questão histórica, também. O grupo do qual eu faço parte, de estudos, é um grupo essencialmente feminino, onde tem um ou dois homens. [EST]



5. Conciliação entre as dimensões da vida pessoal: trabalho, família e estudo

Gravidez, cuidado das crianças e tarefas domésticas, assuntos de mulheres e de homens

A dificuldade de conciliação entre as diferentes dimensões da vida surgiu nos grupos focais como um ponto consensual no que à desigualdade de gênero diz respeito. Desde logo, o tema da gravidez suscitou particular discussão. No grupo focal organizado com pessoal docente e de investigação, uma das principais questões enfatizadas desenvolveu-se em torno da necessidade de criar mecanismos que permitam encarar a gravidez como “normal” numa organização, isto é, que o departamento de gestão de recursos humanos possa acomodar essa situação com normalidade e que todos os procedimentos possam ser acionados para que não “incomode” ninguém ou que ninguém se sinta “incomodado” pelo facto de uma colega engravidar. Diversas intervenções sublinharam que, a contrário, muitas dificuldades (e.g. de substituição ao nível da distribuição de serviço docente) surgem com o argumento do carácter “inesperado” da gravidez.

[...] que a gravidez é um facto, é uma coisa normal e que tem que haver recursos para que não venha incomodar ninguém, que os outros não se sintam incomodados. [PDI]

[...] especialmente por uma razão é que muitas vezes o que se argumenta é, que foi o meu caso, que é uma coisa inesperada, mas eram dois meses de aulas `Ah! Agora é inesperado, não há tempo´ então não se faz nada. Eu acho que isso é fundamental, assumir que as mulheres ficam grávidas, é uma coisa normal, e que a gravidez também [...] [PDI]

Neste contexto, uma docente referiu com ironia como o mês do ano – setembro ou qualquer outro mês – em que a criança nasce, não é indiferente nas implicações que acarreta para a distribuição de serviço docente da mãe e, eventualmente, das outras pessoas afetadas ao departamento.

[...] há uma coisa muito gira na universidade, que é assim, quando nós temos filhos, durante um ano, é uma coisa que eu acho maravilhosa, pela aberração da coisa, que é assim, durante um ano, e um ano quer dizer que se o meu filho nascer em setembro eu posso ainda nesse semestre dizer que ele ainda não tem um ano e usar isso, que é, eu tenho um horário que eu posso escolher. Eu posso dizer, eu quero ter dois dias por semana separados, por exemplo, ou quero ter juntos ou quero ter só à tarde ou quero ter só de manhã, durante um ano. Mas vejam, se o meu filho nascer em setembro eu tenho ano e meio porque as aulas começam a treze, ele nasceu a quinze e por isso pedem, estão a ver? Mas se eu tiver grávida não têm nenhuma atenção, é obvio que uma grávida que mora longe, mesmo vindo de transportes públicos etc. era de bom senso que também se aplicasse. [PDI]

Tanto os homens como as mulheres foram unânimes em reconhecer o efeito da maternidade (mais que da paternidade) nas carreiras académicas. Muito embora entendam esse efeito até certo ponto “natural”, sugerem a necessidade de intervir para o reduzir, nomeadamente ao nível das licenças de parentalidade. Por um lado, sugere-se um eventual alargamento dessas licenças.



[...] alargar as licenças de parentalidade, para tentar equilibrar um bocadinho esta disparidade que possa existir. Eu acho que nunca será possível que esta carga, digamos assim, que eu não lhe quero chamar carga porque acho que é depreciativo, seja igualmente distribuída. Porque de facto, uma mulher é mãe e não consegue nunca nem nunca conseguirá, naquele momento, não é? Corresponder e responder a tudo. Mas tentar distribuir a coisa, para que não seja tão agressivo. [EST]

Por outro lado, atenuar o efeito da maternidade nas carreiras académicas obriga a conhecer os contornos e, eventualmente, os constrangimentos que se impõem a um gozo pleno das licenças previstas na lei por parte de homens e mulheres, o que nem sempre acontece.

Acho que seria interessante aprofundar mais esta questão e tentar perceber efetivamente aqui, se há um gozo pleno, quer pelo pai quer pela mãe [...] Só porque eu tenho visto alguns estudos, assim de uma forma muito geral, mas não só a nível concreto do país, é porque muitas vezes... Já li isto há algum tempo, ficou-me bem presente na memória, que muitos homens até querem fazê-lo e escondem, mascaram que vão buscar o filho à escola mais cedo e perante os colegas dizem que vão ao ginásio e, portanto, é um direito que não é gozado, pronto. Efetivamente, goza-se, mas tem que ser mascarado para mascarar outro fenómeno que está, não é? Portanto, não há uma desconstrução real do estereótipo do masculino e do feminino. [PNDNI]

Para além da gravidez e da maternidade, a discussão gerada nos grupos focais foi muito orientada para o reconhecimento de que, apesar de uma maior participação do homem na esfera doméstica hoje que no passado, são mais as mulheres a assegurar as tarefas de cuidado com as crianças e com o trabalho doméstico em geral.

[...] serem muito mais as mulheres a ficarem em casa a tomar conta dos filhos. [DIR]

[...] há muitas situações que depois surgem que advêm precisamente daquilo que não é visível, da tal dimensão invisível. Há muitas invisíveis que nós sabemos, o trabalho gratuito, que é o trabalho doméstico, as quantidades de horas que a mulher tem em casa e o homem não tem. [PDI]

Esta questão suscitou uma acesa discussão no grupo focal organizado com dirigentes, onde a conciliação entre as várias dimensões da vida começou por ser referida como um não problema, aparentemente ultrapassado à medida da renovação das gerações socializadas pós 25 de abril, no quadro dos valores da igualdade, entretanto reconhecidos no plano legislativo.

[...] um bocado cultural. Acho que se calhar a minha geração já não se nota. Por exemplo, estou a pensar no meu caso em termos de conciliação, eu já tenho que me preocupar mais se calhar com a conciliação da vida profissional com a vida familiar, do que se calhar há uns anos atrás, não sei. Também não sei como é que era. Acho que ao longo dos anos tem-se notado uma evolução e neste momento acho que já não existe uma diferença tão grande. Pelo menos, lá em casa, quando é preciso ficar com os miúdos, tanto posso ficar eu, pode ficar a minha mulher,



porque depende. Temos de tentar conciliar também em termos do trabalho que temos, a quem é que é mais fácil poder ficar em casa. Às vezes até sou eu também que fico, é relativamente repartido. Portanto, eu acho que há situações que têm vindo a evoluir para que exista um maior equilíbrio. [DIR]

[...] essa distinção entre homem e mulher já ficar com as crianças em casa, acho que é uma coisa que vai sendo ultrapassada, não é? Então tanto os pais como as mães já vão repartindo as vezes em que, por doença ou por outro motivo, têm que ficar com os filhos em casa. [DIR]

[...] os casais jovens partilham e têm cada vez mais tendência a partilhar as suas tarefas. [DIR]

Porém, à medida que a discussão avançou, foi neste mesmo grupo focal que de um modo mais enfático se reconheceu o peso da tradição na persistência da desigualdade de género dentro de portas, isto apesar da tendência de mudança nas gerações mais jovens. O olhar privilegiado que a ocupação do cargo de dirigente possibilita a estes e a estas participantes e a dimensão relativamente reduzida da universidade permite-lhes saber exatamente quem goza determinadas licenças. Independentemente da morfologia do agregado familiar e de a quem se destina o apoio – filhos e filhas, pais e mães, sogros ou sogras – sobressai a convicção de que “isso ainda acontece” e que, ao final, “são mais elas”.

[...] por exemplo na questão das medidas, quando os homens, se calhar, vão dizer “Ah! Amanhã preciso de faltar porque tenho que ficar com os meus filhos em casa.” [...] se por um lado toda a gente está à espera de que as mulheres é que fiquem mais com os filhos, a certa altura também há uma certa reação de “Então, mas porque é que vais tu ficar? Não tens a tua mulher?” Esse aspeto acho que é preciso, às vezes, acho que é preciso combater um bocadinho.

- Eu acho que as próprias mulheres, se oferecem logo para serem as primeiras a ficar. [risos]

- Sim, é verdade.

- Em alguns casos também acontece isso. De não termos essa possibilidade. Alguns casos ser, as próprias senhoras, a oferecerem-se logo para ficar. Não porque queiram, ou porque não privilegiem a sua parte profissional, mas pronto, está incutido na sociedade ainda. Pronto. Nas gerações mais novas já não acontece tanto, mas ainda há esse estigma um bocadinho. [DIR]

[...] aqui na universidade, dos assistentes operacionais, nota-se ainda que é mais as mulheres a serem cuidadoras, tanto dos filhos como dos pais. E se formos ver, são mais elas que pedem para acompanhar os pais à consulta ou para tratar quando estão doentes, e com os filhos a mesma coisa. Às vezes, há um dia ou outro que o pai até assegura, mas a maior parte são sempre mais as mulheres. São elas mais que pedem. [DIR]



E aqui acontece muito isso, principalmente as mulheres pedem mais e agora nesta altura [pandemia] que houve, com os colégios fechados e não sei quê, houve ali até algumas com algumas dificuldades com os filhos porque eram mais elas a serem cuidadoras do que propriamente os pais. [pausa] [DIR]

Depois há aquela camada de pessoas, que ainda é uma realidade na universidade, a maior parte do nosso quadro é envelhecido, não é? Sobretudo em carreiras com baixa escolaridade, muitos assistentes operacionais. Portanto, esse papel ainda é muito dado à mulher, por vários motivos, não só porque de facto já têm alguma idade e sempre foi assim, já vem detrás que são as mulheres que dão apoio aos pais, aos filhos, aos sogros, sei lá, até às vezes aos vizinhos. Pronto, e de facto, isso ainda acontece, eu também sinto isso porque também tenho muitos assistentes operacionais e são todas mulheres, não é? Eu às vezes pergunto `Então e os maridos? Os pais, os filhos, portanto, o cônjuge´ e de facto é o homem, não é? Portanto, elas é que têm de ir. Elas é que têm de acompanhar. Elas é que têm que... Portanto, há muito isso. De facto, acho que os casais mais novos, cada vez partilham mais, mas na nossa realidade... e eu partilho muito isso com a [###] porque de facto tenho muitos assistentes operacionais, mulheres sobretudo, e é essa realidade que nós assistimos, não é? Portanto, acho que, também a formação terá aqui algum peso. E as idades. De facto, pessoas de mais idade também têm menor propensão se calhar a mudar, não é? A verem as coisas noutra prisma. Felizmente os jovens já têm outra ideia. [DIR]

Conciliar é preciso, mas existem várias formas de conciliação, que não só com a família

No contexto mais amplo da discussão em torno da conciliação entre as diversas dimensões da vida surgiram nos grupos focais várias vozes a dar conta da necessidade de alargar o conceito de conciliação para situações que vão para além da necessidade de apoiar ascendentes, descendentes ou coabitantes. A ênfase foi então colocada no desejável “equilíbrio” entre vida profissional e vida pessoal, que não se esgota na vida familiar, mas deve contemplar outras formas de articulação tendo em vista a fruição de momentos de “lazer”, “a vida familiar que [se] tem com outros membros da família” ou simplesmente para as “resoluções externas que as nossas vidas exigem”.

É preciso desconstruir um pouco essa ideia de que a vida pessoal e familiar só existe quando existe um matrimónio ou filhos, não é? Quer dizer, todas as pessoas têm direito a esse equilíbrio e muitas vezes criam-se regras que preveem algum equilíbrio, e eu digo algum com muito cuidado, porque há muitos desequilíbrios dentro desta tentativa de criar equilíbrios. Mas que preveem justamente sessões ou espaços dados a famílias que são constituídas enquanto casais, com filhos, mas as outras pessoas também têm direito a esse equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. Não só no que lhes diz respeito, por exemplo, ao lazer, a vida familiar que tem com outros membros da família, mas as próprias resoluções externas que as nossas vidas exigem. [PNDNI]



A necessidade de conciliar as diversas dimensões da vida parece clamar por uma maior flexibilidade nas modalidades de trabalho. Este aspeto foi particularmente vincado no grupo focal realizado com pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação.

Há pouco estava a falar da questão da diferença de picar o ponto ou não. O último ano, todos os anos que eu estou aqui na universidade, é o primeiro ano que eu estou nesse regime e a diferença é enorme. A diferença é enorme porque... quando há, por exemplo, maior liberdade. Se eu faço mais horas num dia, eu sei que eu posso chegar mais tarde no outro dia. Quando não há essa liberdade, eu no outro dia obrigatoriamente tenho que estar de volta ao serviço à mesma hora e muitas vezes acontece em que em determinados períodos eu tenho horas e horas e horas de horas extras acumuladas das quais eu posso tirar, e aqui eu estou a dar números, um quinto das horas extras que tive no mês anterior, ora [risos], eu trabalhei uma semana a mais, eu posso tirar um dia repartido ao longo de não sei quantos. Eu não sei se há aqui uma diferença no caso dos docentes e não docentes, entre homens e mulheres, porque estamos todos sujeitos à mesma regra, mas abrindo um pouco mais a discussão para esta questão da conciliação entre a vida profissional e pessoal, que faz sim muita diferença estar em um regime de trabalhador não docente tal e qual ele está pensado agora. [PNDNI]

Já no caso do pessoal afeto à docência ou investigação, o problema parece sentir-se menos, na medida em que não existe “esse controlo em termos do tempo de trabalho”.

Eu falo de umas carreiras, de facto, na carreira de docente, esse problema sente-se menos, não é? Porque nós não temos esse controlo em termos do tempo de trabalho, não é? Temos o controlo de outra forma, não é? E, portanto, esse problema põe-se menos. Nós já temos de alguma forma alguma isenção de horários, exceto a parte mais letiva. O que para nós é muito mais tempo, para outros não será, mas isso é diferente das outras carreiras. [PDI]

6. Sociedade, cultura e socialização para o género

“Um homem não ri, não chora, não se agacha, nem gaba os outros”

A propósito das invisibilidades de género que atravessam o quotidiano académico, diversas intervenções realizadas nos grupos focais enfatizaram o papel da sociedade e da cultura na formação e cristalização de estereótipos. E justamente, desde muito cedo, em casa, na família, existe uma socialização para o género que frequentemente opõe papéis femininos e masculinos. Estes papéis não apenas prescrevem comportamentos e valores, como também atravessam tempos que vão da infância à vida adulta, do espaço privado da casa ao espaço público, e dos contextos locais e individuais ao contexto global, marcado pela crise pandémica vivida à época.

[...] vivo num país que reconheço como tendo certo tipo de prevalência de discursos inaceitáveis. No outro dia fui apanhar a dose da vacina e estava a enfermeira a dizer ao médico “Veja lá, um homem tão grande (o senhor que tinha ido antes de mim), um homem tão grande e vê uma agulhinha e quase que desmaia! Que maricas! ” Ou seja, este discurso está arraigado no nosso país. [PDI]



A este propósito, um dos participantes apontou o peso dos preconceitos inconscientes adquiridos através da socialização, durante a infância e adolescência, principalmente. Contou que a caminho da sessão do grupo focal, enquanto se deslocava a pé para o edifício do Colégio do Espírito Santo, lembrou-se de uma expressão que ouvia quando criança: “Um homem não ri, não chora, não se agacha nem gaba os outros”.

[...] eu como homem, obviamente, tenho que dar o desconto de um preconceito inconsciente, não é? Da maneira como fui educado, da maneira como a sociedade vive, como tantas situações que me aconteceram na vida... Agora eu vinha a andar para aqui e a lembrar-me [risos] de situações muito engraçadas que tinha na universidade, com adolescentes, com os meus amigos “Vais lá, ou és um homem ou és um rato?” “Não sou, vou lá!” [risos]. “Eu vou lá!”. Ou quando era criança, “Um homem não ri, não chora, não se agacha nem gaba os outros”, eu a dizer. É uma coisa que me ficou, mas o mais engraçado é que para desconstruir esse tipo de situações é preciso realmente um ambiente que ajude, o ambiente tem de ajudar. [PNDNI]

Ao mesmo tempo que a discussão gerada nos grupos focais sublinhou o papel da transmissão intrafamiliar, reconheceu que o caminho para a mudança passa, necessariamente, por “monitorizar no seio da família” e “entrar na esfera familiar”.

[...] difusão do sistema patriarcal através destas formas que se difundem no sistema familiar. [...] Isto está ensinado desde que as crianças jogam com bonecas ou estão a jogar a fazer as guerras. Isto é, desde a infância. E efetivamente, portanto, há que fazer um trabalho forte de sensibilização e de que as pessoas comecem a ver estas realidades. [PDI]

[...] nas famílias. Também em toda uma mentalidade que custa muito mudar, porque nós estamos numa sociedade latina. Claro que não gosto muito de utilizar a palavra machista, mas tenho que a usar porque às vezes faz todo o sentido. Em que várias expressões da linguagem são muito... fazem conotações bastante negativas ‘Um homem não chora’, ‘O homem não é de ferro’. Portanto, e que desculpabilizam imenso aqueles comportamentos impulsivos dos seres masculinos que são atuantes em todas as áreas das nossas vidas e, portanto, eu costumo dizer que nesse lado negativo um pouco gótico, usando [risos] as minhas expressões literárias, é transversal a muitas áreas e muito recorrente ainda em gerações muito novas. [PDI]

Se o dia de férias é para a mulher é para ficar em casa. Se é for para o homem ele vai-se divertir. [risos] É sempre muito difícil. Eu acho que aqui a grande questão é monitorizar no seio da família. Mesmo que as instituições implementem mais medidas e deem mais horas. O homem que goza a parentalidade não goza da mesma forma que a mulher a goza. Cai sempre sobre elas mais tarefas domésticas. Entrar na esfera familiar, é o plano que vai ser mais difícil escortinar e mais difícil fazer a mudança. [PNDNI]



Mudar mentalidades é preciso. Dos homens, mas também das mulheres

Perante a constatação do peso da sociedade e da cultura na socialização para o gênero, diversas intervenções sublinharam a importância de “mudar mentalidades”. Processo lento, mas necessário para uma verdadeira “evolução” no sentido de olhar para as questões de gênero “de uma forma mais abrangente e mais atual”.

[...] digo, nada muda por decreto, vamos ter que mudar primeiro as nossas mentalidades, as mentalidades de todos aqueles que nos rodeiam, para as coisas depois começarem a evoluir mais ou menos. [PNDNI]

Portanto eu acho que aos poucos, a mudança vai surgindo, não é? E se calhar vamos refletindo e olhando para estas questões de uma forma mais abrangente e mais atual. [PNDNI]

O [###], por exemplo, que está há muitos anos na escola de artes, de certeza que viu esta aceitação de comportamentos ou que viu muito mais gente quadrada, se calhar há dez anos atrás, e neste momento há muito menos gente quadrada. Nós, por muito que discutamos isso, nós não vamos conseguir mudar nada, nem aqui nem daqui a um ano. Agora tendencialmente as coisas vão sendo... eu acredito que vão mudar. Eu acredito que a sociedade... a universidade é só um polo mais pequeno da sociedade. Os comportamentos que nós vivenciamos aqui, são aqueles que depois se vivenciam lá fora. Portanto, eu acho que gradualmente as coisas tendem a mudar e ser aceites. E depois também tenho aqui outra coisa, pegando no exemplo que o [###] falou aqui, e não querendo particularizar. É claro, eu não vou dizer que os grupos são minorias, mas é claro que se os pequenos grupos tiverem atitudes provocadoras em relação a tudo o resto, obviamente que vão sofrer retaliações. Mesmo que eu concorde com eles, eu vou retaliar, porque aquela atitude me está a incomodar. Eu acredito na mudança. Espero que não seja a muito longo prazo [risos]. [PNDNI]

Tendo em vista a necessidade de intervir para a mudança, uma estudante recordou que “nós temos mulheres machistas” também. Por esta razão, urge trabalhar com todas as pessoas, “falar [também] com as mulheres”, inclusivamente com as professoras que, por vezes, acusam no espaço da sala de aula um comportamento machista.

[...] nós temos que perceber também, que não temos só homens machistas. Como isto está no inconsciente coletivo, nós temos mulheres machistas. Então, por mais que nós tenhamos mais professoras ou mais [...] estou na função, para chegar a essa função, preciso de desempenhar um papel e ainda é muito patriarcal como isso acontece. [...] A ONU tem um vídeo que fala “Precisamos de falar com os homens”, mas eu acho que a gente também precisaria de um vídeo “Precisamos de falar com as mulheres”, não é? Para que a gente entendesse o que é a sororidade, não é? [...] as professoras, por vezes, mesmo estando em áreas de saúde e em áreas de cuidado, que é uma função materna há muito tempo, também se apresentam como



machistas, muitas vezes, não é? Com comentários, com comportamentos, falta de sororidade, acolhimento. [EST]

E aí... é por isso que eu chamo atenção, para nós, principalmente nós mulheres, o quanto machistas nós somos. E o quanto nós estamos enredadas nesse movimento socio cultural capital, não é? Patriarcal. Então, o quanto nós também reproduzimos isso. O quanto nós não temos sororidade. Então esse também é um convite. [EST]

7. Clima organizacional, mudança e as marcas que demarcam

O tempo e a mudança que se vê do passado ao presente

A propósito da avaliação geral do clima organizacional na Universidade de Évora, uma docente no topo da carreira comparou o tempo passado e o presente, onde o clima “já é bastante diferente e bastante positivo relativamente ao espaço feminino”. Nessa mudança, assinalou a diferença relativamente a uma situação “de uma extrema fragilidade de posição de jovens professoras” no passado, onde abundavam situações de que se lembra com “desagrado”, de “intimidação masculina”.

[...] eu tenho uma acumulação de experiência, de anos, prefiro não dizer anos, com etapas, momentos, contextos, situações extremamente diversificadas. Se numa fase inicial do meu trabalho na universidade havia claramente uma intimidação vamos chamar a isso, masculina e era uma coisa admitida porque praticamente todos os lugares de responsabilidade eram ocupados por homens. Hoje não é nada a situação [...] [PDI]

Também no grupo focal organizado com estudantes foi apontada a mudança que se tem observado ao nível de “comentários machistas”, hoje menos frequentes na universidade.

Eu quando entrei aqui na universidade, há 11 anos, ouvia muitos mais comentários machistas, digamos assim, do que oiço hoje. Entre os rapazes, entre os colegas. Agora acho que está muito mais equilibrado e as pessoas começam a ter mais noção e começam a ter mais sensibilidade para esses temas. [EST]

O espaço como marcador de género

Em diversos grupos focais foi referido como o facto de a Universidade estar implantada em edifícios muito diferentes faz com que a experiência do género seja percecionada de forma igualmente diferente. O mesmo acontece quando olhamos aos espaços dentro do espaço. A este propósito, foi dado o exemplo das casas de banho e como estas impõem uma determinada ordem de género.

Algumas universidades, já mais do norte europeu, têm utilizado os banheiros que não usam a identificação de género. A Universidade de Évora, ela está num espaço patrimonial, então existe uma hierarquia muito forte [ênfase], marcada nos seus



espaços e principalmente aqui no Espírito Santo. Então, o espaço do professor e o espaço do aluno. Então, a gente estava a falar na questão anterior, do autoritarismo, então, já existe marcado nos espaços, esses espaços, principalmente nas salas do primeiro andar. Isso reforçado pelas questões de género, torna duas vezes mais fortes. Então, talvez falar sobre isso com os alunos e questionar, o próprio espaço, junto com género, seja uma forma de discutir isso. Então, já que estamos num espaço marcado por hierarquias, porque não trazer o género para dentro do espaço e para dentro destas hierarquias. Já que esse espaço é já marcado por isso [...] [PNDNI]

[...] numa coisa muito simples, mas que me faz sentir muito à vontade [...] na Escola de Artes ninguém liga qual é a casa de banho em que está a entrar. E ligam tão pouco que as designações das casas de banho estão parcialmente tapadas pelos quadros de aviso. Eu já tinha tido essa experiência de partilha, mas num grupo em que nós estávamos isolados, portanto, nós tínhamos uma casa de banho, mas era uma casa de banho individual, se a porta estava fechada tinha alguém lá dentro, não há hipótese. Mas ali não, ali são casas de banho coletivas e as pessoas entram naquela que está mais próxima, de uma forma tão natural que eu nunca me questioneei. Quer dizer, é essa casa de banho que toda a gente usa ou outra, quer dizer não há um questionamento. Nunca senti que havia um desrespeito, pelo contrário, há um cuidado de perceber, especialmente nas casas de banho que tem mictórios, há um cuidado de perceber se está alguém ali ou não. Mas não é um cuidado, ou seja, não é negativo, ele é automático, é natural. É uma partilha natural de espaço e eu nunca tinha pensado nisso até neste momento, do quão aquilo me faz bem [risos] porque é mesmo a sensação de que eu estou num espaço em que as pessoas se respeitam a um nível tão privado que podem usar exatamente o mesmo espaço. Eu não seria capaz de vir ao Espírito Santo e entrar numa casa de banho masculina [risos]. [PNDNI]

Com frequência foi notada a “diferença” e “exceção” que constitui o espaço da Escola de Artes no contexto maior que é a Universidade de Évora. Aí o “apontar [o dedo]” parece ser menos notório e a “abertura” maior. Este reconhecimento foi feito pelas pessoas que trabalham nesse espaço, mas não apenas.

Quando comecei a trabalhar comecei exatamente a trabalhar na Escola de Artes. Lembro-me, quando vim trabalhar para a universidade, e quando me disseram que eu ia para a Escola de Artes... fazer noites, ou seja, trabalhar das seis da tarde à meia-noite, avisaram-me “tens que ter muito cuidado que aquilo lá é tudo muito diferente muito [ênfase]”. [PNDNI]

[...] eu também trabalho na Escola de Artes e tenho sentido nos últimos anos... tem sido cada vez mais uma montra de todo o tipo de identidades de género. Há pessoas que chegam e de facto há alunos que vêm vestidos de saias e isso não quer dizer que não exista ostracização contra essas pessoas porque no seu próprio mail, entre os alunos, já... quer dizer, os alunos na realidade não são um grupo coeso, aquilo é



a sociedade. Portanto eles tratam-se como se tratam lá fora também, de acordo com as suas percepções e as suas convicções. [PNDNI]

[...] eu acho que ali [Escola de Artes], pelo menos, eu sinto que há muito menos aquela coisa de apontar 'Ah! Aquele agora é uma mulher' ou vice-versa. Sinto que há ali mais abertura. Pronto, também sinto isso porque é o espaço onde eu habito, onde eu passo um terço da minha vida, ou talvez mais [risos]. É aquilo que observo, do meu ponto de vista, portanto eu não estou do lado dos outros, não privo particularmente com a comunidade nas suas diversas cores. Do meu lado acho que é mais aberto. [PNDNI]

Como lido muito com os jovens, faço a ponte com o que o [###] disse anteriormente, não é? A cultura que existe, existem microculturas, não é? Existem várias culturas e isso é perceptível em termos dos espaços, verificar efetivamente, ou escolas, ou edifícios e que há um determinado comportamento. Do meu conhecimento e da minha experiência, não trabalhando na Escola de Artes, mas trabalhando com pessoas da Escola de Artes, percebo que a Escola de Artes tem uma visão muito mais ampla e muito mais aberta de todas as questões da sociedade. E isso verifica-se. [PNDNI]

Os sons do silêncio que atravessa o tempo e marca o espaço

Apesar de genericamente os grupos focais terem sido equilibrados em termos de distribuição por sexo das pessoas que neles participaram, surgiram observações diversas a apontar o facto de que os assuntos afins à igualdade de género são mais frequentemente abordados pelas mulheres, já que são estas quem mais vezes experimenta diretamente situações de discriminação em função do sexo ou que, de uma forma mais ampla, experiencia as consequências negativas da desigualdade de género.

As iniciativas de género, e eu percebo isso muito, por exemplo, em trabalho que a gente faz lá no Brasil, eu acredito que talvez seja uma tendência mundial. As meninas, muitas vezes, têm-se atentado por ser uma situação que elas mesmo passam, tenham buscado mais sobre a causa, buscado mais sobre os problemas, buscado mais sobre o feminismo, buscado mais sobre estas questões. Às vezes, os meninos, como isso não afeta a eles... afeta eles, obviamente..., mas às vezes fica uma coisa de rechaça ao tema ou de... isto é uma questão feminina eu não me vou atentar isso. Muitas vezes, você não pode conversar sobre uma situação que envolve a sociedade inteira se você excluir, enfim, metade de uma sociedade. E agente dessas violências, muitas vezes. Não pode ficar de fora dessa transformação, não é? E se recusar a fazer a transformação... [EST]

Essa dimensão do invisível é sentida por quem de facto sofre na pele [algumas pessoas abanam a cabeça em negação], consegue visualizar. Eu sei que tem muitas pessoas a abanar a cabeça. Há uma história do livro "Mulheres Invisíveis" muito



curiosa de uma gestora da Google que só quando teve grávida é que percebeu o quão importante é ter o lugar de estacionamento à porta. [...] Estas questões do invisível por muito que abanem a cabeça são sentidas diretamente pelas pessoas, nós conseguimos ver coisas, mas não vemos tudo, é quem sente na pele é que consegue ver [...] Podemos talvez, isto seja assim, mas eu sou homem e para mim está tudo muito bem, no sentido em que sou pouco afetado, entre comas, sobre este assunto. [PDI]

O silêncio generalizado em torno das questões de género na universidade foi até certo ponto justificado pelo facto de apenas algumas pessoas terem “uma consciência mais aguda” da importância e complexidade que tais questões envolvem.

[...] há nichos de pessoas que têm uma consciência mais aguda, de que isto não é tão simples. [PDI]

No plano coletivo, uma docente sublinhou a falta de mobilização cívica – de homens e mulheres – para o debate, por exemplo quando ninguém reage ao que considera ser um ataque numa lista de comunicação interna da universidade (FORUE). Concomitantemente, noutra grupo focal, uma estudante observou também esse silenciamento generalizado nas redes sociais da universidade, com exceção, “mas nada muito efetivo” em alguns momentos, como na efemeridade que assinalou o Dia Internacional da Mulher.

O que eu fico realmente assustada é na resposta deste senhor que já deu, como há este silêncio? Como não se lançam as pessoas todas a dizer [...] [PDI]

[...] a minha observação *a priori*, do conhecimento que eu tenho, tenho participado das redes sociais da UÉvora e tenho percebido. No Dia da Mulher, algum movimento. Mas algo muito..., eu acho que, a palavra também da reitora, mas nada muito efetivo. Achei muito interessante a iniciativa [realização de grupos focais]. Então seria mais nesse sentido. De uma representatividade maior em todos os campos, de uma forma mais de acessibilidade mesmo e de necessidade de partilhar. [EST]

8. Discriminação, violência e assédio

O assédio que existe, mas de que ninguém fala e sobre o qual nada se faz

O assédio no local de trabalho foi um tema abordado de forma relativamente epidérmica nos grupos focais realizados com trabalhadores e trabalhadoras da Universidade de Évora. A única referência a este tema surgiu entre o pessoal não afeto à docência e investigação, tendo-se aí constatado a inevitabilidade da existência de situações de abuso de poder e assédio na academia, muito embora se reconheça que frequentemente essas situações estão envoltas em silêncio, seja porque as pessoas “não têm coragem para falar, ou não querem falar”.

[...] abuso do poder do assédio, porque elas [situações] com certeza que existem e estão aqui subtis e mascaradas, não é? Porque tal como o [###] disse, as pessoas



não falam, não têm coragem para falar, ou não querem falar, mas de certeza que elas existem e estão cá presentes [...] [PNDNI]

De forma mais pronunciada, foi no grupo focal composto por estudantes que as questões de assédio foram explicitamente abordadas e exemplificadas. Nesta sessão, a discussão gerada incidiu de modo particular sobre o reconhecimento de situações em contexto de ensino-aprendizagem, mas também sobre a necessidade de essas situações serem denunciadas.

[...] eu acho que tem de ser denunciado e acho que se calhar nós todos que aqui estamos sabemos de casos que se ouviu dizer, que um professor fez um comentário a um aluno ou a uma aluna. Pronto. E vai acontecendo e ninguém diz nada, realmente porque as pessoas têm medo, mas isso não pode acontecer. Volto a dizer, ninguém pode ser prejudicado por ter medo. Agora tenho medo não vou dizer nada, senão o professor chumba-me. Por amor de deus! Isso nem sequer devia ser pensado. Isso tem que ser denunciado, obviamente. [EST]

Não obstante o reconhecimento da existência de situações de assédio, “o medo”, designadamente o medo de represálias associadas à relação pedagógica docente-discente, foi o argumento frequentemente aduzido para a não denúncia. Uma estudante referiu saber “de vários casos de assédio por parte de professores a alunas”, ainda assim, afirma não ter conhecimento de haver alguma queixa formal. Reconhece, outrossim, a “passividade” e o “medo” das estudantes perante os professores que “têm a faca e o queijo na mão”.

[...] em algumas situações mais inconvenientes há uma passividade, não só nas pessoas desta universidade, pode acontecer também no restante, mas também dos funcionários e da universidade em si. Porque eu sei de vários casos de assédio por parte de professores a alunas e acho que não há nenhuma queixa, que eu saiba que aconteceu, porque as pessoas têm medo, como a [###] disse. Porque os professores têm a faca e o queijo na mão. Ou seja, têm medo das repressões que podem ter nas suas notas e no seu curso, e conseqüentemente no seu futuro, por fazerem queixa e diálogo. E é algo que, honestamente, me assusta um bocadinho. Nunca foi nada comigo, mas eu também não tenho... Acho que por um lado tenho o direito de fazer algo. Mas, ao mesmo tempo, de respeitar a posição das pessoas que sofreram isso e não querem ser prejudicadas e não querem apresentar uma queixa. [EST]

Da discussão gerada emerge a ideia que para além do “medo das repressões que podem ter nas suas notas e no seu curso, e conseqüentemente no seu futuro, por fazerem queixa e diálogo”, outros mecanismos como também a “vergonha” ou o receio de “duplas interpretações” impedem as vítimas de denunciar os casos, especialmente no caso das mulheres.

[...] às vezes não é só a questão, tipo, de tu teres medo, mas se calhar às vezes a situação foi tão bizarra que tu ficas de uma forma que tu não sabes o que é que hás-de fazer. Só queres esquecer e até sentes vergonha de dizer, percebes? E isso faz-te sentir super mal. Às vezes, nós, enquanto mulheres, isso acontece-nos ainda mais. Então, basicamente, só queres esquecer e depois a tua cabeça começa a trabalhar e pensas, mas será que aquilo foi real? Não! Aquilo não foi real. E depois



pode haver duplas interpretações e depois podes interpretar de várias formas. Às vezes, se calhar, não fazes a queixa porque não consegues sequer construir a queixa, percebes? É que depois pode haver várias interpretações, pode ser dada a volta ao texto, mas enfim... Eu acho que aqui também é importante, se as pessoas conseguem, realmente, fazer a queixa nos órgãos que a [###] já disse. Eu acho que aí também era importante dar-se um forte apoio à suposta vítima, pronto, eu vou meter aqui vítima entre aspas, não é? Acho que é importante darmos um bom apoio a essa suposta vítima e por exemplo, não desconfiarmos dela. Porque nós sabemos, especialmente com mulheres, isto acontece muito. Vai fazer uma queixa, e as próprias pessoas às vezes, que estão a receber a queixa vão questioná-la de várias formas, tentar dar a volta ao assunto. "Então, mas se calhar você também fez alguma coisa. Também provocou". Isto é mais questões de assédio que se ouve sempre falar aqui e além, que aconteceu esta e aquela situação. Porque depois acaba sempre por ser aquela coisa "Se calhar você também provocou" e tudo isso. Se calhar é importante também haver uma certa sensibilidade por parte de quem recebe as queixas e não comecem logo à partida a desconfiar da pessoa que se vai queixar. Às vezes não é só a questão de medo, é mesmo as pessoas não se sentem à vontade, sentem vergonha, não querem falar daquilo, só querem esquecer, pois, a própria cabeça começa a construir histórias e será que aquilo foi bem assim? Se calhar não foi. Então, mais uma vez, é uma situação muito complexa e que nos deixa desconfortáveis. [EST]

A este propósito, foi precisamente também no grupo focal organizado com estudantes que de forma clara foi apontada a ausência, na Universidade de Évora, de mecanismos de denúncia que garantam a segurança de quem denuncia e possibilitem, por essa via, a "coragem" para avançar e para acreditar que a denúncia "vai ser levada adiante".

[...] existem pessoas, realmente, acredito que existam, porque acho muito difícil não existirem pessoas que realmente foram assediadas dentro desta universidade por pessoas, tanto por outros estudantes, como por professores. E elas não têm coragem de denunciarem em relação a isso. Além de ter uma pressão social muito grande que isso depende da universidade, existe um facto de que a universidade não dispõe e elas não se sentiram seguras para isso. Não dispõe de mecanismos que se sentiram seguras para isso. Não acham que isso vai ser levado adiante. E que no final das contas vão sair perdendo. O agente dessa violência não vai ser penalizado. [EST]

Combater a discriminação com base no género e todas as formas de discriminação

Nos vários grupos focais realizados, a discussão em torno da (des)igualdade de género suscitou reflexões várias em torno da importância de combater a discriminação com base no sexo, mas também com base noutras características, nomeadamente a nacionalidade, orientação sexual ou identidade de género.

[...] não só para as minorias de mulheres, mas minorias de estudantes de migrantes, ou minorias de estudantes LGBT ou etc. Porque o espaço tem que ser acolhedor para todos e não apenas para uma maioria, sendo que essa maioria é violenta. Muito



do que a colega falou sobre isso de precisarmos de falar com os homens, é algo que eu concordo muito, no sentido de que eu havia falado sobre como estas discussões muitas vezes não chegam às pessoas que estão cometendo atos de violência ou às vezes falas machistas que não percebem a intenção, mas que ainda são violentas e que ainda machucam e que ainda podem ser, enfim... podem perpetuar este estigma. [EST]

[...] um aluno que faltou num trabalho prático [...] como eu tinha aula naquele dia, apesar de eu não ser professora, o aluno, teve a possibilidade de fazer o trabalho. E eu vi aquele aluno entrar na aula onde eu estava com os meus alunos e começar a gritar aos berros: "Era o que faltava, era eu ir fazer o trabalho com esta gente! Vou-me embora, a minha professora é outra" e não sei o quê [...] Ora bom, por acaso a rapariga que estava sem colega no grupo, era uma rapariga que tinha acabado de chegar de um país PALOP. Está tudo dito... [PDI]

Há uma questão que é incontornável e que tem a ver com os papéis de género, das desigualdades e outras terminações, que tem que ver com a discriminação das minorias. Estas questões estão todas ligadas às questões dos papéis do género e nós andamos... não há nenhum estudo, nenhuma linha de pesquisa que trabalhe as questões de género sem trabalhar por um lado as questões da igualdade... entre homens e mulheres e a questão das igualdades nos contextos de género e que imediatamente a seguir não fale das questões ligadas às orientações sexuais e à discriminação, e a discriminação tem muito a ver com os papéis de género e com as expectativas de papéis de género. Há pessoas que não estão conformes à maioria ou se quiserem, à literatura majoritária. [PDI]

[...] eu tenho estado a trabalhar com jovens, com os nossos estudantes e claro que também conheço, existem casos de gays, de lésbicas, e aquilo que eu percebo [...] é que mesmo entre os jovens existe esse afastamento. Portanto, aquelas pessoas são mais isoladas, andam as duas ou três, ou dois ou três e os outros não ligam muito, é assim. Queria acrescentar também que tem sido a minha experiência que acontece precisamente a mesma coisa com as pessoas que são da Guiné, ou que são de Moçambique, ou que são de Angola ou que são de Cabo Verde. Eles próprios têm os grupos das outras pessoas que são também do mesmo país e afastam-se um pouquinho também dos outros. Criam, portanto, aqueles grupos e estão no mesmo sítio, vivem na mesma residência, mas formam aqueles grupinhos e não fazem assim aquelas amizades entre a pessoa de Cabo Verde com os de Angola, "olha vamos fazer isto ou fazer aquilo"... isolam-se muito. Os jovens isolam-se muito nessas circunstâncias, sim, é a minha experiência. [PNDNI]

No grupo focal que reuniu pessoal não afeto à docência e investigação foi sublinhada a necessidade de estudar as atitudes das pessoas face às pessoas LGBT no espaço da academia. Esta questão afigura-se particularmente relevante nos casos de reconhecimento da identidade de género não conforme à menção do sexo no registo civil e da existência de um eventual procedimento em curso



para alteração de nome próprio com repercussões para os dados que constam no registo académico e o correspondente tratamento social.

[...] história próxima de uma aluna transgénero que ainda tem na pauta o nome... que um professor se recusa a chamá-la pelo nome social, porque não é o nome que está na pauta. Ora, quando isto ainda se coloca quer dizer que há aqui um trabalho a ser feito. Porque a partir do momento que isso acontece, isso abre razão para que outras pessoas tenham o mesmo tipo de atitude, não é? Portanto, refletir qual é a sensibilidade das pessoas, como é que elas se estão a relacionar umas com as outras e o quão à-vontade cada um de nós se sente na sua própria pele dentro da universidade é também uma reflexão a se fazer. [PNDNI]

[...] na Escola de [###], nós temos pessoas que se declaram que são lésbicas, temos uma pessoa que mudou de sexo, não mudou, mas está em processo de mudança e queria ser presidente da associação de estudantes [...] mexe, mexeu, notou-se que abanou. [...] os próprios pares não aceitam bem a questão e, portanto, a pessoa quer ser chamada por outro nome e no início, sempre que se chamava um nome... às tantas, o meu nome é este, e não vou chamar o outro nome, tenho mesmo que chamar outro nome. Agora aconteceu uma coisa curiosa porque na sexta-feira houve a cerimónia [...] tenho que chamar o nome. E eu pergunto, "Mas como é que é o teu nome?" Ela disse "Eu sou [###], não é? Mas o meu nome legal é [###] e, portanto, ela legalmente é [###], a aluna é [###], mas eu tive... vou chamá-la em público, tenho que chamá-la por [###], não é? Chamei, e tomei essa decisão, é uma coisa que não é muito clara... [...] Eu senti logo que ali há uma tensão grande, até porque ele quis formar uma lista e depois não conseguiu, não montou, não foi possível. [PNDNI]

No grupo focal organizado com estudantes a questão da "tradição académica" foi abordada para referir como esta pode ser impeditiva do reconhecimento e respeito pela identidade de género, tornando o ambiente estudantil menos acolhedor e mais propício a dificuldades e ao surgimento de sentimentos de exclusão.

[...] quando a gente fala de igualdade de oportunidades, se um grupo de mulheres e um grupo de homens, às vezes, têm dificuldade até para usar um banheiro, dentro de um espaço público... As oportunidades ficam dificultadas. Se tem dificuldade para usar o traje, que aqui, me pareceu um ritual estudantil e de passagem muito importante... Você tem dificuldade em fazer isso, não consegue fazer isso. É uma dificuldade também. [EST]

Houve algumas situações de pessoas que não se identificavam com o sexo do traje que deveriam vestir e que não lhes foi permitido vestir o outro traje. Entretanto, acho que o ano passado houve um recurso desta decisão e a pessoa conseguiu vestir o traje com que se identificava. Mas, mesmo assim, foi a primeira pessoa a quem isto aconteceu. [EST]



A desigualdade observada e a discriminação reproduzida no espaço da sala de aula

O grupo focal realizado com estudantes trouxe ao de cima o contexto da sala de aula como lugar de afirmação de desigualdade de gênero, quase sempre tornada visível através da figura docente como voz e autoridade do saber. Uma estudante brasileira relatou um caso pessoal em que o professor fez um comentário sobre as “raparigas no Brasil”. Apesar de em sala ninguém ter intervindo, os comentários que se seguiram no grupo de turma no *WhatsApp* permitiram a esta estudante concluir que não apenas ela tinha percebido o comentário como efetivamente ofensivo.

E aí... aconteceu comigo uma questão com um professor, ele é um querido, simpático, mas é uma pessoa com alguma idade já. E ele foi fazer o comentário das raparigas no Brasil.

- Um professor aqui da nossa universidade?

Sim, da universidade daqui. E aí... ele muito simpático. Eu gosto dele, não é? Tirei uma boa nota com ele, nunca iria falar uma... [...] Já não sou mais tão jovem, tenho filhos adolescentes, estou fazendo aqui o mestrado, mas enfim. Na hora que o professor fez o comentário, rapidamente, eu resgatei [...] As alunas não foram..., nem os rapazes, não levaram isso adiante, mas no grupo do *WhatsApp*..., aí ninguém falou porque aqui existe algo muito sério com relação... assim... chega a ser um autoritarismo, não é? [...] Então ficou aquele clima e no *WhatsApp*, no grupo do mestrado, nossa, aquele dia, eu fiquei... baixou-me a humanidade. [...] E realmente as colegas não falaram, mas falaram coisas muito ruins no grupo e eu falei “Gente! Não é assim”. [EST]

Um outro episódio em que um professor fez um comentário sobre “mulheres brasileiras” foi apresentado por uma estudante participante no grupo focal. Neste caso, a estudante apontou o que parece ser um comportamento diferente do professor (homem), quando comparado às professoras (mulheres) no contexto de uma turma composta apenas por mulheres.

A igualdade de gênero, no contexto da universidade, é importante. Lógico que é! Dentro de uma aula, que eu estou. No meu curso de doutoramento eu tive quase sempre aulas com professoras. E numa aula que eu tive com um professor homem, de [###], ele faz uma piada e fala ‘Ah! Será que vocês são mulheres brasileiras, vocês vão entender? Ah! Ah! Ah!’. Porque tinha três mulheres na sala e por acaso as três eram brasileiras. Dentro de uma aula de [###] e foi a única aula de um professor homem que eu tive num curso de doutorado em quatro anos. [EST]

Os episódios relatados por estudantes não se cingem apenas ao cruzamento entre gênero e nacionalidade estrangeira, neste caso em torno da “mulher brasileira”. Uma estudante portuguesa contou com incredulidade o caso de um professor que em reação a uma observação sobre a insegurança percebida pelas mulheres, e pela própria, ao andar sozinha na rua à noite, a interpelou dizendo: “Então? Mas já foste violada?”

Eu lembrei-me de uma situação que aconteceu na minha turma recentemente. Que um professor nosso, estava a debater o facto de ser seguro as mulheres andarem sozinhas na rua e eu respondi que não era seguro e que eu não me sentia segura a



andar sozinha na rua, principalmente à noite. E ao que o professor me respondeu 'Então? Mas já foste violada?' e porque é que não há resposta a este comentário? Porque os professores têm a faca e o queijo na mão e são eles que nos atribuem as notas. Eu sabia que se aquele professor em específico, se fosse eu a responder, a minha nota não passaria de 10. E que isso me estragaria a média por completo. Eu penso que, eu não sei, mas penso que não devo ser a única a passar por este tipo de situações, com medo dos professores. [EST]

Se é certo que os comentários anteriores são sempre dirigidos a partir de um professor-homem para uma estudante-mulher, as situações relatadas por estudantes ultrapassam essa díade. Uma estudante recordou que também existem professoras que são "mulheres machistas" e um estudante recordou um comentário feito por um professor em contexto de sala de aula que vem reproduzir os estereótipos de género, estendendo-os ao contexto profissional ao opor espacialmente "os homens para o campo" e "as meninas para o escritório".

[...] nós temos mulheres machistas. Então, por mais que nós tenhamos mais professoras ou mais [...] as professoras, por vezes, mesmo estando em áreas de saúde e em áreas de cuidado, que é uma função materna há muito tempo, também se apresentam como machistas, muitas vezes, não é? Com comentários, com comportamentos, falta de sororidade, acolhimento. [EST]

Lembrei-me por acaso, um comentário feito por um professor da minha licenciatura, que perguntou o que é que gostaríamos de fazer quando acabássemos a licenciatura. Eu por acaso fui um dos que disse que gostaria de ir para uma associação de produtores ou ficar até na universidade na investigação, portanto, gostaria mais de ir para um escritório do que propriamente para o campo. E ele disse 'Epa! Mas você está muito distante do que isto é. Os homens é para o campo e as meninas é que é para o escritório. Você está enganado. Está no sítio errado. Eu disse 'Não vejo isso assim. Quer dizer, continuo a ser o mesmo homem se for trabalhar para um escritório e há meninas que poderão ir para o campo, portanto, isso depende do que as pessoas acharem.' [EST]

No conjunto, os diversos episódios relatados por estudantes permitiram que neste grupo focal, em particular, a discussão se orientasse para a necessidade de trabalhar a "sensibilidade" de docentes e discentes para a persistência e transversalidade dos estereótipos de género no espaço da sala de aula.

[...] mais uma vez, acho que também é importante criarmos essa sensibilidade, por exemplo, não só para professores, mas também para alunos, de tentar perceber o tipo de comentários que devem ou não devem ser feitos numa sala de aula. Até porque isto é tudo uma questão cultural. Se calhar, às vezes, os próprios professores homens ou mulheres, podem-lhes sair este tipo de diálogos e até pode não ser propriamente com um mal ou com o objetivo de ferir alguém. Mas é porque, lá está, é uma questão cultural. Porque nós crescemos nesta cultura, que é uma cultura muitas vezes machista. Mas se calhar, lá está, é importante começarmos por ter uma sensibilização para este caso. Até porque às vezes, eu acho que já a quase



todas nós já deve ter acontecido esse tipo de comentários, como te fizeram a ti ou a outras pessoas. Penso que também já se comentou que há comentários por vezes por parte de professores que não são bem-vindos. Mas, enfim. Mas se calhar, lá está, é uma questão cultural e eles deviam ser alertados para isso. Mas depois aquilo que acontece, e já discuti isso com colegas de mestrado, é que normalmente há uma passividade. Principalmente nós aqui em Portugal ficamos muito passivos. Ou seja, o professor diz algo e nós não gostamos, mas ninguém vai dizer nada. Se calhar também, nós enquanto mulheres, deveríamos também discordar e dizer não, não está a fazer bem, não deveria fazer esse tipo de comentários. Até porque muitas vezes, nós podemos ser objetificadas, não nós em si, mas enquanto mulheres, porque normalmente, tipo okay, um bom elogio para uma mulher é dizer que a mulher é bonita. Para o homem é dizer que é inteligente. Mas porque é que isto tem que ser assim? Porque é que nós sermos bonitas ou feias tem que estar sempre em cima da mesa? Por exemplo, muitas vezes há a objetificação da mulher em... também em salas de aula. E pronto, isso é uma coisa que eu não concordo. Se calhar, isso sim, é importante começarmos a desconstruir um bocadinho estas coisas. A ver mais. [EST]

Na última parte das sessões de grupos focais foram solicitadas sugestões de medidas ou ações concretas que a Universidade poderia levar a cabo no domínio das várias áreas e temas identificados como parte de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora e permita monitorizar um plano institucional de igualdade de género. Tendo em conta a mais-valia dessas sugestões para o desenho de um plano de igualdade de género, foram as mesmas organizadas tematicamente por relação ao grupo focal de origem, diagnóstico e proposta de intervenção e integradas na seção que se segue sob o título “Do problema à solução: pistas para um plano de igualdade de género na Universidade de Évora”.





III. Do Problema à Solução: Pistas para um Plano de Igualdade de Género na Universidade de Évora

1. Síntese do diagnóstico

O diagnóstico institucional que se apresentou nas páginas anteriores permitiu conhecer percepções, representações e realidades e identificar problemas e desafios relativos à igualdade de género na Universidade de Évora. Desenvolvido com recurso a uma metodologia mista, este diagnóstico combinou diversos métodos e instrumentos para a recolha e análise de informação: análise documental de dados administrativos e académicos internos, desagregados por sexo; elaboração de um *quiz* dirigido à comunidade académica para avaliar as percepções em torno da igualdade de género com um total de 1222 participantes; disseminação de um inquérito por questionário eletrónico e autoadministrado a pessoal afeto à docência e investigação com um total de 388 participantes, o que traduz uma taxa de resposta de 53,37%; e cinco sessões de grupos focais temáticos, realizados presencialmente e que envolveram um total de 40 participantes entre pessoal afeto à docência e investigação, pessoal não afeto à carreira docente e de investigação, estudantes e dirigentes. Nesta secção sintetizam-se os principais resultados obtidos por relação com as questões que nortearam a investigação (Quadro 8).

Quadro 8 – Síntese temática do diagnóstico

Questões de investigação	Síntese temática do diagnóstico
QI#1. Quais são as percepções em torno da igualdade de género por parte da comunidade académica da Universidade de Évora?	<ul style="list-style-type: none">• Por detrás de um aparente muito bom desempenho visível nas pontuações obtidas no <i>quiz</i>, as respostas que obtiveram maior percentagem de respostas erradas foram (1) a que remetia para a distinção entre sexo e género e (2) a que justificava a importância de construir a igualdade de género como um aprofundamento da qualidade da vida democrática• Consciencialização díspar sobre estas temáticas e a percepção de que a preocupação parece estar circunscrita a um número relativamente reduzido de pessoas e, mais frequentemente, do lado das mulheres



<p>QI#2. Qual é a repartição da comunidade académica (recursos humanos, desenvolvimento de carreira e progressão académica) por sexo na Universidade de Évora?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Repartição variável, a espelhar os padrões tradicionais de segregação horizontal em determinados serviços, áreas de estudo, de ensino e investigação • As justificações invocadas remetem maioritariamente para fatores de ordem natural e cultural, a longa persistência dos estereótipos e a dificuldade e resistência em mudar mentalidades • Entre PDI observa-se segregação vertical, com um maior peso de professores catedráticos do que professoras catedráticas • A realização de provas de agregação, com vantagem percentual para os homens, parece constituir uma linha demarcatória importante nas aspirações de progressão por parte de homens e mulheres • Entre o pessoal técnico a perceção da progressão na carreira parece estar fortemente associada à meritocracia e avaliação de acordo com as normas instituídas pelo SIADAP • Na carreira docente, a progressão, principalmente das mulheres, é frequentemente citada como mais permeável à dedicação à esfera familiar e de cuidado
<p>QI#3. Quais são as práticas de conciliação entre vida profissional e pessoal entre a comunidade académica (PDI, PNDNI, EST) na Universidade de Évora?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • São poucas as medidas existentes na UÉvora que vão além da legislação e regulamentação nacional • Grande desconhecimento sobre a legislação e regulamentação afim, inclusive sobre práticas internas vigentes • Reivindicações em torno da necessidade de uma maior articulação entre as várias dimensões da vida • Estudantes-trabalhadores/as procuram formas mais efetivas de articulação trabalho/estudo, de sensibilização das entidades patronais, ou da adaptação dos contextos e situações de ensino-aprendizagem • Entre o PNDNI parece haver dificuldades no acesso a modalidades de trabalho flexível • PDI e DIR aproximam-se na reivindicação pela necessidade de reduzir as funções burocráticas, ambicionando por uma gestão mais racional do tempo, a preservação dos limites entre as várias dimensões da vida e o direito efetivo “a desligar”



<p>QI#4. Qual é a representação de homens e mulheres nas estruturas de governança e instâncias de tomada de decisão?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensão da questão pela circunstância da existência de uma mulher Reitora e equipa reitoral equilibrada em termos de distribuição por sexo • Também ao nível do governo das escolas a distribuição de lugares por sexo é equilibrada • Ao nível das chefias intermédias, verifica-se que as mulheres estão em maioria numérica • Ao nível administrativo e auxiliar, a genderização das funções é notória, confirmando-se, tanto ao nível do mapa de pessoal, como no plano discursivo, a associação dos papéis de género a determinadas áreas, funções ou espaços tradicionalmente percecionados como típicos de homem e de mulher (e.g. "o encarregado pela frota", "o electricista", "a senhora da limpeza", "a assistente administrativa/secretária")
<p>QI#5. De que modo é que a dimensão de género é integrada no ensino, investigação e transferência de conhecimento?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incipiente integração da dimensão de género no ensino e na investigação • Não existe uma autonomização deste campo de estudos na universidade visível, por exemplo, na (maior) oferta de unidades curriculares ou cursos de pós-graduação afins • No domínio da investigação, verifica-se que a integração da dimensão de género é mais frequente nas áreas mais feminizadas (e.g. ciências sociais) • Apesar disso, existe uma perceção sobre a transversalidade das questões de género na investigação e, conseqüentemente, a mais-valia de uma abordagem multi e transdisciplinar • As artes são percecionadas como fundamentais para a promoção e desenvolvimento de projetos de investigação-ação por equipas pluridisciplinares que procuram abordar problemas complexos de forma criativa e com impacto junto das comunidades locais • Observaram-se diferenças importantes, a pender favoravelmente para os homens, no que diz respeito à coordenação de projetos e obtenção de financiamento, assim como do registo de patentes



<p>QI#6. Como é que a comunidade académica avalia o clima organizacional em termos de igualdade de género na Universidade de Évora?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A cultura da universidade é predominantemente percecionada como “não sexista” • Apesar disso, existem atitudes e comportamentos adjetivados como sexistas em contextos e situações particulares de trabalho e de ensino-aprendizagem, assim como outras formas de discriminação, nomeadamente baseadas na nacionalidade ou proveniência geográfica • A Universidade de Évora não dispõe de orientações específicas a este propósito, tão-pouco conta com uma estratégia proativa de combate e prevenção do assédio na academia
<p>QI#7. 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?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A Universidade de Évora não se apresenta (interna e externamente) como uma instituição explicitamente comprometida com e promotora dos valores de igualdade de género • Ausência de referências ao género nos estatutos (última revisão publicada em fevereiro de 2021) • Ausência de linguagem sensível ao género nos diversos suportes de comunicação interna e externa • Não existe uma política de língua; a linguagem escrita não é inclusiva do género feminino e recorre, frequentemente, a imagens estereotipadas na associação à área de formação e investigação

Fonte: Elaboração própria.

2. Sugestão de medidas para promover uma maior conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional

O inquérito por questionário aplicado ao conjunto de pessoal afeto à carreira docente e de investigação instigava diretamente à apresentação de sugestões de medidas a implementar por parte da Universidade de Évora para promover uma maior conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional. Apesar de ser uma questão aberta, esta questão registou uma taxa de resposta de 34,8%, aspeto que demonstra, a nosso ver, o interesse que o tema suscitou junto da amostra e o empenho desta na apresentação de sugestões. Note-se que muitas respostas incluem diversas sugestões; outras constituem parágrafos relativamente desenvolvidos, onde a apresentação da sugestão é enquadrada em evidências e acompanhada do efeito que a sua implementação poderia surtir junto da comunidade académica.

Para efeitos de síntese e apresentação, as sugestões recolhidas no inquérito por questionário foram agrupadas em categorias na sequência de uma análise temática assente num processo de comparação constante. Neste exercício tentou-se não eliminar quaisquer sugestões (com exceção



de redundâncias evidentes), por se considerar que muito embora algumas das sugestões apresentadas possam não encaixar naquilo que é comumente considerado “plausível” em termos de conciliação entre a vida profissional e familiar, estas foram as sugestões efetivamente propostas, pelo que, na perspectiva dos e das suas proponentes, fazem sentido para alcançar esse desiderato. Incluem-se também aqui algumas sugestões afins enunciadas na parte final do inquérito, aquando do convite à apresentação de sugestões de medidas promotoras de igualdade de género e de comentários adicionais sobre o tema da igualdade de género na Universidade de Évora. Ao final, as medidas a implementar foram agrupadas em nove domínios: sensibilização, formação e capacitação para a importância da conciliação; promoção da felicidade e bem-estar no local de trabalho; gestão do tempo com respeito pelos limites entre as várias dimensões da vida; políticas e práticas de gestão organizacional e académica; processos e procedimentos administrativos; recrutamento, contratação e modalidades de trabalho; sistema de avaliação de desempenho docente e de investigação; políticas e processos de GRH orientadas à conciliação entre as várias dimensões da vida; e equipamentos e serviços de apoio à vida familiar e pessoal (Quadro 9)²⁵.

Quadro 9 – Sugestões de medidas a implementar por parte da Universidade de Évora para promover uma maior conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional

Domínio	Medidas
Sensibilização, formação e capacitação para a importância da conciliação	<ul style="list-style-type: none"> • Informar/formar/aconselhar os trabalhadores sobre boas práticas de conciliação, igualdade, direitos e deveres • Organizar grupos de debate e formação, quer para estudantes, funcionárias/os, docentes e investigadores/as • Aumentar o nível de consciencialização sobre o tema a partir de campanhas de sensibilização inclusive com os alunos, iniciativas de debate, ciclos de conferências e de cinema que em conjunto podem contribuir para mudar. • Promover uma gestão individual do tempo e do esforço de trabalho • Dar formação aos funcionários sobre este tema • Divulgar de forma mais acentuada o direito a desligar • Capacitar para uma gestão positiva do horário flexível no equilíbrio das diversas dimensões da vida • Organizar workshops sobre gestão do tempo • Sensibilizar para os benefícios da conciliação entre as várias dimensões da vida

²⁵ O texto incluído na coluna “medidas” segue de perto a formulação descrita na resposta ao inquérito por questionário pelas pessoas que nele participaram. Foram efetuadas apenas ligeiras adaptações na ortografia e gramática tendo em vista a harmonização do texto para efeitos de compilação no quadro.



<p>Promoção da felicidade e bem-estar no local de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Melhorar o conforto e apazibilidade do espaço de trabalho • Criar zonas de convívio e zonas para prática de atividades promotoras do relaxamento e/ou promover essas atividades no local de trabalho • Reservar um dia/hora da semana dedicado a uma atividade de lazer no trabalho (ex. caminhada) • Promover a qualidade e o bem-estar, mais momentos culturais e de partilha de acesso a todos (intercâmbios, visitas de estudo, ...) • Facilitar a estadia dos docentes no dia a dia na UÉ, promovendo o convívio, o respeito pelos docentes e o bem-estar social (WC estão aquém do espaço privado devido, falta aquecimento no Inverno, falta serviço de reprografia no CLAV e preços do bar são caros) • Isentar os trabalhadores do pagamento do parque de estacionamento • Promover atividades de grupo no âmbito cultural e desportivo • Dar um local de trabalho adequado (não há gabinetes na EA; existem <i>openspaces</i> onde não existe privacidade e onde não se pode deixar o computador para ir à casa de banho) • Promover a ginástica laboral • Incentivar mais ações por parte do clube universitário • Motivar os docentes e promover a autoestima dos trabalhadores • Garantir mais segurança no trabalho • Oferecer melhores condições no local de trabalho (equipamentos, condições térmicas, etc.) • Promover o trabalho de equipa e de atividades "off-site" • Promover o desporto e atividade física no local de trabalho • Incentivar a prática de exercício físico em grupo nos diversos polos (por ex. à hora de almoço, ou final da tarde) • Oferecer condições para separação de lixo (ecopontos) em todo o espaço da Universidade • Eliminar a aquisição/utilização de materiais não recicláveis • Instalar carregadores de carros elétricos na Mitra • Apoiar a mobilidade elétrica dos funcionários
--	---



<p>Gestão do tempo com respeito pelos limites entre as várias dimensões da vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Melhorar a coordenação da hierarquia com o docente, particularmente respeitando (de forma efetiva) os períodos de férias e o direito a desligar • Respeitar os dias da semana reservados para determinadas funções de gestão • Concentrar horários de docência, permitindo o resto do tempo semanal para as outras tarefas • Concentrar horários letivos • Melhorar a gestão do tempo de reuniões e promover uma maior organização e eficácia das mesmas • Estabilizar a construção dos horários ao longo dos anos • Construir horários mais "amigos" dessa conciliação • Marcar reuniões exclusivamente no horário de trabalho • Iniciar as aulas às 9h00 da manhã e terminar no máximo às 18h00 • Não solicitar respostas/impor prazos que impliquem trabalhar durante o fim de semana • Nunca considerar/autorizar o sábado como dia normal de trabalho, por exemplo para avaliação e sessões letivas • Não ser contactado pelo telefone pessoal nos fins de semana • Respeitar o tempo de "desligar" durante as horas de descanso, férias e licenças sabáticas • Instituir uma duração máxima das reuniões de 2 horas • Racionalizar as múltiplas reuniões e sua condução • Equacionar o direito a «desligar» como obrigatório e não permitir no SIIUE e GesDoc fazer coisas em férias (mas isso só será possível se o SIAG estiver integrado com o SIIUÉ) • Ter em conta a área de residência aquando da elaboração dos horários letivos e das reuniões • Conhecer os horários letivos com mais antecedência • Agendar as atividades, no âmbito do horário semanal do docente/investigador, para que este possa ter possibilidade de planear (sem alterações constantes) a sua vida pessoal/familiar • Limitar as reuniões e atividades académicas ao horário de trabalho • Diminuir a carga letiva e o número de UC por docente • Distribuir de modo mais equitativo o número de horas pelos docentes • Dar a conhecer atempadamente os horários das aulas presenciais do semestre ímpar e par • Reduzir ao mínimo indispensável as reuniões e o trabalho burocrático que é exigido no SIIUE para cada UC • Cumprir o ECDU em termos de limites de carga horária docente
---	--



<p>Políticas e práticas de gestão organizacional e acadêmica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fazer uma distribuição mais equitativa das tarefas de gestão acadêmica • Diminuir o número de horas que os docentes gastam em assuntos de gestão, quando existem serviços competentes para o fazerem • Aumentar o capital humano para gestão mais eficaz e menos burocrática • Deixar um dia por semana para as reuniões de órgãos • Diminuir nos docentes que investigam e têm projetos etapas do processo de gestão • Não permitir estatutariamente (salvo algumas inerências) que as mesmas pessoas possam ser eleitas para vários cargos • Permitir a redução das horas letivas a quem efetivamente gasta muitas horas em atividades de gestão
<p>Processos e procedimentos administrativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agilizar a enorme burocracia que existe na UÉ • Simplificar os processos burocráticos no que respeita os processos de aquisição de serviços, material ou pedidos de deslocação, entre outros • Desburocratizar processos, estabilizar processos e rotinas • Aliviar as tarefas administrativas de docentes e investigadores • Descentralizar serviços, por exemplo reprografia, para a Mitra, para evitar deslocação entre edifícios que consome muito tempo • Incentivar à criação de processos de organização institucional mais eficazes e expeditos, promovendo maior disciplina e sentido do dever junto do seu pessoal docente e não docente • Contratar pessoal administrativo de modo a não sobrecarregar os docentes com cargos de gestão • Distribuir de forma mais alargada as tarefas administrativas a todos docentes • Estabelecer eventualmente limite de acesso ao SIIUÉ apenas no espaço da Universidade • Não obrigar à execução de certas atividades/obrigações dentro da rede da universidade • Desenvolver uma estrutura administrativa mais organizada • Diminuir a carga burocrática dos processos, em particular os relativos às Comissões de Curso • Flexibilizar o SIIUE/GesDoc • Implementar medidas tendentes à desburocratização dos serviços e ao aumento da eficiência dos procedimentos • Melhorar a organização/ prover maior apoio nos processos administrativos/ burocráticos • Tornar os processos burocráticos mais céleres e sequenciais • Simplificar processos e des-burocratização • Simplificar, desmaterializar e automatizar processos (diminuição da burocracia) • Contratar mais funcionários não docentes para assistir o corpo docente em tarefas burocráticas • Diminuir o peso excessivo com que os docentes estão a ser sobrecarregados por tarefas administrativas que não são da sua competência



<p>Recrutamento, contratação e modalidades de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maior flexibilidade no teletrabalho • Instituir uma política de redução de horários para quem tem mais de 65 anos • Promover a flexibilidade de horário, sem que haja obrigatoriedade de controlo de horas de trabalho • Promover a estabilidade profissional dos investigadores através de contratação para desenvolver investigação na Universidade • Contratar mais e novos docentes • Aumentar o corpo docente de carreira académica • Diminuir a precariedade dos investigadores com contrato a termo certo • Passar os docentes convidados a docentes de carreira e contratação de mais docentes de modo a ser possível não sobrecarregar os docentes de carreira • Promover a dignificação laboral da categoria de professores convidados • Possibilitar o teletrabalho • Promover a fixação de pessoal sem-termo, o que libertaria do peso diário da incerteza e demonstraria o empenho pela instituição de forma mais afincada • Promover a estabilidade profissional dos investigadores através de contratação para desenvolver investigação na Universidade • Ajustar a abertura de concursos para progressão na carreira às expectativas do corpo docente e de investigação
<p>Sistema de avaliação de desempenho docente e de investigação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Corrigir a pontuação em caso de licença de maternidade como forma de promover a igualdade na avaliação de mulheres e homens • Valorizar de forma ponderada, a avaliação o curricular, em função do volume de atividades pessoais, de âmbito doméstico (cuidado de descendentes e ascendentes), comunitário (voluntariado) ou outro • Tornar o sistema de avaliação da carreira de base mais qualitativo e holístico e menos "bibliométrico" • Valorizar na avaliação de desempenho a contribuição para o bem comum coletivo, em diferentes escalas • Ponderar a avaliação dos investigadores pela sua produção científica e capacidade de concorrer e atrair investimento para a Universidade
<p>Políticas e processos de GRH orientadas à conciliação entre as várias dimensões da vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atender aos pedidos de regime de parentalidade previsto no código de trabalho • Respeitar o regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho (artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro) • Estabelecer licenças sem remuneração de curta duração e anuais para poder cobrir as férias de verão das crianças • Conceder maior apoio nomeadamente na assistência a filhos • Maior flexibilidade de horários e de férias • Maior flexibilidade para gozar das férias por acumulação • Permitir que investigadores/docentes possam ter horário contínuo sem obrigatoriedade de uma hora de almoço • Instituir licenças de parentalidade maiores • Atender de forma mais cuidada ao tema "gravidez" para que quando se engravida em determinados meses não haja a pressão para que se continue a trabalhar • Reduzir o horário para pais que o desejassem com filhos até aos 12 anos



Equipamentos e serviços de apoio à vida familiar e pessoal	<ul style="list-style-type: none"> • Criar creches/ATL em polos em que exista essa necessidade por parte dos trabalhadores • Criar uma creche na universidade, com preços competitivos para os trabalhadores, tirando partido dos ativos da Universidade envolvidos nas áreas de ensino pré-escolar, e que pode complementar a oferta letiva prática aos estudantes da área de ensino • Desenvolver infraestruturas de apoio à infância, nomeadamente creche e ensino pré-escolar para filhos de funcionários da Universidade • Apoiar os funcionários e estudantes no âmbito dos cuidados a descendentes • Promover o apoio a funcionários cuidadores de ascendentes (cuidados aos pais) • Aumentar as atividades de OTL para crianças/famílias • Procurar uma conciliação do horário escolar da universidade com as férias dos ensinos básico e secundário • Permitir algumas atividades <i>online</i> aos pais cujos filhos se encontram de férias • Instituir uma tolerância de ponto, ou dia de férias, em dias de aniversário dos descendentes • Abrir um consultório de psicologia e de acompanhamento pessoal capaz de lidar de forma eficaz com o número de funcionários universitários • Fomentar a possibilidade, que se vulgarizou durante os períodos pandémicos, de adquirir refeições <i>takeaway</i>, bem confeccionadas e a preços contidos, pelos Serviços Sociais da Universidade de Évora • Organizar eventos abertos à participação familiar • Criar protocolos com creches de forma a facilitar a vida das jovens mães • Aumentar os protocolos com instituições culturais • Aumentar as atividades de OTL para crianças/famílias
--	--

Fonte: Elaboração própria a partir do IQ-IGUÉv/2021.

3. Sugestão de ações a levar a cabo como parte de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora

Aquando da organização dos grupos focais, a última questão do guião convidava diretamente à enunciação de medidas ou ações concretas que a Universidade poderia levar a cabo no domínio das várias áreas e temas identificados como parte de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora e permita monitorizar um plano institucional de igualdade de género. Na dinâmica necessariamente diferente de cada uma das sessões, a apresentação de tais medidas surgiu, quase sempre, na sequência da apresentação de um determinado diagnóstico, o qual legitima a proposta de intervenção sugerida. De modo transversal, reconheceu-se o papel constrangedor forte da Administração Pública, ainda assim, foi diversas vezes sublinhada a autonomia da Universidade para assumir, por si, um conjunto de medidas que traduzam uma atitude “arrojada” [PDI] e “ambiciosa” [PNDNI]. Para efeitos de sistematização, o conjunto de sugestões enunciadas foi organizado tematicamente por relação ao grupo focal de origem, diagnóstico e proposta de intervenção (Quadro 10).



Quadro 10 – Sugestões de ações a levar a cabo como parte de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Universidade de Évora

Sinalização	Diagnóstico	Proposta de Intervenção
PDI	Pouca relevância atribuída à igualdade de género em determinadas áreas	Organizar mesas redondas para sensibilização e discussão temática
	Não utilização de linguagem inclusiva (e.g. reitor, orientador, aluno)	Utilizar linguagem inclusiva (e.g. regulamentos, constituição de júris, divulgação de provas)
	Dificuldade de substituição de mulheres/docentes em licença de maternidade	Alocar recursos financeiros para a substituição das docentes quando entram em processo de maternidade
	Desfasamento temporal entre a assunção de uma determinada identidade de género e a alteração do documento de identificação (e.g. verificação de assiduidade de estudantes, pautas de avaliação, etc.)	Agilizar o processo de adoção de nome que corresponde à (nova) identidade de género
	Contexto mais amplo de publicação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), com 3 planos de ação: a) Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); b) Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD); Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).	Alinhar a elaboração do plano institucional de género da Universidade de Évora à ENIND e aos 3 planos de ação que a compõem
	Reconhecimento da diferença entre mulheres e homens na maternidade	Apoiar a maternidade e promover a igualdade para além das medidas governamentais
	Surgimento de imprevistos associados à gravidez e rigidez dos mecanismos de GRH para substituição de trabalhadores	Assumir que a gravidez é um facto, “uma coisa normal” e que tem que haver recursos para lidar com esta situação, sem que isso coloque pressão sobre os colegas de trabalho
	Dificuldade em integrar programas internacionais por parte de mulheres docentes/ investigadoras com filhos pequenos	Apoiar a internacionalização de mulheres docentes/investigadoras com filhos pequenos com bolsas de maternidade
	Existência de situações de assédio e abuso (entre pessoal afeto à carreira docente e de investigação e estudantes)	Elaborar e implementar um código de conduta ética
	Desconhecimento da realidade na UÉvora em matéria de igualdade de género	Dar a conhecer os resultados do diagnóstico de igualdade de género
Persistência de situações de desigualdade entre mulheres e homens	Dar visibilidade ao compromisso assumido pela universidade enquanto instituição pública contra a desigualdade e a violência	



Desfasamento entre conhecimento e desenvolvimento intelectual e formação ética	Promover ações de formação para a igualdade
Inexistência de soluções de apoio às crianças na UÉvora	Criar soluções de apoio à guarda de crianças
Falta de sensibilização para as questões em torno da igualdade de género entre as novas gerações	Oferecer uma unidade curricular de natureza multidisciplinar (com contributos da economia, sociologia, antropologia, psicologia, estética, artes, etc.) para integração nos planos curriculares dos diversos cursos
Não integração das pessoas LGBTQ+	Pensar (novas) formas de integração da diversidade na academia
Diversidade de práticas ao nível da linguagem escrita	Elaborar um livro de estilo a disponibilizar a toda a comunidade académica
Existência de situações de discriminação	Criar mecanismos de denúncia, incl. espaço físico ou virtual, e.g. <i>black box</i>
Dúvida por parte de algumas mulheres sobre as suas capacidades em igualdade de circunstâncias com os homens	Proporcionar sessões de capacitação para a autoconfiança e empoderamento de mulheres (e.g. através de mentorias)
Constatação de que a maternidade afeta mais as mulheres que os homens	Garantir que as mulheres não são penalizadas em termos de avaliação curricular e/ou progressão na carreira pela ausência e/ou quebra científica provocada pela maternidade
Escassez de recursos para dedicar à temática da igualdade de género	Elaborar um plano com ações concretas, dirigidas á realidade da UÉvora e que sejam exequíveis sem necessidade de gastar muito dinheiro
Reconhecimento de que o desconhecimento na raiz de estereótipos	Usar o conhecimento científico para reduzir os estereótipos
Realização de ações avulsas no domínio da igualdade de género	Elaborar um plano integrado para a igualdade, equidade e a diversidade
Desrespeito pela divisão de tempos (e.g. prazos e marcações das reuniões sem respeito pela vida pessoal)	Respeitar em prazos e marcações das reuniões a separação entre tempos (dias de descanso, horário pós-laboral, noite), incl. ensino a distância
Falta de sensibilização para a igualdade de género	Promover eventos científicos e artísticos que possam contextualizar, desenvolver e promover boas práticas no domínio da igualdade de género
Concentração de ações no espaço físico da universidade	Descentralizar as ações de sensibilização para a igualdade de género, indo ao encontro de outros espaços (e.g. BARUÉ, no caso de estudantes, ...)
Prejuízo na avaliação docente das mulheres em sequência de gravidez e maternidade	Rever as métricas de avaliação de docentes e investigadores para incluir o contributo qualitativo de cada pessoa para o contexto de trabalho com base nos <i>soft skills</i> e não apenas <i>hard skills</i> (e.g. comportamentos éticos, cidadania organizacional, comportamentos de ajuda para com os outros colegas, confiança, ...)



	Invisibilidade da investigação na área da igualdade de género	Criar uma disciplina transversal ou unidades de crédito para dar a conhecer a investigação ao nível da igualdade de género, respeito pela diferença e pelo outro, etc.
	Falta de sensibilização dos jovens estudantes para as temáticas da igualdade de género	Trabalhar temas afins à igualdade de género no âmbito dos planos curriculares dos diversos cursos através da exploração de temas e problemas do dia-a-dia
	Desconhecimento sobre o que existe em termos de docência e investigação sobre igualdade de género na UÉvora	Sistematizar o que existe em termos de docência e investigação sobre igualdade de género na UÉvora
	Dificuldade em mudar mentalidades	Educar precocemente (desde a infância) para a importância da igualdade de género
	Existência de situações de assédio e abuso	Instituir mecanismos de denúncia e apoio à vítima
	Desvalorização do tema da igualdade de género na academia	Colocar o tema na "ordem do dia" através do contributo do conhecimento científico para a compreensão das temáticas afins
	Existência de ações avulsas, não integradas	Estabelecer o tema da igualdade de género nas orientações institucionais estratégicas
	Ausência de estatísticas internas	Elaborar análises estatísticas sobre a eventual segregação horizontal e vertical que permita uma visualização rápida dos dados para monitorização periódica
	Invisibilidade dos problemas relacionados com a igualdade de género, frequentemente "camuflados" e "escondidos"	Dar visibilidade a esta questão através da dinamização de investigação afim
	Instabilidade do trabalho com estudantes devido à provisoriedade no espaço da universidade	Potenciar a estrutura da AAUE e a ligação aos pares mais velhos, diversificando linguagens (incl. artísticas) e espaços (e.g. BARUÉ e outros espaços da cidade)
	Pressão colocada sobre a substituição de RH em situação de gravidez de mulheres docentes	Acionar um mecanismo rápido de substituição de RH que não cause pressão sobre quem fica
PNDNI	Existência de situações de assédio moral	Elaborar e aplicar um código de ética e conduta
	Existência de experiências e perceções distintas em torno da igualdade de género na academia	Promover ações de sensibilização dirigidas a públicos distintos dentro da academia
	Localização da universidade numa cidade de interior, conservadora	Apostar na sensibilização constante, aberta à comunidade
	Falta de sensibilização para o tema da igualdade de género	Promover ações de sensibilização orientadas para públicos-alvo diferentes e incentivar as pessoas a participar em reflexões abertas à comunidade
	Inexistência de um código de conduta e ética para lidar com situações de assédio	Trabalhar na elaboração de normas orientadoras de conduta e ética e clarificação de canais de denúncia, aconselhamento e encaminhamento
	Não alocação de RH em função das competências	Promover a gestão de recursos humanos por competências



	Desconhecimento e confusão entre conceitos afins à matéria de igualdade de género	Promover ações de formação para clarificar conceitos em matéria de igualdade de género
	Diversidade de práticas na comunicação institucional escrita	Uniformizar a linguagem na comunicação institucional escrita (e.g. documentos oficiais, portal, plataformas de redes sociais, ...)
	Existência de eventuais problemas na gestão de carreiras	Monitorizar planos de carreira com ênfase na meritocracia
	Dificuldades na conciliação entre as várias dimensões da vida	Promover o teletrabalho
	Pressão vinda do exterior para a elaboração de um GEP/plano institucional de género na UÉvora	Acompanhar a mudança e elaborar um GEP para a UÉvora
	Obstáculos à conciliação por dificuldades impostas pela lei	Ir além da lei, ser ambicioso
	Conciliação não igualitária com maior peso sobre as mulheres	Sensibilizar para a conciliação em casa de forma equilibrada e como um assunto que importa tanto a homens como a mulheres
	Risco de saturação com o tema da igualdade de género	Sensibilizar de forma criativa de modo a suscitar maior reflexão, “fora da caixa académica das sessões formais” e com parcerias estratégicas em áreas afim
	Falta de sensibilização por parte do corpo de dirigentes	Organizar ações de sensibilização especificamente orientada ao corpo de dirigentes
	Falta de recursos na sociedade civil para trabalhar as questões da igualdade de género em termos científicos	Contribuir com conhecimento científico e de forma proativa para apoiar os <i>stakeholders</i> na região na elaboração dos respetivos planos de igualdade de género (e.g. autarquias, empresas do setor privado, IPSSs, ADLs, ...)
	Transversalidade da desigualdade de género	Não segmentar as ações de formação a partir do vínculo laboral (e.g. pessoal afeto à carreira docente e de investigação e pessoal não afeto à carreira docente ou de investigação)
	Persistência de preconceito para com a comunidade LGBTQ+	Sensibilizar para as diferentes expressões de identidade de género
	Risco de preterimento das ações de formação profissional na área da igualdade de género para outros temas	Equacionar a criação de um sistema de incentivos para a realização de formação profissional na área específica da igualdade de género
EST	Existência de situações de assédio	Desenvolver uma campanha de sensibilização prolongada no tempo, com grupos de debate e recursos a diferentes agentes
	Circunscrição das questões relativas à igualdade de género como “problema de apenas algumas pessoas”, frequentemente mulheres	Contextualizar a temática da igualdade de género no domínio mais amplo das questões relacionadas com a igualdade, equidade e diversidade



Representação desigual de mulheres e homens em determinadas áreas de ensino e investigação	Sensibilizar através de <i>workshops</i> de desenvolvimento pessoal, <i>soft</i> e <i>hard skills</i> para a desconstrução de estereótipos de género associados a determinadas áreas de conhecimento (e.g. STEAM, educação, ciências sociais, saúde, ...)
Dificuldades de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal	Incrementar horários flexíveis, sobretudo para mães e pais
Constatação de que são quase sempre as mesmas pessoas que aparecem nas iniciativas orientadas ao debate sobre questões de género	Pensar em estratégias para sensibilizar e motivar mais pessoas para pensar e debater a igualdade de género
Ocorrência de episódios de assédio sexual	Criação de "ouvidoria", um mecanismo de escuta acolhedora, com garantia de anonimato, que funcione também como canal de denúncia, aconselhamento e encaminhamento com proteção das vítimas
Desconhecimento sobre o que fazer ou onde se dirigir em caso de violência ou assédio	Organizar uma campanha permanente de esclarecimento e reafirmação de compromisso da instituição com uma política de "tolerância zero" relativamente a casos de assédio
Existência de experiências diferentes de assédio em função da categoria, sexo, idade, contexto e eventuais necessidades diferentes em termos de apoio	Trabalhar a sensibilização para o assédio junto de públicos diferentes, através da oferta de formação temática a realizar periodicamente
Pouca representação de mulheres em determinados cursos e áreas de formação	Dar visibilidade às vozes minoritárias e experiências das mulheres que frequentam esses cursos através de um trabalho próximo com os núcleos e associação de estudantes
Dificuldade, por parte de estudantes, em recorrer às instâncias superiores em casos de situações de assédio ou violência de género	Instituir mecanismos de escuta, aconselhamento e encaminhamento em situações de assédio e violência em articulação com entidades externas especializadas
Desconhecimento de mecanismos de apoio em caso de assédio	Divulgar, em articulação com o provedor de estudante, gabinete de apoio ao estudante e associação académica, os meios onde as pessoas podem procurar apoio em caso de assédio
Existência de comentários sexistas e discriminatórios por parte de docentes e estudantes em sala de aula	Promover uma maior sensibilização e formação para a utilização de uma linguagem inclusiva, não sexista e não discriminatória em contexto de sala de aula
Desconhecimento sobre a situação em matéria de igualdade de género na UÉvora	Auscultar o maior número de pessoas como base para a elaboração de um diagnóstico de género acurado



	Falta de sensibilização do corpo docente para explorar o tema da igualdade de género nas suas áreas de docência	Promover “ações de resgate” e equacionar a existência de um reforço positivo (e.g. ao nível da pontuação para o sistema de avaliação de desempenho)
	Naturalização da desigualdade de género	Sensibilizar precocemente para as questões de igualdade de género
	Participação desigual de homens e mulheres estudantes em processos de mobilidade internacional OUT	Organizar campanhas de divulgação de oportunidades de mobilidade internacional OUT que promovam uma participação igualitária de homens e mulheres, contribuindo para a transmissão de mensagens claras e objetivas relativamente a contextos de viagem e acolhimento, riscos, constrangimentos e benefícios
	Ausência de um compromisso institucional explícito com a igualdade de género	Trabalhar a comunicação interna e externa no sentido de transmitir inequivocamente o compromisso da instituição com a igualdade de género
	Menor sensibilização dos homens para as questões relacionadas com a igualdade de género	Envolver (mais) os homens como dinamizadores e destinatários de ações de sensibilização para a igualdade de género
	Persistência do estereótipo de que entre as mulheres o sucesso profissional é incompatível com a vida familiar	Valorizar e comunicar positivamente a ocupação de lugares de chefia e outras posições de relevo e responsabilidade elevada ocupados por mulheres
	Existência de machismo entre as mulheres	Formar homens e mulheres contra o machismo
DIR	Existência de imprevistos que obrigam a articular de forma diferente as diversas dimensões da vida	Permitir a concentração, voluntária, da semana em menos dias, com flexibilidade em termos de horário, ajustado à especificidade dos contextos laborais
	Existência de problemas na conciliação e acompanhamento familiar por parte de homens e mulheres	Concentrar a semana de trabalho em quatro dias (um dia livre) ou com horários mais flexíveis, que permitissem um maior acompanhamento familiar e tratar de assuntos pessoais
	Maior peso da articulação para as mulheres	Sensibilizar com criatividade para “o outro lado da família” que os homens representam/podem representar em termos de acompanhamento familiar
	Inexistência de conhecimento atualizado sobre a igualdade de género na UÉvora	Desenvolver métricas que permitam monitorizar a situação da UÉvora em matéria de igualdade de género
	Mudança constante e “evolução natural” de mentalidades e comportamentos	Elaborar um plano que não seja muito rígido para não comprometer aquilo que naturalmente já acontece
	Desconhecimento sobre a situação atual em termos de igualdade de género	Elaborar um diagnóstico acurado sobre a situação da UÉvora em matéria de igualdade de género e nele apoiar a elaboração do plano



	Escassez de medidas para conciliar a vida familiar com a vida profissional	Generalizar o teletrabalho em função da especificidade do trabalho e contextos laborais
	Facilitação, através das TIC, da sobreposição entre espaço e tempo, com dificuldades em “desligar”	Instituir mecanismos que promovam e facilitem o “direito a desligar” como condição de bem-estar
	Ocorrência de situações de mal-estar no ambiente de trabalho e estudo suscitadas por questões de género	Promover ambientes saudáveis de trabalho e estudo

Fonte: Elaboração própria a partir dos GF-IGUÉv/2021.

4. Sugestão de temas a serem estudados para aprofundamento do diagnóstico de género na Universidade de Évora

Por diversas ocasiões aquando da organização das sessões de grupos focais foram referidos temas afins à problemática da igualdade de género merecedores de investigação autónoma aprofundada. O quadro que se segue inclui uma lista não exaustiva dos temas apontados como relevantes para serem estudados no futuro tendo em vista o aprofundamento do diagnóstico de género na Universidade de Évora em diversas áreas (Quadro 11).

Quadro 11 – Sugestões de temas a serem estudados para aprofundamento do diagnóstico de género na Universidade de Évora

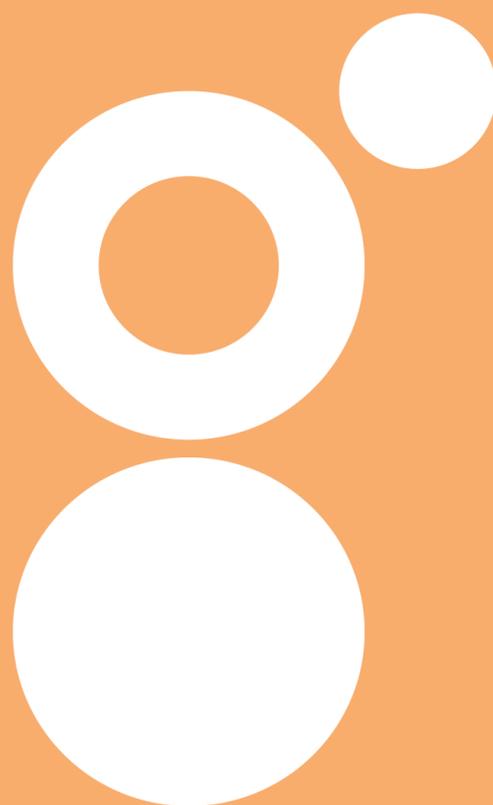
Área temática	Tema
Articulação trabalho/estudo, vida pessoal e familiar	Estudo qualitativo sobre o gozo de licenças parentais na academia: experiências e constrangimentos
	Estudo sobre os efeitos da homogamia na conciliação entre vida profissional e familiar na academia
Discriminação e violência de género, incluindo assédio sexual	Estudo sobre a experiência e perceção sobre a expressão da identidade de género nos espaços da universidade
	Estudo sobre as atitudes das pessoas face à comunidade LGBTQ+ na academia
Cultura organizacional, comunicação e linguagem	Estudo sobre a experiência e perceção em torno do bem-estar e clima de género nos espaços de trabalho e estudo
	Estudo sobre o uso da linguagem visual na comunicação institucional, em perspetiva de género
Recrutamento, seleção, desenvolvimento de carreira e progressão académica	Estudo sobre o efeito da maternidade na carreira académica: perceções e experiências
	Análise em profundidade dos editais e resultado de procedimentos concursais, em perspetiva de género
Liderança e tomada de decisão	Recolha e estudo de retratos sociológicos de <i>role models</i> femininos e masculinos na investigação científica com experiências bem-sucedidas de articulação entre vida profissional e familiar
	Estudo sobre as representações e expectativas de estudantes finalistas face à ocupação de posições de liderança, em perspetiva de género



Investigação e ensino	Estudo sobre a experiência de frequência de mulheres/homens em cursos frequentados majoritariamente por homens/mulheres
	Levantamento e sistematização da produção académica no domínio dos estudos de género com foco na universidade/região
Acompanhamento e monitorização	Desenvolvimento de um índice para avaliação do clima organizacional em matéria de igualdade de género, equidade e diversidade

Fonte: Elaboração própria a partir dos GF-IGUÉv/2021.





ANEXOS e APÊNDICES

I. Despacho N.º 119/2020, de 9 de outubro – Gabinete para a Igualdade de Género

II. Documentos de apoio à implementação do Quiz

III. Documentos de apoio à organização de Grupos Focais

IV. Documentos de apoio à disseminação do Inquérito por Questionário



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

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.

Quaisquer dúvidas ou questões, por favor contacte-nos em gabigual@uevora.pt

[Inicie sessão no Google](#) para guardar o seu progresso. [Saiba mais](#)



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.

Quaisquer dúvidas ou questões, por favor contacte-nos em gabigual@uevora.pt

1. O que significa género?

10 pontos

Marcar apenas uma oval.

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

2. O que significa identidade de género?

10 pontos

Marcar apenas uma oval.

- a) É a identidade de uma pessoa, em termos de atração sexual por pessoas do mesmo sexo e/ou de sexo diferente.
- b) É a experiência e o sentimento individual e íntimo de se ser masculino/homem ou feminina/mulher, uma mistura de ambos ou nenhum dos dois.
- c) É a aparência externa de uma pessoa, associada ao feminino ou ao masculino, normalmente expressa através de comportamentos, do vestuário, da maneira de se movimentar e falar, etc.

3. O que é igualdade de género?

10 pontos

Marcar apenas uma oval.

- 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 mulheres e para homens na vida pública e privada.

4. O que é o sexismo?

10 pontos

Marcar apenas uma oval.

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

5. O que é o feminismo?

10 pontos

Marcar apenas uma oval.

- a) É um movimento de mulheres que rejeita as características, atributos e papéis socialmente atribuídos ao sexo feminino.
- b) É um movimento de pessoas comprometidas em alterar a secundarização das mulheres na sociedade, contribuindo para a igualdade de género.
- c) Foi um movimento de mulheres que existiu no século XX e que contribuiu decisivamente para se atingir a igualdade de género.

6. O que é o machismo?

10 pontos

Marcar apenas uma oval.

- a) É uma norma cultural que naturaliza as relações hierarquizadas de poder dos homens sobre as mulheres.
- b) É o equivalente masculino do feminismo, isto é, um movimento de pessoas comprometidas em alterar a posição dos homens na sociedade com vista à igualdade de género.
- c) Traduz as dinâmicas de relação entre géneros tradicionalmente aceites nos países mediterrânicos por fazerem parte da sua cultura.

7. Qual das seguintes frases não expressa preconceitos de género?

10 pontos

Marcar apenas uma oval.

- 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.

8. Construir igualdade de género é importante porque

10 pontos

Marcar apenas uma oval.

- 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.

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

10 pontos

Marcar apenas uma oval.

- a) Os homens têm remunerações mais elevadas que as mulheres e conseguem progredir mais facilmente na carreira porque têm mais disponibilidade e tempo para se dedicar ao trabalho.
- b) Numa empresa, para o mesmo cargo, homens e mulheres com a mesma qualificação, têm remunerações iguais.
- c) Numa empresa deve existir diferenciação de cargos e funções para homens e mulheres, de forma a conseguir-se respeitar a diferenciação de capacidades entre homens e mulheres e a vontade de conciliação entre a vida familiar e profissional, a que todas as mulheres ambicionam.

10. Qual das seguintes frases não usa linguagem sexista?

10 pontos

Marcar apenas uma oval.

- a) Na entrevista, um candidato a Presidente da República apelou ao voto dos portugueses. Os cidadãos devem estar conscientes da importância de escolher o homem certo para o lugar.
- b) O Homem começou a fazer pinturas rupestres há cerca de 30 000 anos. Os registos arqueológicos mostram que era tão criativo como o Homem moderno.
- c) A Empresa de Eletricidade abriu uma vaga de coordenação para especialistas com licenciatura em Engenharia Eletrotécnica. As pessoas interessadas em concorrer devem contactar a equipa de Recursos Humanos.

Caracterização sociodemográfica

11. Como se identifica?

Se quiser, especifique a forma como se identifica

Marcar apenas uma oval.

Homem

Mulher

Outra: _____

12. Ano de Nascimento

13. Pertença institucional à Universidade de Évora

Marcar apenas uma oval.

Estudante

Pessoal docente

Pessoal de investigação

Pessoal não afeto à docência ou investigação

Outra: _____

14. Qual é a sua área de educação/formação principal?

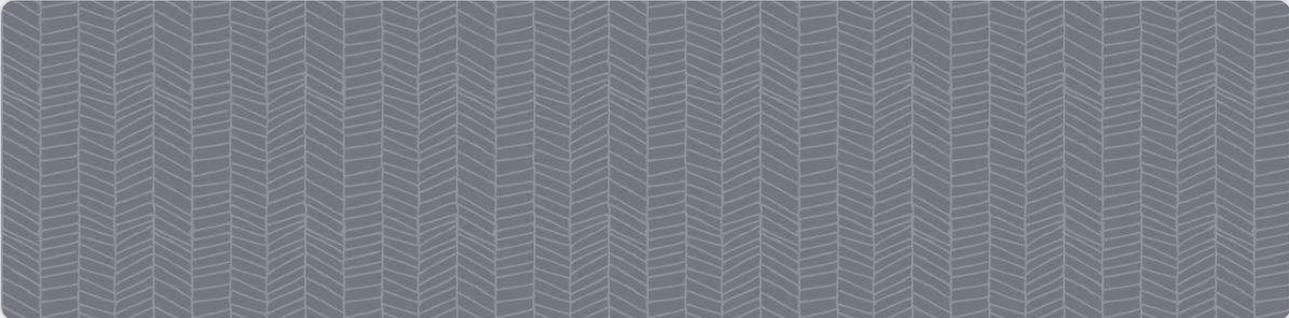
(adapt. de CNAEF - Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, 2015, <https://www.dgeec.mec.pt/np4/171/>)

Marcar apenas uma oval.

- 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

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários



Quiz | Igualdade de Género

Agradecemos a participação! Confira agora a sua pontuação num total de 100 pontos.

Ver pontuação

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

Google Formulários

Quiz | Igualdade de Género

Total de pontos **100/100** ?

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.

Quaisquer dúvidas ou questões, por favor contacte-nos em gabigual@uevora.pt

100 de 100 pontos



✓ O que é o feminismo?

10/10

- a) É um movimento de mulheres que rejeita as características, atributos e papéis socialmente atribuídos ao sexo feminino.
- b) É um movimento de pessoas comprometidas em alterar a secundarização das mulheres na sociedade, contribuindo para a igualdade de género. ✓
- c) Foi um movimento de mulheres que existiu no século XX e que contribuiu decisivamente para se atingir a igualdade de género.

Feedback

O feminismo é um movimento que visa a igualdade social, política, económica e cultural, entre mulheres e homens, defendendo os direitos das mulheres. Parte do princípio que as mulheres são subjugadas como resultado do seu sexo.

O feminismo contribuiu para a emancipação das mulheres: o processo de gradual libertação das mulheres da autoridade e do controlo masculinos e das estruturas tradicionais de poder. A emancipação feminina resultou na eliminação ou na redução de discriminação de género nas leis, nas instituições e nos padrões sociais.

Fonte

Definição de feminismo adaptada de

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1130> e Guiões de Educação, Género e Cidadania (CIG, 2015)

Definição de emancipação feminina adaptada de

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1098>



✓ O que é igualdade de género?

10/10

- 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 mulheres e para homens na vida pública e privada. ✓

Feedback

A igualdade de género não significa que mulheres e homens se vão tornar iguais, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades das pessoas, independentemente da sua idade, não depende do sexo com que nascem ou do género com que se identificam.

Igualdade de género significa eliminar as barreiras à igualdade de direitos entre homens e mulheres, rapazes e raparigas, de forma a possibilitar-lhes iguais oportunidade de acesso e distribuição de recursos, bem como a mesma visibilidade, empoderamento, responsabilidade e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

Fonte

Definição de igualdade de género adaptada de

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1168>

<https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>



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

10/10

a) Os homens têm remunerações mais elevadas que as mulheres e conseguem progredir mais facilmente na carreira porque têm mais disponibilidade e tempo para se dedicar ao trabalho.

b) Numa empresa, para o mesmo cargo, homens e mulheres com a mesma qualificação, têm remunerações iguais. ✓

c) Numa empresa deve existir diferenciação de cargos e funções para homens e mulheres, de forma a conseguir-se respeitar a diferenciação de capacidades entre homens e mulheres e a vontade de conciliação entre a vida familiar e profissional, a que todas as mulheres ambicionam.

Feedback

A discriminação em função do sexo representa qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que comprometa a igualdade entre homens e mulheres no que diz respeito ao reconhecimento, gozo ou exercício das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil.

Embora o discurso legislativo e normativo tenha esbatido a discriminação associada ao género, as formas de discriminação social continuam a atuar de uma forma subtil, mas bastante poderosa. A crença generalizada de que está tudo conseguido, em termos da promoção da igualdade entre os sexos, constitui uma grande barreira à construção de uma atitude crítica face às disparidades que continuam a penalizar homens e, predominantemente, as mulheres.

Fonte

<https://www.cig.gov.pt/2018/01/novo-guiao-conhecimento-genero-cidadania-docentes-do-ensino-secundario-disponivel-online/>

✓ O que é o sexismo?

10/10

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

Feedback

O sexismo está ligado a crenças sobre a natureza fundamental das mulheres e dos homens e os papéis que devem desempenhar na sociedade. As suposições sexistas sobre mulheres e homens, que se manifestam como estereótipos de género, podem resultar na classificação de um sexo como superior a outro. Este pensamento hierárquico pode ser consciente e hostil, ou pode ser inconsciente. O sexismo pode afetar todas as pessoas, mas as mulheres são particularmente afetadas.

Fonte

Definição de sexismo adaptada de

<https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/what-sexism>

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1367>



✓ O que significa género?

10/10

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

Feedback

Género e sexo são coisas diferentes. Enquanto que o sexo é determinado biologicamente, o género é uma construção social que pode variar com o tempo, entre culturas e dentro de uma mesma cultura.

A desigualdade de género existe quando os dois géneros são valorizados de forma diferente pela sociedade e, conseqüentemente, têm oportunidades desiguais.

Compreender o conceito de género é essencial, porque revela que o desfavorecimento e inferiorização das mulheres são construções sociais; não são biologicamente determinados e não têm de permanecer no tempo.

Fonte

Definição de género adaptada de

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1141>

Definição de sexo adaptada de

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1361>



✓ O que é o machismo?

10/10

- a) É uma norma cultural que naturaliza as relações hierarquizadas de poder dos homens sobre as mulheres. ✓
- b) É o equivalente masculino do feminismo, isto é, um movimento de pessoas comprometidas em alterar a posição dos homens na sociedade com vista à igualdade de género.
- c) Traduz as dinâmicas de relação entre géneros tradicionalmente aceites nos países mediterrânicos por fazerem parte da sua cultura.

Feedback

O machismo não é a versão masculina do feminismo. Enquanto que o feminismo procura a equidade entre os géneros, o machismo contribui para a prevalência do poder, do domínio e da superioridade do homem em relação à mulher. O machismo também valoriza as características culturalmente consideradas masculinas em relação às femininas.

Fonte

Definição de machismo adaptada de

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1236>

<https://www.britannica.com/topic/machismo>



✓ **O que significa identidade de gênero?**

10/10

- a) É a identidade de uma pessoa, em termos de atração sexual por pessoas do mesmo sexo e/ou de sexo diferente.
- b) É a experiência e o sentimento individual e íntimo de se ser masculino/homem ou feminina/mulher, uma mistura de ambos ou nenhum dos dois. ✓
- c) É a aparência externa de uma pessoa, associada ao feminino ou ao masculino, normalmente expressa através de comportamentos, do vestuário, da maneira de se movimentar e falar, etc.

Feedback

Identidade de gênero é a experiência e o sentimento individual e íntimo de se ser masculino/homem ou feminina/mulher, uma mistura de ambos ou nenhum dos dois. Identidade de gênero define também as formas como cada pessoa quer ser tratada pelas outras. Não tem necessariamente de corresponder ao sexo físico nem ao que a sociedade define como padrão para cada um dos gêneros em termos de vestuário, aparência, comportamentos, etc.

Identidade sexual é como uma pessoa se identifica em termos de atração sexual e envolvimento romântico e emocional por pessoas do mesmo sexo e/ou de sexo diferente. A identidade sexual é determinada pelas experiências, pensamentos, reações e sentimentos de uma pessoa e não pelo sexo do/a/s parceiro/a/s. A identidade sexual de uma pessoa pode ser heterossexual, homossexual, bissexual, etc...

Expressão de gênero é a aparência externa da identidade de gênero de uma pessoa, normalmente expressa através de comportamentos, do vestuário, da maneira de se movimentar e falar, etc. A expressão de gênero não tem necessariamente de corresponder às normas sociais tipicamente associadas ao masculino e ao feminino.



Fonte

Definição de identidade de género adaptada de

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1179>

<https://www.hrc.org/resources/sexual-orientation-and-gender-identity-terminology-and-definitions>

Definição de identidade sexual adaptada de

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1378>

Definição de expressão de género adaptada de

<https://www.hrc.org/resources/sexual-orientation-and-gender-identity-terminology-and-definitions>

✓ Construir igualdade de género é importante porque 10/10

- 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.

Feedback

A igualdade de género implica a articulação entre os direitos humanos e a vida democrática, pois alicerça-se no igual valor dado à participação de homens e de mulheres garantindo-lhes iguais direitos na vida democrática.

A evolução social com todas as suas causas, onde avulta a Declaração Universal dos Direitos Humanos, reconheceu como injusta a política de estatutos assimétricos para os homens e para as mulheres e alterou-a, de modo a que as leis passassem a impor estatutos iguais.

Assim, criou as condições para que mulheres e homens possam contribuir para o aprofundamento da vida democrática com as suas capacidades e talentos, com o seu trabalho e com os seus saberes, em efetiva igualdade.

Fonte

Aavv, Afinal o que é a democracia paritária?, Edição da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, 2016.

✓ Qual das seguintes frases não usa linguagem sexista? 10/10

- a) Na entrevista, um candidato a Presidente da República apelou ao voto dos portugueses. Os cidadãos devem estar conscientes da importância de escolher o homem certo para o lugar.
- b) O Homem começou a fazer pinturas rupestres há cerca de 30 000 anos. Os registos arqueológicos mostram que era tão criativo como o Homem moderno.
- c) A Empresa de Eletricidade abriu uma vaga de coordenação para especialistas com licenciatura em Engenharia Eletrotécnica. As pessoas interessadas em concorrer devem contactar a equipa de Recursos Humanos. ✓

Feedback

A linguagem é um reflexo das atitudes, comportamentos e normas de uma sociedade. Por outro lado, também molda as perceções e atitudes das pessoas relativamente ao que é "normal" e aceitável.

O domínio de palavras masculinas para referências gerais pode resultar em suposições erradas sobre os papéis de género e ignorar ou minimizar a contribuição das mulheres na sociedade. Chama-se a isto linguagem sexista.

A linguagem sensível ao género é a igualdade de género manifestada através da linguagem. Para evitar estereótipos de género, as frases a) e b) poderiam reescrever-se da seguinte forma:

a) Na entrevista, um candidato a Presidente da República apelou ao voto da população, que deve estar consciente da importância de escolher a pessoa certa para o lugar.

b) A humanidade começou a fazer pinturas rupestres há cerca de 30 000 anos. Os registos arqueológicos mostram um grau de criatividade semelhante ao dos seres humanos dos tempos modernos.

Fonte

Fonte

European Institute for Gender Equality,
<https://eige.europa.eu/publications/toolkit-gender-sensitive-communication>

✓ Qual das seguintes frases não expressa preconceitos de género? 10/10

- 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.

Feedback

Um preconceito representa um princípio simplista e generalista, geralmente desfavorável, de leitura da realidade, que determina a forma como nos entendemos e interagimos.

Os preconceitos associados ao género fazem uso dos estereótipos de género e traduzem-se na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado.

Contrariar e eliminar os preconceitos de género implica entender as mulheres e os homens na sua diversidade física, psicológica e social, assumindo que tanto as mulheres como os homens integram aquilo a que tradicionalmente designamos de masculino e feminino. Implica também entender que a forma como cada mulher e homem se apresenta e se comporta, num determinado momento, resulta de complexos processos de socialização que se (re)constroem ao longo do percurso de vida de cada indivíduo.

Fonte

<https://www.cig.gov.pt/2018/01/novo-guiao-conhecimento-genero-cidadania-docentes-do-ensino-secundario-disponivel-online/>

Manifestação de Interesse

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

*Obrigatório

Os Grupos Focais realizar-se-ão em regime presencial, a partir das 16 horas na sala 242 do Colégio do Espírito Santo e estima-se que tenham uma duração máxima de 90 minutos. Serão moderados por membros do Gabinete de Igualdade de Género e pretendem 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.



Consentimento

Ao manifestar o meu interesse em participar de um dos grupos focais organizados pelo Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora autorizo que os meus dados sejam utilizados apenas para os fins de organização e contacto no âmbito desses grupos focais, após os quais deverão ser eliminados pelo Gabinete de Igualdade de Género.

Este consentimento não se aplica a quaisquer dados que venham a ser fornecidos no âmbito da realização dos Grupos Focais, os quais serão alvo de consentimento específico e autónomo.

1. Li, compreendi e autorizo o uso dos meus dados no âmbito descrito. *

Marcar apenas uma oval.

Sim

2. Grupo Focal para que se inscreve *

Marcar apenas uma oval.

1. Pessoal Docente e Investigador/a: 5 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES *Avançar para a pergunta 3*

2. Pessoal Docente e Investigador/a: 6 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES *Avançar para a pergunta 3*

3. Pessoal Não Docente e Não Investigador/a: 7 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES *Avançar para a pergunta 8*

4. Estudantes: 8 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES *Avançar para a pergunta 13*

5. Dirigentes: 9 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES *Avançar para a pergunta 19*

GRUPO FOCAL

1 e 2. Pessoal Docente e Investigador/a

3. Nome *

4. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- menos de 30 anos
- 30-44
- 45-59
- 60 e mais anos

5. Contacto de e-mail *

6. Contacto telefónico *

7. Unidade Orgânica *

Marcar apenas uma oval.

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

GRUPO
FOCAL

3. Pessoal Não Docente e Não Investigador/a: 7 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES

8. Nome *

9. Idade *

Marcar apenas uma oval.

menos de 30 anos

30-44

45-59

60 e mais anos

10. Contacto de e-mail *

11. Contacto telefónico *

12. Serviço *

Marcar apenas uma oval.

- Serviços Académicos
- Serviços Administrativos
- Serviços da Reitoria
- Serviços de Ação Social
- Serviços de Ciência e Cooperação
- Serviços de Informática
- Serviços Técnicos
- Outra: _____

**GRUPO
FOCAL**

4. Estudantes: 8 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala 242-CES

13. Nome *

14. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- menos de 24 anos
- 25-29
- 30-44
- 45-59
- 60 e mais anos

15. Contacto de e-mail *

16. Contacto telefónico *

17. Unidade Orgânica *

Marcar apenas uma oval.

- Escola de Artes
- Escola de Ciências e Tecnologia
- Escola de Ciências Sociais
- Escola de Saúde e Desenvolvimento Humano
- Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus
- Instituto de Investigação e Formação Avançada (IIFA)
- Outra: _____

18. Ciclo de Estudo *

Marcar apenas uma oval.

- Licenciatura
- Mestrado Integrado
- Mestrado
- Doutoramento
- Outra: _____

GRUPO
FOCAL

5. Dirigentes: 9 de Julho de 2021, 16:00-17:30, sala
242-CES

19. Nome *

20. Idade *

Marcar apenas uma oval.

menos de 24 anos

25-29

30-44

45-59

60 e mais anos

21. Contacto de e-mail *

22. Contacto telefónico *

23. Cargo/Função *

24. Serviço *

Marcar apenas uma oval.

- Serviços Académicos
- Serviços Administrativos
- Serviços da Reitoria
- Serviços de Ação Social
- Serviços de Ciência e Cooperação
- Serviços de Informática
- Serviços Técnicos
- Outra: _____

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Consentimento Informado

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

***Obrigatório**

1. Email *

2. Grupo Focal para que se inscreve *

Marcar apenas uma oval.

- 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 <gabigual@uevora.pt>.

Agradecemos a participação!

O Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora

3. 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.

Marcar apenas uma oval.

Sim

4. 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. *

Marcar apenas uma oval.

Sim

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

Marcar apenas uma oval.

Sim

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

Marcar apenas uma oval.

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

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

Marcar apenas uma oval.

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).

8. 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.

9. Data *

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

GRUPOS FOCAIS

Organizados pelo Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora
5-9 de Julho de 2021

GUIÃO (incl. *timeline*)

PESSOAL AFETO À CARREIRA DOCENTE E DE INVESTIGAÇÃO

Tempo (minutos)	Assunto/Questão	Interveniente	Observações
00:00:00 [16:00]	Boas-vindas Contextualização e apresentação Apresentação Funcionamento da sessão: apresentação de questões e solicitação de contributos/ comentários Recordatória sobre o consentimento informado	Moderador/a	
00:10:00 [16:10]	A igualdade de género é um tema presente em diversos contextos da vida profissional, política e pessoal, tanto à escala global como à escala micro. >> Qual é a relevância de pensar/discutir as questões em torno da igualdade de género no contexto da Universidade?		
00:25:00 [16:25]	Na Universidade, são várias as dimensões onde as questões relacionadas com a igualdade de género surgem como especialmente importantes ou visíveis. >> No caso particular do Pessoal Docente e de Investigação, que questões são essas? - ao nível do ensino - ao nível da investigação - ao nível da extensão/transferência de conhecimento - ao nível da gestão académica		

<p>00:40:00 [16:40]</p>	<p>Para além das questões mais objetivas 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 percecionado, com o clima organizacional e com as relações de poder nos vários domínios que atravessam as instituições.</p> <p>>> No caso particular do Pessoal Docente e de Investigação, que questões mais invisíveis, subtis ou latentes são essas?</p>		
<p>00:55:00 [16:55]</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>01:10:00 [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>01:25:00 [17:25]</p>	<p>Encerramento e Agradecimentos</p>		

PESSOAL NÃO AFETO À CARREIRA DOCENTE OU DE INVESTIGAÇÃO

Tempo (minutos)	Assunto/Questão	Interveniente	Observações
00:00:00 [16:00]	Boas-vindas Contextualização e apresentação Apresentação Funcionamento da sessão: apresentação de questões e solicitação de contributos/ comentários Recordatória sobre o consentimento informado	Moderador/a	
00:10:00 [16:10]	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. >> Qual é a relevância de pensar/discutir as questões em torno da igualdade de género no contexto da Universidade?		
00:25:00 [16:25]	Na Universidade, são várias as dimensões onde as questões relacionadas com a igualdade de género surgem como especialmente importantes ou visíveis. >> No caso particular do Pessoal não Docente e não afeto à Investigação, que questões são essas? - ao nível da repartição entre homens e mulheres nos vários serviços? - ao nível da igualdade de oportunidades, de acesso e progressão na carreira? - ao nível da modalidade de trabalho, vínculo contratual, avaliação de desempenho? - ao nível da conciliação entre vida profissional e vida pessoal e familiar?		

00:40:00 [16:40]	<p>Para além das questões mais objetivas 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 percecionado, com o clima organizacional e com as relações de poder nos vários domínios que atravessam as instituições.</p> <p>>> No caso particular do Pessoal não Docente e não afeto à Investigação, que questões mais invisíveis, subtis ou latentes são essas?</p>		
00:55:00 [16:55]	<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>		
01:10:00 [17:10]	<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>		
01:25:00 [17:25]	Encerramento e Agradecimentos		

ESTUDANTES

Tempo (minutos)	Assunto/Questão	Interveniente	Observações
00:00 [16:00]	Boas-vindas Contextualização e apresentação Apresentação Funcionamento da sessão: apresentação de questões e solicitação de contributos/ comentários Recordatória sobre o consentimento informado	Moderador/a	
10:00 [16:10]	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. >> Qual é a relevância de pensar/discutir as questões em torno da igualdade de género no contexto da Universidade?		
25:00 [16:25]	Na Universidade, são várias as dimensões onde as questões relacionadas com a igualdade de género surgem como especialmente importantes ou visíveis. >> No caso particular dos/as Estudantes, que questões são essas? <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.)?		

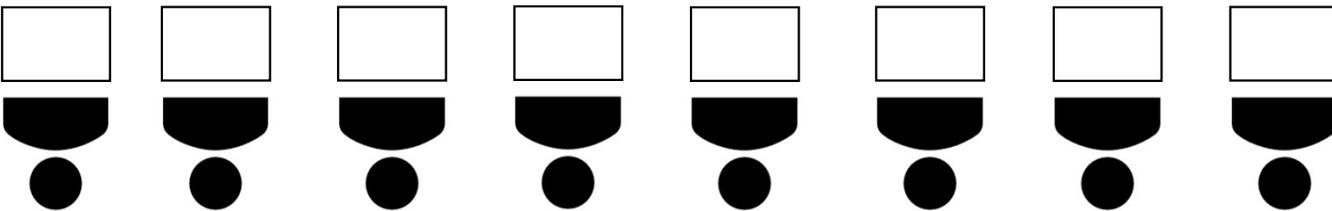
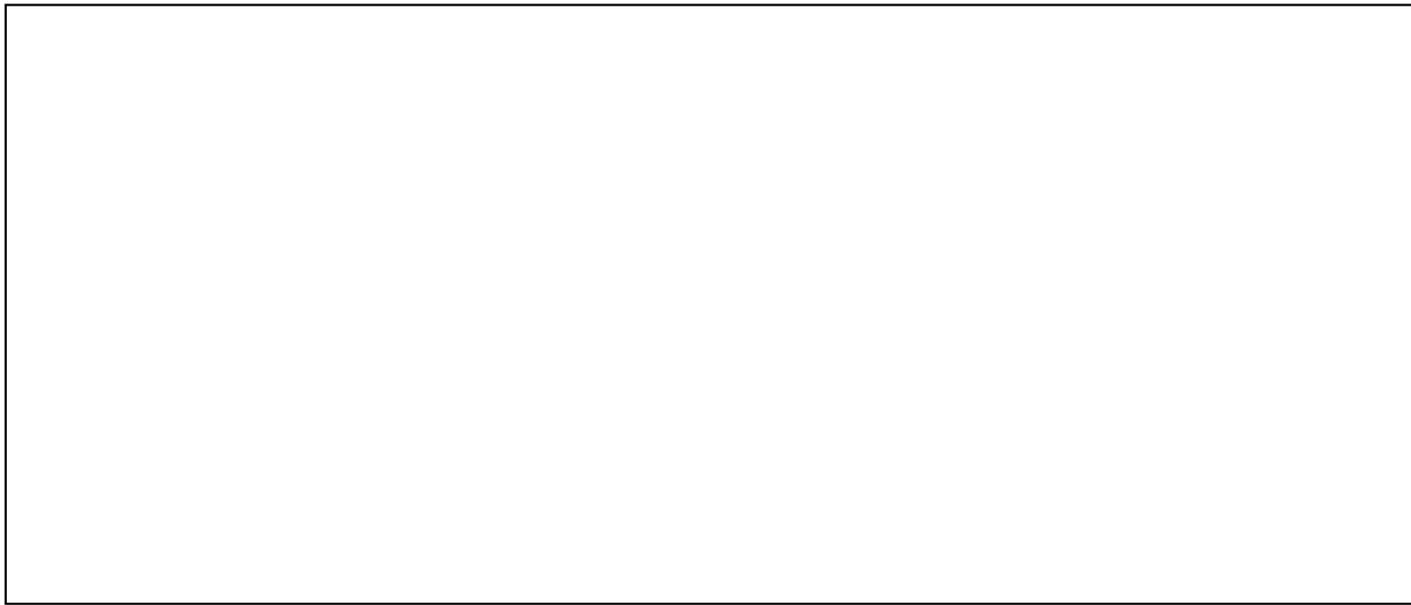
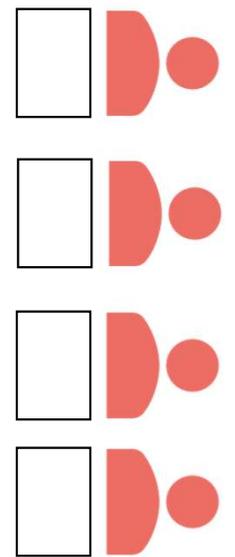
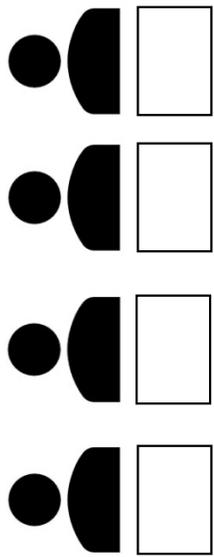
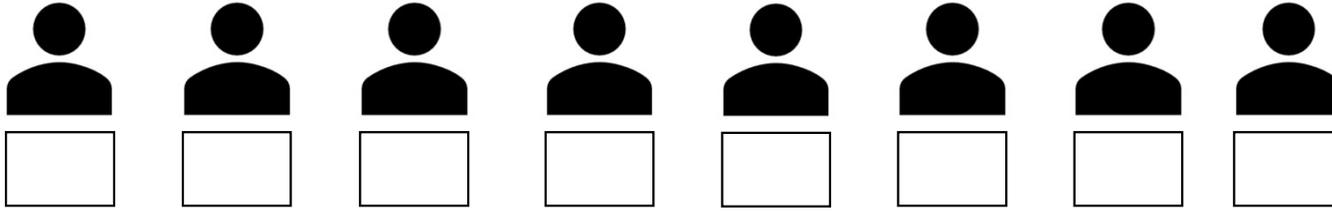
<p>40:00 [16:40]</p>	<p>Para além das questões mais objetivas ou visíveis, há também questões relativas à igualdade de género que são quase invisíveis, mais subtis ou latentes e que têm que ver com o ambiente vivido e/ou percecionado, com o clima organizacional e com as relações de poder nos vários domínios 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>		

DIRIGENTES

Timeline

Tempo (minutos)	Assunto/Questão	Interveniente	Observações
00:00 [16:00]	Boas-vindas Contextualização e apresentação Apresentação Funcionamento da sessão: apresentação de questões e solicitação de contributos/ comentários Recordatória sobre o consentimento informado	Moderador/a	
10:00 [16:10]	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. >> Qual é a relevância de pensar/discutir as questões em torno da igualdade de género no contexto da Universidade?		
25:00 [16:25]	Na Universidade, são várias as dimensões onde as questões relacionadas com a igualdade de género surgem como especialmente importantes ou visíveis. >> Que questões são essas? <ul style="list-style-type: none">✓ ao nível do ensino/investigação, extensão/transferência de conhecimento e gestão académica?✓ ao nível da repartição entre homens e mulheres por áreas/serviços?✓ ao nível da igualdade de oportunidades, de acesso, mobilidade, progressão na carreira?✓ ao nível da modalidade de trabalho, vínculo contratual, avaliação de desempenho?✓ ao nível da conciliação entre vida profissional, vida pessoal e familiar?		

<p>40:00 [16:40]</p>	<p>Para além das questões mais objetivas 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 percecionado, com o clima organizacional e com as relações de poder nos vários domínios que atravessam as instituições.</p> <p>>> 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>		



Grupo Focal _____ Data: ___ / ___ / ___ Hora: ___ : ___, sala 242-CES, Universidade de Évora

GRUPOS FOCAIS

Organizados pelo Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora
5-9 de Julho de 2021

PARTICIPANTES

Antónia Fialho Conde
António Cachopas
António Caleiro
Carla Sofia Carrilho Lopes Santarém Semedo
Carlos Cupeto
Célia Peralta Rodrigues
Cristina Centeno
Daniel Santos Maia
Eduarda Mamede
Ema Pires
Emanuel Carreira
Fabiane Crispim
Francisco Zorro
Jéssica Santos
Joaquim Godinho
Luís Raposo
M. Ramiro Pastorinho
Madalena Melo
Margarida Nunes
Maria Antónia Lima
Maria Guilhermina Siquenique
Maria Teresa Santos
Maria Zozaya
Mariana Soler
Marius Araújo
Nuno Teixeira Antunes
Paulo Resende da Silva
Pedro Damião Henriques
Raquel Alexandre
Ruben Bravo
Rui Salgado
Sandra Leandro
Suzete Rico
Teresa Ferreira
Vanessa Carreira
Zunchany Matola

4 pessoas auscultadas através de grupo focal declararam preferir permanecer no anonimato e que o seu nome não fosse incluído na lista de participantes.

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

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

Julho de 2021

MODELO DE ANÁLISE

Dimensão	Indicador	Questão
I. Caracterização sociodemográfica	Idade	Ano de Nascimento (pergunta aberta)
	Nacionalidade	Nacionalidade(s)
	Residência permanente	Residência permanente
	Identidade de género	Autoidentificação de género Especificação de outra identidade de género que não H/M (pergunta aberta)
	Composição do agregado familiar	Pessoas com quem vive O/a cônjuge/ companheiro/a é/não é docente ou investigador/a N.º e idade dos descendentes com quem vive N.º e idade dos ascendentes com quem vive
II. Caracterização socioprofissional	Antiguidade na instituição	Ano de início de funções na UÉvora
	Carreira na UÉvora	Carreira que integra
	UO de pertença	Unidade Orgânica a que pertence atualmente
	Categoria Profissional	Categoria profissional na carreira docente/ carreira de investigação
	Antiguidade na categoria	Ano de início de funções na categoria
	Realização de provas de agregação/ habilitação	Prestou/não prestou provas de agregação/ habilitação

		Razão porque não fez provas de agregação/habilitação
	Envolvimento em atividades académicas	Hierarquização de atividades académicas em que esteve envolvido/a no ano letivo 2020/21
III. Histórico da carreira académica, aspirações e desenvolvimento profissional	Fatores de influência na entrada na carreira académica	Grau de influência de determinados fatores aquando da entrada na carreira académica
	Exercício de cargos de gestão	Quais os cargos de gestão que exerceu/exerce Interesse no exercício de cargos de gestão Razões para o interesse no exercício de cargos de gestão (pergunta aberta)
	Pertença a órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos	Quais os órgãos universitários/ comissões especializadas/ júris de concursos que integrou/integra Perceção sobre a influência/ não influência da participação em órgãos universitários/ comissões e júris na carreira na Universidade de Évora Descrição da influência que a participação em órgãos universitários/ comissões e júris tem sobre a carreira na Universidade de Évora (pergunta aberta)
	Historial de progressão na carreira	Candidatura/ não candidatura a concursos para progressão na carreira docente/investigação N.º de candidaturas para progressão na carreira docente/investigação Quantas vezes foi bem sucedido/a nas

		<p>candidaturas para progressão na carreira docente/investigação</p> <p>Fatores que mais contribuíram para a progressão na carreira académica/ investigação (pergunta aberta)</p> <p>Fatores que impediram a progressão na carreira académica/ investigação</p>	
IV. Conciliação entre vida pessoal e a vida profissional	Significado de conciliação entre vida pessoal e profissional	Significado sobre a conciliação entre vida pessoal e profissional (pergunta aberta)	
	Nível de satisfação com a atual conciliação entre vida pessoal e profissional	Nível de satisfação com a atual conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional	
	Experiência atual de conciliação entre tarefas domésticas e/ou de cuidado com o trabalho académico	Experiência atual de conciliação entre tarefas domésticas e/ou de cuidado com o trabalho académico	N.º de horas diárias que dedica a trabalho doméstico e/ou de cuidado
			O que considera ser relevante para atingir um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional
	Políticas/medidas de conciliação	<p>Conhecimento de políticas/ medidas existentes na Universidade de Évora que procurem promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional</p> <p>Identificação de políticas/ medidas existentes na Universidade de Évora que procurem promover um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida</p>	

		<p>profissional (pergunta aberta)</p> <p>Licenças/medidas de âmbito geral de que já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da UÉvora</p> <p>Licenças/medidas específicas de que já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da UÉvora</p> <p>Benefício/não benefício formal de licenças/medidas no âmbito específico da parentalidade (relacionadas com gravidez, nascimento, adoção)</p> <p>Licenças/medidas no âmbito específico da parentalidade (relacionadas com gravidez, nascimento, adoção) de que já usufruiu formalmente enquanto trabalhador/a da UÉvora</p> <p>Outras medidas de que já usufruiu enquanto trabalhador/a da UÉvora</p> <p>Sugestão de medidas que a UÉvora poderia implementar para promover uma maior conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional para docentes e investigadores/as (pergunta aberta)</p>
V. 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 na UÉvora
	Avaliação do ambiente de trabalho quanto à	Grau de satisfação relativamente a diversas

	diversidade e igualdade de género	<p>dimensões do ambiente de trabalho/UO</p> <p>Experiência ou observação de comportamentos que comprometem a diversidade/inclusão/UO</p> <p>Perceção do ambiente de trabalho/UO como promotor de igualdade de género em diversos domínios</p> <p>Avaliação sobre a distribuição de tarefas e recursos a favor de H/M na UO a que pertence</p> <p>Avaliação sobre a ocupação de lugares de topo a favor de H/M na UO a que pertence</p>
Observações, sugestões		<p>Sugestões de medidas promotoras de igualdade de género que a Universidade de Évora poderia adotar (pergunta aberta)</p> <p>Comentários adicionais sobre o tema da igualdade de género na Universidade (pergunta aberta)</p>

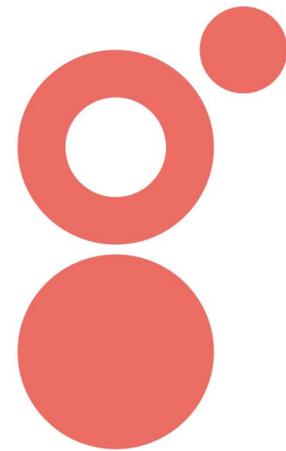
0%

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 contribuímos para a **definição de uma estratégia institucional que promova a igualdade de género na Uni-**

versidade de Évora.

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

Este inquérito é anónimo.

O registo das respostas ao inquérito não contém qualquer informação sobre a sua identidade, excepto se alguma pergunta do inquérito solicitar alguma identificação e a fornecer.

Se usou um código para aceder a este inquérito este código não será guardado junto com as suas respostas. O código é gerido numa base de dados separada e apenas é utilizado pelo programa para registar que concluiu o inquérito. Não há forma de relacionar os códigos dos convidados a participar no inquérito com as respostas dadas.

Li e compreendi a descrição do estudo e aceito participar.

Mostrar política



Politica de dados do questionário

O Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora, criado por despacho reitoral (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:

- Fernanda da Silva Henriques, Professora Emérita da Universidade de Évora
- 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.

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 elaborou um inquérito por questionário destinado a ser respondido por docentes e investigadores/as da Universidade de Évora. Este inquérito tem 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.

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 no inquérito por questionário, 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 avançar para a secção seguinte declara que leu a apresentação do estudo e que concorda com os termos descritos.

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 <gabigual@uevora.pt (mailto:gabigual@uevora.pt)>.

Agradecemos a participação!

O Gabinete para a Igualdade de Género na Universidade de Évora

Accept

Fechar

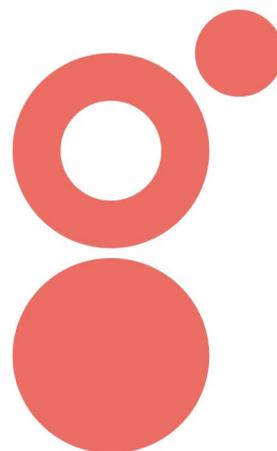
Seguinte

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, selecione **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, seleccione **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, seleccione 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, seleccione 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?

📌 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?

📌 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?)

❗ 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?

❗ 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

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?

❗ Seleccione todas as opções que se apliquem

Por favor, seleccione **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, seleccione **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, seleccione **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, seleccione **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, seleccione **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?

🗖️ Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione **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?)

❗ Seleccione todas as opções que se apliquem

Por favor, seleccione **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, seleccione **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)?)

🗳️ Selecione todas as opções que se apliquem

Por favor, selecione **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"/>
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, selecione 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 pertenço 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 pertenço, saberia como abordar o assunto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A Unidade Orgânica a que pertenço 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"/>
Distribuição de tarefas de tutoria	<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 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.

