
1º PLANO PARA A IGUALDADE

2016-2017



UNIVERSIDADE DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO

ÍNDICE

1. Introdução.....	2
2. Resultados do Diagnóstico.....	3
3. Objetivos	7
3.1 Objetivo Geral	7
3.2 Objetivos Específicos.....	7
4. Metodologia.....	9
5. Domínios de Intervenção	11
6. Ações a desenvolver	12

EQUIPA DO PROJETO UTAD RIMA COM IGUALDADE

Ana Paula dos Santos Monteiro

Ana Paula Rodrigues

Capitolina Patricia De Brito António

Carlos Rui Taveira Madeira

Herminia Júlia De Castro Fernandes Gonçalves

Luzia Oca Gonzalez

Vera Lúcia Ferreira Mendonça

1. INTRODUÇÃO

O presente Plano para a Igualdade da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro resulta de uma vontade institucional da Reitoria para prossecução dos princípios da igualdade na instituição, não apenas de uma perspetiva formal de garantir a não discriminação de género, mas sobretudo fazendo uso do seu papel privilegiado na criação e transmissão do saber e capacidade de influenciar o meio social em que se insere para atingir uma real igualdade em entre homens e mulheres.

Trata-se, portanto, de um projeto ambicioso, cujos primeiros passos foram dados no âmbito do Projeto “UTAD rima com Igualdade”, cofinanciado pela União Europeia e Estado Português, através da Tipologia 7.2 – Planos para a Igualdade” do Programa Operacional para o Potencial Humano (POPH) do QREN, tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Assim, o período temporal do 1º Plano para a Igualdade corresponde ao do projeto “UTAD rima com Igualdade”, ou seja 2016-2017. Desde logo se assume a impossibilidade de, neste período de tempo, aferir as mudanças sociais almejadas, pelo que, importa sobretudo estabelecer uma política de igualdade que sirva de alavanca à prossecução destes objetivo no longo prazo.

Distinguem-se neste processo quatro etapas sequenciais - diagnóstico, plano de ação, implementação e avaliação -, não invalidando, no entanto, a possibilidade de reavaliação de cada etapa nas etapas seguinte, ou seja, a definição do plano não invalida alterações ao mesmo, em função da execução e da avaliação contínua efetuada.

2. RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO

O conceito de segregação de género refere-se à tendência de desigualdade de homens e mulheres para trabalhar nos diversos setores e ocupações. A situação no mercado de trabalho é a de predominância de um dos sexos numa dada categoria profissional (De Meyer et al., 1999).

A segregação de género pode ser, pois, de dois tipos: vertical ou segregação profissional e horizontal ou segregação ocupacional. Existe segregação horizontal quando se verifica uma concentração de mulheres e/ou homens em diferentes tipos de atividade, ficando as mulheres confinadas a um leque mais apertado de sectores ou profissões; a segregação vertical verifica-se quando se regista uma concentração de mulheres e/ou homens nos níveis mais baixos da hierarquia profissional (Marques e Moreira, 2011).

Historicamente o género feminino tem sofrido uma segregação vertical nos cargos com maior poder de decisão nas universidades em toda a Europa. A falta de mulheres em cargos académicos de chefia tem sido documentada em diferentes áreas científicas (Tesch et al. 1995; McDowell et al. 1999; Ginther e Kahn 2004, 2009; Ginther e Hayes 2003; Blackaby et al. 2005). Em Portugal, estudos desta natureza particular são inexistentes.

Considerou-se que esta sub-representação do género feminino encontrava explicação no facto de ser menor o número de mulheres com o grau de doutoramento. Contudo, comparativamente com os homens, a evidência empírica aponta para uma tendência crescente e de maior número de mulheres a frequentar programas de doutoramento e com o grau de doutor, enquanto que a incidência de mulheres nos cargos de chefia e nas categorias mais elevadas da carreira académica continua baixa, principalmente entre os professores catedráticos. Na Europa, as mulheres representam 45% dos doutorados, 36% dos professores associados e apenas 18% de professores catedráticos (Comissão Europeia 2009).

A exceção é o estudo da desigualdade de género na investigação em sociologia (Rodrigues, 2009; Cunha, 2010 e Maciel, 2010). A investigação sobre as desigualdades de género no campo profissional da Sociologia e do ensino superior é ainda reduzida, destacando-se os trabalhos de referência de Almeida (1986) e Amâncio (1995), o que contrasta com o que se pode observar noutros contextos académicos, sobretudo norte-americanos (Backstone e Fulton 1975; Thompson 1980; Lamanna, Miller e Moore 1987; Goyder 1992; Jacobs 1996; e Nakhaie 2001).

A proporção de mulheres doutoradas em 2006, mostra que, em média, na UE - 27, 45% de todos os doutorados são mulheres. Os países situados no topo da classificação são Chipre (66%) e Portugal (60%) (European Commission, 2012).

Nos dados da UTAD verifica-se esta mesma tendência, com o peso reduzido do género feminino nos órgãos de governo da Universidade e das Escolas e, ainda, nas direções dos Centros de Investigação. Nos cargos intermédios, como as Assembleias de Escola ou nos Conselhos Pedagógico e Científico, o número de mulheres aumenta, mas com a maioria das Escolas a mostrar a predominância do género masculino.

Conclui-se, pois, que há uma clara predominância do género masculino em cargos de mais poder, prestígio e influência, e uma maior concentração de mulheres em cargos de menor poder de decisão. Estas tendências podem encontrar diferentes explicações. A primeira, reside no compromisso e responsabilidades familiares efetivas das mulheres, que dificultam a ascensão na carreira académica para além do período inicial pós-doutoramento (National Research Council 2007). Por outro lado, a ascensão das mulheres aos cargos de maior poder pode também ser prejudicada pela pouca significativa ou inexistente presença do género feminino em posições de chefia, que sirva de modelo de referência às demais (Holmes e O'Connell 2007).

De igual modo, a predominância do género masculino nos comités de avaliação e júris pode traduzir um enviesamento na análise das promoções de carreira. Efetivamente, de modo a evitar este tipo de discriminação vários países adotaram legislação que obriga à existência de quotas de mulheres nestes comités. São disso exemplos, a Noruega (1988), Finlândia (1995), Suécia (1999) e Espanha (2007). Não há, contudo, estudos que demonstrem a eficácia destas políticas (Zinovyeva e Bagues 2011).

Na análise bivariada feita aos dados da UTAD, em que se cruzam as variáveis género e categoria profissional dos funcionários docentes verifica-se que, à semelhança do que se passa no contexto das universidades europeias, às categorias de professor associado e professor catedrático ascendem maioritariamente homens.

No que se refere às direções de serviços ocupados pelos funcionários não docentes, a desigualdade de género verifica-se não ao nível do número de homens ou mulheres a ocupar os cargos, mas ao nível da natureza dos serviços a que está afeto o género. Dito de outro modo, não se conclui existir desigualdade de género ao nível da segregação vertical, mas é clara a segregação horizontal de serviços com um perfil

considerado feminino e outros com um perfil considerado masculino. Os serviços afetos às áreas social, académicos, de biblioteca e de recursos humanos, têm uma orientação de género claramente feminina e, ao invés, os serviços de administração geral da universidade, os serviços financeiros e de informática são áreas tradicionalmente masculinas.

O papel da socialização, e em particular da reprodução de género na divisão social do trabalho, é aqui fundamental para explicar esta segregação ocupacional cuja mudança é muito mais difícil de ocorrer e seguramente não se resolve por via de uma obrigação de quotas como eventualmente se poderá recomendar como solução para a segregação vertical, que consubstancia efetivamente uma desigualdade de género que discrimina o género feminino.

Finalmente, no que concerne aos cargos de direção dos Centros de Investigação, também aqui se encontra a segregação vertical com predominância do género masculino, a que curiosamente nem escapam as áreas de estudo tradicionalmente feminizadas, como sejam das Ciências Sociais e das Humanidades (Letras). Os Centro de Investigação com maior peso de mulheres nas direções são o Centro de Ciência Animal e Veterinária e o Centro de Matemática, o que demonstra na UTAD uma tendência mundial recente de alteração dos estereótipos nos interesses ocupacionais das mulheres para áreas que não são tradicionalmente associadas ao género feminino, como é o caso da medicina e da matemática (European Commission 2012:78).

A literatura é ainda reduzida em relação à mudança dos estereótipos nos interesses ocupacionais das mulheres, e Portugal apresenta dados distintos da maioria dos países europeus. Desde o início da década de 60 que o mercado de trabalho português tem sido caracterizado por uma elevada participação feminina. Segundo o Eurostat, as elevadas taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho e no ensino universitário, e também o número de mulheres licenciadas, são três das características estruturais que distinguem Portugal de outros países europeus (Barroso et al. 2011).

Assim, se era expectável uma presença mais visível de mulheres nos departamentos de Humanidades, Letras e de Ciências Sociais e, no sentido contrário, a área científica de Ciências, Matemática, Informática e de Engenharia seria do domínio masculino, tal não se verifica totalmente na UTAD. Na verdade, esta tendência tem sido discutida na literatura relativamente à feminização dos cursos de ensino superior. Relativamente aos países europeus, Portugal apresenta ainda esta especificidade: as mulheres

comportam-se de forma bastante diferente entre as áreas científicas e as áreas de engenharia e tecnologia. A participação do género feminino nas áreas da ciência tem crescido de forma consistente, enquanto que a sua participação nas áreas tecnológicas apresenta-se reduzida (Perista e Silva 2004).

Na UTAD, os dados apontam para uma segregação horizontal ao nível dos funcionários docentes por departamento. De facto, o género masculino nos departamentos de Física e Engenharias é predominante e nos departamentos de Ciências Veterinárias, Genética e Biotecnologia e Matemática a predominância do género feminino é significativa.

Do mesmo modo, existe segregação horizontal ao nível dos funcionários não docentes, na medida em que os homens predominam na carreira informática e as mulheres na carreira técnica. Efetivamente, os dados apontam para uma desigualdade de género nos funcionários não docentes na carreira de técnico superior. De facto, os homens predominam no nível de escolaridade mais baixo e, também por isso, ocupam a categoria profissional mais baixa.

Finalmente, da análise bivariada aos dados relativos aos salários dos funcionários docentes da UTAD por género, verifica-se que, não obstante o cumprimento da tabela salarial da função pública, em termos práticos as mulheres auferem, em média, menos 155€ mensais. Como já foi dito, por um lado, há menos mulheres nas categorias profissionais mais elevadas e, por outro, há uma diferença de género nas remunerações das categorias mais elevadas. Esta conclusão é consistente com os vários estudos feitos sobre a desigualdade de género nas remunerações na Europa, quer no mercado de trabalho em geral, quer nos empregos ligados à investigação científica e ensino superior. Os estudos apontam ainda para a não evidência empírica de que este hiato esteja a ser reduzido, apesar do aumento das qualificações académicas das mulheres (European Commission 2012).

As explicações para esta desigualdade são claras. A segregação vertical tem um impacto direto sobre as disparidades salariais, devido ao facto de que as mulheres estão sub-representadas em posições de poder. A segregação horizontal também tem um impacto sobre as disparidades salariais, dado que as mulheres estão sub-representadas nos cargos mais bem remunerados.

Nas áreas de Matemática e Estatística, Ambiente, Ciências da Vida, Física e Veterinária, mais de 2/3 dos licenciados são do género feminino (INE). Nas áreas Tecnológicas e de Engenharia, o género feminino não atinge 1/3 dos licenciados (INE).

Finalmente, importa referir que os problemas da conciliação da vida profissional e privada, e o seu impacto em termos de tempo de progressão na carreira, também poderão contribuir para a desigualdade salarial. Efetivamente, neste estudo de diagnóstico não se obtiveram dados sobre o efeito do género no tempo de progressão na carreira, mas vários estudos apontam para um efeito considerável na segregação vertical do género feminino (European Commission 2012).

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Desenvolver ações e experiências piloto que constituam práticas positivas em matéria de combate a todas as formas de discriminação e de desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho e que estimulem o surgimento de uma nova cultura institucional que valorize a contribuição das mulheres e integre o princípio da igualdade de tratamento nas suas práticas, aliando melhoria da competitividade das empresas e justiça social.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Criar um instrumento que permita estudar e avaliar a política de gestão do pessoal da UTAD;
2. Desagregar por sexo todas as estatísticas produzidas na UTAD, tendo em vista uma gestão de pessoal promotora da igualdade de oportunidades;
3. Combater a segregação horizontal e vertical e promover a representação equilibrada das mulheres e homens na esfera da tomada de decisão e nos lugares de topo dos funcionários das carreiras docente e não docente;
4. Perspetivar formas de apoio à conciliação da vida familiar e profissional que permitam garantir igualdade no acesso à progressão nas carreiras entre homens e mulheres;
5. Otimizar os recursos necessários, dentro e fora da UTAD, à implementação deste Plano para a Igualdade;
6. Incluir progressivamente a dimensão do género nos textos e nas imagens das publicações da UTAD;

7. Contribuir para disseminação do projeto, que visa a igualdade de oportunidades de mulheres e homens dentro da UTAD, noutros contextos institucionais da administração pública central e local;
8. Desencadear um efeito demonstrativo de boas práticas e transmitir valores que incluam a dimensão de igualdade de género, juntos de estudantes da UTAD e da comunidade;
9. Integrar progressivamente a perspetiva de Igualdade de Género e de Oportunidades entre mulheres e homens nas unidades curriculares, programas e materiais pedagógicos;
10. Qualificar formadores internos na especialização em Igualdade de Género para ministrar ações complementares de formação dos recursos humanos noutros contextos institucionais e empresariais.

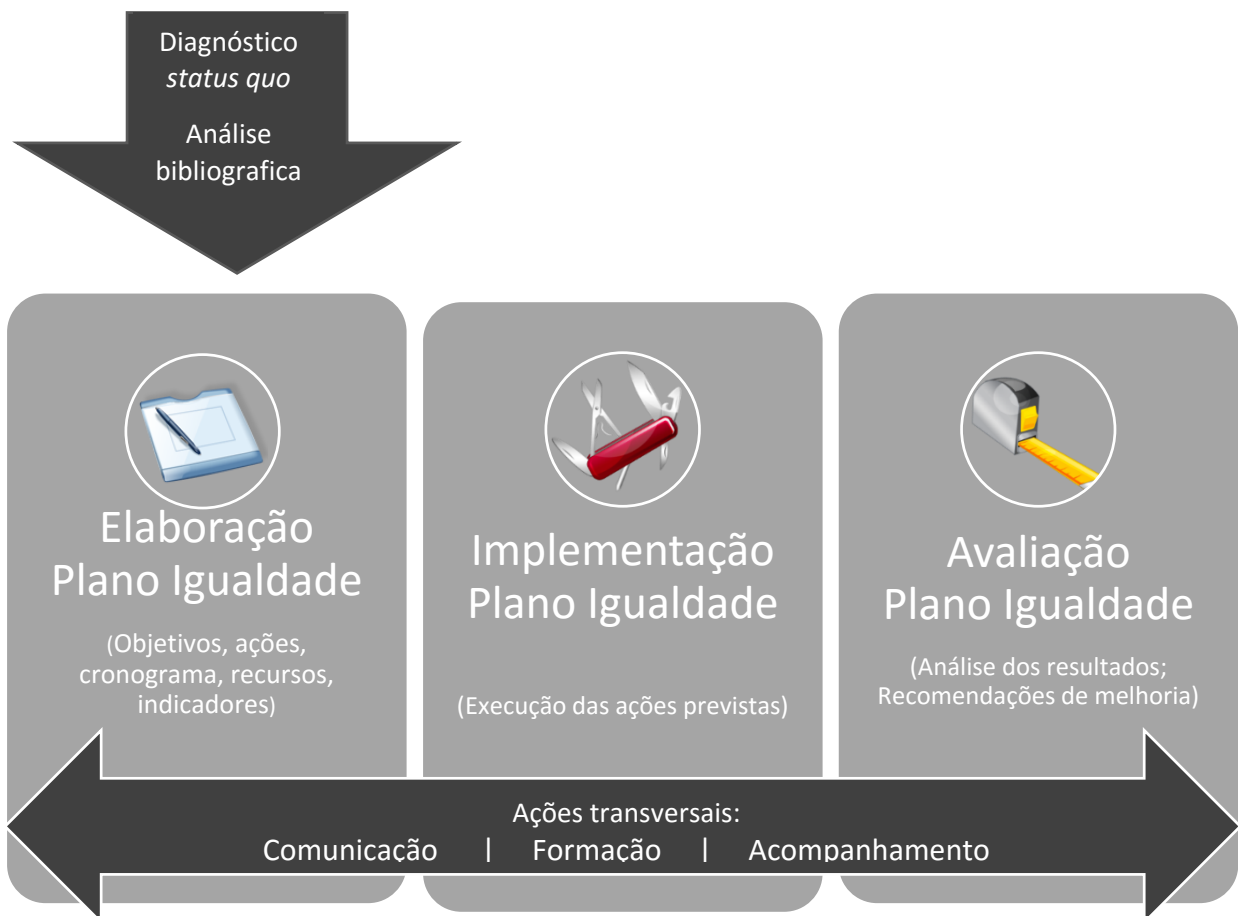
4. METODOLOGIA

Para a elaboração do Plano de Igualdade da UTAD considerou-se a situação real em matéria de igualdade de género, expressa no diagnóstico elaborado e na bibliografia disponível sobre esta matéria. Procurou-se relevar a especificidade de se tratar de uma instituição de ensino superior, com todas as características e potencialidades que esse fato implica.

As ações constantes do plano devem ser implementadas até ao final de 2017, pelo que, atendendo-se a este período temporal, priorizaram-se domínios de atuação que atuem como alicerces fortes através de um pequeno número de ações concretas que se espera sejam promotoras de um processo de continuidade.

Desta forma, elegeram-se três Domínios de Intervenção, associando-se a cada um as ações a implementar. Nesta fase, optou-se por não incluir referências comuns em outros planos de igualdade, nomeadamente as questões do assédio ou da violência do namoro, não porque não sejam consideradas importantes, mas porque se entende que, considerando os objetivos definidos e o horizonte temporal do projeto, as ações selecionadas são as que fundamentarão mudanças também a estes níveis.

As ações que constituem o Plano tem um encadeamento lógico em termos da execução do mesmo e incluem um conjunto de medidas transversais de comunicação, formação e acompanhamento. Não obstante, não se trata de um Plano fechado, mas sim um instrumento dinâmico em que se consideram fatores internos, como os resultados do acompanhamento, bem como fatores externos.



5. DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

Para atingir os objetivos gerais definidos, propõe-se a atuação em três domínios de intervenção:

Domínios de Intervenção	Objetivos
1. Problemática do género na organização e gestão interna da UTAD	Aumentar o grau de compromisso da Universidade com os princípios da igualdade
	Elaborar o Diagnóstico em cada ciclo de gestão dos órgãos da UTAD
	Combater a segregação horizontal e vertical e promover a representação equilibrada das mulheres e homens na esfera da tomada de decisão e na progressão profissional dos funcionários da carreira docente e não docente
	Perspetivar formas de apoio à conciliação da vida familiar e profissional de estudantes, pessoal docente e não docente
2. A igualdade de género na criação e transmissão do conhecimento	Sensibilizar a docência com os princípios da igualdade de género
	Impulsionar formas de inclusão da perspetiva de género no ensino/ aprendizagem e na investigação.
	Promover e difundir conhecimento geral sobre a igualdade de género
3. A igualdade de género na projeção externa da universidade	Desencadear um efeito demonstrativo de boas práticas e valores que incluam a dimensão de igualdade de género, juntos de estudantes e da comunidade
	Contribuir para disseminação do plano noutros contextos institucionais da administração pública central e local
	Incluir progressivamente a dimensão do género nos textos e nas imagens das publicações da UTAD

6. AÇÕES A DENSENVOLVER

Domínio de intervenção:

DOMÍNIO 1 - Problemática do género na organização e gestão interna da UTAD

Ação 1.1	Promover a discussão institucional conducente à definição e implementação do plano
Objetivos	Aumentar o grau de compromisso da Universidade com os princípios da igualdade
Equipa Responsável	Reitoria; Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE
Cronograma	Até fim de abril de 2016
Indicadores de medida	Elaboração do Plano para a Igualdade Aprovação e assinatura do Plano pela Reitoria

Domínio de intervenção:

DOMINIO 1 - Problemática do género na organização e gestão interna da UTAD

Ação 1.2	Incluir a perspetiva de género nos documentos estratégicos da Universidade
Objetivos	Aumentar o grau de compromisso da Universidade com os princípios da igualdade
Equipa Responsável	Reitoria Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE
Cronograma	Julho de 2016
Indicadores de medida	Elaboração de guia de propostas de inclusão de género na comunicação Inclusão progressivamente a perspetiva da igualdade de género nas revisões existentes Aferir a inclusão da perspetiva de género nos documentos que venham a ser elaborados

Domínio de intervenção:

DOMINIO 1 - Problemática do género na organização e gestão interna da UTAD

Ação 1.3	Elaborar estatísticas relativas ao pessoal docente, não docente e estudantes desagregadas por género
Objetivos	Elaborar o Diagnóstico em cada ciclo de gestão dos órgãos da UTAD, para permitir uma análise comparativa da evolução da igualdade de género
Equipa Responsável	Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE
Cronograma	Abril de 2016
Indicadores de medida	Publicação relatório de análise de ciclo de gestão Identificação de problemas a ultrapassar com a implementação de políticas de igualdade

Domínio de intervenção:**DOMINIO 1** - Problemática do género na organização e gestão interna da UTAD

Ação 1.4	Criar uma Comissão para a Igualdade de Género na UTAD, garantindo uma monitorização constante do compromisso assumido
Objetivos	Combater a segregação horizontal e vertical e promover a representação equilibrada das mulheres e homens na esfera da tomada de decisão e na progressão profissional dos funcionários da carreira docente e não docente
Equipa Responsável	Reitoria Atores institucionais a nível interno e externo
Cronograma	Setembro de 2017
Metas a atingir	Mobilização atores institucionais a nível interno e externo Atribuição de competências de fiscalização, monitorização e capacidade para apresentar propostas à Reitoria Assegurar a continuidade da implementação da política de igualdade no período pós projeto
Indicadores de medida	Mobilização atores institucionais a nível interno e externo Criação da Comissão para a Igualdade de Género da UTAD, com atribuição de competências de fiscalização, monitorização e capacidade para apresentar propostas à Reitoria

Domínio de intervenção:**DOMINIO 1 - Problemática do género na organização e gestão interna da UTAD**

Ação 1.5	Diagnosticar a visão de discentes, funcionários docentes e não docentes quanto à igualdade de género, a partir de dados quantitativos, através da aplicação de um inquérito.
Objetivos	Recolher informação quantitativa sobre a igualdade de género na cultura organizacional, participação, progressão de carreira e de estudos e a gestão de compromissos de igualdade de oportunidades Perspetivar formas de apoio à conciliação da vida familiar e profissional de estudantes, pessoal docente e não docente. Disponibilizar dados de natureza mista (qualitativa/quantitativa) que sirvam como base para futuros objetivos e ações promotoras da igualdade, aprofundando o conhecimento obtido no primeiro diagnóstico, no que se baseia este Plano de Igualdade
Equipa Responsável	Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE
Cronograma	2016 - 2017
Indicadores de medida	Construção de questionário Número de pessoas inquiridas, tomando em conta o género e o coletivo de referência (funcionários docentes e não docentes e discentes) Relatório dos resultados, que será complementar ao relatório da ação 1.6, com uma análise comparativa

Domínio de intervenção:**DOMINIO 1 - Problemática do género na organização e gestão interna da UTAD**

Ação 1.6	Diagnosticar a visão de discentes, funcionários docentes e não docentes quanto à igualdade de género, a partir de dados qualitativos, realizando “focus-groups” sobre a igualdade de género para atores internos.
Objetivos	Recolher informação qualitativa sobre a igualdade de género na cultura organizacional, participação, progressão de carreira e de estudos e a gestão de compromissos de igualdade de oportunidades Perspetivar formas de apoio à conciliação da vida familiar e profissional de alunos/as, pessoal docente e não docente Disponibilizar dados de natureza mista (qualitativa/quantitativa) que sirvam como base para futuros objectivos e ações promotoras da igualdade, aprofundando o conhecimento obtido no primeiro diagnóstico, no que se baseia este Plano de Igualdade.
Equipa Responsável	Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE
Cronograma	2016 - 2017
Indicadores de medida	N.º de atores internos mobilizados, tomando em conta o seu coletivo de referência (Mobilizar Diretores/as de Serviços da UTAD e Responsáveis de Estruturas Especializadas, Presidente Associação Académica UTAD, Representante Sindicatos,

	<p>Serviços de Ação Social da UTAD para a participação nos grupos).</p> <p>N.º de “focus groups” realizados e nº de participantes, tomando em conta o género e o coletivo de referência</p> <p>Relatório dos resultados, o qual será complementar com o relatório da ação 1.5, com cujos dados se realizará uma análise comparativa</p>
--	---

Domínio de intervenção:

DOMINIO 2 - A igualdade de género na criação e transmissão do conhecimento

Ação 2.1	Realizar ações de sensibilização e ações formativas sobre igualdade de género para o corpo docente da UTAD
Objetivos	Sensibilizar a docência/investigadores com os princípios da igualdade de género, por forma a alterar comportamentos discriminatórios não percebidos pelos intervenientes em sala de aula e na vida profissional, social e familiar
Equipa Responsável	Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE
Cronograma	2016-2017
Indicadores de medida	N.º de ações promovidas e nº de participantes Avaliação de reação Avaliação pós – formação

Domínio de intervenção:

DOMINIO 2 - A igualdade de género na criação e transmissão do conhecimento

Ação 2.2	Incluir progressivamente a componente de igualdade de género nos planos dos ciclos de estudo da oferta formativa da UTAD de 1º e 2º ciclo
Objetivos	Perspetivar formas de inclusão da perspectiva de género no ensino/ aprendizagem. Identificar pessoas chave nas diferentes Escolas, Departamentos e Cursos, para elaborar estratégias de forma participativa.
Equipa Responsável	Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE Direção do ciclo de estudos "piloto"
Cronograma	2016 - 2017
Indicadores de medida	Guia de boas práticas para a implementação gradual nos ciclos de estudo Identificação das áreas e ciclos de estudos "piloto" para a inclusão da componente de igualdade de género Número de pessoas chave identificadas, tendo em conta o seu género e a escola/departamento/curso de referência

Domínio de intervenção:

DOMINIO 2 - A igualdade de género na criação e transmissão do conhecimento

Ação 2.3	Impulsionar a criação de uma rede de instituições de Ensino Superior transnacional de sinergias de investigação
Objetivos	Perspetivar formas de inclusão da perspetiva de género na investigação.
Equipa Responsável	Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE
Cronograma	2016 - 2017
Indicadores de medida	Elaboração de proposta para a criação de uma rede de instituições de ensino superior transnacionais, a apresentar à Comissão Nacional para a Igualdade de Género e Cidadania.

Domínio de intervenção:

DOMINIO 2 - A igualdade de género na criação e transmissão do conhecimento

Ação 2.4	Criação de um catálogo temático: Igualdade de Oportunidades, Cidadania, Conciliação e Género
Objetivos	Promover e difundir o conhecimento geral sobre a igualdade de género
Equipa Responsável	Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE
Cronograma	2016-2017
Indicadores de medida	Levantamento da bibliografia existente nos Serviços de Documentação e Biblioteca da UTAD Aquisição de bibliografia para colmatar eventuais lacunas existentes ao nível da bibliografia existente Publicação da documentação produzida no âmbito da implementação do plano para a Igualdade Disponibilização on-line de catálogo temático, que facilite a identificação e a consulta da bibliografia temática

Domínio de intervenção:

DOMINIO 3 - A igualdade de género na projeção externa da universidade

Ação 3.1	Criar e manter um espaço na Web de divulgação e promoção da Igualdade de Género
Objetivos	Desencadear um efeito demonstrativo de boas práticas e valores que incluam a dimensão de igualdade de género, juntos dos alunos da UTAD e da comunidade
Equipa Responsável	Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE
Cronograma	2016-2017
Metas a atingir	Criar a página Dinamizar a página através da inserção regular de novos conteúdos Disponibilizar on-line todos os produtos resultantes da aplicação do plano
Indicadores de medida	Criação da página Dinamização da página através da inserção regular de novos conteúdos Disponibilização on-line todos os produtos resultantes da aplicação do plano para a igualdade

Domínio de intervenção:

DOMINIO 3 - A igualdade de género na projeção externa da universidade

Ação 3.2	Realizar encontros, campanhas e atividades organizadas com e para os alunos, abertas à comunidade
Objetivos	Desencadear um efeito demonstrativo de boas práticas e valores que incluam a dimensão de igualdade de género, na comunidade educativa Sensibilizar a comunidade em geral para a temática de igualdade, e conseqüentemente mobilizá-la a envolver-se nas diversas atividades a promover no âmbito do projeto
Equipa Responsável	Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE
Cronograma	2016 - 2017
Indicadores de medida	N.º de atividades promovidas N.º de participantes

Domínio de intervenção:

DOMINIO 3 - A igualdade de género na projeção externa da universidade

Ação 3.3	Organizar seminário internacional
Objetivos	Contribuir para disseminação do plano noutros contextos institucionais da administração pública central e local
Equipa Responsável	Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE
Cronograma	Novembro de 2017
Indicadores de medida	Realização do Seminário

Domínio de intervenção:

DOMINIO 3 - A igualdade de género na projeção externa da universidade

Ação 3.4	Apresentação de propostas ao Gabinete de Comunicação e Imagem
Objetivos	Incluir progressivamente a dimensão do género nos textos e nas imagens das publicações da UTAD
Equipa Responsável	Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE Gabinete de Comunicação e Imagem
Cronograma	2016-2017
Indicadores de medida	Conjunto de propostas para a comunicação da instituição

Domínio de intervenção:

DOMINIO 3 - A igualdade de género na projeção externa da universidade

Ação 3.5	Realizar ações de sensibilização e ações formativas sobre igualdade de género para os editores da página Web da UTAD
Objetivos	Incluir progressivamente a dimensão do género nos textos e nas imagens das publicações da UTAD
Equipa Responsável	Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE
Cronograma	2016-2017
Indicadores de medida	Dotar os editores do conhecimento e ferramentas para a utilização de linguagem não sexista nos textos da página Web da instituição

Domínio de intervenção:

DOMINIO 3 - A igualdade de género na projeção externa da universidade

Ação 3.6	Criação de um Gabinete de Igualdade na UTAD
Objetivos	Oferecer à comunidade universitária um instrumento para a promoção transversal da igualdade de género na UTAD, como resultado final da implementação deste Plano de Igualdade Potenciar o trabalho em rede com as instituições de ensino superior portuguesas e espanholas que disponham de serviços desta natureza
Equipa Responsável	Equipa do Projeto UTAD rima com IGUALDADE
Cronograma	2017
Indicadores de medida	Nº de contactos e atividades realizadas em parceria com outras instituições Documento de definição das funções e competências do Gabinete, no seu serviço à comunidade universitária Carta de serviços e atividades do Gabinete

