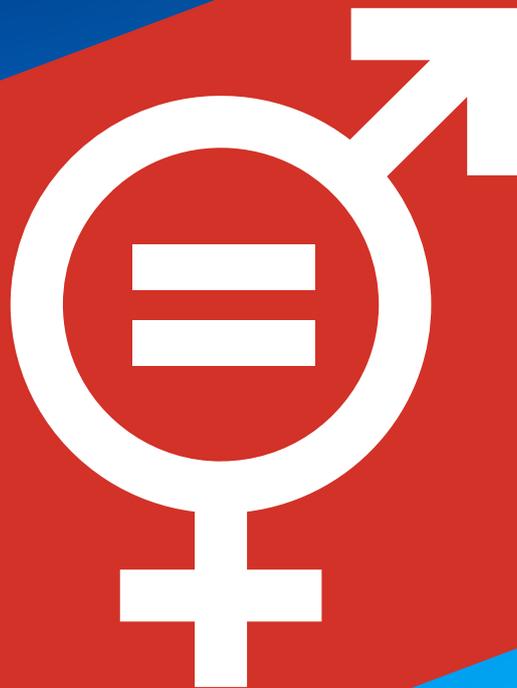


# EMPODERANDO IDENTIDADES, CONSTRUINDO IGUALDADE

Plano para a Igualdade de Género  
2024-2025





## Introdução

O Grupo Autónoma caracteriza-se por ser promotor da igualdade de género, da inclusão e da não discriminação, como princípios de cidadania.

Em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), nomeadamente o 5, o Grupo Autónoma trabalha para diminuir as desigualdades, dá prioridade e valoriza uma cultura de diversidade baseada na igualdade de oportunidades para todos, independentemente das diferenças sociais ou culturais, de raça, etnia, género, identidade de género, orientação sexual, religião, identidade cultural, língua, nacionalidade, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação económica ou estado de saúde.

Esta atuação corporiza-se na criação e funcionamento de diferentes estruturas, bem como na aplicação de normativos.

Ao nível das estruturas existem o Gabinete de Aconselhamento e Promoção da Saúde (GAPS), o Gabinete para a Inclusão e Resiliência Universitária (GIRU), o Gabinete de Inserção Profissional (GIP), e com resposta também ao exterior, o Centro Universitário de Psicologia e Aconselhamento (CUPA), o Centro de Arbitragem e o Centro de Apoio Psicológico e Social ao Refugiado.

Já no plano normativo as instituições de ensino regem-se pelo Regulamento de Ética, Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, Carta dos Direitos e Deveres dos Estudantes, Regulamento para Estudantes com Necessidades Especiais, Regulamento de Atribuição de Bolsas de Estudo, Regulamento para Atribuição de Bolsas de Investigação, Regulamento do Programa Merit-UAL, Estatuto dos Estudantes Voluntários, com oportunidades ativas de ação social, cultural, desportiva e ambiental, para além de um Canal de Denúncias, desenvolvido de acordo com a legislação vigente aplicável, destinado à comunicação de práticas que constituam infrações, nomeadamente, assédio (moral e/ou sexual) e discriminação, entre outras vertentes, promovendo uma cultura de denúncia segura.



Para dar maior visibilidade ao nosso compromisso, a UAL aderiu à Carta Portuguesa para a Diversidade, gerida pela Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), cujos princípios orientadores passam pelo reconhecimento, respeito e valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, e reconhecemos a importância e agimos em conformidade com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, num compromisso com o desenvolvimento de uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e valorização dos talentos e das diferenças individuais.

No sentido da concretização dos objetivos para a igualdade de género, inclusão e não discriminação, o Grupo Autónoma apoia inúmeras atividades transversais, como iniciativas desportivas, musicais, gastronómicas ou festivas, registando-se diversos trabalhos de alunos e docentes sobre este tema.

Ainda assim, e sabendo que todo o empenho e compromisso nesta matéria é sempre um *work in progress*, continuaremos a agir para melhorar e atingir metas mais equilibradas.



## I. Diagnóstico e Análise da Situação Atual

Os três pilares fundamentais da igualdade de género são a igualdade de oportunidades, de tratamento e direitos e de representação e participação, que o Grupo Autónoma promove tradicionalmente, nem sempre com o sucesso pretendido, por motivos alheios, quando, por exemplo nos processos de recrutamento, só respondem pessoas de um género.

Estes pilares são interconectados e reforçam-se mutuamente: a igualdade de oportunidades cria a base para a igualdade de tratamento e direitos, enquanto a igualdade de representação e participação é um indicador chave do progresso em direção a uma sociedade mais igualitária.

Ao abordar esses três pilares de maneira abrangente, é possível criar uma base sólida para promover a igualdade de género.

Assim, o atual corpo docente é, não deliberadamente, maioritariamente masculino, o que se procurará equilibrar, de acordo com as metas estabelecidas abaixo.

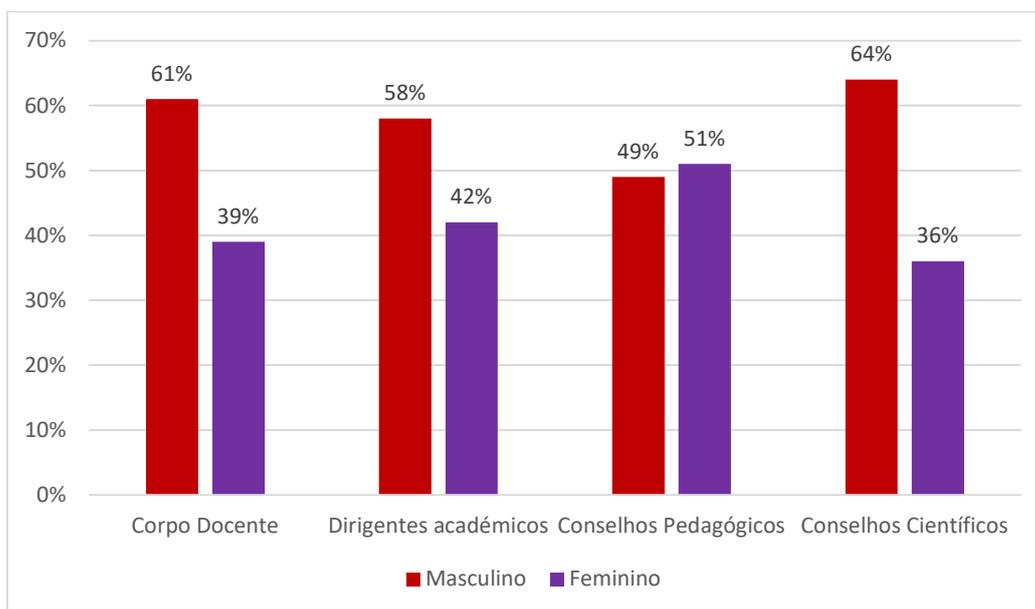
Os dirigentes académicos mencionados na figura 1 incluem as direções dos departamentos e escolas, coordenações científicas de licenciatura, mestrado e doutoramento, direção de centros de investigação e de revistas científicas, revelando um aumento da posição feminina em relação a anos anteriores.

O equilíbrio de representatividade atinge-se nos conselhos pedagógicos, onde se verifica uma ligeira predominância feminina. O mesmo não acontece nos conselhos científicos, embora já se verifique um aumento da posição feminina em relação a anos anteriores.

Continuaremos a envidar esforços no sentido de atingir um equilíbrio cada vez maior.



Fig. 1 – Caraterização do corpo docente, dirigentes académicos e membros dos conselhos.

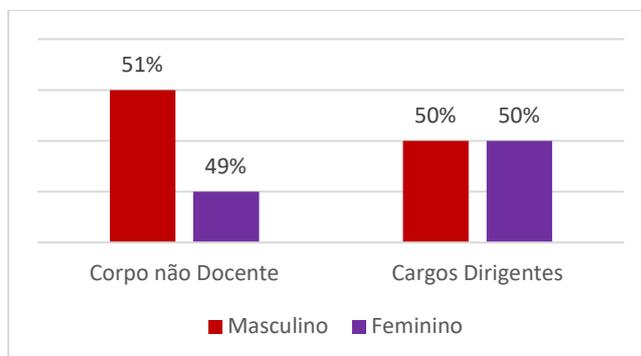


O Grupo Autónoma pratica uma equidade salarial, não se registando disparidades salariais entre géneros para cargos equivalentes, nos corpos docente e não docente.

4

O corpo não docente, que providencia os serviços comuns partilhados dos estabelecimentos de ensino do Grupo Autónoma, apresenta valores equilibrados, com os cargos dirigentes divididos de igual forma entre homens e mulheres, como se vê na figura seguinte.

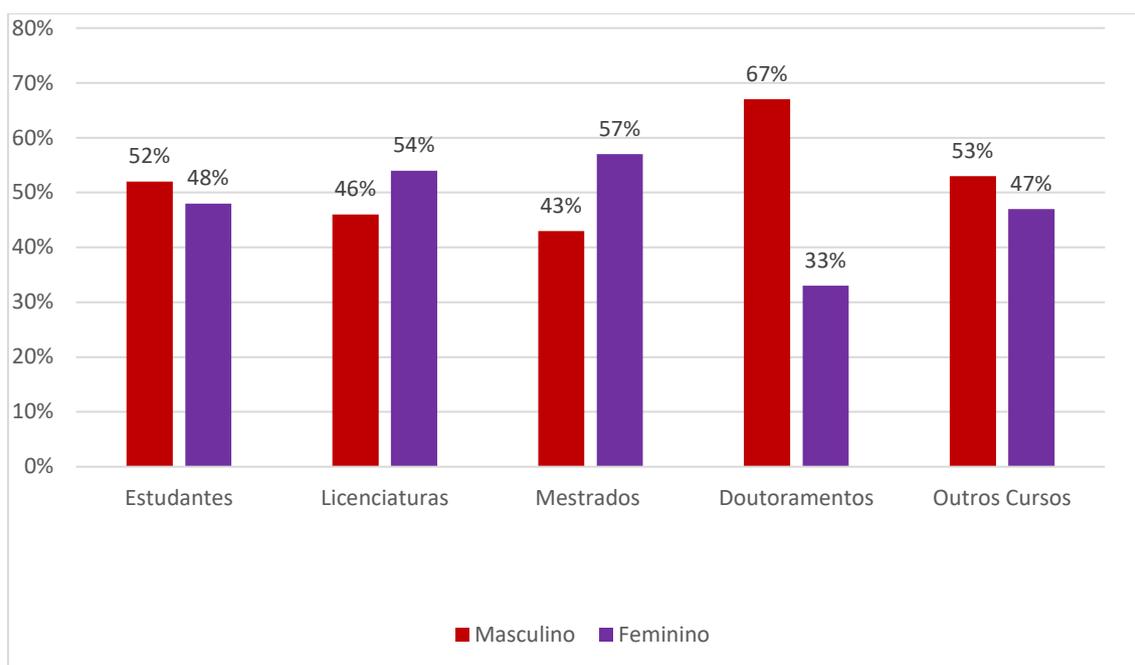
Fig. 2 – Caraterização do corpo não docente e respetivos cargos dirigentes.





No universo dos estudantes verifica-se uma discrepância ao nível do terceiro ciclo, com os restantes em equilíbrio, com uma ligeira tendência maioritária para a participação feminina.

Fig. 3 – Caraterização dos estudantes





## II. Objetivos e Metas no horizonte 2024-2028

Este é o tipo de missão que vem sendo desenvolvida há muito tempo e ainda tem muito progresso para conquistar. Apesar dos esforços e da vontade, o caminho é lento, pois incide no domínio da mudança de mentalidades.

O estabelecimento de metas é fundamental para acompanhar e avaliar o progresso em direção à igualdade de género, com o sector de Recursos Humanos (RH) com um grande protagonismo no processo, com apoio da Divisão de Comunicação e Marketing (DCM) e do Gabinete de Inclusão e Resiliência Universitária (GIRU), sem prejuízo de auxílio de variadas pessoas em todos os sectores, tendo em conta a importância e a transversalidade do tema e a facilidade de se fazerem enviesamentos inconscientes.

<b>Ação</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Quem</b>
<b>Equidade Salarial</b>	Manter a igualdade salarial entre géneros para cargos equivalentes	Cumprir a prática neste sentido e corrigir eventuais discrepâncias salariais com base no género	RH
<b>Paridade em Recrutamento</b>	Alcançar uma proporção equilibrada de contratações de professores e manter a de funcionários de diferentes identidades de género em todos os setores.	Acompanhar e comparar as taxas de contratação por género ao longo do tempo.	RH
<b>Participação em Liderança</b>	Alcançar uma representação igualitária de identidades de género em cargos de liderança académica e manter a já registada no âmbito administrativo.	Monitorizar a proporção de homens e mulheres em posições de liderança e tomada de decisão.	RH
<b>Participação em Programas de Desenvolvimento Profissional</b>	Garantir que os programas de formação sejam acessíveis e participativos para todos os géneros.	Acompanhar a participação em programas de desenvolvimento profissional por género.	RH
<b>Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal</b>	Garantir que as políticas de flexibilidade no trabalho sejam utilizadas de maneira equitativa por	Avaliar a adesão às políticas de flexibilidade e equilíbrio entre trabalho e vida por género.	RH



	todos os funcionários, independentemente do género.		
<b>Promoção e Ascensão</b>	Assegurar que as oportunidades de promoção e ascensão sejam equitativamente distribuídas entre identidades de género.	Acompanhar as taxas de promoção por género em todos os níveis académicos e administrativos.	RH
<b>Licença Parental Equitativa</b>	Garantir que as políticas de licença parental sejam utilizadas de maneira equitativa por pais de todos os géneros.	Acompanhar a distribuição da licença parental entre pais e mães.	RH
<b>Casos de Discriminação de Género</b>	Manter o valor zero de casos relatados de discriminação de género.	Acompanhar e analisar os casos relatados, tomando medidas corretivas e preventivas quando necessário.	RH GIRU
<b>Participação em Eventos de Consciencialização</b>	Garantir a participação equitativa de homens e mulheres em eventos, palestras e atividades relacionadas com a consciencialização de género.	Acompanhar a participação em eventos de consciencialização por género.	RH
<b>Divulgação e Comunicação</b>	Estabelecer estratégias de comunicação para informar regularmente a comunidade sobre o progresso do plano, num incentivo à transparência sobre dados relacionados à igualdade de género	Acompanhar as estratégias de comunicação.	DCM
<b>Envolvimento da Comunidade</b>	Promoção da participação ativa da comunidade discente, docente e não docente, dando espaço à criação de grupos de afinidade e espaços seguros para discussões sobre igualdade de género, como é o caso do MUDA, Movimento Universitário de Diversidade da Autónoma.	Acompanhar as iniciativas que envolvem a comunidade	DCM GIRU



É crucial rever e ajustar estas metas ao longo do tempo, na medida em que surgem novas oportunidades e desafios, com uma transparência e comunicação eficaz sobre o seu progresso, essenciais para o sucesso do plano.

Seremos sensíveis, à alocação de recursos e orçamento adequados para apoiar as iniciativas propostas.

Este Plano Para a Igualdade de Género é um guia abrangente de transformação, para se atingir um ambiente mais inclusivo, onde todos, independentemente do género, têm igualdade de oportunidades e são respeitados na sua jornada académica e profissional.

A implementação bem-sucedida destas medidas depende de todos, e não fortalecerá apenas o Grupo Autónoma, como também contribuirá para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.



A empresa CEU-COOPERATIVA DE ENSINO UNIVERSITÁRIO, CRL, foi distinguida pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, pelas suas boas práticas na promoção da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens por trabalho igual ou de igual valor, com o “Selo da Igualdade Salarial” 2023.

14 de novembro de 2023

A Presidente da CITE

Carla Tavares



# EMPODERANDO IDENTIDADES, CONSTRUINDO IGUALDADE

Plano para a Igualdade de Género  
2024-2025

