



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR
Faculdade de Ciências Sociais e Humanas
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS

Plano de Igualdade de Género da UBI Universidade da Beira Interior Projeto *UBI*gual

O projeto *UBI*gual é promovido pela Universidade da Beira Interior (através do seu Centro de Estudos Sociais) e é cofinanciado pela União Europeia e Estado Português, no âmbito da Tipologia 7.2 do POPH do QREN, tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.



Covilhã e UBI_CES, 25 de novembro de 2011.

ÍNDICE

1.	MISSÃO, VISÃO ESTRATÉGICA E VALORES DA UBI	4
2.	FINALIDADE DO PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO NA UBI	4
3.	PARTES INTERVENIENTES NA DEFINIÇÃO DO PLANO DE IGUALDADE	5
4.	ÂMBITOS DE ANÁLISE E PROPOSTAS DE MEDIDA	6
5.	OBJETIVOS GERAIS	6
6.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
7.	AÇÕES PARA INTEGRAR A IGUALDADE	7
	ÂMBITO DE ATUAÇÃO 1 – POLÍTICA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE GÉNERO	7
	ÂMBITO DE ATUAÇÃO 2 – COMUNICAÇÃO, IMAGEM E LINGUAGEM.....	9
	ÂMBITO DE ATUAÇÃO 3 – REPRESENTATIVIDADE DAS MULHERES	11
	ÂMBITO DE ATUAÇÃO 4 – CONTEXTO LABORAL.....	14
	ÂMBITO DE ATUAÇÃO 5 – CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL.....	15
	ÂMBITO DE ATUAÇÃO 6 – ASSÉDIO, ATITUDES SEXISTAS E PERCEÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO	18
	ÂMBITO DE ATUAÇÃO 7 – VISUALIZAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÉNERO NA INSTITUIÇÃO	20
8.	SISTEMA DE SEGUIMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO	24
9.	CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES	25
10.	RESPONSÁVEIS DO PLANO DE IGUALDADE	27

Texto escrito conforme o Acordo Ortográfico

1. Missão, Visão Estratégica E Valores da UBI

A Universidade da Beira Interior (UBI), conforme estabelecido no art.º 2.º dos Estatutos publicados em Diário da República, II Série, n.º 168, de 1 de setembro de 2008, tem como missão: «promover a qualificação de alto nível, a produção, transmissão, crítica e difusão de saber, cultura, ciência e tecnologia, através do estudo, da docência e da investigação».

A visão estratégica da UBI alicerça-se num paradigma de cooperação estratégica orientada para a multiplicação de sinergias entre a universidade e os *stakeholders*, onde as empresas assumem uma importância fundamental, dado o seu perfil de parceiro estratégico e a sua dinâmica. Tendo presente esta visão estratégica de cooperação, têm vindo a ser desenhados e implementados mecanismos operacionais com o objetivo de reforçar as vantagens competitivas decorrentes da infraestrutura de ciência e tecnologia (C&T) existente, em termos de recursos físicos e infraestruturas de ensino e investigação, bem como aumentar a capacidade endógena de investigação e desenvolvimento (I&D), em matéria de recursos humanos e conhecimento.

A universidade tem vindo a consubstanciar a totalidade das suas ações estratégicas seguindo um conjunto de valores, designadamente: (V1) a cultura de qualidade e certificação global; (V2) a certificação de um sistema de ensino e aprendizagem centrado no aluno e na aluna; (V3) a excelência das atividades de I&D, com impacto e reconhecimento internacional; (V4) a integração da dimensão internacional e intercultural das atividades de ensino, I&D e prestação de outros serviços; (V5) a ação e responsabilidade social da universidade; (V6) a sustentabilidade e eficiência energética da universidade; e (V7) a abertura ao exterior.

2. Finalidade do Plano de Igualdade de Género na UBI

A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito fundamental para todos e todas, constituindo um valor capital para a democracia. Apesar dos progressos alcançados no reconhecimento formal da igualdade de género, ao nível das práticas a igualdade dos homens e das mulheres no quotidiano ainda não é uma realidade. Para que esta igualdade seja completamente conseguida, é necessário que seja exercida em todos os aspetos da vida individual e social: ao nível político, económico, social e cultural. A eliminação das desigualdades entre homens e mulheres é um objetivo que deve ser prosseguido por todos e todas, mas sobretudo por aqueles e aquelas cuja influência e posicionamento serve de referencial social, como é o caso das universidades.

A UBI está atualmente consciente de que a igualdade de género é uma questão social que traz benefícios diretos e indiretos, tais como: (i) o aproveitamento do potencial e as capacidades de todo o pessoal; (ii) o aumento da motivação e do compromisso com o trabalho por parte dos colaboradores e das colaboradoras; (iii) a criação de uma força de trabalho diversificada nos vários níveis da organização e (iv) a criação de uma instituição de qualidade.

A UBI tem como objetivo promover medidas que favoreçam a incorporação, a permanência e o desenvolvimento da carreira profissional das pessoas que participam na organização, com vista à obtenção de uma participação equilibrada de homens e mulheres em todas as ocupações e em todos os níveis de responsabilidade, bem como, influenciar futuras e futuros profissionais que educa, alcançando assim um efeito multiplicador dos seus valores na sociedade local e nacional.

O Plano de Igualdade de Género que aqui se apresenta é fruto do compromisso da Universidade da Beira Interior para trabalhar a favor de uma sociedade mais justa, tolerante e igualitária entre mulheres e homens, que favoreça o seu desenvolvimento e em que se respeitem os direitos fundamentais e liberdades de todas as pessoas que a compõem.

É nosso desejo que este Plano de Igualdade de Género da UBI seja uma alavanca para a mudança organizacional que nos conduza a uma sociedade mais justa e adaptada às necessidades e valores do século XXI. Pretendemos também que seja uma referência para os agentes económicos, sociais e políticos nacionais e da região da Beira Interior.

3. Partes intervenientes na definição do Plano de Igualdade

- Equipa Reitoral;
- Administração da UBI;
- Projeto UBigual - promovido pela Universidade da Beira Interior (através do seu Centro de Estudos Sociais) e cofinanciado pela União Europeia e Estado Português, no âmbito da Tipologia 7.2 do POPH do QREN, tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

4. Âmbitos de análise e propostas de medida

Âmbito 1 - Política de igualdade de oportunidades de género

Âmbito 2 - Comunicação, imagem e linguagem

Âmbito 3 - Representatividade das mulheres

Âmbito 4 - Promoção das condições de acesso à carreira e valorização pessoal

Âmbito 5 - Conciliação entre a vida familiar e profissional

Âmbito 6 - Assédio, atitudes sexistas e perceção da discriminação

Âmbito 7 - Visualização e sensibilização das desigualdades de Género na instituição.

5. Objetivos gerais

- Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres na Universidade da Beira Interior.
- Favorecer a convivência entre mulheres e homens no seio da comunidade académica, estendendo as melhorias conseguidas à vida fora dela.
- Constituir um exemplo de boas práticas no espaço da educação superior em Portugal e na Europa, assumindo o compromisso interno e externo com a Igualdade de Género.

6. Objetivos específicos

- Fomentar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na Universidade da Beira Interior.
- Promover o uso não sexista da linguagem e a visibilidade igualitária de mulheres e homens, especialmente no âmbito da comunicação institucional.
- Possibilitar a consciencialização da comunidade académica relativamente à desigualdade social existente entre homens e mulheres através de programas e medidas de sensibilização.
- Aprofundar o conhecimento sobre as dinâmicas sociais e institucionais que alicerçam a manutenção de situações de desigualdade entre homens e mulheres ao nível universitário.
- Contribuir para o desenvolvimento de medidas de conciliação da vida familiar e profissional, bem como de medidas de conciliação entre a vida familiar e vida académica.

- Promover a erradicação da violência de género no contexto universitário.

7. Ações para integrar a Igualdade

ÂMBITO DE ATUAÇÃO 1 – POLÍTICA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE GÉNERO

OBJETIVO:

Inserir nas ações de gestão e governação da Universidade o princípio de igualdade de oportunidades, facilitando o compromisso e a implicação de todo o pessoal.

INDICADORES ANALISADOS:

- 1.1 Incorporação da dimensão de igualdade de género na estratégia, missão e valores da UBI.
- 1.2 Medidas políticas, projetos e atividades que incorporam dimensões de igualdade de género.
- 1.3 Difusão de políticas em matéria de igualdade.
- 1.4 Existência de uma cultura em que se fomenta a igualdade de oportunidades.

CONCLUSÕES:

- ↻ Não está incorporada a dimensão de igualdade de género na estratégia, missão e valores da UBI.
- ↻ A igualdade de género até aos dias de hoje nunca foi tomada em linha de conta, pelo que não existem medidas políticas para além daquelas que como instituição pública adota das leis do Estado.
- ↻ A cultura da UBI não dá relevância à igualdade de género, considerando que a mesma não é um problema na instituição dado que a UBI promove a “meritocracia”.

OBJETIVOS DO PLANO DE IGUALDADE:

- Promover a implementação da transversalidade de género nas políticas universitárias.
- Aumentar o grau de compromisso e implicação da comunidade académica com o valor de igualdade de género.

ACÇÕES A SEREM IMPLEMENTADAS:

Descrição da atividade 1:

Constituição da Comissão para a Igualdade de Género

Pessoas responsáveis:

Reitor
Administrador
Projeto UBIgual

Calendário de implementação:

De janeiro a julho de 2012

Mecanismos de seguimento e avaliação:

Relatório de avaliação do Projeto UBIgual

Descrição da atividade 2:

Elaborar estatísticas desagregadas por sexo correspondentes ao corpo discente, pessoal docente e pessoal não docente.

Pessoas responsáveis:

Reitor
Administrador
Projeto UBIgual

Calendário de implementação:

Anual

Mecanismos de seguimento e avaliação:

Balanço social
Ferramenta de Medição da Performance
Relatório de Igualdade de Género.

Descrição da atividade 3:

Estabelecer uma secção de bibliografia de Género aberta à comunidade académica no Centro de Estudos Sociais da UBI, com a colaboração da CIG e da CITE.

Pessoas responsáveis:

Centro de Estudos Sociais
Projeto UBIgual

Calendário de implementação:

Dezembro de 2011 e janeiro de 2012

Mecanismos de seguimento e avaliação:

Seguimento através do número de livros adquiridos e número de consultas e avaliação realizada aquando do Relatório de Avaliação das Atividades do Projeto UBIgual



ÂMBITO DE ATUAÇÃO 2 – COMUNICAÇÃO, IMAGEM E LINGUAGEM

OBJETIVO:

Desenvolver uma comunicação interna e externa que respeite o valor de igualdade de género

INDICADORES ANALISADOS:

2.1 Análise de documentação da UBI - *Estatutos, Regulamentos Eleitorais*.

2.2 Regulamentos de Concursos (pessoal docente e não docente), Contratos, Despachos, Formulários, etc.

2.3 Análise de mensagens enviadas via e-mail, pelo Gabinete de Relações Públicas a funcionários e funcionárias, de regulamentos internos e análise da *Newsletter Ubinforma*.

CONCLUSÕES:

- ☞ Verificou-se que são raros os casos em que se utiliza a linguagem neutra, sendo, pois, mais comum o uso exclusivo do masculino para designar tanto homem como mulher.

OBJETIVOS DO PLANO DE IGUALDADE:

- Generalizar o emprego de linguagem não sexista e alcançar um tratamento igualitário nos conteúdos e imagem pública da Instituição.
- Garantir uma maior difusão externa e interna sobre o Plano de igualdade de Género da UBI.
- Promover a divulgação interna e externa do trabalho de investigação realizado pelo pessoal de investigação.
- Promover o empreendedorismo feminino.

ACÕES A SEREM IMPLEMENTADAS:

Descrição da atividade 4:

Criação de um Guia de Linguagem Neutra e promoção da obrigatoriedade do seu uso em toda a comunicação interna e externa da UBI.

Pessoas responsáveis:

Pró-Reitor - Gabinete de Comunicação e Imagem

<p>Administrador Comissão para a Igualdade de Género Projeto UBIgual</p>
<p>Calendário de implementação: Elaboração de um Guia de Linguagem Neutra (dezembro 2011- março 2012) Promoção do uso da linguagem neutra aquando da implementação da obrigatoriedade de uso do novo acordo ortográfico (janeiro 2012)</p>
<p>Mecanismos de seguimento e avaliação: Seguimento realizado pela Comissão para a Igualdade de Género e avaliação realizada aquando do Relatório de Avaliação das Atividades do Projeto UBIgual.</p>
<p>Descrição da atividade 5: Introdução, no Manual de identidade visual, de normas referentes à igualdade de Género.</p>
<p>Pessoas responsáveis: Pró-Reitor - Gabinete de Comunicação e Imagem Administrador Projeto UBIgual</p>
<p>Calendário de implementação: Nomeação de responsável ou responsáveis pela imagem não sexista (de abril a junho de 2012)</p>
<p>Mecanismos de seguimento e avaliação: Seguimento pela Comissão para a Igualdade de Género e avaliação realizada aquando a produção do Relatório de Avaliação das Atividades do Projeto UBIgual.</p>
<p>Descrição da atividade 6: Formação do pessoal responsável pela imagem institucional (Gabinete de Comunicação e Imagem, Jornal On-line URBI, Televisão On-line TURBIWEB, Rádio on-line RUBI e UBINFORMA - <i>newsletter</i>, Gabinete do Reitor, Administração, Sasubi, Serviços Académicos)</p>
<p>Pessoas responsáveis: Projeto UBIgual Coordenadores dos serviços de comunicação</p>
<p>Calendário de implementação: 1 De janeiro a 30 de março de 2012</p>
<p>Mecanismos de seguimento e avaliação: Seguimento pela Comissão para a Igualdade de Género e avaliação realizada aquando a produção do Relatório de Avaliação das Atividades do Projeto UBIgual.</p>

Descrição da atividade 9:

Realização de seminários dirigido ao corpo docente para a compreensão das representações sociais transmitidas na sala de aula, de modo a promover a não discriminação das mulheres e a participação das mulheres para a liderança e tomada de decisões.

Pessoas responsáveis:

Projeto UBIgual

Calendário de implementação:

De abril a novembro de 2012

Mecanismos de seguimento e avaliação:

Relatório de Avaliação de Atividades do Projeto UBIgual

Descrição da atividade 10:

Realização de Workshops dirigidos ao corpo docente das escolas secundárias da Covilhã para a compreensão das representações sociais transmitidas na sala de aula, a promover a não discriminação das mulheres e a participação das mulheres para a liderança e tomada de decisões.

Pessoas responsáveis:

Projeto UBIgual

Escolas Secundárias da Covilhã (a definir)

Calendário de implementação:

2012 e 2013

Mecanismos de seguimento e avaliação:

Relatório de Avaliação de Atividades do Projeto UBIgual

Descrição da atividade 11:

Realização de Workshops dirigidos ao corpo discente das escolas secundárias da Covilhã para orientação e reflexão na seleção de cursos, evitando a gendrificação dos mesmos.

Pessoas responsáveis:

Projeto UBIgual

Sasubi - Serviços de Ação social da UBI

Gapes - Gabinete de Apoio

Escolas Secundárias da Covilhã (a definir)

Calendário de implementação:

Setembro de 2012 e setembro de 2013

Mecanismos de seguimento e avaliação:

Relatório de Avaliação de Atividades do Projeto UBIgual

ÂMBITO DE ATUAÇÃO 4 – PROMOÇÃO DAS CONDIÇÕES DE ACESSO À CARREIRA E VALORIZAÇÃO PESSOAL

OBJETIVO:

Potenciar o potencial humano da instituição garantindo a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na seleção, promoção e desenvolvimento profissional dos colaboradores e das colaboradoras e ao nível das condições de trabalho.

INDICADORES ANALISADOS:

- 4.1 Definição de instrumentos e técnicas de seleção neutros.
- 4.2 Critérios de progressão na carreira neutros.
- 4.3 Regras de recrutamento neutras.
- 4.4 Cursos de formação adquiridos por homens e mulheres da UBI.
- 4.5 Cursos de formação dados por mulheres e homens.

CONCLUSÕES:

- ☞ Como a Instituição se rege pelas leis gerais em vigor no Estado Português, nos regulamentos que norteiam quer a seleção/admissão de Recursos Humanos quer a progressão na carreira, pode-se considerar que está devidamente precavida qualquer discriminação face ao género. A seleção e o recrutamento de pessoal é uma questão de meritocracia e o principal elemento de seleção é o *curriculum vitae*.
- ☞ Não obstante, as equipas de seleção são organizadas de acordo com a área de experiência e as posições que ocupam, o que faz com que para cargos mais elevados os elementos do júri sejam tendencialmente homens visto que são estes quem ocupam maioritariamente os níveis mais distintos da hierarquia. Com esta situação pode tender-se a perpetuar as assimetrias de género já existentes.

OBJETIVOS DO PLANO DE IGUALDADE:

- Assegurar a aplicação do princípio de igualdade nos processos de seleção, promoção e desenvolvimento profissional dos colaboradores e das colaboradoras da UBI.

- Incentivar a formação dos colaboradores e das colaboradoras para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

AÇÕES A SEREM IMPLEMENTADAS:

<p>Descrição da atividade 12: Criação de Manual de Acolhimento da UBI em Igualdade de Género.</p>
<p>Pessoas responsáveis: Projeto UBIgual</p>
<p>Calendário de implementação: De junho a setembro de 2011</p>
<p>Mecanismos de seguimento e avaliação: Relatório de Avaliação das Atividades do Projeto UBIgual.</p>
<p>Descrição da atividade 13: Formação das e dos responsáveis pelos concursos da Universidade - Divisão de Expediente de Pessoal (DEP), Serviços de Ação Social (SASUBI), Serviços Académicos; Presidentes de Faculdades, Presidentes de Departamento e Coordenação de Unidades de Investigação.</p>
<p>Pessoas responsáveis: Presidentes de Faculdades e Departamentos, Coordenadores de Unidades de Investigação Chefes de serviços Projeto UBIgual</p>
<p>Calendário de implementação: 2012</p>
<p>Mecanismos de seguimento e avaliação: Acompanhamento na Ferramenta de Medição da Performance e avaliação da formação</p>

ÂMBITO DE ATUAÇÃO 5 – CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL

OBJETIVO:

Facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos membros da comunidade académica. Aumentar a satisfação e a motivação dos colaboradores e colaboradoras, possibilitando a ambos os géneros as mesmas oportunidades de usufruto da vida privada e de investimento e dedicação à carreira profissional.

INDICADORES ANALISADOS:

5.1 Análise das medidas de concertação e compatibilização da vida familiar com a vida profissional.

5.2 Análise das modalidades e horário.

5.3 Análise da organização do trabalho e da cultura organizacional.

CONCLUSÕES:

- ☞ As medidas em matéria de género adotadas pela UBI são as medidas políticas regulamentadas pelo Estado para aplicação na função pública, onde, nos últimos anos, se registaram diversas incitativas legislativas com o objetivo de promover uma melhor relação entre trabalho pago e não pago, ou seja, entre trabalho e família.
- ☞ Contudo, sendo Portugal caracterizado por uma situação particularmente marcante de trabalho feminino em regime de tempo integral e em que práticas simétricas no plano de divisão do trabalho pago entre homens e mulheres se contrapõem a uma extremamente desigual divisão do trabalho não pago, perpetuando uma evidente penalização feminina (Torres et al., 2005), era importante desenvolver outros aspetos ao nível das políticas e medidas que pudessem potenciar a igualdade de género.

OBJETIVOS DO PLANO DE IGUALDADE:

- Favorecer a mudança cultural que promova a corresponsabilidade e a conciliação.
- Potenciar os serviços oferecidos pelos SASUBI destinados à conciliação entre a vida profissional e familiar e facilitação do seu uso.

ACÇÕES A SEREM IMPLEMENTADAS:

Descrição da atividade 14:

Realização de dois seminários, um para estimular a participação dos homens no contexto familiar, participação da mulher na vida pública e conciliação entre a vida familiar e carreira profissional.

Pessoas responsáveis:

Projeto UBIgual

Calendário de implementação:

Um por ano desde 2011 a 2013

Mecanismos de seguimento e avaliação:



ÂMBITO DE ATUAÇÃO 6 – ASSÉDIO, ATITUDES SEXISTAS E PERCEÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO

OBJETIVO:

Prevenir e detetar as situações de assédio e discriminação existentes na comunidade universitária criando ferramentas que canalizem e solucionem os casos apresentados.

INDICADORES ANALISADOS:

6.1 Procedimento de queixa para situações de assédio e discriminação.

6.2 Existência de mecanismos para detetar e solucionar situações de assédio (moral, psicológico, físico e sexual) e discriminação.

CONCLUSÕES:

- ↻ Não existe um procedimento específico para a apresentação de queixas de discriminação, assédio ou assédio sexual e não existem mecanismos para detetar e solucionar este tipo de situações.

OBJETIVOS DO PLANO DE IGUALDADE:

- Estabelecer medidas de sensibilização e prevenção de atitudes sexistas e trato discriminatório.
- Criar mecanismos de queixa e resolução das situações de assédio e discriminação de género.

ACÇÕES A SEREM IMPLEMENTADAS:

Descrição da atividade 17:

Criação de um procedimento de queixa por situações de assédio (moral, psicológico e físico), assédio sexual e discriminação.

Pessoas responsáveis:

Administrador

Senado

Comissão para a Igualdade de Género

Calendário de implementação:

Implementação do procedimento 2012

Mecanismos de seguimento e avaliação:

Relatório anual da Comissão para a Igualdade de Género

Relatório final do Projeto UBIgual 2013

Descrição da atividade 18:

Seminário Violência doméstica: da compreensão à intervenção.

Pessoas responsáveis:

Projeto UBIgual

Calendário de implementação:

De janeiro a março de 2011

Mecanismos de seguimento e avaliação:

Relatório de Avaliação de Atividades do Projeto UBIgual

Descrição da atividade 19:

Sensibilização para os temas dos assédios (moral, psicológico e sexual) e da discriminação de género, realização de um seminário.

Pessoas responsáveis:

Projeto UBIgual

Calendário de implementação:

2013

Mecanismos de seguimento e avaliação:

Relatório de Avaliação de Atividades do Projeto UBIgual

Descrição da atividade 20:

Formação do corpo discente da UBI para intervir contra a Violência no namoro

Pessoas responsáveis:

Projeto UBIgual

SASUBI

Calendário de implementação:

Maio de 2011, maio de 2012 e maio de 2013

Mecanismos de seguimento e avaliação:

Relatório de avaliação de atividades do Projeto UBIgual

Descrição da atividade 21:

Seminário Internacional de Igualdade de Género e Cidadania Plena

Pessoas responsáveis:

Projeto UBIgual

Calendário de implementação: abril de 2011

Descrição da atividade 23:

Apresentação Pública do Diagnóstico Organizacional sobre Igualdade de Género da UBI.

Pessoas responsáveis:

Projeto UBIgual

Calendário de implementação:

Janeiro a abril de 2011

Mecanismos de seguimento e avaliação:

Relatório de avaliação das atividades do Projeto UBIgual

Descrição da atividade 24:

Realizar todos os anos aquando da divulgação do Balanço Social da UBI, um resumo dos dados da instituição com uma breve avaliação do estado da igualdade de género na instituição “Relatório de Igualdade de Género da UBI” e colocá-lo no espaço Web da Igualdade de Género na UBI.

Pessoas responsáveis:

Projeto UBIgual

Comissão para a Igualdade de Género

Calendário de implementação:

De 2012 a 2013

Mecanismos de seguimento e avaliação:

Balanço social

Relatório de Igualdade de Género

Descrição da atividade 25:

Concurso para a criação do Logótipo do Projeto UBIgual.

Pessoas responsáveis:

Projeto UBIgual

Calendário de implementação:

De abril a junho de 2010

Mecanismos de seguimento e avaliação:

Relatório de avaliação das atividades do Projeto UBIgual

Descrição da atividade 26:

Divulgação na televisão interna da UBI do Filme “Um Gesto Simbólico”, que trata estereótipos e preconceitos de género.

Pessoas responsáveis:

Projeto UBIgual

Calendário de implementação:

Outubro de 2010 a setembro de 2011

<p>Mecanismos de seguimento e avaliação: Relatório de avaliação das atividades do Projeto UBIgual</p>
<p>Descrição da atividade 27: Apresentação de uma peça de teatro para sensibilização da Igualdade de Género.</p>
<p>Pessoas responsáveis: Projeto UBIgual</p>
<p>Calendário de implementação: Novembro de 2010 a junho de 2011</p>
<p>Mecanismos de seguimento e avaliação: Relatório de avaliação das atividades do Projeto UBIgual</p>
<p>Descrição da atividade 28: Criação e manutenção do <i>Blog</i> do Projeto UBIgual e da Página do projeto no <i>Facebook</i>, como instrumento informativo e espaço de discussão sobre a Igualdade de Género.</p>
<p>Pessoas responsáveis: Projeto UBIgual</p>
<p>Calendário de implementação: De fevereiro de 2010 a 2013</p>
<p>Mecanismos de seguimento e avaliação: Relatório de avaliação das atividades do Projeto UBIgual</p>
<p>Descrição da atividade 29: Criar um espaço Web para divulgar informação sobre a Igualdade de Género, Leis, sites a consultar, eventos nacionais e internacionais sobre esta temática, grupos de investigação e teses de estudo da UBI, eventos organizados pela UBI e o projeto UBIgual.</p>
<p>Pessoas responsáveis: Projeto UBIgual - Criação Comissão para a Igualdade de Género - Manutenção</p>
<p>Calendário de implementação: 2011</p>
<p>Mecanismos de seguimento e avaliação: Relatório de avaliação das atividades do Projeto UBIgual Relatório de Igualdade de Género</p>

8. Sistema de seguimento e avaliação do Plano de Igualdade de Género

O objetivo de seguimento e avaliação do Plano de Igualdade é fazer uma contínua monitorização das ações implementadas de forma a ajustar e, se necessário, elaborar novas medidas para atingir os objetivos a que nos propusemos.

Estas tarefas ficarão à **responsabilidade do Projeto UBIgual e dos e das responsáveis da instituição** e serão realizadas mediante:

- A participação em reuniões - entre a Equipa Reitoral e a Administração, o projeto UBIgual e a Comissão para a Igualdade de Género - para avaliação das medidas implementadas e a tomada de novas decisões sobre futuras ações.
- A elaboração de relatórios de avaliação.

O seguimento e avaliação serão feitos anualmente, com avaliação final do Projeto UBIgual (2013).

10. Responsáveis do Plano de Igualdade

Reitor João António de Sampaio Rodrigues Queiroz

Administrador João Carlos Correia Leitão

Coordenadora do Projeto UBIgual Catarina Sales Oliveira