

PLANO PARA A IGUALDADE E DIVERSIDADE DA UNIVERSIDADE ABERTA

2023



NOTA INTRODUTÓRIA	2
1. CONTEXTO	3
2. O PLANO PARA A IGUALDADE E DIVERSIDADE DA UAB	4
2.1. DIAGNÓSTICO	6
3. ESTRATÉGIA E AÇÕES	13
4. ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO	16
NOTA FINAL	16

NOTA INTRODUTÓRIA

A Universidade Aberta (UAb), desde a sua fundação, tem tido e mantido um perfil académico, pedagógico e organizacional singular, ao usar as tecnologias disponíveis para promover o acesso ao conhecimento e à educação superior de populações fora da idade de referência e geograficamente muito dispersas.

A missão da UAb enquanto universidade pública portuguesa de ensino a distância e online não se esgota nas áreas da educação/formação e do conhecimento. Sendo uma universidade que privilegia valores de inclusão, equidade e diversidade, tem-se adaptado à evolução das sociedades a quem presta serviço, há mais de três décadas, contribuindo para elevar os níveis de maturidade institucional e nacional, no combate às desigualdades e na eliminação de barreiras de espaço e tempo.

A política de desenvolvimento expressa no Plano Estratégico 2019-2013, já antecipava a elaboração do Plano para a Igualdade e Diversidade, potenciando a equidade e a inclusão, através da criação de “dinâmicas que envolva(e)m toda a comunidade académica, incentivando a criatividade e fomentando a participação de todos no cumprimento da implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, nas dimensões de inclusão, responsabilidade ética, acesso aberto, educação científica e comprometimento da cidadania.”(PE, sumário executivo).

O Plano para a Igualdade e Diversidade da UAb é um instrumento de gestão destinado a orientar e operacionalizar a política de paridade e diversidade, encontrando-se alinhado com as recomendações emanadas pela Organização das Nações Unidas [Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas], pela Comissão Europeia [Horizonte Europa] e pelo Governo português (Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 [Portugal + Igual (ENIND)] (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, publicada em 21 de maio).

O Plano para a Igualdade e Diversidade contextualiza e apresenta os principais objetivos e ações que subjazem à implementação e ao acompanhamento de uma política e cultura institucionais orientadas para a promoção de uma sociedade mais aberta, inclusiva e democrática. Simultaneamente, também convoca toda a comunidade UAb a envolver-se ativamente na edificação de um mundo mais solidário, equitativo e harmonioso.

Carla Padrel de Oliveira

Reitora

1. CONTEXTO

É Missão da Universidade Aberta (UAb) formar, capacitar e promover o acesso ao saber através de um modelo e de práticas pedagógicas inclusivas e sustentáveis, orientadas para a promoção e valorização do conhecimento e a capacitação e formação de populações adultas, em língua portuguesa¹.

O ensino a distância é, cada vez mais, um meio e uma opção estratégica para a formação, qualificação e reconversão profissional de populações adultas geograficamente dispersas, cujas responsabilidades familiares e profissionais não se coadunam com horários letivos pouco flexíveis, mas que necessitam de se preparar e formar adequadamente para fazerem parte de mercados de trabalho particularmente exigentes e em permanente transformação.

Na UAb a promoção da educação como fator de afirmação da cidadania, expressa tanto em termos culturais como científicos, e a aprendizagem como fator de integração e diversidade social e cultural assume um papel central e transversal. Este compromisso traduz-se em ações transversais a todas as atividades da universidade, desde a oferta formativa, curricular e pedagógica à gestão organizacional dos recursos humanos, materiais e ambientais, à relação e interação com a sociedade civil, à investigação e à avaliação e comunicação interna e externa.

O plano para a Igualdade e Diversidade da Universidade Aberta fundamenta-se nas orientações nacionais e internacionais nesta matéria.² É um documento estratégico que sistematiza as ações a realizar com vista à promoção da Igualdade e da Diversidade de todos os setores de atividade da instituição. Espelha o compromisso institucional para com valores e práticas de igualdade e diversidade, enquanto processo de desenvolvimento contínuo de uma cultura organizacional e académica que procura a melhoria contínua do seu desempenho a nível dos recursos humanos, da produção e transferência de conhecimento e da oferta formativa.

Foi neste contexto específico que, há cerca de três décadas, a UAb identificou algumas áreas deficitárias em matéria de “igualdade/diversidade” *latu sensu*, abrindo portas à investigação sobre as questões de género e as políticas de igualdade com a criação, em 1989, do Centro de Estudos das Migrações e Relações Interculturais (CEMRI)³, à docência de cursos de graduação com planos de estudos interdisciplinares e interseccionais ancorados em princípios de defesa e respeito pela igualdade e diversidade⁴ e o estabelecimento de protocolos de colaboração com várias instituições⁵.

¹ Estatutos

² Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas; Agenda Política do Espaço Europeu de Investigação -EEI

³ Unidade de investigação com várias valências financiada, pela FCT e internacionalmente reconhecida.

⁴ Mestrado e Doutoramento em Estudos sobre as Mulheres e Mestrado e Doutoramento em Relações Interculturais

⁵ Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género /CIG; Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais.

2. O PLANO PARA A IGUALDADE E DIVERSIDADE DA UAB

O Plano para a Igualdade e Diversidade da Universidade Aberta, transversal às atividades de natureza académica e organizacional, é um instrumento de gestão destinado a orientar e operacionalizar a política de igualdade de género, em linha com recomendações emanadas por diversas entidades, nomeadamente:

- ENIND/Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030, estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 e coordenada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género⁶
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas⁷
- Declaração de Ljubljana sobre Igualdade de Género em Pesquisa e Inovação⁸
- Carta para a Diversidade⁹

Foram ainda consideradas como boas práticas as recomendações dos seguintes projetos:

- SUPERA – Promoção de Igualdade na Investigação e Academia (2018-2022)¹⁰
- SAGE – Systemic Action for Gender Equality¹¹
- PLOTINA – Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training¹²
- GEAR – Gender Equality in Academia and Research, do European Institute for Gender Equality¹³

No âmbito do **Plano para a Igualdade e Diversidade da Universidade Aberta**, importa ainda salientar a visão e afirmação da UAb enquanto instituição de ensino superior aberta ao mundo, inovadora e inclusiva, que procura abrir novos campos de formação a pessoas com necessidades especiais, bem como a cooperação com os Países de Língua Portuguesa, que tem contribuído para a promoção da igualdade, a inclusão social e o desenvolvimento sustentável.

⁶ (https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/07/Resol_Cons_-_Ministros_61_2018.pdf)

⁷ Objetivo 5 - Igualdade de Género e o Objetivo 10 - Reduzir as desigualdades; Objetivo 4 – Educação de Qualidade e Objetivo 8 – Trabalho digno e crescimento económico.

⁸ <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation- endorsed final.pdf>

⁹ <https://www.appdi.pt/carta-portuguesa-para-a-diversidade/>

¹⁰ <https://www.superaproject.eu/>

¹¹ <https://www.sage-growingequality.eu/>

¹² <https://www.plotina.eu/>

¹³ <https://eige.europa.eu/>

O Plano para a Igualdade e Diversidade da UAb encontra-se alinhado com o [Plano Estratégico](#) da Universidade Aberta para o quadriénio 2019-2023, cujo desenvolvimento ocorre em torno de quatro eixos.



Figura 1 - Eixos do Plano Estratégico 2019-2023

Para o ano de 2022-23, a UNIVERSIDADE ABERTA identificou os Objetivos Estratégicos e respetivas linhas de ação a desenvolver no âmbito do Plano para a Igualdade e Diversidade, designadamente:

- Linha de ação 0E 2 – **Melhorar a qualidade do ensino:**
 - Promover uma política inclusiva e de igualdade de oportunidades na formação formal e não formal;
- Linha de ação 0E 6 – **Diversificar e reorganizar a oferta formativa:**
 - Contribuir com um plano de formação para a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável na área do EaD, com aprovação/certificação do Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável.
- Linha de ação 0E 3 – **Promover uma investigação de excelência:**
 - Promover o desenvolvimento social e económico e potenciar o impacto na sociedade;
- Linha de ação 0E 10 – **Promover a responsabilidade social e ambiental:**
 - Promover uma política inclusiva e de igualdade de oportunidades na formação dos estudantes, melhorando a acessibilidade dos conteúdos e proporcionando os apoios necessários para o favorecimento do sucesso académico e da empregabilidade;
 - Desenvolver os meios e condições de trabalho que incidam positivamente na saúde e no bem-estar das pessoas

2.1. DIAGNÓSTICO

O conhecimento da situação atual em matéria de igualdade entre mulheres e homens é fundamental para que possamos estabelecer e concretizar um plano de ação.

O Gráfico 1 apresenta a caracterização geral da UAb nos últimos anos

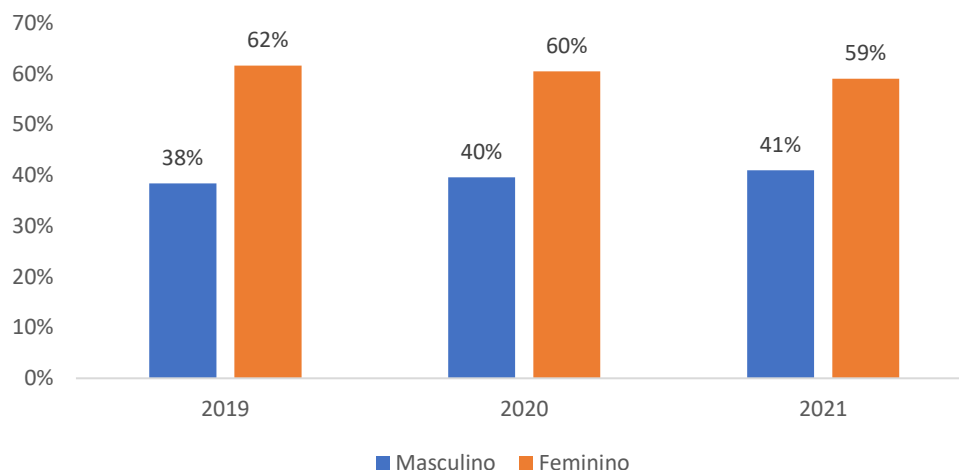


Gráfico 1 - Percentagem de colaboradores (docentes e não docentes) da UAb, por ano e por género (Fonte: Balanço Social da UAb).

Os gráficos 2 e 3 apresentam, respetivamente, a distribuição, por género, do pessoal docente e do pessoal não docente no mesmo período temporal

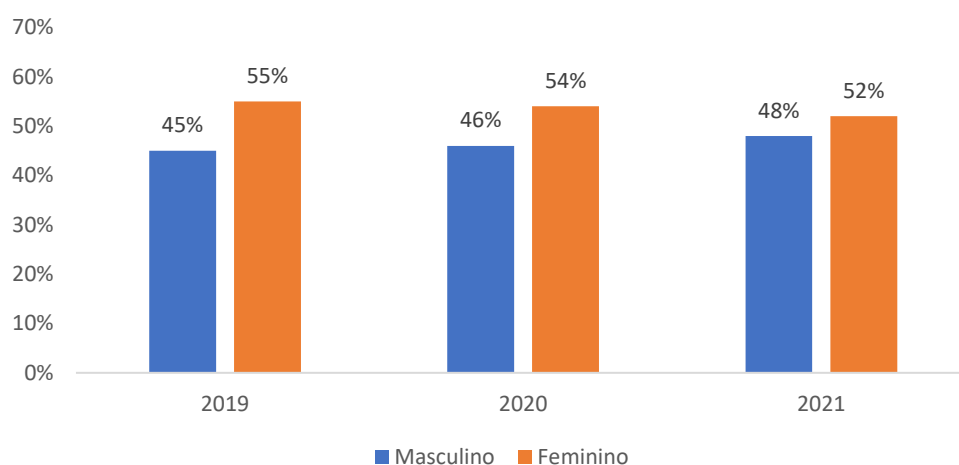


Gráfico 2 - Percentagem de pessoal docente e investigador, por género (Fonte: Balanço Social da UAb).

Em termos gerais, a UAb apresenta uma predominância de mulheres em relação aos homens com a maior disparidade a verificar-se ao nível do pessoal não docente.

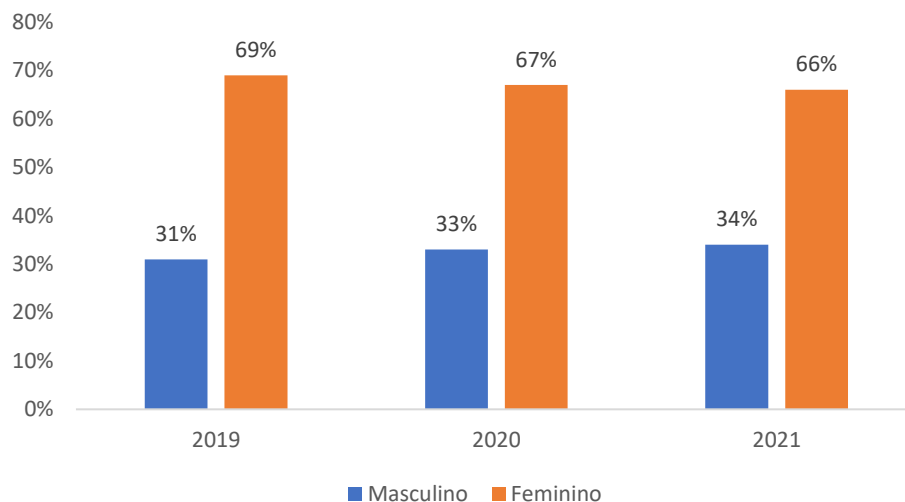


Gráfico 3 - Percentagem de pessoal não docente, por género (Fonte: Balanço Social da UAb).

O gráfico seguinte apresenta a distribuição percentual nos órgãos de governo e de gestão da UAb. Com exceção do Conselho Pedagógico, onde se verifica uma elevada disparidade entre homens e mulheres, os restantes órgãos apresentam um equilíbrio entre homens e mulheres.

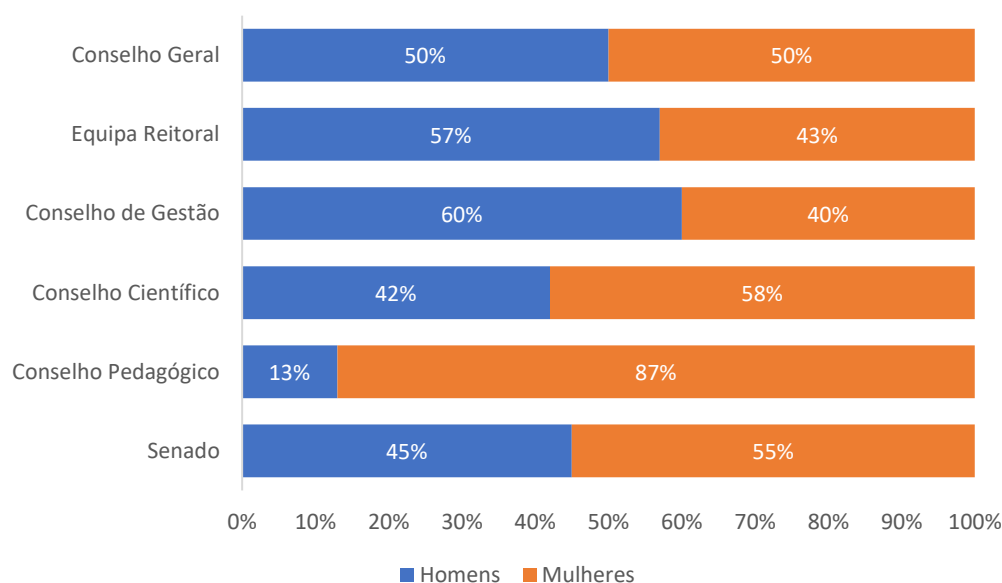


Gráfico 4 - Distribuição nos órgãos de governo e de gestão, por género (Fonte: Portal UAb).

CORPO DOCENTE E INVESTIGADOR

No corpo docente, no ano 2021 a UAb contou com 178 colaboradores, dos quais 93 são mulheres (52%) e 85 homens (48%) (cf. gráfico 2).

Em termos da distribuição entre homens e mulheres, há uma diferença consoante a área científica, verificando-se uma prevalência de mulheres nas áreas da Educação e das Humanidades e de homens na área da Ciência e Tecnologia.

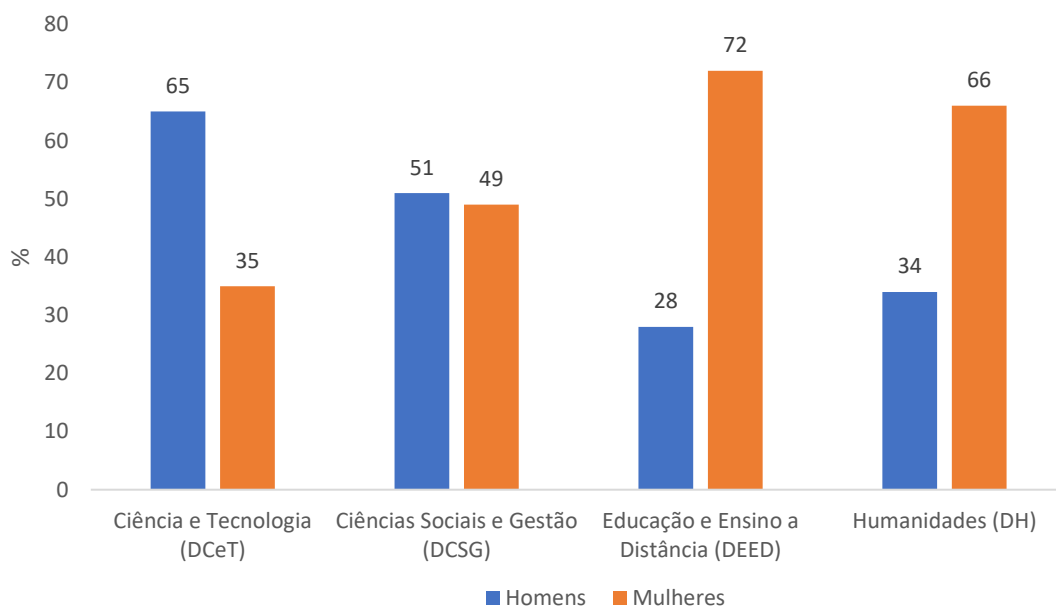


Gráfico 5 - Percentagem de docentes, por Unidade Orgânica e por género, no ano 2021 (Fonte: Recursos Humanos).

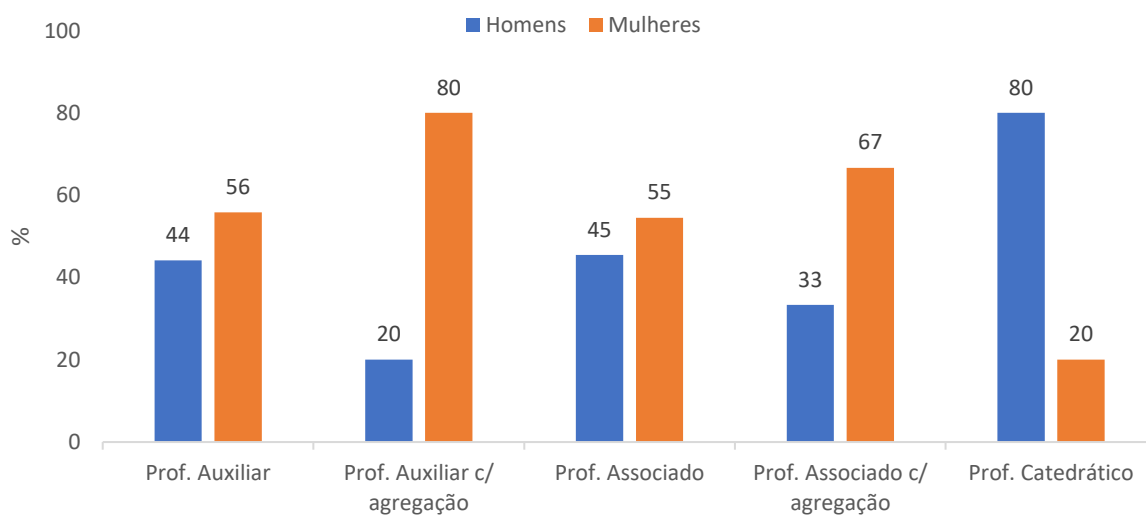


Gráfico 7 - Percentagem de docentes, por categoria e género, no ano 2022 (Fonte: Recursos Humanos).

CORPO NÃO DOCENTE

No que se refere ao corpo não docente, no ano 2021, a UAb contou com 173 colaboradores, dos quais 115 são mulheres (66%) e 58 homens (34%) (cf. gráfico 3).

Em termos de distribuição por categoria, verifica-se igualmente a prevalência do género feminino, com exceção na categoria de assistente operacional onde se verifica uma quase paridade dos géneros, na categoria de informático onde a prevalência do género masculino é substancial.

No caso dos cargos com diferentes graus, como dirigente intermédio de 1º, 2º e 3º grau, considerou-se o número total.

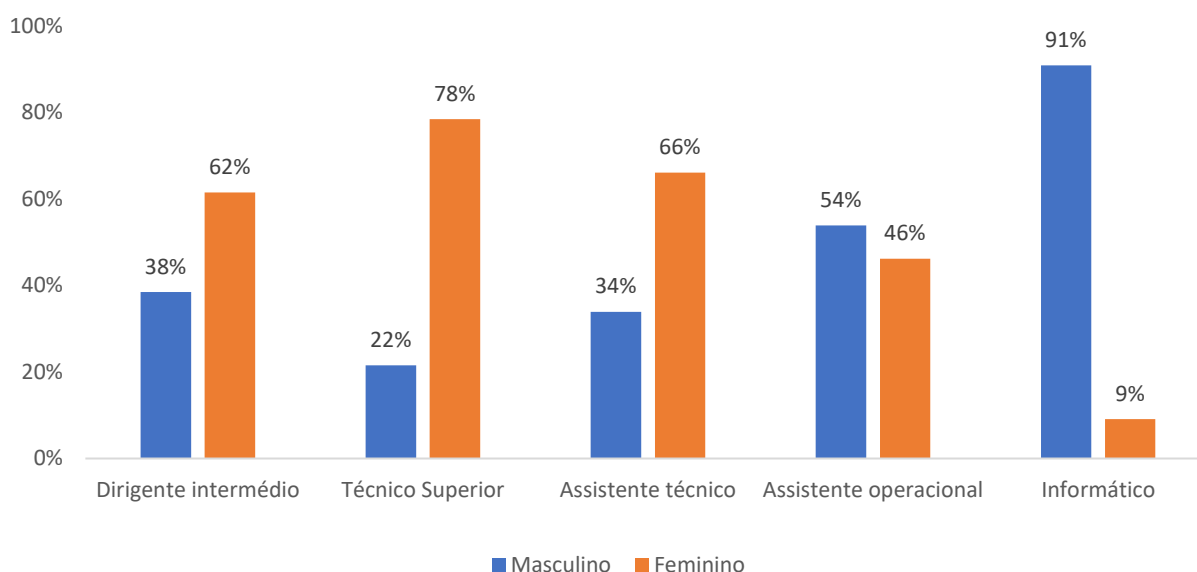


Gráfico 8 - Distribuição do pessoal não docente, por cargo/categoria e por género, no ano 2021
 (Fonte: Balanço Social da UAb).

CORPO DISCENTE

Ao nível do corpo discente a distribuição por género na UAb acompanha a tendência registada no ensino superior a nível nacional, com uma prevalência do género feminino, tanto no número de inscritos como no número de diplomados (gráfico 9 e gráfico 11, respetivamente).

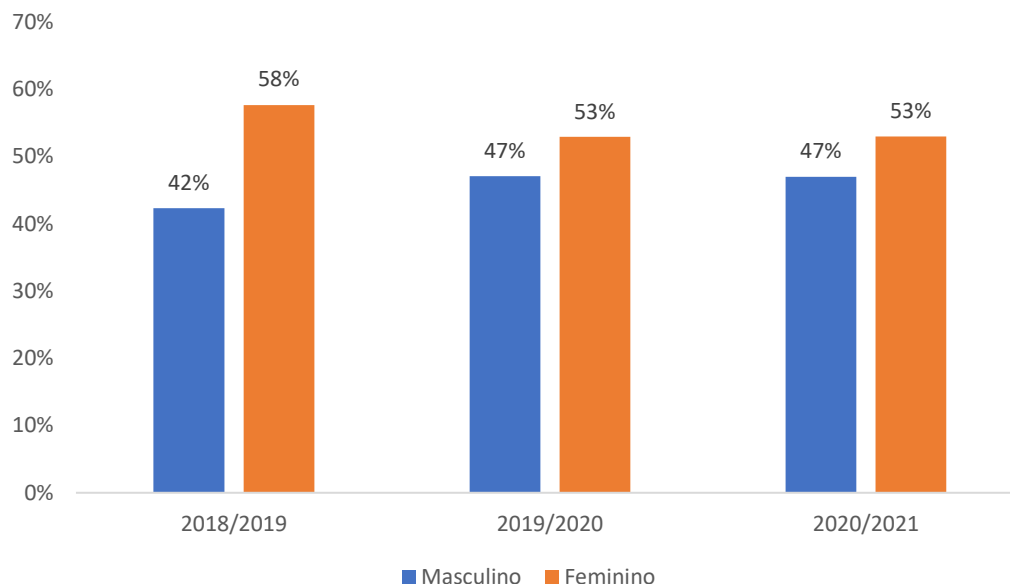


Gráfico 9 - Distribuição de discentes inscritos, por género (Fonte: DGEEC).

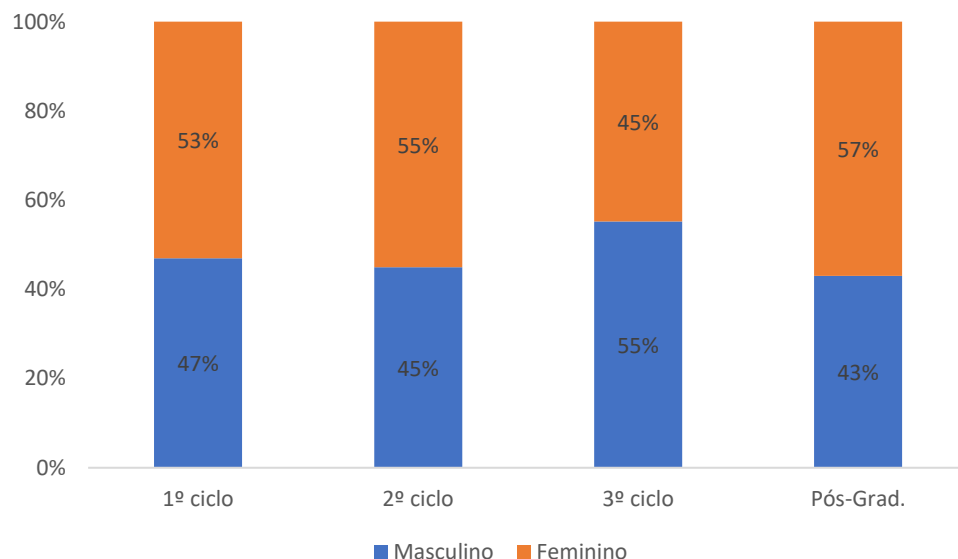


Gráfico 10 - Percentagem de discentes inscritos, por ciclo de estudos e por género, no ano letivo 2020-2021 (Fonte: DGEEC).

Relativamente ao total de estudantes inscritos nos diferentes ciclos de estudos, com exceção do 3º ciclo, prevalece a maioria do género feminino, embora não se verifique grande disparidade nos números.

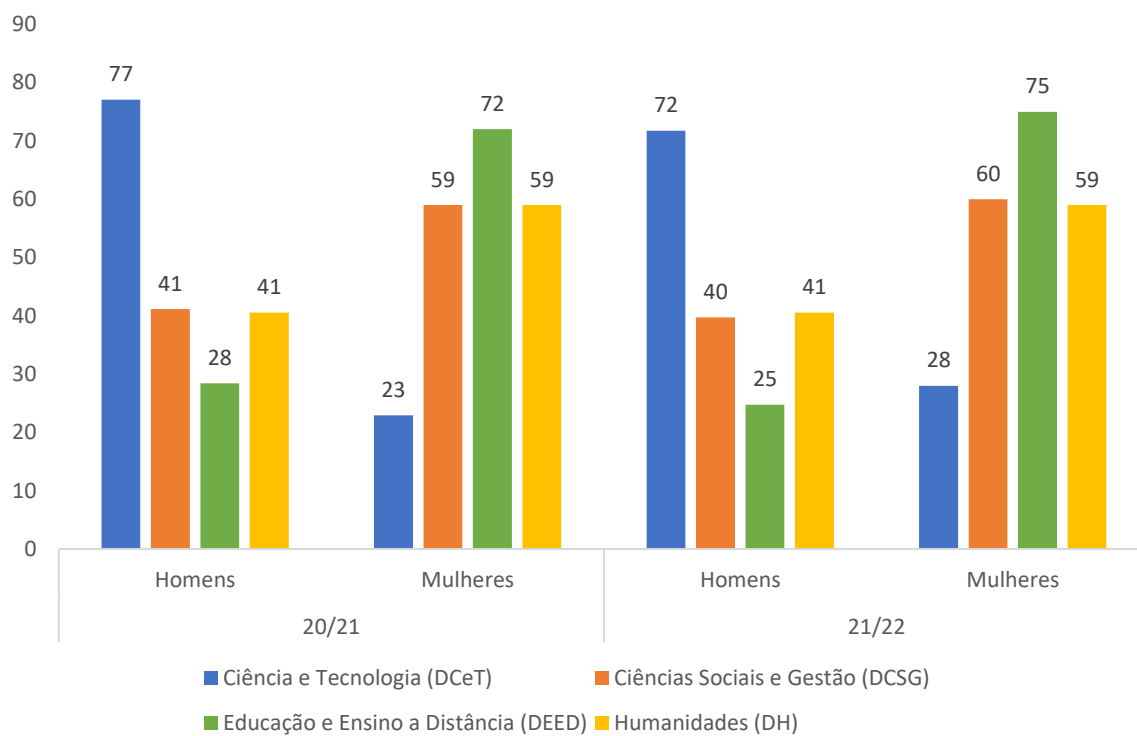


Gráfico 11 - Percentagem de discentes inscritos, por departamento e por género, nos anos letivos 2020/21 e 2021/22 (Fonte: DGEEC).

Nos últimos três anos letivos, verificou-se uma tendência de diplomados do género feminino superior relativamente à do género masculino, com uma disparidade mais acentuada no ano 2020/2021.

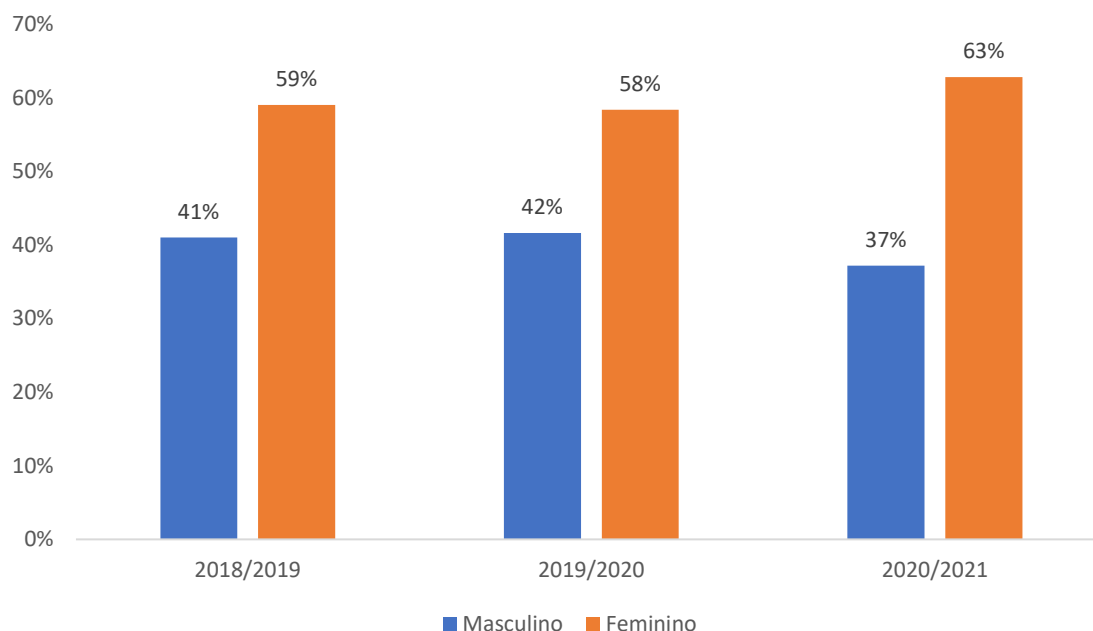


Gráfico 6 - Distribuição de discentes diplomados, por género (Fonte: DGEEC).

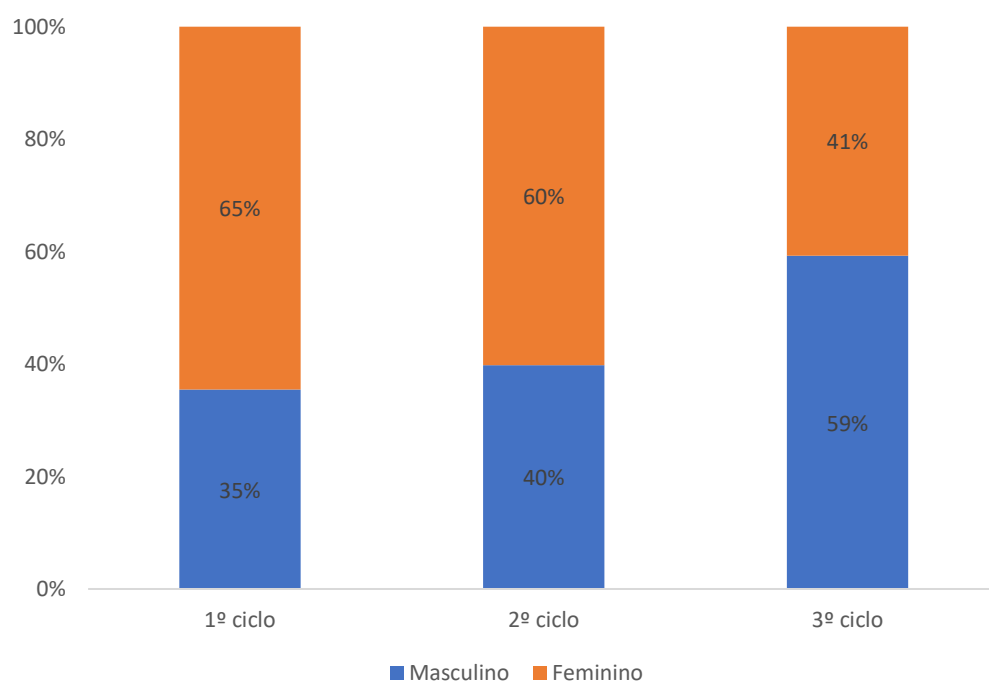


Gráfico 7 - Distribuição de discentes diplomados, por ciclo de estudos e por género, no ano letivo 2020/2021 (Fonte: DGEEC).

3. ESTRATÉGIA E AÇÕES

O Plano para a Igualdade e Diversidade da Universidade Aberta apresenta os principais objetivos estratégicos e as ações que lhes estão subjacentes, de forma a implementar e acompanhar a evolução da política e cultura institucional, destinadas a promover a igualdade, reduzir as desigualdades e promover a diversidade.

Neste contexto específico, importa destacar o papel de toda a comunidade UAb no reforço e cumprimento do seu histórico compromisso para com os valores de inclusão, diversidade e equidade, na construção e desenvolvimento de uma sociedade assente em valores e práticas de cidadania ativa, justiça, abertura e tolerância.

Foram identificados três eixos de intervenção aos quais foram associados objetivos consubstanciados em medidas/ações a implementar.

Plano para a Igualdade e Diversidade da UAb		
Eixo 01 Cultura institucional inclusiva	Eixo 02 Universidade promotora da igualdade	Eixo 03 Reforço da perspectiva de género nas áreas de missão

A cada um destes eixos estão associados objetivos, ações, indicadores e respetiva calendarização, conforme consta do quadro

OBJETIVOS	MEDIDAS/AÇÕES	RESPONSÁVEL	INDICADORES	EXECUÇÃO
01 – CULTURA INSTITUCIONAL INCLUSIVA				
1.1. Promover uma cultura inclusiva na UAb	1.1.1 Aprovar o Plano para a Igualdade e Diversidade da UAb	Reitoria	Aprovação do Plano	Março 2023
	1.1.2 Incluir a dimensão de diversidade nos Instrumentos de gestão, nomeadamente através da recolha e reporte de dados estatísticos (e.g. Planos e Relatórios de Atividades)	Reitoria GPAQ	Definir a matriz de indicadores e dados estatísticos % de indicadores que integram a dimensão diversidade	Ao longo do ano
1.2. Assegurar a implementação e monitorização do plano	Elaborar o relatório de diagnóstico, identificando os resultados alcançados nos vários indicadores e proposta de ação do novo plano, articulado com o PE 2023-2027	GT Igualdade e Diversidade	Grau de cumprimento do plano	Dezembro 2023
1.3. Potenciar a comunicação de uma cultura inclusiva na UAb	1.3.1 Divulgar e publicitar as ações do plano junto da comunidade académica e no exterior da UAb	GCRI	N.º de ações de divulgação	Ao longo do ano
	1.3.2 Criar mecanismos de comunicação institucional que permitam afirmar e divulgar a cultura de diversidade na UAb	GCRI	Plano de comunicação	Ao longo do ano
	1.3.3 Criar um manual de linguagem inclusiva e promover a adoção de práticas orientadas para a igualdade	GCRI		
02 – UNIVERSIDADE PROMOTORA DA IGUALDADE				
2.1. Garantir a paridade de género nos órgãos da UAb, $\geq 40\%$	Fomentar a paridade nos órgãos da UAb nos diferentes pilares e eixos de missão e nos diversos níveis, nomeadamente científico, académico, de gestão e tomada de decisão (1)	Reitoria DRH		Ao longo do ano
2.2. Valorizar o potencial humano, garantindo a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento profissional (<i>refere-se à medida 8.</i>)	2.2.1 Garantir o acesso dos colaboradores a ações de formação promovendo a inclusão de formação específica nas temáticas da diversidade e igualdade	DRH	Aprovação do manual de acolhimento	Ao longo do ano
			% de colaboradores não docentes em ações de formação	Ao longo do ano
		Nº de ações de formação realizadas	Ao longo do ano	
	2.2.2 Promover a inclusão de questões específicas nas diferentes auscultações que se fazem	DRH	% de satisfação dos colaboradores com a UAb	Dezembro 2023
2.3. Implementar um Código de Conduta e Ética na UAb	Elaborar um Código de Conduta e de Ética, para os colaboradores da UAb (Medida prevista no PE)	DRH	Aprovação do Código de Conduta e de Ética	Ao longo do ano

OBJETIVOS	MEDIDAS/AÇÕES	RESPONSÁVEL	INDICADORES	EXECUÇÃO
03 – REFORÇO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NAS ÁREAS DE MISSÃO				
3.1. Promover a perspetiva de género no ensino	3.1.1. Introduzir e/ou reforçar a perspetiva da igualdade de género e da diversidade nos cursos da UAb, envolvendo as várias áreas científicas (2)	Departamentos	Propostas apresentadas	Dezembro 2023
	3.1.2. Reforçar a transversalidade do tema nas diferentes formações da UAb, isto é, ao nível do 1º, 2º, 3º ciclos e ALV	Departamentos UALV	Nº de cursos oferecidos	Dezembro 2023
3.2. Promover a perspetiva de género na investigação	Em articulação com a Política de Investigação da UAb, promover a visibilidade da investigação produzida na área da igualdade (ex.: incluir estudantes na apresentação) (9)	Unidades de Investigação	Nº de eventos realizados	Dezembro 2023
3.3. Promover a perspetiva de género na transferência de conhecimento e na cooperação com a sociedade	3.3.1. Reforçar o envolvimento dos CLA na realização de ações junto dos municípios e associações cívicas, para promoção da igualdade e diversidade na vida local, bem como no combate a todas as formas de discriminação (4)	UMCLA/CLA	N.º de ações realizadas	Ao longo do ano
	3.3.2. Promover o desenvolvimento de atividades de disseminação e sensibilização sobre Igualdade, Diversidade, Cidadania e Direitos Humanos para a comunidade de LP (através da Associação) (5)	Unidades de Investigação Departamentos	N.º de ações realizadas	Ao longo do ano

4. ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

O processo de acompanhamento e monitorização do plano consiste na recolha de resultados que permitam aferir o grau de execução dos objetivos/ações propostos e da análise dos indicadores/dados estatísticos desagregados por critério a definir.

Através da monitorização do plano pretende-se aferir o grau de cumprimento e eventuais desvios relativamente aos objetivos definidos inicialmente bem como o impacto das ações e atividades desenvolvidas e obter dados destinados à tomada de decisão.

Este processo segue em articulação com os responsáveis definidos pela implementação das ações, a quem cabe comunicar os resultados alcançados.

Anualmente, procede-se à avaliação do plano que integrará os relatórios anuais de atividades da UAb, sem prejuízo de outros relatórios de avaliação que possam ser produzidos.

NOTA FINAL

A Universidade Aberta enquanto instituição de ensino superior a distância e espaço de investigação multidisciplinar que utiliza as redes e tecnologias digitais e um modelo e práticas pedagógicas inovadoras e inclusivas, procura, através deste Plano para a Igualdade e Diversidade, potenciar as dinâmicas da globalização e promover a construção de novas acessibilidades a nível académico e científico, impulsionar a construção de uma cultura organizacional estimulante e contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária e plural.

Com o presente Plano para a Igualdade e Diversidade a UAb assume o compromisso institucional de desenvolver e implementar ações impulsionadoras de valores fundamentais como a Inclusão e a Equidade e assim contribuir para o desenvolvimento humano.