

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2022-2025



ÍNDICE

1

ENQUADRAMENTO 7

2

INTRODUÇÃO 8

3

DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL 11

3.1. ESTUDANTES 13

3.1.1. ESTUDANTES POR CICLO DE ESTUDOS (LICENCIATURAS, MESTRADO, PÓS-GRADUAÇÕES) 13

3.1.2. POR DEPARTAMENTO 14

3.1.3. POR CURSO 14

3.2. COLABORADORES 16

3.2.1. DOCENTES 16

3.2.1.1. POR DEPARTAMENTO 16

3.2.1.2. POR CATEGORIA 17

3.2.1.3. NOS ÓRGÃOS DA INSTITUIÇÃO 18

3.2.2. NÃO DOCENTES 21

3.2.2.1. POR CATEGORIA 21

4

PLANO DE AÇÃO 23

5

IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO
DO PLANO 34

6

REFERÊNCIAS 36

GLOSSÁRIO DE ABREVIATURAS

CAPIG - Comissão de Acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género
CA - Conselho Administrativo
CP - Conselho Pedagógico
CPr - Conselho Permanente
CTC - Conselho Técnico-Científico
DEC - Departamento de Engenharia Civil
DEEEA - Departamento de Engenharia Eletrotécnica de Energia e Automação
DEETC - Departamento de Engenharia Eletrónica e Telecomunicações e de Computadores
DEM - Departamento de Engenharia Mecânica
DEQ - Departamento de Engenharia Química
DF - Departamento de Física
DM - Departamento de Matemática
GPIG - Grupo para a Execução do Plano para a Igualdade de Género
ISEL - Instituto Superior de Engenharia de Lisboa
LEB - Licenciatura em Engenharia Biomédica
LEC - Licenciatura em Engenharia Civil
LEE - Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica
LEETC - Licenciatura em Engenharia Eletrónica e Telecomunicações e de Computadores
LEIC - Licenciatura em Engenharia Informática e de Computadores
LEIM - Licenciatura em Engenharia Informática e Multimédia
LEIRT - Licenciatura em Engenharia Informática, Redes e Telecomunicações
LEM - Licenciatura em Engenharia Mecânica
LEQB - Licenciatura em Engenharia Química e Biológica
LMATE - Licenciatura em Matemática Aplicada à Tecnologia e à Empresa
LTGM - Licenciatura em Tecnologias e Gestão Municipal
MEB - Mestrado em Engenharia Biomédica
MEC - Mestrado em Engenharia Civil

MEGI - Mestrado em Engenharia e Gestão Industrial
MEET - Mestrado em Engenharia Eletrónica e Telecomunicações
MEE - Mestrado em Engenharia Eletrotécnica
MEIC - Mestrado em Engenharia Informática e de Computadores
MEIM - Mestrado em Engenharia Informática e Multimédia
MEM - Mestrado em Engenharia Mecânica
MEQA - Mestrado em Engenharia da Qualidade e Ambiente
MEQB - Mestrado em Engenharia Química e Biológica
MMAI - Mestrado em Matemática Aplicada para a Indústria
ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU - Organização das Nações Unidas
PG CRC - Pós-Graduação em Conservação e Reabilitação de Construções
PG EGER - Pós-Graduação em Engenharia e Gestão de Energias Renováveis

GLOSSÁRIO DE TERMOS

Dados desagregados por género: Recolha, separação e tratamento de dados por sexo, a fim de isolar as diferentes figuras para homens e mulheres e fazer comparações entre elas. Os dados desagregados por género são um pré-requisito para um planeamento que inclua a dimensão do género. Este termo também pode ser referenciado como “Dados desagregados por sexo”.

Empoderamento: Processo e resultado final da melhoria da autonomia e aumento de poder e controlo, através do acesso ao conhecimento, às competências e à formação. É a vontade interior e a capacidade de mudar positivamente uma dada situação. A melhoria adquirida é então aplicada para alterar o estatuto social, político, económico ou cultural do indivíduo.

Equilíbrio de género: Refere-se à igualdade numérica entre mulheres e homens. Atingir o equilíbrio de género, é um bom primeiro passo para a

promoção da igualdade de género, mas não é o mesmo que alcançar a igualdade entre os sexos, o equilíbrio de género refere-se à participação quantitativa de mulheres e homens, mas não implica necessariamente a participação qualitativa de mulheres e homens. Este termo também pode ser referenciado como “Balanço de género”.

Género: Conjunto de características culturalmente específicas que identifica o comportamento social de mulheres e homens e as relações entre eles. O género não se refere simplesmente às mulheres ou aos homens, mas à construção social que classifica uma pessoa como mulher, homem, ou outra identidade de género.

Sexo: Refere-se às características físicas, biológicas e fisiológicas que definem mulheres e homens. “macho” e “fêmea” são categorias sexuais.

Igualdade de género: A igualdade de género significa que mulheres e homens gozam de oportunidades, semelhantes e iguais condições para a realização dos seus plenos direitos humanos e do seu potencial para contribuir para o desenvolvimento nacional, político, económico, social e cultural, beneficiando dos resultados de forma idêntica. A igualdade entre os sexos é sobre a valorização igualitária pela sociedade tanto das semelhanças como das diferenças entre mulheres e homens e o seu trabalho na produção social, bem como na produção de bens e serviços.

1 ENQUADRAMENTO



Este documento constitui o Plano para a Igualdade de Género do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa (doravante designado ISEL). Este Plano visa incrementar a consciencialização e a implementação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em toda a comunidade no ISEL.

2 INTRODUÇÃO



O ISEL é um centro de criação, transmissão e difusão da ciência, tecnologia e cultura que tem como missão a promoção da excelência no ensino superior em engenharia e na investigação científica. A missão do ISEL é implementada com base na liberdade e pluralidade de pensamento e em princípios humanistas e de responsabilidade social que tenham o saber, a criatividade e a inovação científica e tecnológica como fatores de crescimento e desenvolvimento sustentável da sociedade. Desta forma, a igualdade de género entre mulheres e homens é uma prioridade e um imperativo para o cumprimento da sua missão.

Adicionalmente – e em particular por se tratar de uma instituição de ensino superior envolvendo a formação qualificada de jovens adultos que terão um papel relevante na sociedade – a implementação de medidas para a igualdade de género incentivam mudanças de mentalidade, consciência e comportamentais com impactos generalizados, duradouros e indispensáveis a uma sociedade mais justa, inclusiva e equitativa.

O Plano para a Igualdade de Género dotará o ISEL de um conjunto de mecanismos que suportarão e monitorizarão a redução de desigualdades e a progressiva igualdade de oportunidades, escolhas, capacidades, poder, conhecimento, e paridade entre mulheres e homens, pugnando toda e qualquer forma de discriminação nos vários níveis da estrutura organizacional do ISEL, garantindo o cumprimento da legislação nacional e comunitária em vigor. A igualdade de género é o quinto dos dezassete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, “Igualdade de Género e empoderamento de todas as mulheres e raparigas”, aprovados pelos líderes mundiais reunidos em Assembleia-Geral da Organização das Nações Unidas a 25 de setembro de 2015. Os ODS são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o planeta e assegurar que todas as pessoas vivam em paz e prosperidade, estando todos inter-relacionados.

Desta forma, este Plano também contribui para a convergência com as metas definidas para dos seguintes ODS (Figura 1):

ODS 4 - Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, promovendo oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;

ODS 8 - Diligenciar trabalho digno e crescimento económico, promovendo o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos;

ODS 10 - Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países; e

ODS 16 - Promover a paz, justiça e igualdade, através de sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionando o acesso à justiça para todos, e instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis.

Com este Plano para a Igualdade de Género, o ISEL, compromete-se a utilizar os recursos necessários para o acompanhamento, monitorização e avaliação das medidas nele inscritas, para a prossecução dos seus objetivos.



Figura 1 – Objectivos de Desenvolvimento Sustentável envolvidos no Plano para a Igualdade de Género (fonte: Comissão Nacional da UNESCO, Ministério dos Negócios Estrangeiros)

3 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL



Os dados apresentados nesta secção caracterizam globalmente a comunidade do ISEL a 31 de dezembro de 2021.

Todos os dados encontram-se desagregados por género, em formato binário Homem/Mulher, pelo facto de a recolha de dados pelas instituições públicas de ensino superior estar, até à data, sistematizada desta forma.

Estes dados permitem o diagnóstico da população do ISEL em termos de género, e marcam o início de recolha de dados anual, com o objetivo de monitorizar e acompanhar o desempenho das medidas a implementar na sequência deste Plano para a Igualdade de Género.



3.1. ESTUDANTES

À data de 31 de dezembro de 2021, a população estudantil do ISEL era de 4147 indivíduos. O corpo discente é maioritariamente masculino (81,5 %), representando a população feminina menos de um quinto do total (18,5 %) (Figura 2).

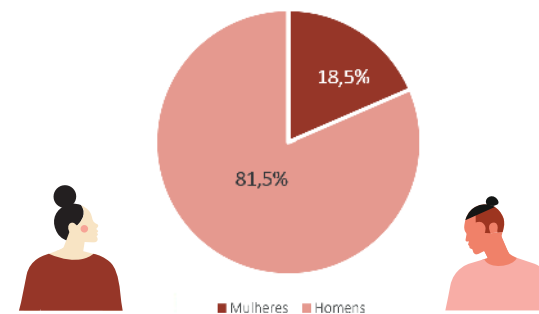


Figura 2 – Distribuição da população estudantil do ISEL por género

3.1.1. ESTUDANTES POR CICLO DE ESTUDOS (LICENCIATURAS, MESTRADO, PÓS-GRADUAÇÕES)

Verifica-se que há uma maior representatividade das mulheres nos ciclos de estudos mais avançados (Figura 3).

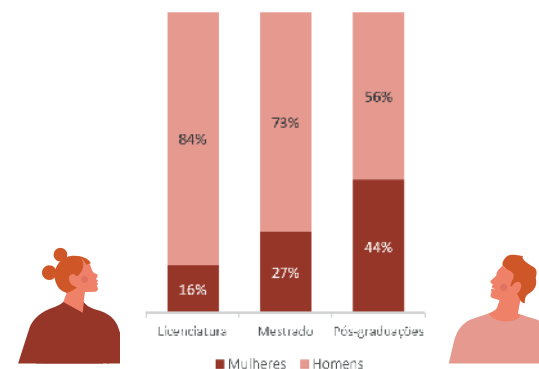


Figura 3 – Distribuição da população estudantil por género e por ciclo de estudos

3.1.2. POR DEPARTAMENTO

Relativamente à distribuição da população estudantil pelos departamentos da instituição (Figura 4), verifica-se que há uma forte presença das mulheres no Departamento de Engenharia Química, sendo neste departamento o grupo minoritário o dos homens, com 35%. No Departamento de Matemática, as mulheres estão representadas com 45% da população, considerando-se que existe paridade de género neste departamento.

Em todos os outros departamentos, a representação feminina é menor ou igual a 20%.

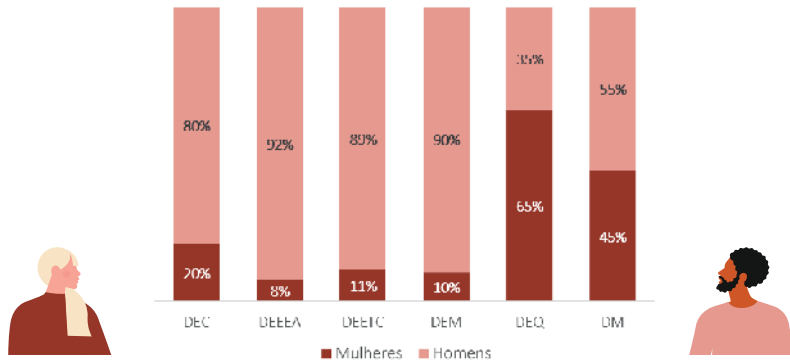


Figura 4 – Distribuição da população estudantil por género e por departamento

3.1.3. POR CURSO

Nos cursos de primeiro ciclo do Departamento de Engenharia Química, os homens são o grupo minoritário, com representatividade inferior a 40% nas duas licenciaturas que este departamento oferece. A licenciatura em Matemática Aplicada à Tecnologia e à Empresa é o único curso do primeiro ciclo com equilíbrio de género, com representatividade dos dois géneros entre 40% a 60%. Nos restantes cursos deste ciclo, há uma clara sub-representação das mulheres, sendo o número de mulheres menos de 20% nas licenciaturas oferecidas pelos Departamentos de Engenharia

Civil, de Engenharia Eletrónica e Telecomunicações e de Computadores, de Engenharia Eletrotécnica de Energia e Automação, e de Engenharia Mecânica (Figura 5).

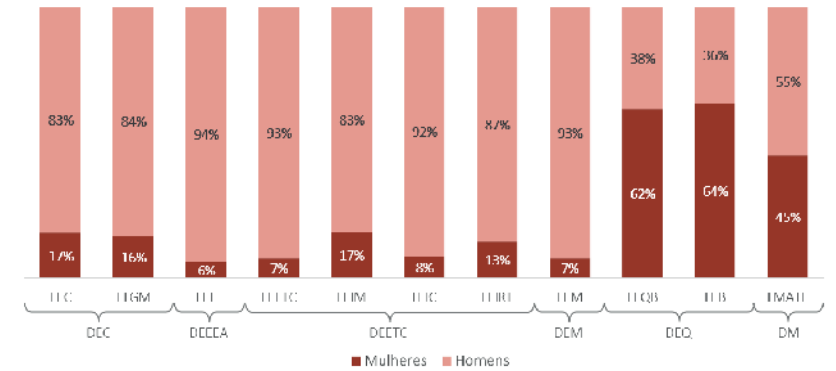


Figura 5 – Distribuição da população estudantil do 1º ciclo, por género e por curso

Verifica-se, de forma geral, o aumento da representatividade das mulheres nos cursos do segundo ciclo e pós-graduações oferecidas pelos departamentos onde se observava a sub-representação deste grupo nos cursos de licenciatura (Figura 6). Acentua-se a sub-representação dos homens nos cursos oferecidos pelo Departamento de Engenharia Química.

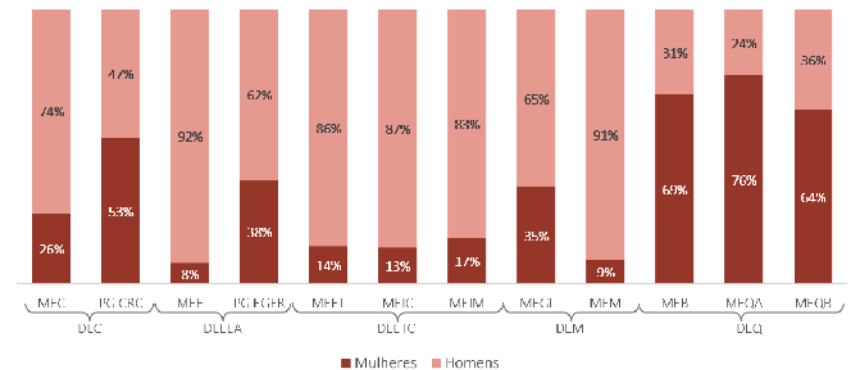


Figura 6 – Distribuição da população estudantil do 2º ciclo e pós-graduações, por género e por curso

3.2. COLABORADORES(AS)

3.2.1. DOCENTES

Os(as) colaboradores(as) docentes do ISEL eram, à data de 31 de dezembro de 2021, 363 indivíduos. Este corpo é maioritariamente masculino (76,6 %), representando a população feminina menos de um quarto do total (23,4 %) (Figura 7).

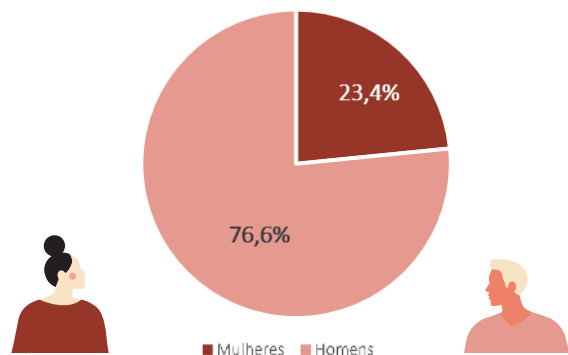


Figura 7 – Distribuição dos(as) colaboradores(as) do corpo docente por género

3.2.1.1. POR DEPARTAMENTO

Verificam-se grandes assimetrias na distribuição de docentes pelos departamentos da instituição, com maior relevância nos Departamentos de Engenharia Electrónica e Telecomunicações e de Computadores, de Engenharia Eletrotécnica de Energia e Automação, de Engenharia Mecânica e de Física, onde a representação das mulheres é inferior a 20 % (Figura 8). Nos Departamentos de Engenharia Química e de Matemática, as mulheres estão representadas com 45% da população.

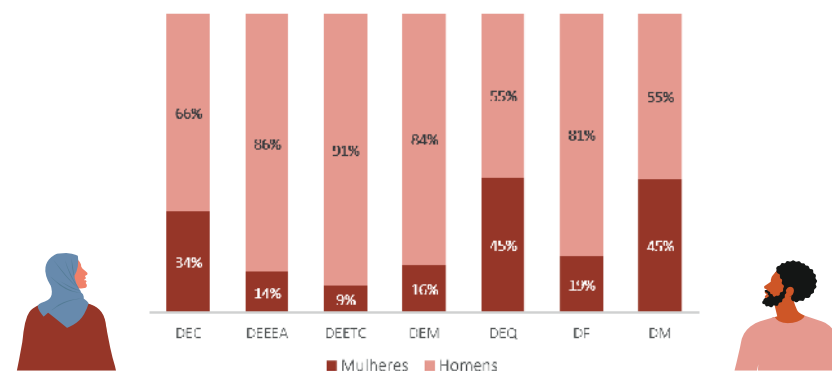


Figura 8 – Distribuição dos(as) colaboradores(as) do corpo docente por género e por departamento

3.2.1.2. POR CATEGORIA

Na Figura 9 apresentam-se os valores reais de distribuição dos(as) colaboradores(as) do corpo docente por categoria. As conclusões que se retiram com a leitura apenas do gráfico da Figura 9 podem ser enganadoras, já que por si só, não inclui a assimetria entre mulheres e homens no corpo docente da instituição. Desta forma, foi executada a normalização dos valores reais de cada um dos géneros, em cada categoria, em relação à sua representatividade no corpo docente (23,4 % de mulheres e 76,6 % de homens) - Figura 10.

No tratamento de dados da distribuição dos(as) colaboradores(as) do corpo docente por categoria, não foi considerada a categoria de Assistente, porque o reduzido número de docentes com esta categoria não assegura a necessária representatividade.

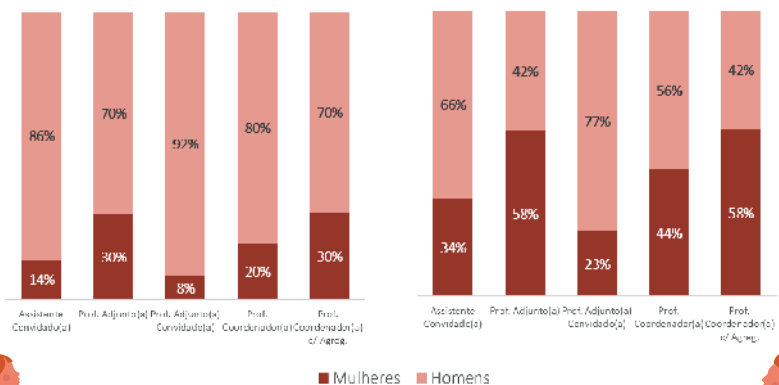


Figura 9 – Distribuição dos(as) colaboradores(as) do corpo docente por género e por categoria



Figura 10 – Distribuição normalizada dos(as) colaboradores(as) do corpo docente, por género e por categoria

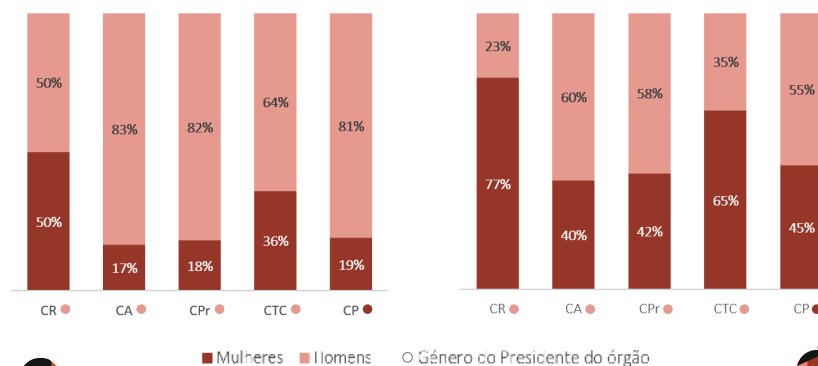


Figura 11 – Distribuição dos(as) colaboradores(as) do corpo docente por género nos órgãos de governo da instituição (incluindo o género do respetivo Presidente do órgão)



Figura 12 – Distribuição normalizada dos(as) colaboradores(as) do corpo docente por género nos órgãos de governo da instituição (incluindo o género do respetivo Presidente do órgão)

3.2.1.3. NOS ÓRGÃOS DA INSTITUIÇÃO

No caso da distribuição por género dos(as) colaboradores(as) do corpo docente nos órgãos de governo e nos conselhos de departamento, utilizou-se o mesmo critério de normalização do ponto anterior.

Relativamente à distribuição dos géneros pelos órgãos de governo, na Figura 11, apresentam-se as percentagens reais de cada um dos géneros e na Figura 12, apresentam-se as percentagens normalizadas à representatividade de cada um dos géneros no corpo docente (23,4 % de mulheres e 76,6 % de homens).

A Figura 13, reflete as percentagens reais de cada um dos géneros nos conselhos de cada departamento do ISEL, e a Figura 14 apresenta as percentagens normalizadas à representatividade de cada um dos géneros do corpo docente em cada um dos departamentos (DEC - 34 % de mulheres e 66 % de homens; DEEEA - 14 % de mulheres e 86 % de homens; DEETC - 9 % de mulheres e 91 % de homens; DEM - 16 % de mulheres e 84 % de homens; DEQ - 45 % de mulheres e 55 % de homens; DF - 19 % de mulheres e 81 % de homens; e DM - 45 % de mulheres e 55 % de homens). A normalização foi realizada conforme explicado no ponto 3.2.1.2.

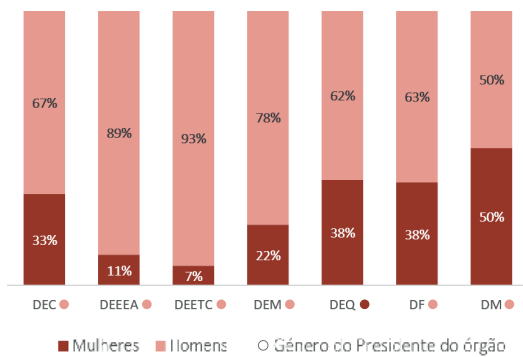


Figura 13 – Distribuição dos(as) colaboradores(as) do corpo docente por género nos conselhos de departamento do ISEL (incluindo o género do respetivo Presidente do órgão)

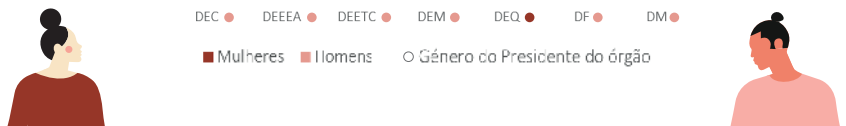
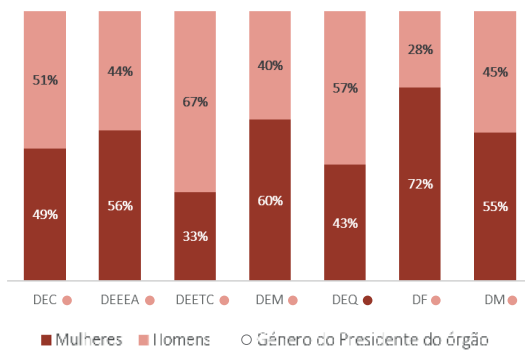


Figura 14 – Distribuição normalizada dos(as) colaboradores(as) do corpo docente por género nos conselhos de departamento do ISEL (incluindo o género do respetivo Presidente do órgão)

3.2.2. NÃO DOCENTES

O número de colaboradores(as) não docentes do ISEL à data de 31 de dezembro de 2021 era de 91 indivíduos, sendo predominante o género feminino com 62,6 %.

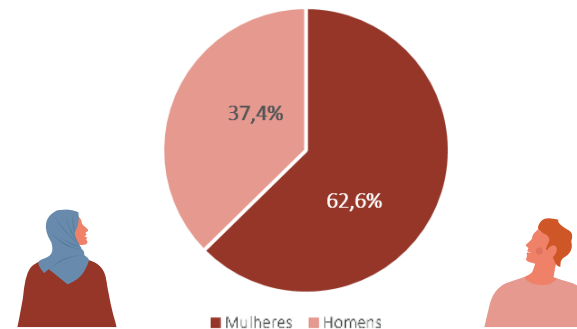


Figura 15 – Distribuição dos colaboradores do corpo não docente por género

3.2.2.1. POR CATEGORIA

Conforme o procedimento já referido no ponto 3.2.1.2., a Figura 16 apresenta as percentagens reais de cada um dos géneros em cada categoria, e a Figura 17 apresenta as percentagens normalizadas à representatividade de cada um dos géneros no corpo não docente (37,4 % de mulheres e 62,2 % de homens).

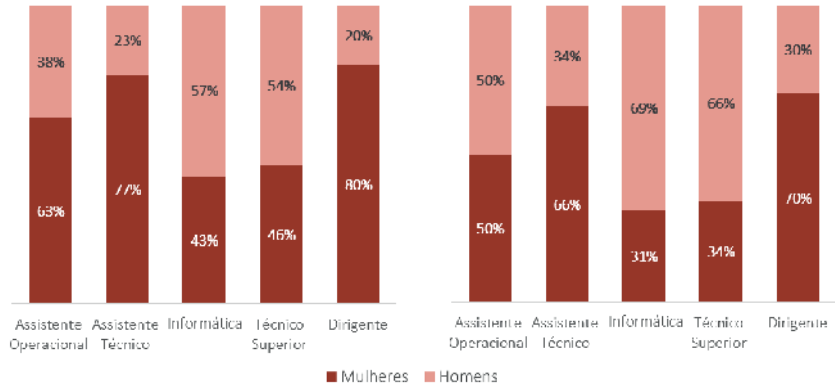
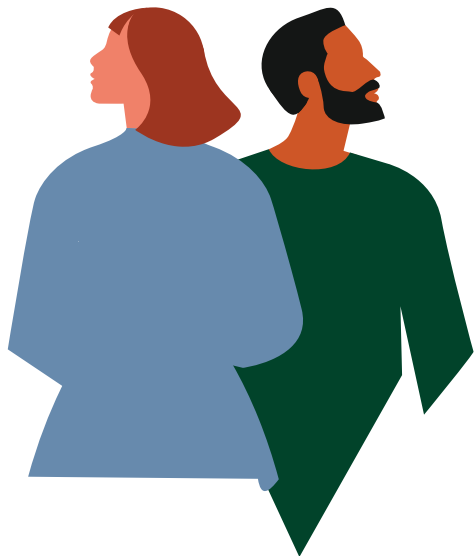


Figura 16 – Distribuição dos(as) colaboradores(as) do corpo não docente por género e por categoria

Figura 17 – Distribuição normalizada dos(as) colaboradores(as) do corpo não docente por género e por categoria



4 PLANO DE AÇÃO



O Plano para a Igualdade de Género do ISEL está estruturado em torno de 4 domínios de intervenção:

- Cultura organizacional de igualdade de género;
- Igualdade de oportunidades no emprego e nas relações laborais;
- Reconhecimento da dimensão de género no ensino e na investigação;
- Equilíbrio de género na conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

As Tabelas 1 a 4 apresentam os objetivos estabelecidos em cada um dos domínios de intervenção assumidos no Plano, bem como as medidas a implementar para a sua concretização, os elementos da comunidade a que se destinam e os indicadores que permitem monitorizar o sucesso de implementação do Plano e o grupo de trabalho ou órgão do ISEL responsável pela monitorização e/ou implementação da medida.



Tabela 1 – Cultura organizacional de igualdade de género

Objetivos	Medidas	Público-alvo	Indicadores	Responsável pela monitorização e/ou implementação da medida
Definir compromissos e políticas para a igualdade de género	Documento da política para a igualdade de género e aprovação do Plano	Toda a comunidade do ISEL	Compromisso para a igualdade de género; Plano para a Igualdade de Género	GPIG
Caracterizar a realidade do ISEL ao nível da igualdade de género	Realizar diagnóstico anual no mês de janeiro de cada ano, sobre balanço de género sobre a população do ISEL	Toda a comunidade do ISEL	Diagnóstico realizado	CAPIG
	Elaborar o relatório anual de monitorização da implementação do Plano para a Igualdade de Género	Toda a comunidade do ISEL	Relatório anual de monitorização do Plano para a Igualdade de Género	CAPIG
Promover e garantir uma cultura e os valores da paridade	Divulgar o Plano a toda a Comunidade Académica e a sua monitorização anual	Toda a comunidade do ISEL	N.º de visualizações do Plano na página do ISEL	Serviço de Comunicação e Imagem
	Divulgar relatório anual de monitorização da implementação do Plano para a Igualdade de Género	Toda a comunidade do ISEL	N.º de visualizações do Relatório na página do ISEL	Serviço de Comunicação e Imagem
Recomendação de linguagem inclusiva	Elaborar um documento para promover a consciencialização da utilização de linguagem inclusiva	Toda a comunidade do ISEL	Data da conclusão da elaboração do documento	CAPIG
	Alterar os modelos dos documentos internos e externos introduzindo a dimensão da igualdade de género	Toda a comunidade do ISEL	Datas da conclusão dos novos modelos dos documentos	Serviço de Avaliação, Qualidade e Planeamento



Tabela 2 – Igualdade de oportunidades no emprego e nas relações laborais

Objetivos	Medidas	Público-alvo	Indicadores	Responsável pela monitorização e/ou implementação da medida
Promover a representação equilibrada nos órgãos de governo e gestão	Elaborar um guião de boas práticas em relação à dimensão de género nos órgãos de governo e gestão	Colaboradores(as)	Data da conclusão do guião de boas práticas	GAPIG
	Promover e disseminar a política para a paridade	Colaboradores(as)	Evolução da métrica de género nos diferentes órgãos (% mulheres e % homens em relação à proporção de mulheres e homens em posição de ocupar o cargo)	GAPIG Serviço de Comunicação e Imagem
Promover a igualdade de género no recrutamento de colaboradores(as)	Estabelecer orientações para avaliação de candidatos(as) evitando o preconceito/ enviesamento inconsciente	Membros dos órgãos de gestão e equipas de recrutamento	Data da conclusão do código de boas práticas	GAPIG Serviço de Gestão de Recursos Humanos Departamentos
	Promover igualdade ou número mínimo de género minoritário em comissões de recrutamento e promoção	Membros dos órgãos de gestão e equipas de recrutamento	Métrica de género na constituição das equipas de recrutamento	GAPIG Serviço de Gestão de Recursos Humanos Departamentos
Igualdade de tratamento e proteção em relação à discriminação e assédio do género minoritário	Criação e desenvolvimento de mecanismos focados na sensibilização e divulgação da cultura de igualdade de género nos diferentes níveis da instituição	Colaboradores(as)	Data da conclusão da definição do mecanismo.	GAPIG



Tabela 3 – Reconhecimento da dimensão de género no ensino e na investigação

Objetivos	Medidas	Público-alvo	Indicadores	Responsável pela monitorização e/ou implementação da medida
Promover a dimensão de género no ensino e formação	Promover formação para a igualdade de género, incluindo o preconceito / enviesamento inconsciente	Toda a comunidade do ISEL	Nº ações de formação realizadas	GAPIG Serviço de Gestão de Recursos Humanos
	Projetar a imagem das mulheres em STEM (através da realização de palestras institucionais ou de ações de divulgação de projetos/iniciativas desenvolvidas por mulheres que se tenham destacado na área)	Estudantes e docentes	Nº de palestras e ações de divulgação	CAPIG Serviço de Comunicação e Imagem
	Realizar cursos de mentoria e capacitação para melhorar a visibilidade, autoconfiança, habilidades de negociação e liderança, especialmente dedicados ao género sub-representado	Toda a comunidade do ISEL	Nº de cursos	CAPIG
	Incentivar a representação equilibrada de género em júris académicos, de supervisão e avaliação	Docentes	Métrica de género nos júris (% mulheres e % homens em relação à proporção de mulheres e homens em posição de ocupar o cargo)	CTC Departamentos
	Promover ações de captação de estudantes dos géneros sub-representados	Estudantes do ensino básico e secundário	Nº de ações de captação	CAPIG Serviço de Relações Externas e Internacionalização
Promover a dimensão de género na investigação	Promover ações de sensibilização para a representação equilibrada de género na integração e coordenação de equipas de projetos e unidades investigação	Docentes e investigadores(as)	Métrica de género nas equipas e unidades	CTC Departamentos



Tabela 4 – Equilíbrio de género na conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Público-alvo	Indicadores	Responsável pela monitorização e/ou implementação da medida
Promover medidas de flexibilização do espaço e tempo	Desenvolver uma política de trabalho compatível com a distribuição das responsabilidades familiares, flexibilizando os horários de trabalho no sentido de favorecer uma gestão familiar partilhada, num plano de paridade	Colaboradores(as)	Elaboração de documento Data da definição da política de compatibilização de vida profissional com familiar/pessoal	GAPIG Administrador Departamentos
			Nível de satisfação dos colaboradores com as medidas existentes (obtido por inquérito)	GAPIG Serviço de Avaliação, Qualidade e Planeamento
Divulgar e incentivar a utilização das medidas de apoio à parentalidade e sua conjugação com a vida profissional	Incluir nas formações em liderança temas relacionados com proteção da parentalidade, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, e proteção da família com foco na paridade de género	Colaboradores(as)	N.º de horas de formação neste tema e n.º de formandas(os)	GAPIG Serviço de Gestão de Recursos Humanos



5 IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO



O Plano suporta o processo de convergência contínuo para a igualdade de género, em benefício de toda a Instituição (Figura 18). Neste contexto, o ISEL diagnosticou e avaliou o panorama institucional atual em relação à paridade de género, concebeu um plano de ação no qual estabeleceu objetivos, medidas a implementar, bem como o grupo de trabalho ou órgão responsável, e identificou os indicadores adequados que irá recolher e com os quais produzirá um relatório anual.

Os dados sistematizados incluídos nestes relatórios de progresso constituirão as evidências de reflexão interna generalizada no ISEL, nomeadamente pelos diferentes órgãos de gestão e estruturas de decisão para avaliação contínua do processo bem como, estabelecimento de prioridades e definição de medidas corretivas para alcançar os objetivos propostos no Plano.

O relatório anual sobre paridade de género deve suportar a avaliação do progresso em relação às metas e aos objetivos estabelecidos no Plano para a Igualdade de Género, e promover a sua revisão, bem como a identificação de prioridades à medida que a situação for evoluindo.



Figura 18 – Etapas do processo de convergência contínuo para a igualdade de género

6 REFERÊNCIAS



- United Nations: Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, A/RES/70/1 (https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E, consulta: abril 2022)
- European Institute for Gender Equality: Gender Equality in Academia and Research- GEAR tool (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>, consulta: abril 2022)
- European Commission: A Union of Equality. Gender Equality Strategy 2020-2025, COM/2020/152 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>, consulta: abril 2022)
- United Nations: Gender in Local Government A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008 (https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf, consulta: maio 2022)
- Ministério dos Negócios Estrangeiros: Comissão Nacional da UNESCO, Os 17 ODS (<https://unescoportugal.mne.gov.pt/pt/temas/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/os-17-ods>, consulta: maio 2022)