

# Plano para a Igualdade de Género do Centro de Astrofísica da Universidade do Porto

## 1. Âmbito e princípios

O Centro de Astrofísica da Universidade do Porto (CAUP) é uma associação científica e técnica privada, sem fins lucrativos e reconhecida de utilidade pública. Constituem fins do CAUP apoiar e promover, designadamente:

- A atividade de investigação científica fundamental e aplicada em Astronomia/Astrofísica através de projetos nele desenvolvidos, bem como a aquisição de conhecimentos básicos de carácter interdisciplinar, que abram novas perspetivas à investigação aplicada;
- A Astronomia/Astrofísica no país através da organização de conferências, cursos de curta duração, seminários e outras atividades similares;
- A formação de pessoal científico e técnico, podendo conduzir à elaboração de dissertações de mestrado ou teses de doutoramento;
- O ensino em Astronomia/Astrofísica, nomeadamente ao nível de licenciatura e pós-graduação;
- A divulgação científica na área de Astronomia/Astrofísica.

Com a criação da unidade de investigação Instituto de Astrofísica e Ciências do Espaço (IA) em 2015, as competências da Unidade de Investigação do CAUP foram delegadas na Coordenação do IA, onde têm assento elementos do CAUP. Também a Unidade de Administração do CAUP trabalha em proximidade com a Coordenação do IA e a Unidade de Divulgação co-coordena o Grupo de Comunicação de Ciência do IA.

A diversidade e a igualdade de oportunidades são valores centrais à missão do CAUP. Para além de serem princípios basilares da sociedade democrática em que o CAUP e o seu pessoal se inserem, o reforço destes valores fortalece o CAUP em todas as áreas de ação, desde investigação e ensino universitário até à divulgação e promoção da cultura científica. O CAUP, através das suas atividades de divulgação científica, encontra-se numa posição particularmente favorável para agir sobre a sociedade em geral, apresentando-se como uma instituição exemplar na integração e divulgação destes valores.

Independentemente da defesa abstrata destes valores, é necessário garantir que eles são seguidos na prática. Isto passa não só pela deteção e eliminação de discriminação direta, como pela questão mais subtil do combate aos vieses inconscientes que podem afetar os processos de tomada de decisão.

É com este objetivo, e no contexto da Estratégia para a Igualdade de Género da Comissão Europeia para 2020-2025, que foi criado o Grupo de Diversidade e Inclusão do IA (GDI), composto por voluntários das diferentes áreas operacionais do IA e do CAUP. O GDI desempenha um papel de assessoria e monitorização em questões de diversidade, equidade e inclusão, e foi nesse contexto que este Plano de Igualdade de Género foi preparado.

Este plano não tem como objectivo substituir-se às proteções já existentes na Constituição da República Portuguesa ou na lei laboral, mas suplementá-las com compromissos e propostas sensatas que promovam a melhoria das condições de trabalho, diversidade, inclusão, transparência e a proteção de liberdades individuais no CAUP e nas suas atividades em interação com a sociedade.

A concretização deste plano, para além da implementação das medidas imediatas que nele são propostas, terá também que incluir uma componente de monitorização regular. É só através da recolha de indicadores de relevo, assim como da sondagem interna de pessoal, que é possível garantir a sua implementação e verificar o seu sucesso, e assim decidir sobre a implementação de novas medidas no futuro. O GDI fará esforços para realizar esta monitorização e ajudar a implementar as medidas contidas neste documento, mas o Conselho Executivo do CAUP é o responsável final pela sua execução.

## 2. Áreas de intervenção

No sentido de determinar objetivos e ações concretas para este Plano de Igualdade de Género, foram identificadas seis áreas de intervenção:

- A. **Organização:** Promoção de uma organização que favoreça a equidade, a inclusão e transparência
- B. **Igualdade de Acesso:** Eliminação de barreiras nos processos de candidatura, seleção e integração.
- C. **Condições de Trabalho:** Promoção de um ambiente de trabalho acolhedor para todo o pessoal do CAUP
- D. **Equilíbrio entre vida pessoal e profissional:** Proteção do direito à vida pessoal e privada e proteção da parentalidade
- E. **Divulgação e Imagem Pública:** Projeção de uma imagem inclusiva e diversa do CAUP e da comunidade científica
- F. **Monitorização:** Avaliação regular da situação do CAUP e monitorização da implementação do Plano de Igualdade de Género

### 3. Medidas e indicadores

Para avaliar o estado atual e futuro do CAUP em relação ao equilíbrio, preconceito e discriminação de género, é útil analisar regularmente as seguintes métricas e verificar como elas são impactadas pelas medidas propostas. Além dos dados quantitativos na maioria destes indicadores, também usaremos dados qualitativos obtidos por meio de pesquisas de clima e feedback anónimo dos membros.

- MEMB: Distribuição de pessoal do CAUP por género<sup>1</sup>
- GROUP: Distribuição de pessoal em grupos de pesquisa ou funções administrativas por género
- MANAG: Distribuição de cargos de gestão por género
- CONTR: Distribuição de contratos e tipos de contratos por género
- STUD: Distribuição de discentes e orientação por género
- APPLI: Distribuição das pessoas candidatas por género
- JURY: Distribuição dos painéis de júri por género
- WAGE: Distribuição do salário médio por género
- GRANT: Distribuição de Investigadores/as Responsáveis (IR) e co-IRs em candidaturas a bolsas e projetos por género
- PUBL-1: Distribuição das publicações em termos de autoria principal (total e normalizada) por género
- PUBL-ALL: Distribuição das publicações em termos de autoria total (total e normalizada) por género
- SEMIN: Distribuição de palestrantes de seminários por género
- OUTR: Distribuição de palestrantes em eventos de divulgação por género
- NEWS: Distribuição de pessoas mencionadas em artigos de boletins informativos e comunicados de imprensa por género
- TRAI: Número de atividades de formação e sensibilização sobre igualdade de género e inclusão
- SURVEY: Inquéritos climáticos

---

<sup>1</sup> O género auto-identificado será usado sempre que possível. Caso contrário, será usado o género aparente (com base no nome).

A. Organização	Fomentar no CAUP uma atmosfera estimulante e inclusiva de coesão, abertura e respeito.		
Objetivo	Ações/Medidas	Cronograma	Indicadores
A.1. Aumentar a diversidade e a transparência nos órgãos governantes e nos comités decisórios	A.1.1. Garantir a transparência nos processos de tomada de decisão, inclusive no que diz respeito à diversidade, gestão de conflitos e violações do Código de Conduta	2024	MANAG SURVEY
	A.1.2. Incentivar candidaturas (incluindo auto-nomeação e nomeação por pares) e formação para cargos de gestão e senioridade, dirigida a possíveis pessoas candidatas	2024	
A.2. Fomentar a participação de todo o pessoal do CAUP na tomada de decisões	A.2.1. Criar reuniões comunitárias regulares abertas a todo o CAUP para discutir questões importantes e assegurar um fluxo de informação eficaz	2º semestre 2023	SURVEY
	A.2.2. Manter uma wiki interna onde todo o pessoal, principalmente o recém-chegado, possa ter acesso fácil a todas as informações e documentos importantes do CAUP	2024	
A.3. Criação de um cargo oficial de Comissário/a/e(s) de Diversidade e Inclusão, trabalhando em coordenação com o Grupo de Diversidade e Inclusão do IA	A.3.1. Abrir um período para auto-nomeações e nomeação por pares de candidatos/as/es para cumprir este papel. As pessoas candidatas não podem exercer funções hierárquicas (ser parte do conselho coordenador, líderes de grupo/unidade, etc). A eleição para o cargo é então feita a partir deste conjunto de candidatos/as/es por sufrágio geral	2023	N/A
	A.3.2. Alocar um orçamento para diversidade e inclusão	2023	
A.4. Capacitar o pessoal do Conselho Coordenador, Comissário/a/e(s) de Diversidade e Inclusão e todo o pessoal do CAUP	A.4.1. Promover ações de formação fulcrais sobre preconceitos e vieses inconscientes e intervenção de espectadores para valorizar e proteger a diversidade	Anual	TRAI
	A.4.2. Promover uma série de seminários sobre o tema da diversidade e inclusão	2023	

<b>B. Igualdade de Acesso</b>		Alargar e reforçar a equipa do CAUP, apoiando potencial pessoal, eliminando barreiras na candidatura, seleção e integração..	
<b>Objetivo</b>	<b>Ações/Medidas</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Indicadores</b>
B.1. Eliminar o viés de género nos critérios de seleção	B.1.1. Indicar claramente as regras nos concursos sobre os períodos de avaliação de produtividade e experiência, e a compensação (em meses) a ser dada por pausas na carreira, ex. por motivos de paternidade, cuidados de terceiros, doença, etc (de acordo com as regras da agência de financiamento)	2023	APPLI CONTR JURY TRAI
	B.1.2. Incentivar uma composição equilibrada e diversificada de júris e painéis	2023	
	B.1.3. Promover treino de conscientização sobre preconceitos e vieses inconscientes, género e inclusão	Anual	
	B.1.4. Preparar breves diretrizes para participantes em júris, de forma a evitar viés na tomada de decisões	2023	
B.2. Aumentar o número e a diversidade de candidatos/as/es	B.2.1. Criar uma lista de sites e listas de e-mails para ajudar à divulgação dos concursos de forma mais ampla e inclusiva	2023	APPLI GROUP
	B.2.2. Criar uma página permanente de apoio a pessoas candidatas com informações sobre burocracia (ex. como obter reconhecimento de grau)	2023	
	B.2.3. Verificar e adaptar os modelos padrão de abertura de concursos com linguagem neutra em termos de género	1º semestre de 2023	

<b>C. Condições de trabalho</b>	Fomentar um ambiente acolhedor e seguro no CAUP que apoie e empodere cada um dos seus membros, tanto nas suas necessidades como nas suas responsabilidades.		
<b>Objetivo</b>	<b>Ações/Medidas</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Indicadores</b>
C.1. Criar mecanismos para lidar com a discriminação e o assédio no local de trabalho	C.1.1. Criar mecanismos para que vítimas possam efetuar denúncias com segurança, por exemplo através de pessoas de contato designadas (Comissário/a/e(s) para a Diversidade e Inclusão ou Grupo de Diversidade e Inclusão)	2023	TRAI SURVEY
	C.1.2. Reescrever o Código de Conduta para esclarecer o que constitui assédio e discriminação e suas consequências	2025	
	C.1.3. Criar diretrizes para o uso de fóruns públicos (ex. listas de correio electrónico e espaços no Slack)	2024	
	C.1.4. Criar mecanismos para lidar com o assédio que envolva pessoal membro e não-membro do CAUP	2025	
	C.1.5. Promover a intervenção precoce em potenciais conflitos	2025	
	C.1.6. Divulgar a disponibilidade do Código de Conduta, diretrizes e mecanismos de queixa	2025	
C.2. Proteção de cuidadores e progenitores	C.2.1. Criar espaços dedicados para cuidar de crianças pequenas (amamentação, troca de fraldas, etc.)	2025	SURVEY
	C.2.2. Fomentar a disponibilidade de trabalho remoto para cuidadores	2023	
C.3. Acessibilidade para pessoas com deficiências motoras e condições crónicas	C.3.1. Identificar formas de melhorar o acesso ao edifício para pessoas com mobilidade reduzida	2025	SURVEY
	C.3.2. Criar uma sala de descanso dedicada para pessoas com deficiências e condições crónicas	2025	
C.4. Promoção de tratamento inclusivo	C.4.1. Garantir que as casas de banho sejam adequadas e acolhedoras para todos os membros do CAUP	2023	SURVEY TRAI
	C.4.2. Criar diretrizes para a redação de documentos e materiais usando linguagem neutra em género	2023	
	C.4.3. Incentivar as pessoas a incluir os seus pronomes pessoais nos seus perfis do CAUP e assinaturas de e-mail, e a respeitar os pronomes pessoas de terceiros	2023	
C.5. Aumentar a conscientização sobre fatores discriminatórios e discriminação interseccional <sup>2</sup>	C.5.1. Organizar ações de formação e educação para todos os membros sobre diversidade, inclusão e preconceito/viés (in)consciente	Anual	SURVEY TRAI
	C.5.2. Identificar (ex. através de inquéritos e formulários de contacto) as necessidades individuais do pessoal do CAUP e criar mecanismos para as abordar	3 em 3 anos	

<sup>2</sup> A discriminação interseccional ocorre quando mais de um fator (género, idade, deficiência, estatuto social e económico, etnia, raça etc.) está em jogo simultaneamente, e seus efeitos combinam-se e se amplificam-se.

<b>D. Equilíbrio trabalho/vida</b>	Cultivar um equilíbrio saudável na forma como os membros do CAUP se envolvem no seu trabalho, defendendo e cuidando dos papéis e responsabilidades de cada pessoa.		
<b>Objetivo</b>	<b>Ações/Medidas</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Indicadores</b>
D.1. Adequar conferências, seminários, oficinas e visitas de trabalho a progenitores e cuidadores de crianças pequenas	D.1.1. Promover a existência de opções de cuidado de menores/babysitting no local ou próximo ao local do evento	2023	SEMI SURVEY
	D.1.2. Promover financiamento adequado para os parentes possam viajar com crianças pequenas (<12 meses)	2023	
D.2. Melhorar o equilíbrio vida/trabalho na cooperação entre pessoal	D.2.1. Criar uma cultura de trabalho na qual não haja expectativa de responder a e-mails imediatamente e a qualquer hora (de acordo com as diretrizes para o uso de fóruns públicos)	1º semestre 2023	SURVEY
	D.2.2. Promover uma cultura de trabalho na qual as pessoas não sejam esperadas ou pressionadas a trabalhar além do horário contratual e onde as tarefas e responsabilidades sejam atribuídas em tempo útil	2023	
	D.2.3. Permitir horários de trabalho flexíveis para acomodar as necessidades individuais de cada pessoa	2023	
	D.2.4. Sensibilizar o pessoal do CAUP quanto aos seus direitos à licença parental e familiar e ao trabalho remoto para cuidar de crianças menores de 8 anos	Anual	

<b>E. Divulgação e imagem pública</b>	Cultivar a equidade de oportunidades, enriquecendo a forma como a sociedade percebe o campo da Astronomia e o CAUP em particular.		
<b>Objetivo</b>	<b>Ações/Medidas</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Indicadores</b>
E.1. Promover uma imagem mais inclusiva do CAUP e da Astronomia	E.1.1. Atualizar as páginas e redes sociais do CAUP, IA e do Planetário com linguagem e imagens inclusivas	2024	OUTR NEWS MEMB TRAI
	E.1.2. Acompanhar e garantir o equilíbrio de género de pessoas que lideram palestras, workshops e eventos de divulgação	2024	
	E.1.3. Acompanhar e encorajar o equilíbrio de género das pessoas mencionadas nos artigos de boletins informativos e comunicados de imprensa	2024	
	E.1.4. Formação sobre igualdade e diversidade de género para o grupo de comunicação	3 em 3 anos	
E.2. Promover o acesso fácil a recursos relevantes sobre diversidade e inclusão	E.2.1. Incluir no site do CAUP, visível e facilmente acessível (tanto em Pt como em En): <ul style="list-style-type: none"> <li>- O Plano de Igualdade de Género</li> <li>- Informações e contactos para o Comissário/a/e(s) para a Diversidade e Inclusão do CAUP, e/ou grupo de Diversidade e Inclusão</li> <li>- Hiperligação para o formulário de contacto anónimo</li> <li>- Relatórios sobre estatísticas para monitorização da igualdade de género, etc.</li> </ul>	2023	N/A
	E.2.2. Fornecer uma lista de recursos externos sobre género e inclusão na wiki interna	2023	



<b>F. Monitorização da igualdade de gênero</b>	Responder adequadamente ao contexto concreto e evolutivo do CAUP e dos seus membros, avaliando de forma atenta e consistente o impacto do Plano para a Igualdade de Género e revendo as suas medidas.		
<b>Objetivo</b>	<b>Ações/Medidas</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Indicadores</b>
F.1. Avaliar a situação e identificar problemas	F.1.1. Coletar dados segregados por género: (ex. menções em boletins informativos e comunicados de imprensa)	Anual	ALL
	F.1.2. Criar um mecanismo de armazenamento de dados mais centralizado para concursos, projetos, etc., para tornar as análises subsequentes mais fáceis e rápidas	2025	
	F.1.3. Realizar inquéritos climáticos regulares e coletar feedback de todo o pessoal	3 em 3 anos	
	F.1.4. Coletar dados segregados por género sobre publicações e comunicações no Relatório de Atividades anual	Anual	
	F.1.5. Armazenar informações de contato de ex-discentes e ex-membros e recolher feedback	2025	
F.2. Avaliar a situação da igualdade de género no CAUP regularmente	F.2.1. Armazenar e publicar regularmente no site os indicadores de igualdade de género	Anual	ALL
	F.2.2. Rever regularmente o Plano de Igualdade de Género	3 em 3 anos	

# Autoria

## Direção do CAUP

- Jarle Brinchmann
- Catarina Lobo
- Daniel F. M. Folha

## Grupo de Diversidade & Inclusão do IA

- Ana Paulino-Afonso
- Elsa Moreira
- Elsa M. Silva
- João Faria
- Lara Sousa
- Rui P. L. Azevedo
- Tiago B. Gonçalves