



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Contributos da CT-UMinho para a Tabela de Ações do II Plano de Igualdade de Género da Universidade do Minho (IGUM 2026-2030)

Dirigido a: Comissão para a Igualdade de Género da Universidade do Minho (CIGUM Alargada)

Assunto: Recomendações de alteração à Tabela de Ações do IGUM 2026-2030, com incidência nos/as trabalhadores/as

Tendo em conta o pedido de apreciação da Tabela de Ações do IGUM 2026-2030, sugerem-se os seguintes contributos, sobretudo nos pontos com maior incidência nos/as trabalhadores/as.

Contributos gerais:

A CT e a AFUM deveriam integrar:

Na Governança (E1): i) os processos de monitorização e avaliação do Plano; ii) os grupos de trabalho que produzam recomendações e orientações internas; iii) As ações de sensibilização dirigidas à comunidade académica e aos dirigentes. Razão: São estruturas representativas dos trabalhadores e podem funcionar como observatórios privilegiados para identificar desigualdades, discriminações indiretas ou dificuldades na implementação das medidas.

No Ambiente de Trabalho, Bem-Estar e Prevenção da Violência (E2): i) participar na definição de mecanismos de denúncia e acompanhamento de situações de assédio; ii) colaborar na avaliação do clima organizacional; iii) integrar campanhas de prevenção da violência e discriminação. Razão: A proximidade com os trabalhadores permite a deteção precoce de situações de risco.

No Recrutamento e Progressão na Carreira (E4): i) participação na monitorização dos concursos e das progressões; ii) acompanhamento dos indicadores de género; iii) emissão de pareceres sobre procedimentos e regulamentos; iv) participação em grupos de trabalho para a revisão dos critérios de avaliação. Razão: Este é provavelmente o eixo em que a intervenção da CT deveria ser mais intensificada. A CT tem legitimidade para defender a transparência, a equidade e a igualdade de oportunidades nas carreiras.

Contributos Específicos:

1. E1.8.1 — onde está “Comunidade Académica / Unidades e Serviços”, deveria estar “Comunidade Académica / Trabalhadores/as / Unidades e Serviços”. A revisão de formulários, bases de dados e sistemas de informação também abrange procedimentos de RH e trabalhadores/as.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

2. **E1.9.1** — onde está “Estudantes”, deveria estar “Estudantes / Trabalhadores/as”. O procedimento sobre identidade e expressão de género não deve ficar limitado ao sistema académico; deve abranger também sistemas e procedimentos administrativos relativos a trabalhadores/as.
3. **E1.10.1 a E1.10.3** — onde está “Comunidade Académica”, deveria estar “Comunidade Académica, incluindo trabalhadores/as”. A representação equilibrada em órgãos, comissões, júris e grupos de trabalho deve explicitar a participação dos trabalhadores/as, incluindo pessoal técnico, administrativo e de gestão.
4. **E2.1.3** — onde está “Percentagem de novos estudantes e trabalhadoras/es informados”, deveria estar “Percentagem de novos/as estudantes e trabalhadores/as informados/as”. A redação fica mais coerente com a linguagem usada na restante tabela e evita limitar o indicador a uma formulação menos clara.
5. **E4.1.1** — onde está “Comunidade Académica”, deveria estar “Comunidade Académica / Trabalhadores/as / Candidatos/as a concursos de seleção e progressão”. A ação trata de recrutamento, avaliação de desempenho e progressão na carreira, pelo que os trabalhadores/as devem surgir expressamente como grupo-alvo.
6. **E4.1.2** — o ponto está incompleto. Onde está apenas “Dar continuidade ao processo de institucionalização do entendimento de paridade (40%-60%) na constituição dos júris e outros painéis de avaliação”, deveriam ser acrescentados: Indicador: “Percentagem de júris e painéis de avaliação que respeitam o critério de representação equilibrada (40%-60%)”; Grupo-alvo: “Trabalhadores/as / Candidatos/as a concursos de seleção e progressão”; Responsável ou Entidades Envolvidas: “Administração / UOEs / USRH / GPA / CIGUM”.
7. **E4.1.3** — onde está “Composição Paineis de avaliação”, deveria estar “Composição dos painéis de avaliação”. No mesmo indicador, acrescentaria “por carreira/categoria, sempre que aplicável”, para permitir distinguir pessoal docente, investigador, técnico superior, assistente técnico e assistente operacional.
8. **E4.1.4** — onde está “Comunidade Académica”, deveria estar “Comunidade Académica / Trabalhadores/as / Dirigentes e responsáveis por procedimentos concursais”. A divulgação das recomendações de recrutamento e progressão deve dirigir-se também a quem aplica os procedimentos.
9. **E4.1.5** — onde está “toda a Comunidade Académica, em particular, pessoal investigador”, deveria estar “toda a Comunidade Académica, em particular pessoal investigador e pessoal técnico de apoio à investigação”. A candidatura HRS4R não deve invisibilizar trabalhadores/as que apoiam diretamente a investigação.
10. **E4.1.6** — onde está “Proposta de revisão do Manual de Acolhimento pessoal não docente e não investigador”, deveria estar “Proposta de revisão do Manual de Acolhimento dos/as trabalhadores/as, incluindo pessoal docente, investigador, técnico e administrativo”. A ação de acolhimento deve ser institucional e não segmentada de forma excessiva.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

- 11. E7.1.1** — onde está “Comunidade Académica”, deveria estar “Comunidade Académica, com especial incidência nos/as trabalhadores/as”. A certificação NP 4552 incide diretamente sobre práticas laborais, serviços, benefícios e desenvolvimento pessoal, pelo que os trabalhadores/as devem aparecer expressamente.
- 12. E7.1.2** — onde está “docentes, investigadores/as, técnicos/as, estudantes”, deveria estar “docentes, investigadores/as, técnicos/as, administrativos/as, operacionais e estudantes”. Assim, os focus groups contemplam melhor a diversidade real dos trabalhadores/as.
- 13. E7.1.3** — onde está “Comunidade Académica”, deveria estar “Comunidade Académica, incluindo trabalhadores/as”. No campo das entidades envolvidas, acrescentaria “CT-UM + AFUM”, tal como já acontece em E7.1.1, porque o orçamento participativo pode financiar propostas diretamente ligadas a condições de trabalho e conciliação.
- 14. E7.1.4** — onde está “monitoriza-las”, deveria estar “monitorizá-las”. Nos indicadores, acrescentaria “Número de pedidos recusados e respetiva fundamentação agregada” e “Taxa de utilização por sexo, carreira/categoria, vínculo e unidade, em conformidade com o RGPD”.
- 15. E7.1.5 e E7.1.6** — onde está “Comunidade Académica”, deveria estar “Comunidade Académica, com especial incidência nos/as trabalhadores/as”. A sensibilização e a divulgação de direitos, medidas e apoios de conciliação devem ser claramente orientadas para quem tem relação laboral com a Universidade.

CT-UMinho

António Gaspar Cunha