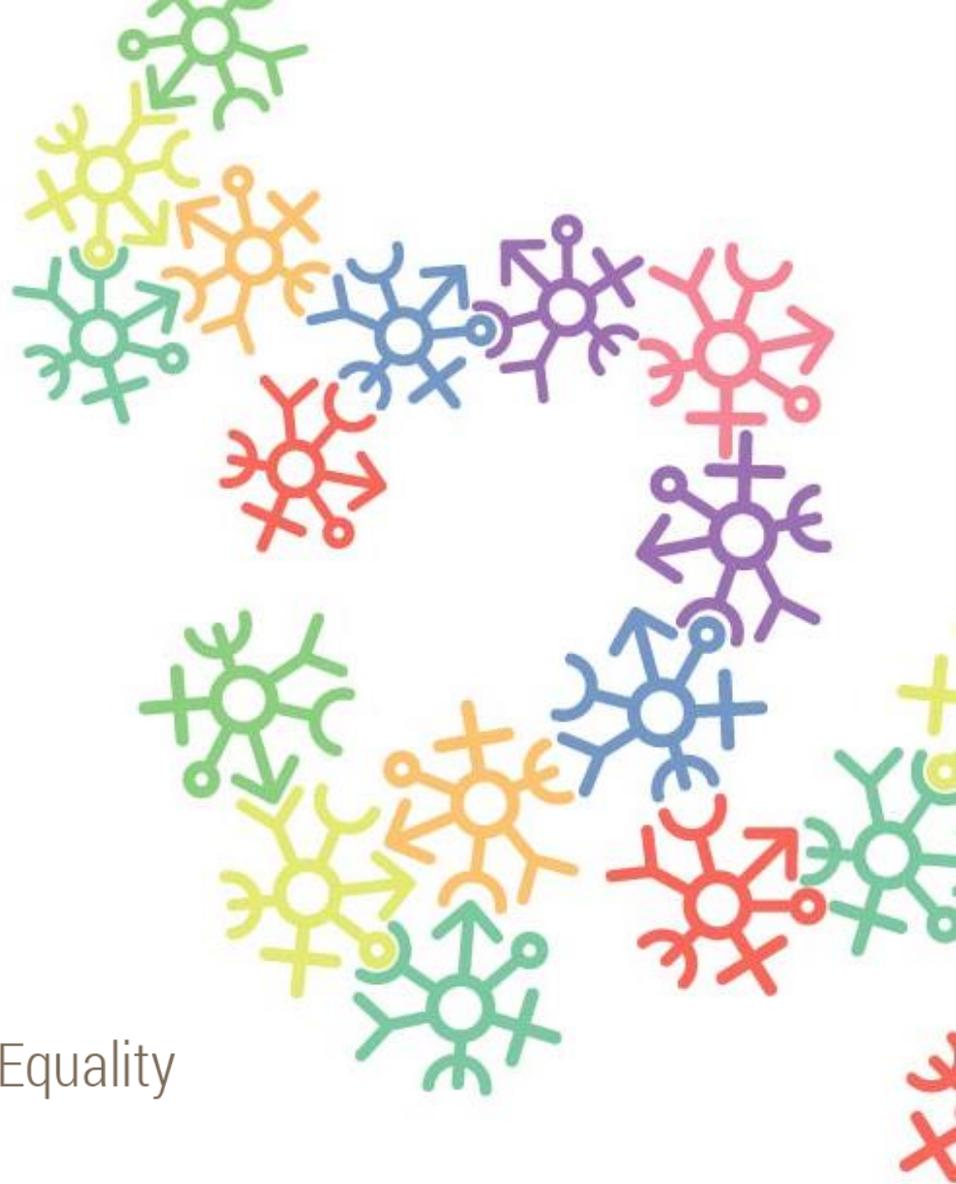




supera

Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia



# Análise de género preliminar da Universidade de Coimbra



– METODOLOGIA



supera

Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia



# Análise de género preliminar da UC



– PRINCIPAIS PROBLEMAS/DESAFIOS



supera

Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

### Recrutamento, seleção e suporte à progressão na carreira

- Evidência de segregação horizontal
- Evidência de segregação vertical
- Enviesamentos e estereótipos de género
- Insuficiências nas políticas de articulação trabalho/família

### Liderança e tomada de decisão

- Desequilíbrios de género nas instâncias de tomada de decisão da UC

### Integração da PG na investigação e nos conteúdos educativos

- Invisibilidade da dimensão de género nos processos e conteúdos de investigação
- Incipiente sensibilidade de género nos currícula e práticas pedagógicas

### Questões transversais

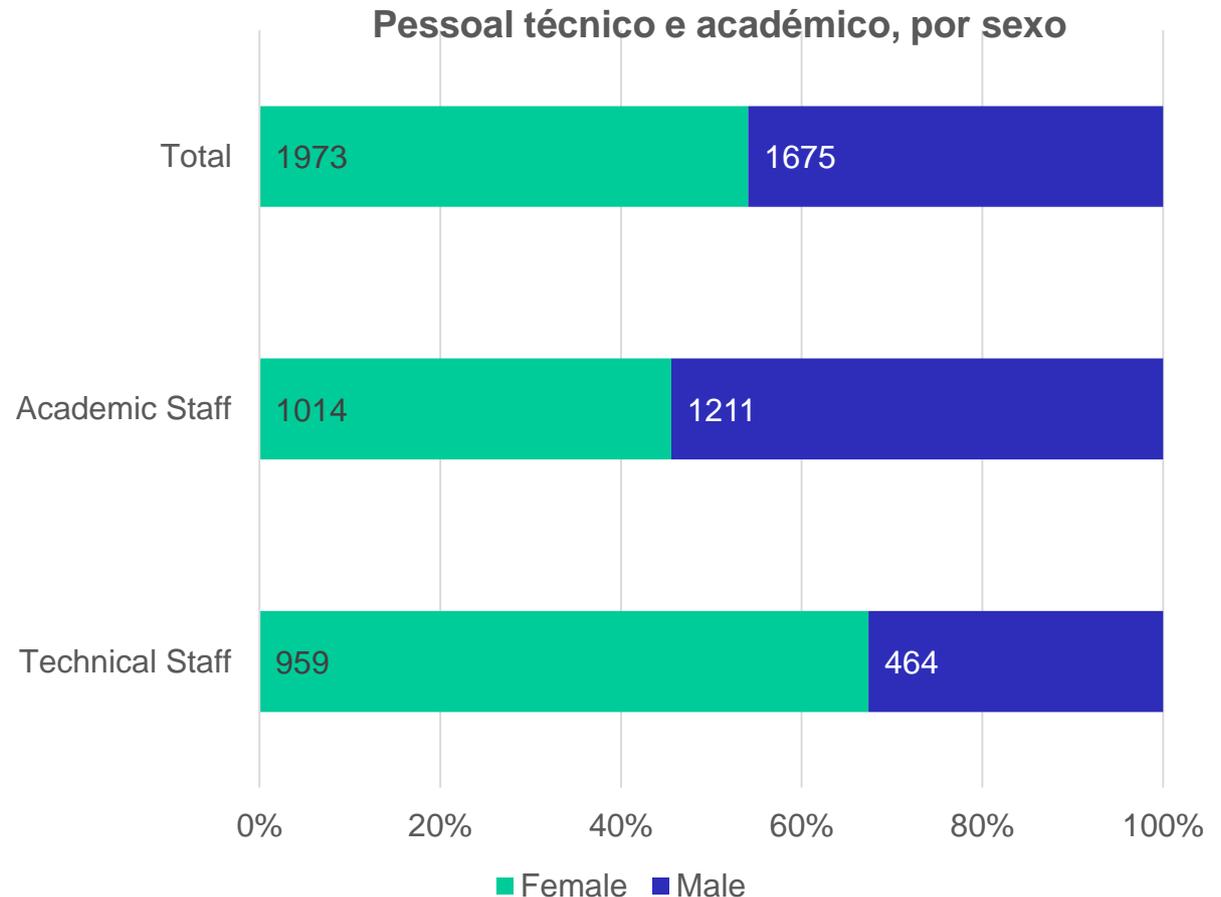
- Ausência de políticas e estruturas para a promoção da IG
- Mecanismos de comunicação institucional não sensíveis ao género
- Insuficiente consciencialização geral sobre as questões da IG
- Assédio sexual e sexista entre pessoal (académico/técnico) e estudantes

# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira

## Desafio 1. Dinâmicas de segregação horizontal

### 1.1. Sub-representação de homens na carreira técnica/administrativa, embora se verifique uma tendência de masculinização nos últimos anos

- Distribuição global do pessoal ao serviço equilibrada (54% de mulheres)
- Sub-representação masculina na carreira técnica (33%) e distribuição + equilibrada na académica (56% são homens)
- Distribuição de estudantes +- equilibrada (57% de raparigas)

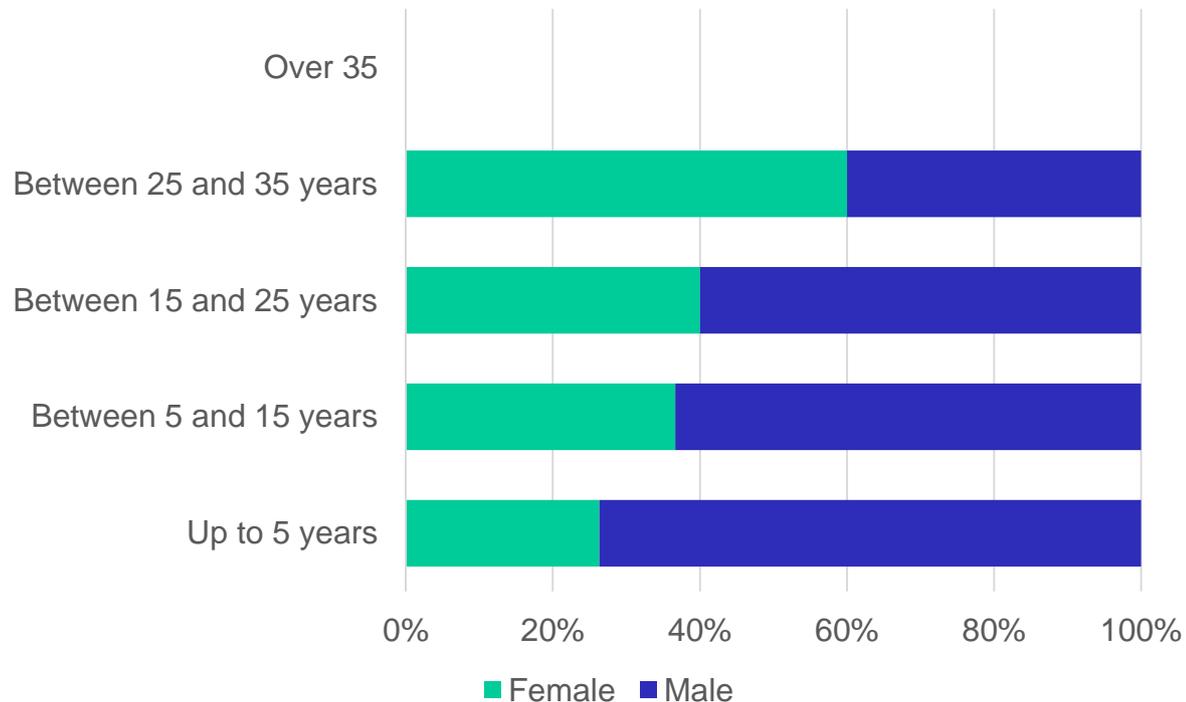


# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira

## Desafio 1. Dinâmicas de segregação horizontal

### 1.2. Tendência de masculinização da carreira de investigação nos últimos anos

Antiguidade do pessoal investigador, por sexo



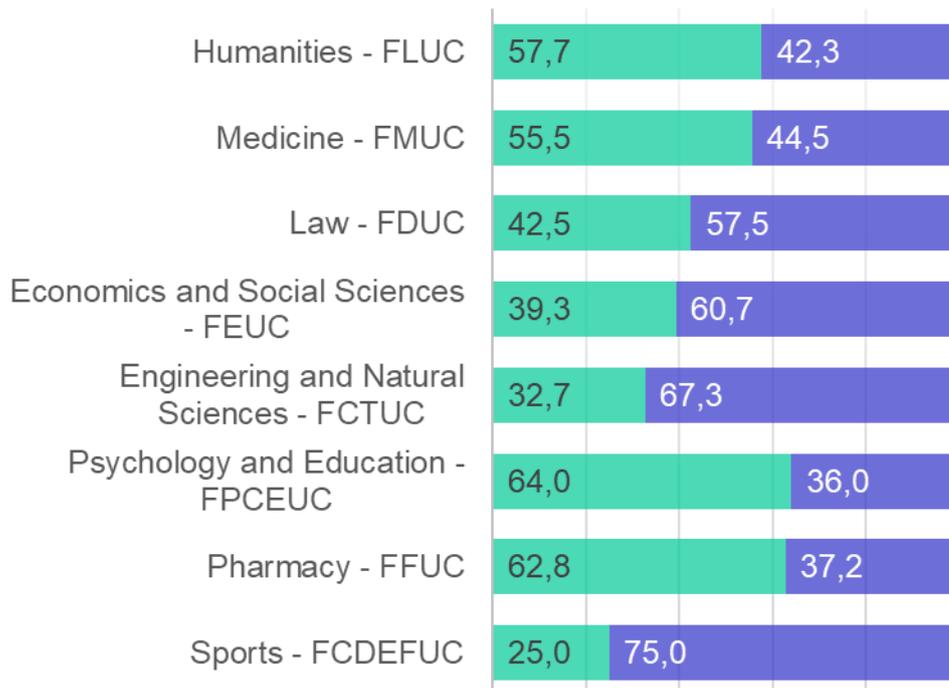
# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira

## Desafio 1. Dinâmicas de segregação horizontal

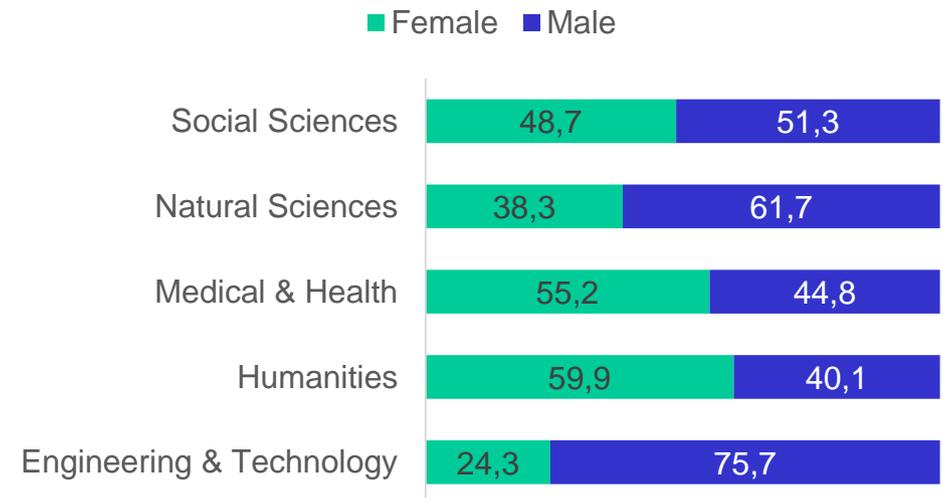
### 1.3. Distribuição desequilibrada de mulheres e homens nas carreiras por áreas científicas/de estudo

- Sub-representação feminina nas engenharias, tecnologias e desporto

Distribuição do pessoal académico por Unidade e sexo



Distribuição do pessoal académico por área científica e sexo



- Sub-representação masculina nas humanidades, saúde e educação

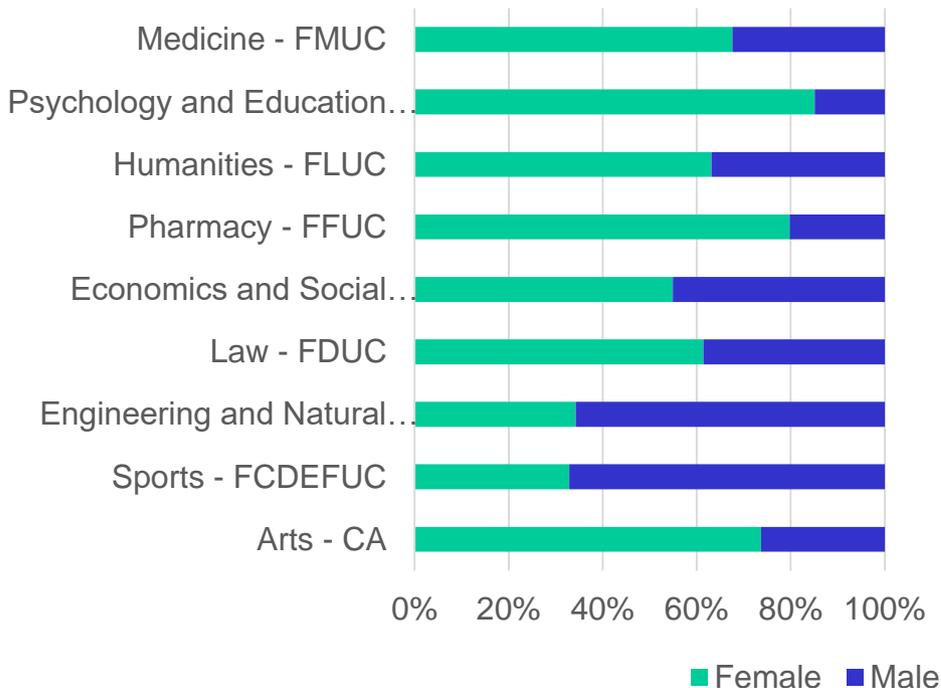
# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira

## Desafio 1. Dinâmicas de segregação horizontal

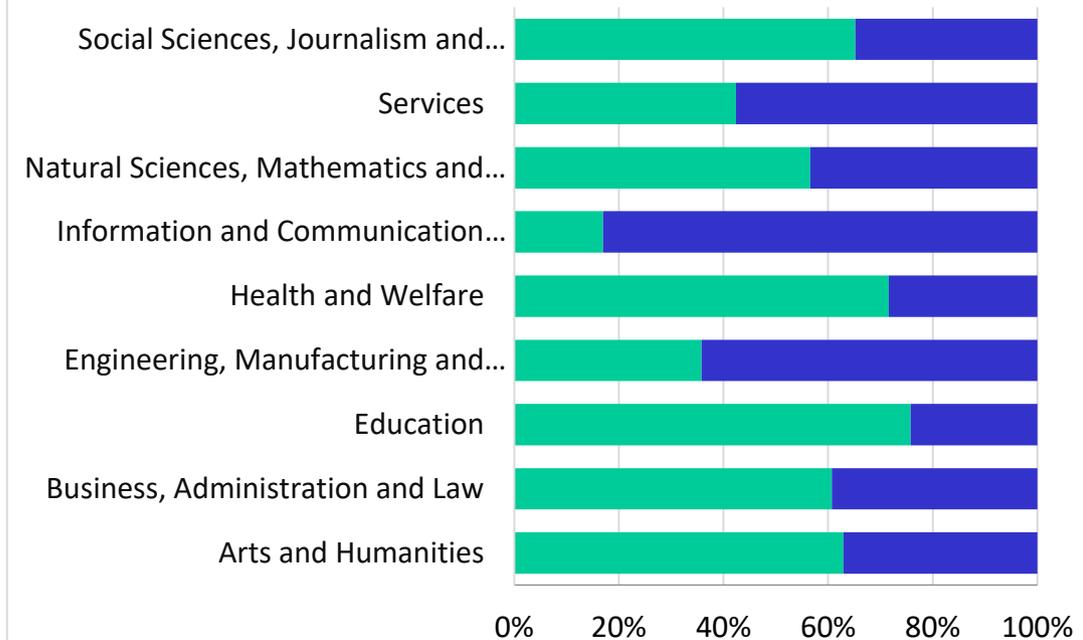
### 1.3. Distribuição desequilibrada de mulheres e homens nas carreiras por áreas científicas/de estudo

- Sub-representação feminina nas engenharias, TIC e desporto

Distribuição dos/as estudantes por Unidade e sexo



Distribuição dos/as estudantes por área de estudo e sexo



- Sub-representação masculina nas humanidades, saúde e educação

# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira

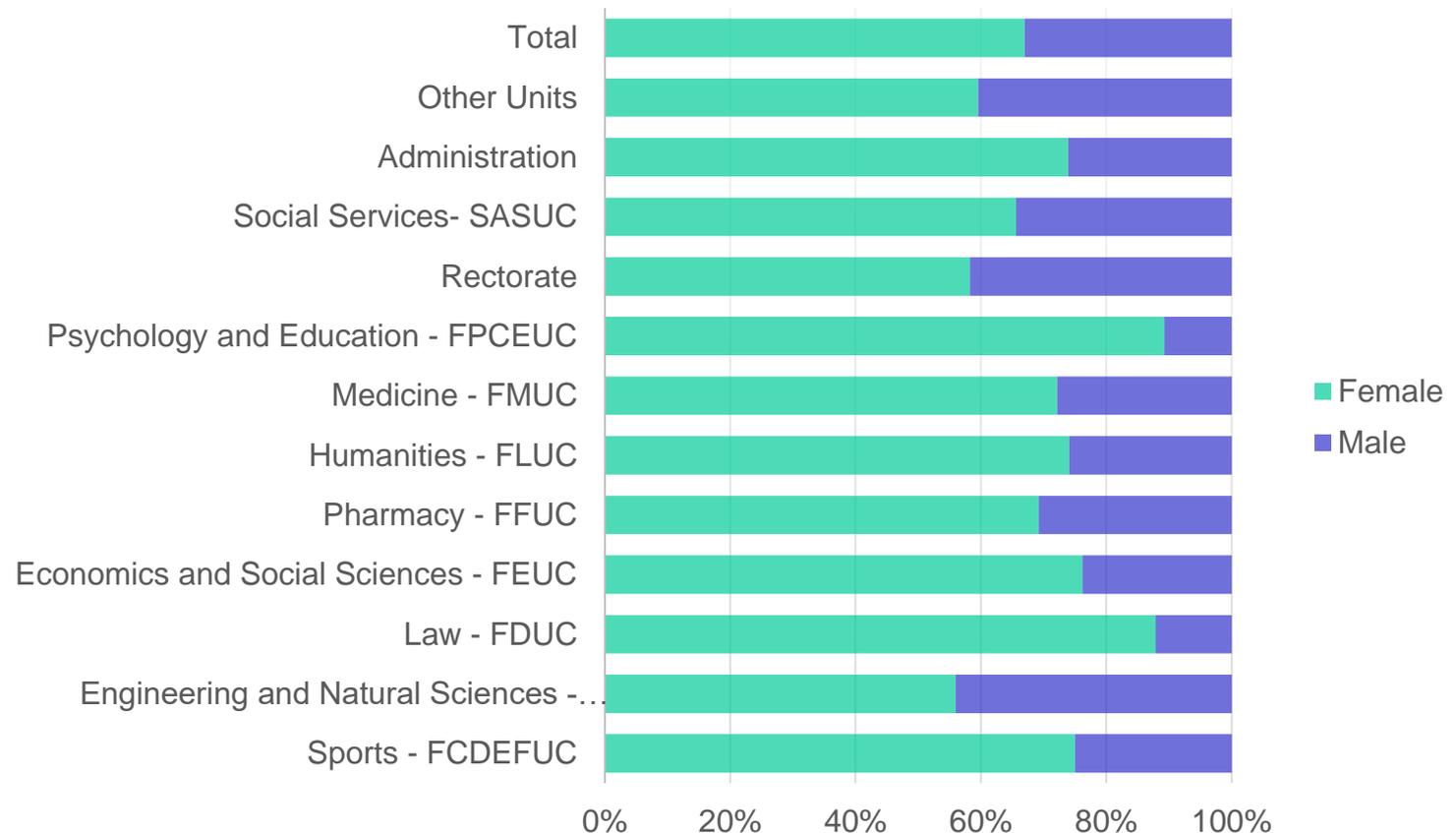
## Desafio 1. Dinâmicas de segregação horizontal

### 1.3. Distribuição desequilibrada de mulheres e homens nas carreiras por áreas científicas/de estudo

- Sub-representação feminina na reitoria e nas engenharias e ciências naturais

- Sub-representação masculina na psicologia e ciências da educação e no direito

Pessoal técnico por Unidade e Sexo

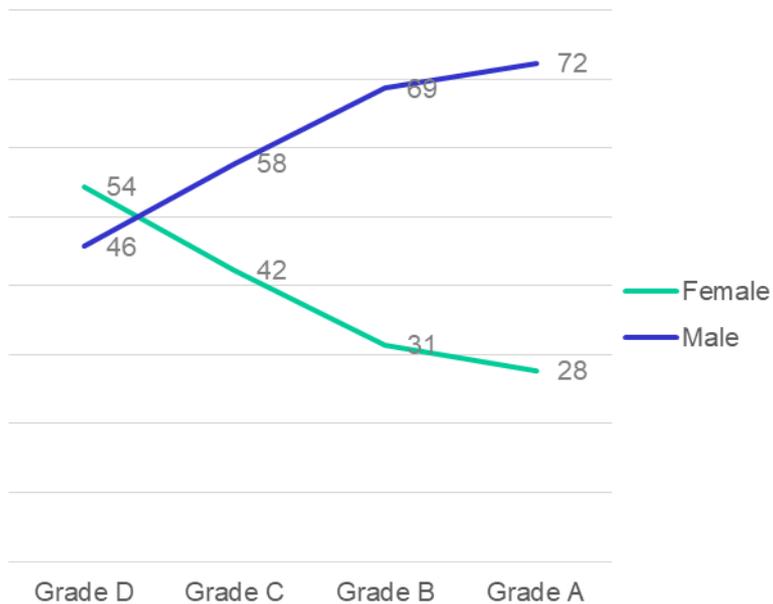


# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira

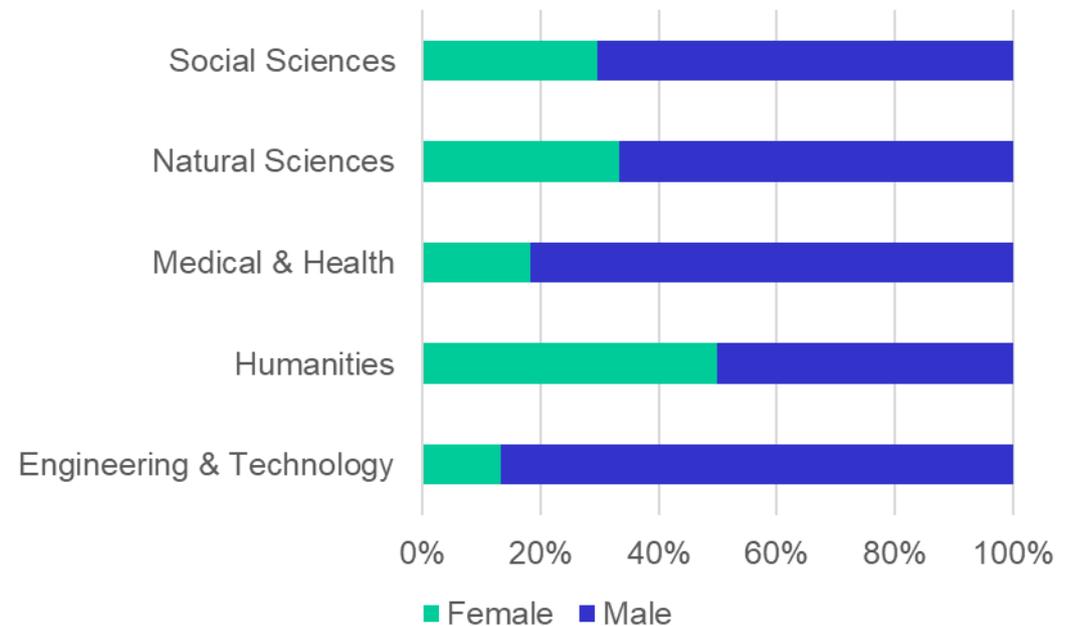
## Desafio 2. Dinâmicas de segregação vertical

### 2.1. Decréscimo da representação feminina à medida que se sobe na carreira académica

Pessoal académico por Grau e sexo



Pessoal académico no Grau A por área científica e sexo



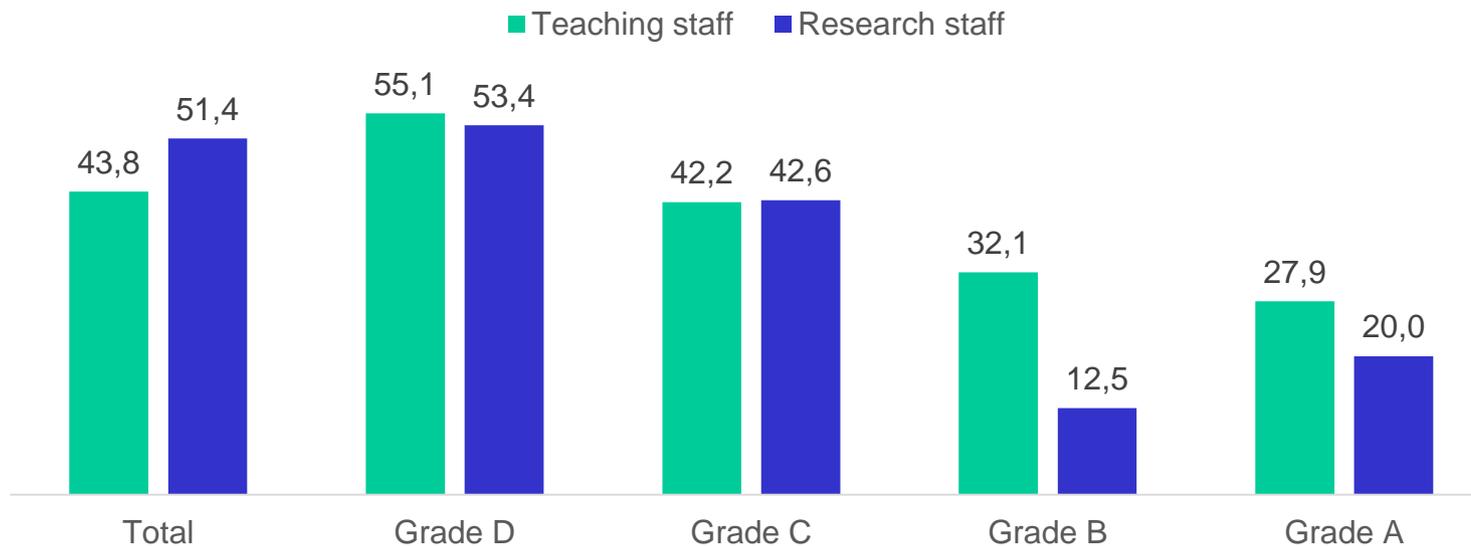
- Teto de vidro particularmente pronunciado nas áreas das engenharias & tecnologias e medicina

# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira

## Desafio 2. Dinâmicas de segregação vertical

### 2.1. Decréscimo da representação feminina à medida que se sobe na carreira académica

Proporção de mulheres docentes e investigadoras por Grau

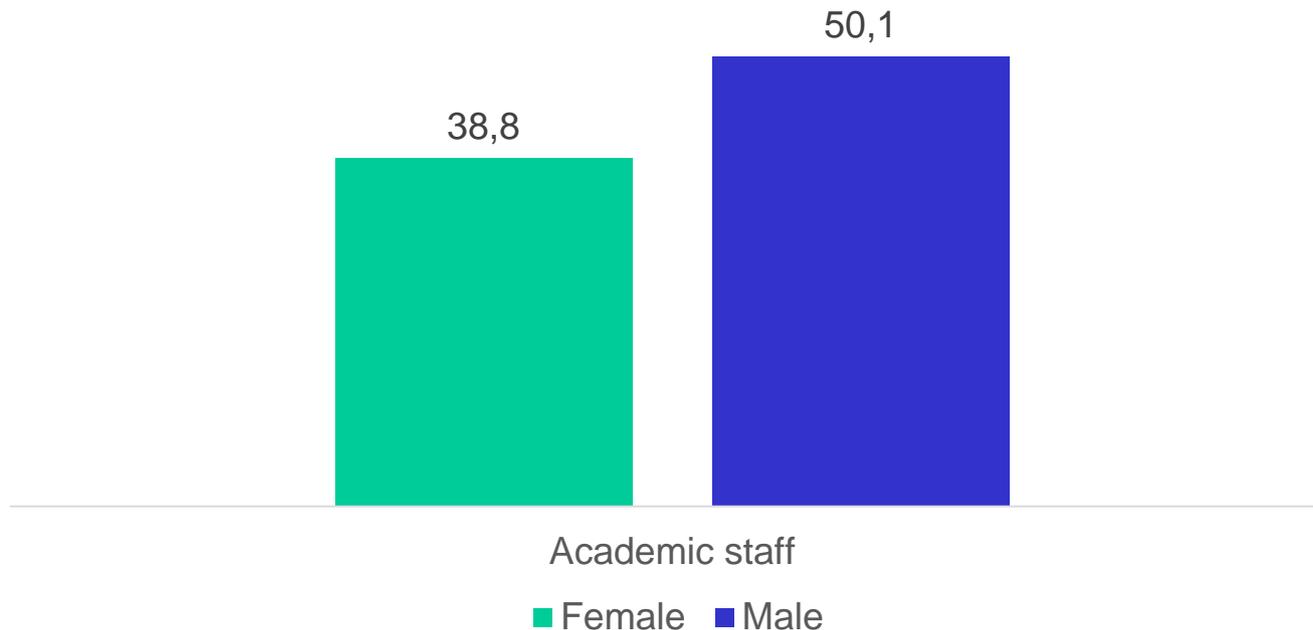


- Teto de vidro particularmente pronunciado na carreira de investigação

# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira

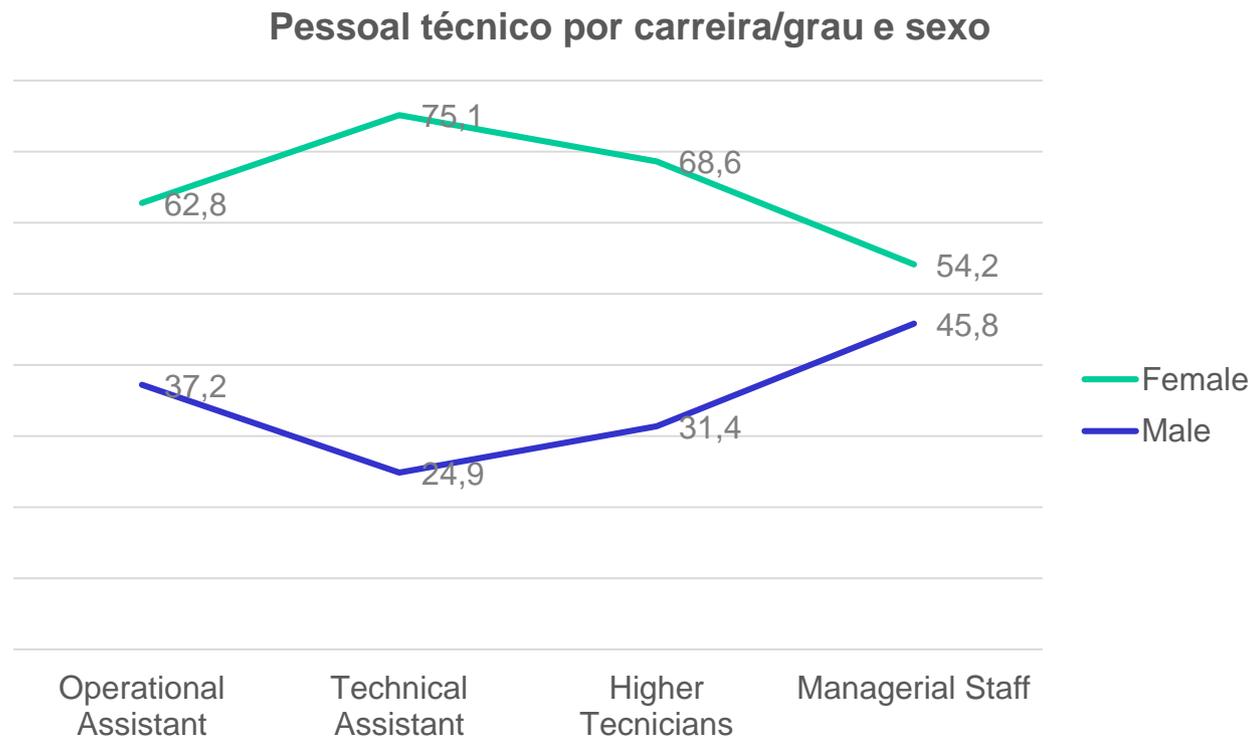
## Desafio 2. Dinâmicas de segregação vertical 2.2. Maior concentração das mulheres académicas em formas contratuais mais precárias

Proporção de mulheres e homens académicas/os com contrato permanente



# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira

## Desafio 2. Dinâmicas de segregação vertical 2.3. Forte quebra na representação feminina na categoria de topo (dirigentes) da “carreira” técnica

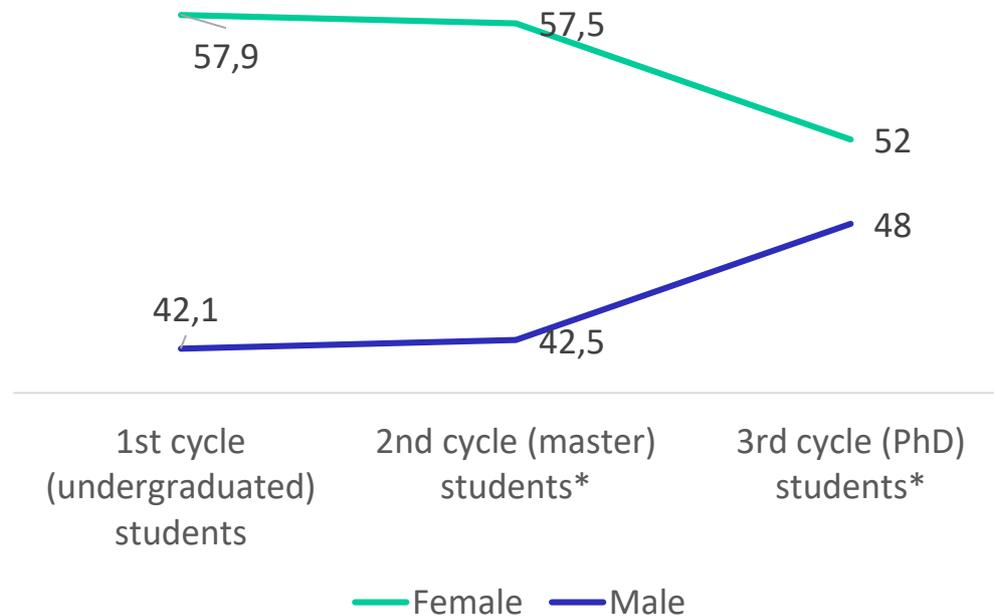


# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira

## Desafio 2. Dinâmicas de segregação vertical

### 2.4. Decréscimo da presença de mulheres na passagem do 2.º para o 3.º ciclo de estudos

Estudantes por ciclo de estudos e sexo



# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira

## Desafio 3. Enviesamentos e estereótipos de género

### 3.1 Processos de recrutamento e avaliação não são sensíveis ao género

- Não existem protocolos (guias, orientações, etc.) de recrutamento e seleção sensíveis ao género

### 3.2 Viés (inconsciente) nos critérios e processos de seleção e avaliação

- Sobre-representação de homens entre candidaturas selecionadas: a discrepância mais marcante é verificada nos concursos na carreira académica 33% de mulheres contratadas face a 46% de mulheres candidatas

| Staff type | Percentage of female applicants | Percentage of female hirings |
|------------|---------------------------------|------------------------------|
| Managerial | 59%                             | 50%                          |
| Technical  | 63%                             | 60%                          |
| Academic   | 46%                             | 33%                          |
| Total      | 59%                             | 49%                          |

# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira



Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 3. Enviesamentos e estereótipos de género

### 3.2 Viés (inconsciente) nos critérios e processos de seleção e avaliação

- Gaps de género nos resultados da **avaliação do desempenho** em algumas áreas científicas, em especial nas que têm uma menor representação feminina (desporto, ciências naturais, engenharia e tecnologia)

Percentagem de classificações “excelente” na avaliação do desempenho (2014-16)

| Organizational Unit                             | % of Male staff | % of Female staff | % of Total staff |
|-------------------------------------------------|-----------------|-------------------|------------------|
| <b>Sports - FCDEFUC</b>                         | 91%             | 63%               | 79%              |
| <b>Engineering and Natural Sciences - FCTUC</b> | 83%             | 70%               | 79%              |
| <b>Law - FDUC</b>                               | 79%             | 93%               | 83%              |

- São as mulheres que mais referem a falta de oportunidades de progressão na carreira como um fator que dificulta o seu desenvolvimento da carreira, assim como o menor acesso a cargos de tomada de decisão e o viés na avaliação do currículo e do trabalho
- As mulheres parecem ser as mais afetadas pelo aumento do foco nos resultados bibliométricos, pela longa jornada de trabalho e pela intensificação do trabalho que caracterizam a carreira académica na UC (e a academia, em geral)

# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira

## Desafio 4. Insuficiência das políticas de articulação trabalho/família

### 4.1. Desconhecimento sobre os direitos associados à articulação trabalho/família em vigor na instituição

| Conhecimento sobre os direitos associados à articulação trabalho/família em vigor na instituição por pessoal com crianças dependentes | Pessoal académico (N=79) | Pessoal técnico (N=119) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Licença parental/por adoção inicial e alargada (até 6 meses + 3 meses)                                                                | 59,5                     | 62,2                    |
| Licença para assistência a filho/a (depois de esgotado o direito à licença parental) (até 2 anos)                                     | 36,7                     | 50,4                    |
| Licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica                                                                  | 49,4                     | 68,1                    |
| Dispensa para amamentação/aleitação                                                                                                   | 72,2                     | 92,4                    |
| Possibilidade de trabalho a tempo parcial e/ou em horário flexível (trabalh.com crianças pequenas/com deficiência/doença crónica)     | 26,6                     | 71,4                    |
| Serviços médicos extensivos a filhos/as e cônjuges dos/as trabalhadores/as e estudantes                                               | 54,4                     | 74,8                    |
| Creche/jardim de infância subsidiado                                                                                                  | 57                       | 57,1                    |

# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira



Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 4. Insuficiência das políticas de articulação trabalho/família

### 4.2 Reduzida atenção a necessidades específicas de gestão de tempo para articulação pessoal e profissional

#### (Inquérito por questionário)

- As mulheres, mais do que os homens, identificam o trabalho como fonte relevante de stress e tensão pessoal
- Aulas e reuniões após as 18 horas consideradas problemáticas, por serem incompatíveis com o horário escolar das crianças
- Formas contratuais precárias, nomeadamente as bolsas de investigação/gestão, parecem potenciar tensões particulares na gestão das esferas da vida (instabilidade, incerteza) e situações ambíguas em termos do acesso a modalidades de conciliação trabalho/família

# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira



Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 4. Insuficiência das políticas de articulação trabalho/família

### 4.3. Sobrecarga burocrática e letiva que retira capacidade de articulação da vida pessoal e profissional, com particular impacto na população feminina

- Forte reivindicação no sentido da redução do volume de trabalho (em particular das funções burocráticas e da carga letiva) por parte do pessoal académico, que manifesta especial constrangimento com a sobrecarga de trabalho

### 4.4. Modalidades de trabalho flexíveis disponíveis com qualidade e abrangência limitadas

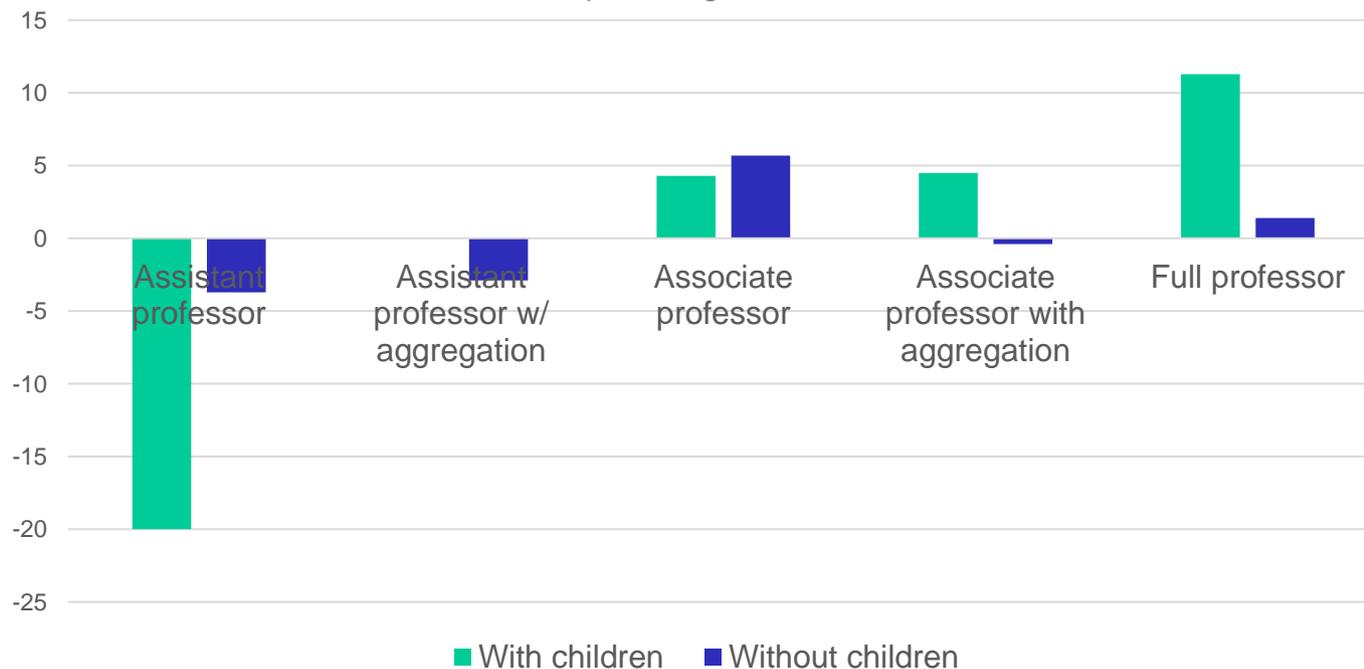
- Significativo hiato entre aspirações de acesso a modalidades de trabalho flexível, especialmente o teletrabalho e a jornada contínua, e o benefício efetivo
- Imposição do cumprimento de plataformas fixas diárias e condições de utilização de crédito de horas limitam a vantagem da modalidade de horário flexível

# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira

## Desafio 4. Insuficiência das políticas de articulação trabalho/família 4.5. Escassez de ação proactiva no sentido de reduzir o impacto da maternidade no desenvolvimento da carreira académica

- Mulheres docentes com filhos/as evidenciam um atraso significativo na progressão na carreira académica

Diferença de pontos percentuais entre: homens e mulheres docentes com filhos/as dependentes; homens e mulheres docentes sem filhos/as, por categoria, no intervalo etário entre os 50 e os 60 anos



# Área temática: Recrutamento, retenção e progressão na carreira



Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 4. Insuficiência das políticas de articulação trabalho/família

### 4.6. Reduzida cobertura e pouca clareza dos direitos estatutários de estudantes pais e mães

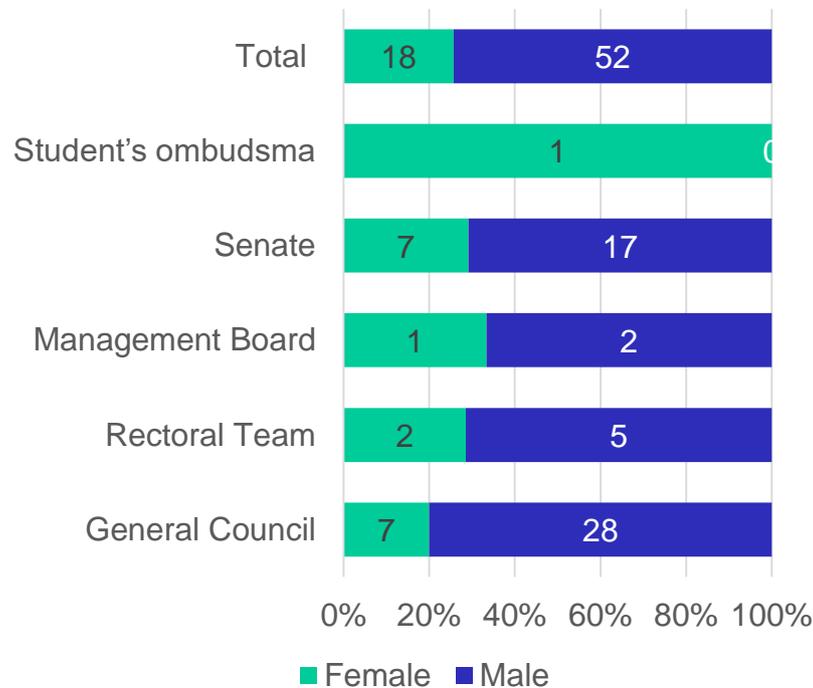
- Não existe uma referência clara e abrangente ao direito à licença parental (paternidade/maternidade) por parte dos/as estudantes
- As informações sobre os benefícios e procedimentos para requerimento não são plenamente acessíveis: algumas disposições são pouco claras e insuficientemente explicitadas
- A maioria dos/as estudantes elegíveis (i.e., com crianças até aos 3 anos de idade) desconhece os direitos disponíveis
- A implementação de alguns direitos consignados a pais e mães estudantes é problemática e que em alguns casos inviabiliza o gozo efetivo dos direitos (frequentemente por razões administrativas)

# Área temática: Liderança e tomada de decisão

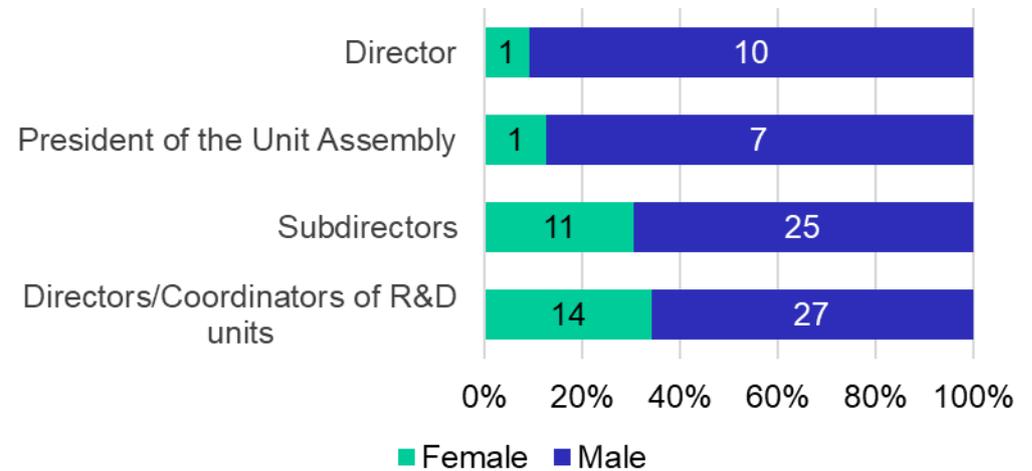
## Desafio 5. Desequilíbrios de género no governo da Universidade

### 5.1. Sub-representação de mulheres na gestão de ciência e em posições de governação

Órgãos de governo da UC, por sexo



Líderes de órgãos de governo de Unidades de Ensino e Investigação



# Área temática: Liderança e tomada de decisão



Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 5. Desequilíbrios de género no governo da Universidade

### 5.1. Sub-representação de mulheres na gestão de ciência e em posições de governação

- Forte dominância masculina dos lugares de topo repercute-se nas aspirações de liderança das mulheres, que têm uma expectativa mais reduzida de preencher estes cargos
- Razões apontadas pelos homens para não ocupar posições de tomada de decisão são sobretudo individuais (falta de motivação/interesse), enquanto no caso das mulheres se encontram mais vinculadas a fatores sociais, familiares e organizacionais (por exemplo, sobrecarga de trabalho, falta de tempo e oportunidades)

# Área temática: Integração da perspectiva de género na investigação e conteúdo educativo



supera

Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 6. Invisibilidade da dimensão de género nos processos e conteúdos da investigação

### 6.1 A igualdade de género não é vista como uma das forças motrizes da excelência na investigação.

- Ausência de políticas, diretrizes ou outras medidas para a integração da análise de género na investigação =>> Integração da PG tem estado dependente da presença e iniciativa individual de docentes

### 6.2 Incipiente integração da perspectiva de género no *output* científico, em especial nas ciências exatas

- Apenas 8% das publicações científicas (2017) e 9% das teses da UC (2016/17) integram a dimensão de género =>> Sobretudo ciências médicas/da saúde e sociais. Nas ciências naturais a integração é residual e praticamente inexistente nas engenharias e tecnologias

### 6.3. Pouca relevância interna dos estudos de género e escassez de projetos nesta área

- Em 360 projetos em curso na UC (2017), nacionais e internacionais, nenhum era especificamente sobre género ou tinha dimensão de género. O grosso do trabalho de investigação em IG é conduzido no CES

# Área temática: Integração da perspetiva de género na investigação e conteúdo educativo



supera

Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 6. Invisibilidade da dimensão de género nos processos e conteúdos da investigação

### 6.4. Desigualdades de género na obtenção e gestão dos fundos para investigação

- Mulheres lideram menos projetos e orçamentos mais reduzidos:
  - As mulheres lideram 107 dos 360 projetos (30%) e 17% do total do orçamento dos projetos (16,6 de 97 milhões)
  - Orçamento médio por projeto liderado por mulheres é pouco mais de metade do liderado por homens (155 face a 318,5 mil dólares por projeto)
  - Taxa de sucesso de propostas lideradas por mulheres é ligeiramente inferior à masculina (34% face a 38%)
  - Académicas estão significativamente menos satisfeitas do que os académicos com os níveis de financiamento da sua investigação: índice de satisfação de 23% face a 40% no caso dos homens

# Área temática: Integração da perspectiva de género na investigação e conteúdo educativo



supera

Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 7. Incipiente sensibilidade de género nos currícula académicos e práticas pedagógicas

### 7.1. Ausência de práticas pedagógicas e de currículo comum sensíveis ao género

- Embora exista um programa de doutoramento em estudos feministas, é residual o número de U. curric. lecionadas na UC especificamente sobre género (18 – 0,4% - a maioria opcionais), e relativamente poucas as que integram questões de género no respetivo programa
- A integração da dimensão de género é particularmente débil nas áreas mais masculinizadas (engenharias, TIC e ciências naturais) e mais comum nas feminizadas (educação, ciências sociais, jornalismo e informação)

### 7.2. Baixa representatividade feminina nos materiais pedagógicos

- As autoras femininas estão pouco presentes nos currícula

### 7.3. impossibilidade de identificação do género dos/as autores/as nos currículos

- Inadequação dos estilos de referência adotados

# Questões transversais: políticas e estruturas para a IG



supera

Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 8. Ausência de políticas e estruturas para a igualdade de género

### 8.1. Dimensão de género está ausente da missão e estratégia da organização

- Nenhuma menção à igualdade de género nos estatutos da UC nem na programação global e estratégica da UC

### 8.2 Inexistência de estruturas/mecanismos (unidade, gabinete, serviço...) para a igualdade de género

### 8.3 Inexistência de plataformas ou órgãos de consulta orientados para as questões da igualdade de género

### 8.4 Inexistência de políticas e iniciativas especificamente dirigidas para a igualdade de género

# Questões transversais: políticas e estruturas para a IG



supera

Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

Desafio 8. Ausência de políticas e estruturas para a igualdade de género

8.5 Escassez de indicadores e estatísticas especificamente criados para analisar a situação da instituição em termos de género

8.6 Inexistência de monitorização, avaliação e disseminação de dados sobre igualdade de género

- Apesar de estarem disponíveis dados desagregados por sexo para um conjunto alargado de indicadores, a informação não é processada, analisada e reportada de forma sensível ao género em relatórios e outras ferramentas de comunicação

=>> Fator que concorre para a falta de **conscientização** sobre questões de igualdade de género em segmentos importantes da instituição

# Questões transversais: comunicação sensível ao gênero



Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 9. Mecanismos de comunicação institucional não sensíveis ao gênero

- Apesar do esforço evidente para representar homens e mulheres em plataformas online oficiais, as vozes e realizações masculinas estão significativamente mais presentes: mais comumente o foco de artigos de notícias, entrevistas e elementos relacionados

=>> reflexo do *status quo* da instituição, no qual os homens ocupam posições mais proeminentes e, conseqüentemente, são mais regularmente alvo de atenção dos *media*

| Platform  | Number of Publications | Visual content gender representation |           |             |      | Written content gender representation |           |             |      |
|-----------|------------------------|--------------------------------------|-----------|-------------|------|---------------------------------------|-----------|-------------|------|
|           |                        | Absent                               | Only male | Only female | Both | Absent                                | Only male | Only female | Both |
| Facebook  | 57                     | 27                                   | 11        | 2           | 17   | 16                                    | 16        | 5           | 18   |
| Twitter   | 39                     | 16                                   | 9         | 2           | 11   | 7                                     | 12        | 5           | 12   |
| Instagram | 38                     | 21                                   | 0         | 3           | 14   | -                                     | -         | -           | -    |
| YouTube   | 16                     | 3                                    | 7         | 1           | 5    | -                                     | -         | -           | -    |

# Questões transversais: Representações e estereótipos de género



Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 10. Falta de consciencialização geral sobre questões de igualdade de género

### Entrevistas com gestão de topo:

- Perceção geral de que o estado da instituição em termos de igualdade de género é amplamente equilibrado
- Forte crença na "meritocracia" e na "excelência" enquanto garantia de "Igualdade de oportunidades para todos" =>> Atribuição da desigualdades a fatores culturais/sociais e/ou a escolhas pessoais fora do alcance da ação institucional
- Falta de consciência de como os mecanismos institucionais (sistemas, estruturas, políticas e procedimentos) podem (re)produzir valores sociais que levam às desigualdades de género

# Questões transversais: Representações e estereótipos de género



Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 10. Falta de consciencialização geral sobre questões de igualdade de género

### Inquérito comunidade UC:

- Não existe um reconhecimento contundente das desigualdades de género no mercado de trabalho e no espaço doméstico/familiar entre a comunidade académica
- Menor reconhecimento das desigualdades no meio académico (crença na meritocracia e na excelência)
- Homens evidenciam menor consciência das desigualdades de género e exibem visões mais estereotipadas sobre os papéis de género
- Mulheres mais conscientes das desigualdades, nomeadamente na investigação e em ambientes académicos, bem como dos obstáculos institucionais à igualdade de género
- Amplo consenso em torno de 2 pontos principais. 1. Clara rejeição de fatores biológicos na justificação das desigualdades; 2. Suporte à implementação de ações pró-ativas pelas instituições de ensino superior a fim de promover a igualdade de género e melhorar as condições de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

# Questões transversais: Assédio moral, sexual e sexista



Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 11. Assédio sexual e sexista entre pessoal académico/técnico e/ou estudantes

- Exposição considerável - ainda que não padrão - ao sexismo e outras formas de discriminação de género na UC, sobretudo por parte das mulheres na carreira académica (34 em 103).
- Experiências de sexismo e discriminação reportadas dão sobretudo conta de processos de:

**Marginalização** = Desvalorização da contribuição das mulheres: através do bloqueio da participação feminina nas aulas e em contexto de trabalho, ignorando ou tornando as mulheres invisíveis



*“Em contexto de seminário de Doutoramento, senti várias vezes a palavra cortada para dar voz a um colega masculino. Em vários momentos de discussão académica, embora eu estivesse a dizer exatamente o mesmo que um colega do sexo masculino, a razão não me foi dada a mim.”*

**Sexualização** = Piadas e comentários sexistas (dominantes nos relatos das alunas), *male gaze* (olhar masculino) e assédio sexual



*“Em contexto de avaliação escrita - ao chegar ao auditório para fazer a prova escrita, o professor disse que estava para ver se por trás da minha carinha bonita havia alguma coisa que se aproveitasse”*

**Bloqueio de carreira:** Precedência masculina nos concursos, atraso na progressão na carreira, dificuldade no acesso a cargos de liderança/gestão científica, desvalorização do currículo/realizações das mulheres e uso de padrões duplos na avaliação do desempenho de mulheres e homens



*Creio que tentaram desvalorizar o meu currículo no concurso em que passei a Professora Associada (sobretudo um dos membros do Júri que era da UC), por causa das temáticas a que me tenho dedicado*

# Questões transversais: Assédio moral, sexual e sexista



Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 11. Assédio sexual e sexista entre pessoal académico/técnico e/ou estudantes

### 11.1. Falta de mecanismos de denúncia e de gestão de situações de assédio sexual e mobbing/bullying adequados

Dados do inquérito questionam a eficácia dos procedimentos e mecanismos internos de gestão dos casos específicos de assédio:

- N.º residual de casos de assédio registados pelos serviços centrais da UC (4 nos últimos 10 anos) contrasta com o volume de casos participados a nível institucional relatados no inquérito: + 40 casos de ass. sexual e 80 de ass. moral/bullying terão sido denunciados a alguma entidade ao nível da unidade de ensino/investig. ou da universidade
- A maioria dos casos participados /denunciados (especialmente os relatados pelos estudantes) não suscitaram qualquer ação institucional (ou pelo menos ela não é conhecida de quem denuncia)
- A apoio institucional prestado e o desenvolvimento do processo em caso de participação/denúncia é por vezes considerado inadequado/insuficiente (falta de resposta, falta de informação sobre os procedimentos seguidos, confidencialidade e anonimato não garantidos, falta de independência de quem recebe e /ou lidera o processo, ...)

# Questões transversais: Assédio moral, sexual e sexista sexual e sexista



Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia

## Desafio 11. Assédio sexual e sexista entre pessoal académico/técnico e/ou estudantes

### 11.2. Falta de ação proativa no sentido de prevenir o assédio sexual e sexista

- Até à recente aprovação do código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, a UC não dispunha de nenhuma política, estratégia ou mecanismo específico para gerir o fenómeno do assédio sexual e moral/bullying
- Inexistência de medidas preventivas do assédio (por exemplo, educação e formação sobre assédio sexual e bullying, campanhas de informação e divulgação, auditorias para monitorizar a incidência do assédio e a eficácia do processo de denúncia)
- Não há fontes especializadas de aconselhamento e apoio (pessoa(s) de contacto/conselheiros/as) para pessoal e estudantes
- A falta de ação proactiva por parte da UC contrasta com a considerável exposição ao assédio declarada nas respostas ao inquérito: 26% - 473 de 1853 - declaram ter sido expostos a alguns forma de assédio sexual e 23% - 423 de 1853 - declara ter experimentado alguma forma de assédio moral/bullying na UC



## CONCLUSÃO GERAL

Identificou-se um **significativo potencial de melhoria** no domínio da promoção da igualdade de género **em todas as quatro áreas temáticas consideradas**

- Estabelecer áreas prioritárias
- Desenhar e implementar planos institucionais para a igualdade de género

[www.superaproject.eu](http://www.superaproject.eu)

[monica@ces.uc.pt](mailto:monica@ces.uc.pt)

Tel: +351 239 855 570



@superaproject

#SuperaH2020



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No. 787829.



supera

Supporting the Promotion of Equality  
in Research and Academia