

U. PORTO

UP Igualdade

**Plano para a Igualdade
de Género da
Universidade do Porto**

2022-2024

Ficha Técnica

Título:	UP Igualdade Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto
Versão	1.0
Período de Vigência	2022-2024
Data de Aprovação	06 de junho de 2022

Documento Aprovado pelo Reitor da Universidade do Porto



António Sousa Pereira

Índice

Introdução	2
Contexto Local	4
Premissas e Enquadramento	6
Visão e Metas do <i>UP Igualdade</i>	6
Plano Estratégico	9
Resultados Chave do Diagnóstico	13
Plano de Implementação	17
Considerações Finais	26

1. Introdução

A Universidade do Porto integrou em 2021 o consórcio do projeto RESET - Redesigning Equality and Scientific Excellence Together, composto por sete universidades europeias e financiado pela ação SWAFS-09-2018-2020. O projeto RESET, que decorrerá até 31 de dezembro de 2024, tem como principal missão a promoção da igualdade de género e o desenhar, implementar e avaliar de Planos para a Igualdade de Género em cada uma das instituições participantes.

Durante o primeiro ano de atividade do projeto os esforços centraram-se em conhecer a situação da igualdade de género na U.Porto, tendo para isso sido feito um levantamento exaustivo de indicadores e informação que se traduziu num relatório da situação, apresentado à Comissão Europeia em Novembro de 2021. Durante este período foi ainda estabelecido um Conselho para a Igualdade de Género (GEB - Gender Equality Board) composto por representantes de cada uma das faculdades da U.Porto e de serviços e outras entidades da U.Porto¹. Assim, tendo por base o relatório efetuado foram trabalhadas com o GEB e com diferentes stakeholders da U.Porto as áreas de atuação e as medidas a constar no Plano para a Igualdade de Género.

O primeiro Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto - *UP Igualdade* - e o projeto RESET assentam a sua ação numa visão interseccional e numa metodologia de co-design. Isto traduz-se na definição de ações que visam desafiar não só os enviesamentos associados ao género como também a outras dimensões de diversidade, tais como idade, diversidade funcional, orientação sexual e etnia, promovendo uma comunidade U.Porto mais inclusiva de todas as pessoas. Em termos de abordagem metodológica, o processo de conceção do Plano para a Igualdade de Género tem assentado em abordagens participativas, de auscultação, envolvimento e criatividade colaborativa.

O Plano para a Igualdade de Género aqui apresentado segue ainda as orientações do programa quadro *Horizon Europe*² no que se refere aos requisitos em termos de processo e de conteúdo. Em termos de processo contempla:

- **Publicação:** documento formal publicado no website da instituição e assinado pelo Reitor onde o compromisso com a igualdade é demonstrado, com objetivos claros e ações detalhadas para os atingir;

¹ Comissão de trabalhadores da UP, Faculdade de Arquitetura, Faculdade de Belas Artes, Faculdade de Ciências, Faculdade de Ciências da Nutrição e Alimentação, Faculdade de Desporto, Faculdade de Direito, Faculdade de Economia, Faculdade de Engenharia, Faculdade de Farmácia, Faculdade de Letras, Faculdade de Medicina, Faculdade de Medicina Dentária, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Federação Académica do Porto, Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar, Pró-Reitoria para a Responsabilidade e Ação Social e para a Saúde e Bem-estar, Serviços de Ação Social, Serviço de Investigação e Projetos, Serviço de Recursos Humanos.

²https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

- **Recursos dedicados:** alocação de recursos e conhecimento especializado em igualdade de género para o desenho, implementação e monitorização do plano;
- **Recolha e monitorização de dados:** incluir formas de recolha de dados desagregados por sexo e/ou género sobre os/as trabalhadores/as (e estudantes) e relatórios anuais baseados nesses indicadores;
- **Formação e desenvolvimento:** incluir ações de sensibilização/formação sobre igualdade de género e enviesamentos inconscientes de género e de capacitação para trabalhadores/as e chefias com competências específicas no âmbito da identificação e atuação em situações de discriminação.

Em termos de conteúdo, o Plano para a Igualdade de Género compreende as seguintes áreas:

- **Área A** | Liderança e Tomada de Decisão
- **Área B** | Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
- **Área C** | Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
- **Área D** | Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio

O *UP Igualdade* é assim um documento estratégico onde se sistematizam ações a realizar com vista à promoção da igualdade no contexto da Universidade do Porto. Ainda no decurso do projeto RESET será efetuada a monitorização da implementação deste plano prevendo-se uma atualização do mesmo ainda antes do término do projeto. Em seguida apresenta-se um breve enquadramento da instituição U.Porto e do contexto nacional da temática da igualdade de género. Na secção 3 detalha-se os princípios orientadores, metas e metodologia adotada na conceção do *UP Igualdade*. Segue-se o Plano para a Igualdade propriamente dito na secção 4. Finaliza-se este documento com algumas notas conclusivas sobre o Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto - *UP Igualdade*.

2. Contexto Local

A Constituição Portuguesa tem assegurado o Princípio da Igualdade desde 1976, pelo qual nenhum cidadão pode ser tratado de forma diferente.

Mais recentemente, foram desenvolvidos esforços concretos de ação, nomeadamente com a aprovação do I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades em 1997. A este plano seguiram-se o II Plano Nacional para a Igualdade (2003-2006), o III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010), o IV plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013), o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017), o Plano de Ação para a Igualdade entre homens e mulheres (2018-2021). À data deste documento encontra-se ainda em curso o processo de revisão/atualização para o período seguinte referente a 2022-2025.

Deste investimento resultaram variadas iniciativas e avanços legais que beneficiaram a sociedade portuguesa de forma transversal. Destaca-se a legislação associada à interrupção voluntária da gravidez (Lei n.º 16/2007), à autodeterminação de género (Lei n.º 38/2018), ao casamento entre pessoas do mesmo sexo (Lei n.º 9/2010), e à adoção por pessoas do mesmo sexo (Lei n.º 2/2016). Foram implementados regulamentos a fim de promover uma maior igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente em matéria de direitos de maternidade e paternidade e foram estabelecidas quotas impondo uma representação mínima do sexo menos representado no governo e nos conselhos de administração das empresas públicas.

Estes esforços culminaram no delinear da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (RCM n.º 61/2018 de 21 de maio) – daqui em diante ENIND - que veio “introduzir uma visão de longo prazo. Integra três Planos de Ação que definem os Objetivos Estratégicos e Específicos até 2030 bem como Medidas concretas a prosseguir no âmbito desses objetivos, durante o primeiro período de implementação de quatro anos” (CIG, 2021, s/p.³). Concretiza-se através dos respetivos Planos de Ação, onde se incluem o Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens e o plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. Assim como o projeto RESET, a ENIND assume como linha de atuação transversal a interseccionalidade⁴, onde se salienta a importância de construir respostas que atentem à heterogeneidade e necessidades específicas dos grupos-alvo que pretendemos atingir.

³ Informação disponível em:

<https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/instrumentos-de-politica-publica/>

⁴ Interseccionalidade implica analisar a discriminação como resultante da interseção de múltiplos fatores, isto é as desvantagens ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação como a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade de género e as características sexuais (ENIND, 2018).

Paralelamente, a aprovação recente de algumas leis tem vindo a reforçar o compromisso do governo português no combate às desigualdades e discriminação. São exemplo disso a Lei n.º 26/2019, onde se prevê a representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública. No que se refere à prática do assédio, a lei nº 73/2017 veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da sua prática. Estas leis cobrem o contexto de atuação da U.Porto e alimentam também a legislação aplicável ao contexto das Instituições de Ensino Superior. É exemplo disso a Lei nº112/2021, que aprova o regime de concursos internos de promoção a categorias intermédias e de topo das carreiras docentes do ensino superior e da carreira de investigação científica. Concursos estes onde se prevê uma representação equilibrada de género na composição dos júris (Lei n.º 26/2019).

No que se refere à U.Porto, importa referir que é um instituição fundada em 1911 e que se tornou uma instituição de referência para o Ensino Superior e Investigação Científica em Portugal. A sua missão é criar conhecimento científico, cultural e artístico, proporcionar um ensino superior firmemente enraizado na investigação, valorizar o conhecimento tanto social como economicamente, e participar activamente no progresso das comunidades em que está envolvida.

Como inscrito na declaração de valores, a U.Porto esforça-se por assegurar a igualdade de acesso e tratamento a todos, independentemente do género, questões sociais, políticas, étnicas ou religiosas. Além disso, no seu atual plano estratégico, a valorização da realização pessoal de todos os seus membros é um objectivo central.

A igualdade de género e a inclusão da diversidade tem sido, portanto, um caminho que tem sido percorrido na U.Porto nos últimos anos. A U.Porto participa actualmente na EUGLOH - *European University Alliance for Global Health*, fez uma primeira avaliação do impacto no género em 2020 e está a implementar uma directiva sobre o equilíbrio entre trabalho e vida privada para todos as/os trabalhadoras/es (Sistema de Gestão da Conciliação). O projecto RESET e a implementação do *UP Igualdade* alicerça-se, portanto, no desenvolvimento progressivo de trabalho nestas questões.

3. Premissas e Enquadramento

A U.Porto procura de forma activa ser uma organização plural, inclusiva, promotora de igualdade e equidade, condenando todo e qualquer ato de discriminação, assédio ou preconceito. Nesse sentido, o *UP Igualdade* surge já após uma iniciativa que teve como propósito conhecer a realidade da igualdade de género na instituição e iniciativas de promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo, diverso e promotor de bem-estar. Efetivamente o conceber de um plano para a igualdade de género para a U.Porto já consta no plano estratégico da universidade de 2020.

3.1 Visão e Metas do *UP Igualdade*

Sendo a U.Porto uma instituição de ensino e investigação de referência em Portugal, está empenhada em transpor para a sociedade não só o talento e a inovação que povoam as suas Entidades Constitutivas mas também contribuir para uma sociedade mais justa e mais igual.

O objetivo da U.Porto em se afirmar como uma Universidade de investigação não é alheio à qualidade dessa investigação que só se torna plena pela criação de condições inclusivas para o desenvolvimento da atividade de investigação e pela aposta na valorização económica e social dos resultados da investigação. Este compromisso concretiza-se neste Plano para a Igualdade de Género.

Também ao nível da formação, é a diversidade que melhor traduz o "bilhete de identidade" dos cursos da U.Porto, sendo a mais completa oferta de formação no panorama do ensino superior português. A U.Porto oferece condições únicas para a construção de um percurso académico de excelência, que para ser pleno deve estar inserido num ambiente de aprendizagem inovador, multicultural e inclusivo, comprometido com exigência e qualidade.

Estando amplamente enraizada na comunidade e no tecido empresarial circundante, a U.Porto pretende aliar o seu carácter de força motriz de desenvolvimento económico, social, cultural, e científico no Norte de Portugal e no país em geral ao formar pessoas que possam fazer a diferença na comunidade.

Finalmente, sendo a U.Porto uma instituição aberta à sociedade e ao mundo, reconhece que a luta por uma maior igualdade de género é um esforço que envolve toda a organização e exige mudanças estruturais, sendo este plano o agregador desse compromisso.

O *UP Igualdade* alinha ainda com os valores e padrão de conduta da universidade, destacando-se⁵:

- Liberdade de criação científica, cultural, artística e tecnológica, assegurando a pluralidade e livre expressão de orientações e opiniões;
- Respeito por elevados padrões éticos em todas as atividades realizadas;
- Promoção de uma cultura de rigor, transparência, qualidade e de reconhecimento do mérito;
- Igualdade de acesso e tratamento, independentemente de questões de género ou de ordem social, cultural, política, étnica ou religiosa;
- Atenção especial aos cidadãos portadores de deficiência, criando as condições para a sua integração e sucesso;
- Preocupação com a realização pessoal de todos os que integram a U.Porto;
- Promoção da inovação, da criatividade e do empreendedorismo, como valores essenciais da comunidade académica;
- Defesa de um desenvolvimento ambiental, económico e social sustentável.

Dada a complexidade da própria estrutura da Universidade, o Plano para a Igualdade de Género procura apresentar de forma integrada medidas e ações promotoras de igualdade, ao mesmo tempo que procura ir ao encontro das especificidades de cada uma das entidades constitutivas que compõem a U.Porto. Um Plano para a Igualdade demonstra o compromisso da instituição com a igualdade de género, definindo ações claras para a sua prossecução. Nesta conceção foram consideradas as quatro áreas já assinaladas na introdução e definidas as principais metas a partir do diagnóstico efetuado.

⁵ Artigo 2º dos Estatutos da Universidade do Porto.

Quadro 1: Áreas prioritárias de intervenção

Área A Liderança e Tomada de Decisão	
A1	Integrar a dimensão de género nos processos de tomada de decisão aos mais diferentes níveis de funcionamento da Universidade
A2	Transversalizar e monitorizar a integração das questões de género
A3	Adotar uma liderança igualitária
Área B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira	
B1	Atrair homens e mulheres para áreas científicas onde se regista menor representatividade
B2	Promover a igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento
B3	Fomentar a igualdade de oportunidades nos processos de progressão de carreira
B4	Promover o acesso igualitário de todos/as os/as trabalhadores/as da U.Porto a medidas de conciliação.
Área C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento	
C1	Integrar a dimensão de género e diversidade na investigação
C2	Integrar a dimensão de género e diversidade nas atividades de transferência de conhecimento
Área D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio	
D1	Veicular uma posição ativa de promoção de igualdade de género e diversidade na comunicação institucional
D2	Promover a igualdade, equidade e diversidade em eventos académicos e culturais
D3	Pugnar pelo respeito à diversidade na Comunidade U.Porto

O *UP Igualdade* cuja implementação se prevê decorrer de Julho de 2022 até Dezembro de 2024, foi desenhado para fornecer a estrutura e o processo para uma implementação progressiva e uma monitorização contínua e regular das diferentes ações. Combina assim iniciativas estratégicas com adaptações aos contextos e desafios locais com iniciativas mais focadas, nomeadamente de apoio e reforço de competências das diferentes estruturas da Universidade. Inclui e orienta-se por princípios de liderança e responsabilidade aliados ao trabalho em colaboração e envolvimento de estruturas de proximidade como o *Gender Equality Board*.

3.2 Plano Estratégico

Processo de elaboração do UP Igualdade

O Plano para a Igualdade de Género - *UP Igualdade* - beneficia largamente da aprofundada recolha de informação realizada durante o ano de 2021 na Universidade do Porto⁶, tendo sido recolhidos dados através de vários métodos: recolha de dados secundários, desenvolvimento de quatro sessões de Grupos Focais e implementado um Inquérito de Grande Escala sobre a Igualdade de Género.

Estes dados foram sistematizados num relatório para a Comissão Europeia⁷ e sintetizados numa Infografia⁸ sobre a U.Porto. Esta recolha multi-método concretiza em experiências específicas, do contexto português e da U.Porto, desafios que são sistematicamente colocados à progressão no sentido de uma maior igualdade de género na Universidade do Porto.

Com base nesta informação, o *Gender Equality Board* da U.Porto⁹ foi chamado a construir o *UP Igualdade*, de forma colaborativa com a equipa RESET, em sessões dedicadas às áreas estruturantes do Plano para a Igualdade de Género: a) *Liderança e Tomada de Decisão*, b) *Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira*, c) *Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento*, e d) *Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio*. As propostas efetuadas e registadas com recurso à ferramenta Padlet¹⁰ foram posteriormente revistas e organizadas pela equipa RESET. Ao mesmo tempo o modelo de Plano para a Igualdade de Género elaborado¹¹ foi sendo preenchido especificando e detalhando as medidas propostas.

Esta primeira sistematização foi posteriormente discutida com os serviços mais diretamente implicados na sua concretização no sentido de aferir a sua exequibilidade, evitar sobreposições com ações já realizadas, e sistematizar iniciativas promissoras já em curso e que pudessem ser integradas. De entre estes serviços destaca-se, o serviço de Recursos Humanos, o Serviço de Apoio Jurídico, o Serviço de Investigação

⁶ Os elementos recolhidos como dados secundários referem-se a dados disponíveis nos serviços e referentes ao ano de 2020, enquanto que as recolhas para os grupos focais e o inquérito refletem a atualidade do momento de recolha, ou seja, o ano de 2021.

⁷ O relatório mencionado tem como estatuto de submissão a indicação de Privado pelo que não pode ser disseminado junto da Comunidade Académica. No sentido de contornar esta situação foi criada uma infografia representativa dos principais dados recolhidos.

⁸ A infografia está disponível para consulta em: <https://hdl.handle.net/10216/140941>

⁹ O Gender Equality Board foi criado em Fevereiro de 2021, e é composto por representantes de todas as Faculdades da Universidade do Porto e de alguns serviços centrais. A sua composição é dinâmica e tem sido atualizada segundo as alterações internas à estrutura da Universidade do Porto.

¹⁰ Ferramenta disponível em <https://padlet.com/>

¹¹ Modelo elaborado em sede do consórcio RESET, e que segue as diretrizes europeias recomendadas pelo *Horizon Europe*, no sentido de permitir maior uniformização e consistência na apresentação dos conteúdos de cada Universidade que participa no projeto.

e Projetos e a UPdigital. Ao nível da coordenação destes serviços foram ainda consultados o Vice-Reitor para a Inovação, Investigação e Internacionalização, o Diretor dos Serviços Partilhados e o Administrador. Em paralelo ao refinamento que estes vários contributos trouxeram ao Plano, voltamos a consultar o *Gender Equality Board* da Universidade do Porto para uma nova ronda de comentários e sugestões.

Esta versão final foi apresentada ao Conselho de Diretores e aos membros da Equipa Reitoral para discussão. Os contributos foram integrados e obtida validação formal. O documento foi posteriormente validado pelo Conselho de Gestão.

O processo de elaboração do Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto - *UP Igualdade* - culminou com a subscrição e assinatura do mesmo pelo Excelentíssimo Reitor da Universidade do Porto.

Orientadores da ação

Na elaboração do *UP Igualdade* teve-se em consideração o facto de esta ser uma primeira abordagem para se estabelecerem medidas, de forma sistematizada, em prol da Igualdade de Género.

Do diagnóstico efetuado foi evidente que a Igualdade de Género não é um valor ausente da U.Porto. Assim procurou-se visibilizar este percurso já efetuado e potenciar os passos futuros. Assim, neste Plano, encontram-se medidas mais estruturais e medidas de ação. Pretende-se assim equilibrar o caminho para que seja consistente e sustentável, criando fundações enraizadas que norteiam planos e medidas de futuro. O desafio de ser um primeiro plano é exatamente o de olhar para a instituição com uma perspetiva de género, transversalizar ações positivas (*gender mainstreaming*), visibilizando as medidas e práticas já em curso, e estimular práticas promissoras que permitam esta integração no modo de funcionamento e missão da Universidade.

É neste sentido importante concretizar que o público-alvo preferencial do *UP Igualdade*, compreende as 14 Faculdades e 4 serviços centrais da Universidade do Porto. Assim, também este Plano é sobretudo dirigido aos trabalhadores/as¹² destas entidades constitutivas. No entanto, algumas das medidas apresentadas irão envolver toda a Comunidade Académica¹³. Indiretamente, também uma grande maioria das medidas beneficiarão as/os estudantes uma vez que têm como objetivo a melhoria dos serviços e das (inter-)relações no seio da U.Porto.

¹² Por trabalhadores/as queremos referir-nos a docentes, investigadores/as, trabalhadores/as não docentes e não investigadores/as.

¹³ Por Comunidade Académica queremos referir-nos à globalidade de trabalhadores/as (docentes, investigadores/as, trabalhadores/as não docentes e não investigadores/as) mas também os/as estudantes.

Um Plano para a Igualdade de Género é eminentemente uma proposta de ação, dinâmica e viva. Como destaca a metodologia *GEAR tool*¹⁴, a mudança para ser efetiva deve ser estrutural e acompanhada. E é neste sentido que a metodologia propõe que se sigam seis passos de ação¹⁵, com o intuito de definir, planificar, agir e verificar o progresso possível para a Universidade. Isto é, uma eficaz e consistente implementação faseada de um Plano para a Igualdade de Género¹⁶:

1. Fase de **análise**, na qual são recolhidos dados desagregados por sexo. Procedimentos, processos e práticas são avaliados criticamente com vista a detectar desigualdades e enviesamentos de género;
2. Fase de **planeamento**, na qual são definidos objetivos, estabelecidas metas, decididas ações e medidas para remediar os problemas identificados, atribuídos recursos e responsabilidades e acordados prazos;
3. Fase de **implementação**, na qual as atividades são implementadas e os esforços de divulgação são empreendidos de modo a expandir gradualmente a rede de intervenientes;
4. Fase de **monitorização**, na qual o processo e os progressos são regularmente acompanhados e avaliados. Os resultados do(s) exercício(s) de monitorização permitem ajustar e melhorar as atividades, de modo a que os seus resultados possam ser otimizados.

Para além do *UP Igualdade* se reger por estas diretrizes europeias, com o intuito de potenciar práticas promissoras no âmbito da Igualdade de Género, inclui ainda um conjunto de dimensões e conceitos que agora se sistematiza:

IGUALDADE DE GÉNERO¹⁷ Igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens e de raparigas e rapazes.

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO¹⁸ Ideias pré-concebidas em que as mulheres e os homens são arbitrariamente atribuídos características e papéis determinados e limitados pelo seu género.

¹⁴ Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

¹⁵ Passos de ação GEAR tool: 1) Criar Condições; 2) Análise e avaliação do estado da situação na instituição; 3) Estabelecimento do Plano para a Igualdade de Género (GEP); 4) Implementação do GEP; 5) Acompanhamento do progresso e avaliação do GEP; e, 6) Futuro do GEP (Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide>).

¹⁶ Fonte: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

¹⁷ No original: "Equal rights, responsibilities and opportunities of women and men and girls and boys". (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1168>)

¹⁸ No original: "Preconceived ideas whereby females and males are arbitrarily assigned characteristics and roles determined and limited by their gender". (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1222>)

DISCRIMINAÇÃO BASEADA NO SEXO E NO GÉNERO¹⁹ Discriminação devida à interação entre o sexo (como as características biológicas das mulheres e dos homens) e as suas identidades, atributos e papéis socialmente construídos e o significado social e cultural da sociedade para as diferenças biológicas entre mulheres e homens.

GIA - GENDER IMPACT ASSESSMENT²⁰ Instrumento político para a análise de uma determinada proposta política, a fim de detetar e avaliar o seu impacto ou efeitos diferenciais sobre mulheres e homens, de modo a que estes desequilíbrios possam ser corrigidos antes de a proposta ser aprovada.

LINGUAGEM INCLUSIVA DE GÉNERO²¹ É a igualdade de género manifestada através da linguagem. A igualdade de género na linguagem é alcançada quando mulheres e homens – e aqueles que não estão em conformidade com o sistema binário de género – são tratados através da linguagem como pessoas de igual valor, dignidade, integridade e respeito.

ASSÉDIO²² Conduta indesejável relacionada com o sexo/género de uma pessoa que ocorre com o objetivo ou efeito de violar a dignidade dessa pessoa, e de criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

VIOLÊNCIA DE GÉNERO²³ Violência dirigida contra uma pessoa por causa do género, da identidade de género ou expressão de género dessa pessoa, ou que afeta desproporcionalmente indivíduos por causa do seu sexo.

Como já foi referido, o UP Igualdade, estará em vigor até 2024, tal como o projeto RESET, no decurso do qual se irá avaliar a sua implementação e propor o Plano para a Igualdade de Género *UP Igualdade 2.0*.

¹⁹ No original: “Discrimination occurring due to interaction between sex (as the biological characteristics of women and men) and their socially constructed identities, attributes and roles and society’s social and cultural meaning for biological differences between women and men”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1363>)

²⁰ No original: “Policy tool for the screening of a given policy proposal, in order to detect and assess its differential impact or effects on women and men, so that these imbalances can be redressed before the proposal is endorsed”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1180>)

²¹ No original: “Is gender equality made manifest through language. Gender equality in language is attained when women and men – and those who do not conform to the binary gender system – are addressed through language as persons of equal value, dignity, integrity and respect”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1215>)

²² No original: “Unwanted conduct related to the sex of a person occurring with the purpose or effect of violating the dignity of that person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1232>)

²³ No original: “Violence directed against a person because of that person’s gender, gender identity or gender expression, or which affects persons of a particular gender disproportionately”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1153>)

3.3 Resultados Chave do Diagnóstico

UP Igualdade assenta num processo de diagnóstico prévio que orientou a estruturação das áreas prioritárias a intervir, bem como as ações a implementar.

Liderança e tomada de decisão

A U.Porto tem uma posição afirmativa anti-discriminatória e apoia eventos sob a temática da diversidade e igualdade de género, contudo não existe um gabinete ou serviço dedicado a estas questões, faltam diretrizes formais para a linguagem inclusiva e não existe um processo estabelecido para receber/processar queixas sobre linguagem sexista ou assédio. A área prioritária *Integrar a dimensão de género nos processos de tomada de decisão aos mais diferentes níveis de funcionamento da universidade* (A1) concretiza esta posição. O diagnóstico foi realizado para a preparação do presente GEP, mas a sua implementação e atualização só será ajustada às necessidades, com um processo de recolha e disseminação de informação eficaz, pelo que em simultâneo, é premente *Transversalizar e monitorizar a integração das questões de género* (A2). No universo global da U.Porto, de 4 798 trabalhadores/as, as mulheres estão em maioria, correspondendo a 53,9% de trabalhadoras²⁴. No entanto, nos cargos de liderança e de tomada de decisão, as mulheres permanecem em minoria. Nos Órgãos de Governo da U. Porto especificamente, menos de um terço dos cargos são ocupados por mulheres (31,5%). Nas faculdades, as diferenças são mais moderadas, com as mulheres a ocuparem 42,8% dos cargos de decisão (direções e conselhos). Deve notar-se, contudo, que mesmo nas faculdades onde a proporção de género tende a ser mais favorável às mulheres, o rácio de género nos cargos decisórios, tende a ser mais favorável para os homens. Acrescente-se que 38% dos homens e 10% das mulheres docentes, reportam ter recebido encorajamento para se candidatar a uma posição de liderança, o que se traduz numa percepção por parte destas de que cargos de liderança são inatingíveis. Em suma, pretende-se implementar medidas no sentido de *Adotar uma liderança igualitária* (A3).

²⁴ Dados de 2020.

Recrutamento, seleção e progressão na carreira, incluindo a disponibilidade de políticas favoráveis à família

A Universidade do Porto no global apresenta uma proporção de docentes e investigadores/as equilibrada, sendo que 54,7% dos académicos são homens e 45,3% são mulheres. No entanto, a sua distribuição pelas várias faculdades e, por conseguinte, áreas científicas e unidades de investigação, não surge como tão equilibrada. Algumas faculdades apresentam uma representação de um dos géneros inferior a um terço, nomeadamente a FEUP onde mulheres académicas encontram-se sub-representadas e, no outro espetro, FPCEUP, FCNAUP e FFUP com sub-representação masculina. Esta assimetria não é circunscrita à U.Porto pelo que cabe-lhe, enquanto instituição, *Atrair homens e mulheres para áreas científicas onde se regista menor representatividade* (B1). No que concerne aos processos de seleção, apesar de a U.Porto ter uma posição de combate a todas as formas de discriminação (incluindo a de género), a mesma não se encontra completamente operacionalizada, pelo que urge *Promover a Igualdade de Oportunidades nos processos de recrutamento* (B2). Esta segregação horizontal entrecruza-se com a vertical: existe uma clara segregação em diferentes etapas da hierarquia da universidade, mesmo nos campos científicos que são mais dominados pelas mulheres, salientando a necessidade de *Fomentar a Igualdade de Oportunidades nos processos de progressão de carreira* (B3).

Os indicadores de articulação entre a vida profissional e familiar reproduzem os papéis tradicionais de género, onde se espera que as mulheres sejam mais dedicadas aos papéis familiares do que os homens. De facto, as mulheres ausentam-se ao trabalho mas do que os homens devido a licenças por proteção à parentalidade (86,8% do tempo de ausência) ou por motivo de assistência a familiares (87,4%); mais mulheres académicas do que homens percebem o trabalho como interferindo na vida familiar, o que se acentuou durante a vivência da pandemia COVID-19, enquanto mais mulheres do que homens do pessoal não docente reportam realizar mais tarefas domésticas do que homens. O gozo de licenças não parece ser algo merecedor de um enfoque particular dentro da universidade. Ou seja, além de fornecer informação sobre as licenças, não existem outras ações que possam promover um maior envolvimento das/os trabalhadoras/es com o gozo das licenças e no regresso ao trabalho. Os impactos da maternidade na carreira são também mais marcados do que os da paternidade, especialmente em atividades que podem ser vistas como tradicionalmente conducentes a uma alavanca na progressão na carreira (por exemplo, produção científica, redução da participação em redes de investigação e menor participação em cargos de gestão); 22% das mulheres docentes identificam a maternidade como obstáculo à sua nomeação para cargos de gestão. Impactos semelhantes são mencionados pelas trabalhadoras não-docentes e não-investigadoras, pelo que urge *Promover o acesso igualitário de todos/as os/as trabalhadores/as da U.Porto a medidas de conciliação* (B4), que facilitem o equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

Dimensão de género na investigação e transferência de conhecimento

A maioria das práticas que o pessoal docente e de investigação mencionaram em relação à inclusão da dimensão de género nas suas atividades parecem motivadas pela sua sensibilidade e proximidade ao tema. A dimensão de género não é contemplada na investigação realizada, com exceção nos campos científicos das ciências sociais e humanidades. Não existem dados detalhados no sistema de informação sobre o tipo de formação que as/os trabalhadoras/es da U.Porto realizaram, mas os dados do inquérito efetuado no diagnóstico, revelam que o conhecimento sobre a existência de ações de formação sobre igualdade e diversidade de género é escasso. Neste âmbito será necessário criar e promover recursos, bem como dinamizar ações para *Integrar a dimensão de género na investigação realizada* (C1). Ainda no domínio da investigação, registam-se desigualdades de género nas publicações e na aprovação de projetos financiados, sendo as mulheres mais penalizadas, o que apela à necessidade de ação. No que concerne à área *Integrar a dimensão de género e diversidade em atividades de transferência de conhecimento* (C2), novamente as UCs disponibilizadas a estudantes, são escassas e circunscritas a campos científicos específicos das ciências sociais e humanidades. Docentes relatam uma necessidade crescente de integrar a dimensão de género nas atividades pedagógicas e de linguagem, motivada essencialmente pelas solicitações da comunidade de estudantes, cada vez mais implicada nas questões de género.

Enviesamentos e estereótipos de género, sexismo e assédio

Sobre este tópico, um dado relevante, tanto dos Grupos Focais como do inquérito, é a disseminação de formas subtis de discriminação. A maior parte da discriminação e de percepção de desvantagem não ocorre de uma forma aberta, mas em interações quotidianas, por exemplo, em micro-agressões. De facto, a U.Porto tem uma forte posição pública anti-discriminatória e reforça o uso de uma comunicação sensível em relação ao género, idade e etnia. Será assim operacionalizada e disseminada ao *Veicular uma posição ativa de promoção de igualdade de género e diversidade na comunicação institucional (D1)*.

Os eventos que incluam uma discussão centrada nas questões de género são bastante frequentes na Universidade, especialmente nos campos científicos das ciências sociais e humanidades. Todavia, no global, são omissos dados sobre a equidade de género em eventos académicos e culturais, apesar da percepção de docentes e investigadores que estes são por diversas vezes desequilibrados na representação de género e outras características. Nos eventos organizados dentro da U.Porto, propõe-se *Promover a igualdade, equidade e diversidade em eventos académicos e culturais (D2)*.

Existe uma noção global de que a U.Porto em geral não é parcial ou discriminatória, mas que reproduz as desigualdades que a sociedade em geral veicula. Contudo uma percentagem importante de trabalhadores/as já reportaram ter sido vítima ou testemunha de alguma forma de discriminação dentro da universidade, principalmente em função do género, da orientação sexual, da idade ou da nacionalidade. Destaca-se que 41% das mulheres inquiridas já se sentiram discriminadas em função do seu género. Apesar de alguns esforços, tais como a existência de um código de conduta quanto às questões da prevenção e combate à discriminação e assédio, neste momento não se encontra implementado um sistema de reporte, acompanhamento e monitorização, para além dos mecanismos previstos na lei, pelo que se torna imperativo *Pugnar pelo respeito à diversidade na Comunidade U.Porto (D3)*.

Em função destes resultados e das áreas prioritárias de intervenção identificadas foram definidas um conjunto de 60 medidas a incluir no plano para a igualdade de género da U.Porto, sistematizadas na secção seguinte.

Detalham-se ainda os vários elementos necessários à operacionalização do plano e das medidas, isto é, identificam-se responsabilidades, recursos, grupos-alvo, indicadores de avaliação e monitorização, ferramentas e calendarização.



UP Igualdade
Plano de
Implementação

2022-2024

ÁREA TEMÁTICA	A	Liderança e Tomada de Decisão	Responsabilidade	Recursos a envolver	Grupo alvo	Indicadores e avaliação	Ferramentas	Cronograma
Objetivo	Ação/Medida							
Área Prioritária	A1	Integrar a dimensão de género nos processos de tomada de decisão aos mais diferentes níveis de funcionamento da Universidade						
Implicar os órgãos de governo da U.Porto nas políticas de igualdade de género e diversidade	A1.1	Divulgar a declaração conjunta sobre o compromisso da U.Porto e instituições parceiras do projeto RESET com a Igualdade, Diversidade e Excelência Científica no Ensino Superior e Investigação	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização	Serviço de Comunicação Serviço de Investigação e Projetos	Trabalhadoras/es Comunidade Académica Nacional e Internacional	Divulgação pública e disseminação junto da Comunidade U.Porto da declaração conjunta	Site U.Porto	2022
	A1.2	Afirmar uma política de tolerância zero (e.g. declaração pública) à discriminação e assédios moral e sexual	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1) Serviço de Comunicação	Trabalhadoras/es Comunidade Académica Nacional e Internacional	Divulgação pública da declaração	Recommendation CM/Rec (2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism	2022
	A1.3	Visibilizar o compromisso da U.Porto com Igualdade de Género, Diversidade e Excelência Científica nos principais documentos produzidos	Equipa Reitoral Administrador	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Trabalhadoras/es	Disseminação pública do compromisso da U.Porto	Kit linguagem inclusiva de género RESET	2022
	A1.4	Candidatar a U.Porto à atribuição do selo HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers)	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização	Administrador Serviço de Investigação e Projetos Recursos Humanos Serviço de Apoio Jurídico (Órgãos de Gestão)	Investigadores/as	Candidatura submetida; Obtenção do selo	GAP analysis document	2022-2023 2024
Implementar a institucionalização do Gender Equality Board	A1.5	Estabelecer o regulamento do GEB - <i>Gender Equality Board</i> da U.Porto (e.g. funções, competências, periodicidade, nomeações)	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Trabalhadoras/es	Publicação do regulamento de funcionamento do <i>Gender Equality Board</i>		2022-2023
Área Prioritária	A2	Transversalizar e monitorizar a integração das questões de género-						
Apoiar a integração das questões de género na U. Porto	A2.1	Constituir uma estrutura de apoio à Igualdade de Género e Diversidade (e.g. Gabinete para a Igualdade e Diversidade)	Equipa Reitoral Administrador	Equipa RESET Serviços Partilhados da UP	Trabalhadoras/es	Formalização pública da estrutura; Início do funcionamento da estrutura		2023
	A2.2	Monitorizar a implementação do Plano de Igualdade de Género (GEP)	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Trabalhadoras/es	Elaboração de Relatório de Monitorização do GEP	Recursos de Monitorização do projeto RESET Relatórios Anuais de Avaliação	Anual
Aferir indicadores de (des) igualdade de género na U. Porto	A2.3	Criar um sistema integrado de análise e recolha de dados estatísticos desagregados por género	VR - Universidade Digital, Qualidade e Melhoria Contínua VR - Desenvolvimento Institucional, Relações Empresariais e Responsabilidade Social	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1) UPdigital/Plataforma Sigarra	Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Implementação do sistema integrado de recolha de dados		2022-2023
	A2.4	Implementar no SIGARRA o cruzamento dos módulos já disponíveis com dados pessoais (e.g. género, idade) de modo a permitir o cálculo automático de medidas sumárias relacionadas com igualdade de género	VR - Universidade Digital, Qualidade e Melhoria Contínua PR - Desenvolvimento Institucional, Relações Empresariais e Responsabilidade Social	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1) UPdigital/Plataforma Sigarra DPO	Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Implementação das alterações na plataforma SIGARRA		2022-2023
	A2.5	Aferir a possibilidade de registar no SIGARRA auto-identificações de género, raça, etnia, diversidade funcional, etc	VR - Universidade Digital, Qualidade e Melhoria Contínua	Administrador Recursos Humanos Serviço de Apoio Jurídico DPO UPdigital	Trabalhadoras/es	Emissão de parecer conjunto		2022-2023
Monitorizar e Disseminar indicadores de (des) igualdade de género na U. Porto	A2.6	Publicar relatório anual sobre Igualdade de Género e Diversidade na U.Porto, com visões específicas sobre as diversas UOs e que realce a evolução em relação a anos anteriores	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Unidades Orgânicas Serviços Autónomos	Trabalhadoras/es	Publicação do relatório		Anual
Área Prioritária	A3	Adotar uma liderança igualitária						

ÁREA TEMÁTICA	A	Liderança e Tomada de Decisão						
Objetivo	Ação/Medida	Responsabilidade	Recursos a envolver	Grupo alvo	Indicadores e avaliação	Ferramentas	Cronograma	
Estimular o acesso igualitário a posições de decisão	A3.1	Desenvolver estratégias de comunicação que visibilizem imagens femininas na/de liderança	Serviço de Comunicação	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Trabalhadoras/es	Integração no Plano de Comunicação U.Porto de iniciativas sobre liderança feminina		2023
	A3.2	Promover uma representação igualitária de género na constituição de listas a posições de decisão	Órgãos de Governo Direções de UOs	Administrador Apoio aos Órgãos de Governo Secretariado de UOs Serviço de Apoio Jurídico Recursos Humanos	Trabalhadoras/es	Verificação por checklist das condições de equilíbrio de género nas candidaturas		A cada eleição

ÁREA TEMÁTICA	B	Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira	Responsabilidade	Recursos a envolver	Grupo alvo	Indicadores e avaliação	Ferramentas	Cronograma
Objetivo	Ação/Medida							
Área Prioritária	B1	Atrair homens e mulheres para áreas científicas onde se regista menor representatividade						
Visibilizar práticas de integração da dimensão de género na investigação	B1.1	Promover a implementação de uma certificação interna de práticas promissoras, para unidades de investigação que desenvolvam medidas explicitamente dirigidas à promoção da representação igualitária de género.	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização	Serviço de Investigação e Projetos	Unidades de Investigação Investigadores/as	Aproximação progressiva, por ano, à representação igualitária de género (33-40%)	Guião de critérios de avaliação que inclua a representação igualitária nos vários níveis de responsabilidades nas equipas	Bi-anual
Combater os estereótipos de género associados às áreas científicas	B1.2	Desenvolver uma campanha de comunicação que visibilize investigadores/as do género subrepresentado em todos os campos de investigação	Serviço Comunicação	Equipa RESET	Investigadores/as Estudantes Trabalhadoras/es	1 campanha	Kit linguagem inclusiva RESET	2023
	B1.3	Promover a representatividade de géneros e diversidade na imagética associada a materiais (websites e brochuras) usados para divulgar cursos e áreas científicas	Serviços de Comunicação centrais e das Unidades Orgânicas	Equipa RESET	Estudantes	Cumprimento de uma representação igualitária de género (33-40%)	Kit linguagem inclusiva RESET	2022
Área Prioritária	B2	Promover a Igualdade de Oportunidades nos processos de recrutamento						
Integrar a dimensão de género nos processos de recrutamento	B2.1	Rever o manual de processos para garantir a igualdade de oportunidades nas diferentes fases dos processos de recrutamento	Administrador Serviços Partilhados da UP	Equipa RESET	Candidatas/os a trabalhadoras/es	Manual de processos respeitante à área de recrutamento revisto		2022-2023
	B2.2	Definir indicadores de monitorização da integração da dimensão de género nos processos de recrutamento (e.g. Linguagem inclusiva nos editais; rácio de género na composição dos júris; rácio de género de candidaturas, fases de seleção e seleção final)	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Administrador Recursos Humanos Serviço de Apoio Jurídico	Candidatas/os a trabalhadoras/es	Checklist com indicadores	Lei nº 26/2019	final 2022
	B2.3	Monitorizar a integração da dimensão de género nos processos de recrutamento	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Administrador Recursos Humanos	Candidatas/os a trabalhadoras/es	Relatório de monitorização	Checklist com indicadores (A2.2)	Anual
	B2.4	Dotar os/as trabalhadores/as da U.Porto de competências de integração da dimensão de género nos processos de recrutamento	Administrador	Equipa RESET Recursos Humanos	Trabalhadoras/es	2 Ações de Capacitação/Ano	Formação	Anual
	B2.5	Adaptar a documentação (manual) de acolhimento de novos/as trabalhadoras/es para incluir o compromisso da U.Porto com a igualdade de género e diversidade	Administrador	Equipa RESET Sistema de Gestão da Conciliação	Trabalhadoras/es	Manual de acolhimento reformulado	Manual de acolhimento	2022
	B2.6	Monitorizar a representação igualitária de género em todos os júris de recrutamento	Administrador Recursos Humanos		Júris dos Concursos	Aproximação progressiva, por ano, à representação igualitária de género (33-40%)	Decreto-Lei nº 112/2021	Anual
Combater estereótipos junto de júris de recrutamento	B2.7	Integrar recomendações de práticas não discriminatórias, nos formulários de avaliação disponibilizados aos júris de recrutamento	Administrador Recursos Humanos Equipa RESET		Júris dos Concursos	Produção de recomendações		2022
Área Prioritária	B3	Fomentar a Igualdade de Oportunidades nos processos de progressão de carreira						
Integrar a dimensão de género nos processos progressão de carreira	B3.1	Adotar a representação igualitária de género nos júris dos concursos de progressão de carreiras	Administrador Recursos Humanos Serviço de Apoio Jurídico		Investigadoras/es Trabalhadoras/es não docentes e não investigadoras/es	Memorando anual de implementação	Decreto-Lei nº 112/2021	2023
	B3.2	Monitorizar a representação igualitária de género em todos os júris de progressão de carreira.	Administrador Recursos Humanos		Trabalhadoras/es	Aproximação progressiva, por ano, à representação igualitária de género (33-40%)	Decreto-Lei nº 112/2021	Anual
	B3.3	Avaliar o impacto da integração de mecanismos de compensação de/por ausências prolongadas associadas a doença ou prestação de cuidados no processo de progressão de carreira	Administrador Serviços Partilhados da UP		Trabalhadoras/es	Produção de recomendações		2023
Combater estereótipos junto de júris dos concursos de progressão de carreira	B3.4	Integrar recomendações de práticas não discriminatórias, nos formulários de avaliação disponibilizados aos júris.	Administrador Recursos Humanos	Equipa RESET	Trabalhadoras/es	Produção de recomendações; Formulários com recomendações integradas		2022
Área Prioritária	B4	Promover o acesso igualitário de todos/as os/as trabalhadores/as da U.Porto a medidas de conciliação						

ÁREA TEMÁTICA	B	Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira					
Objetivo	Ação/Medida	Responsabilidade	Recursos a envolver	Grupo alvo	Indicadores e avaliação	Ferramentas	Cronograma
Apoiar a conciliação trabalho-família, promovendo maior flexibilidade de local e horário de trabalho	B4.1	Auscultar as implicações de medidas de flexibilidade de local e horário de trabalho	Sistema de Gestão da Conciliação	Administrador Recursos Humanos Gabinete para a Igualdade e Diversidade Comissão de Trabalhadores/as Provedoria	Direções de UOs Chefias de Serviços	Sistematização das implicações	Lei nº83/2021 2022
	B4.2	Disseminar mecanismos promotores de equidade, entre UOs, no acesso à flexibilidade de horário	Administrador	Recursos Humanos Sistema de Gestão da Conciliação Gabinete para a Igualdade e Diversidade	Direções de UOs Chefias de Serviços	Sistematização de propostas	FAQs 2023
Fomentar uma cultura organizacional que minimize o impacto da prestação de cuidados à família na carreira	B4.3	Divulgar informação sobre os direitos de trabalho/conciliação trabalho-família adequada aos vários públicos internos	Administrador Conselho de Diretores	Serviço Comunicação Recursos Humanos Sistema de Gestão da Conciliação	Trabalhadoras/es	Publicação da informação na Plataforma Conciliação4UPorto; Informação por comunicações internas	2022
	B4.4	Designar pessoa/serviço pelo aconselhamento/apoio aos trabalhadoras/es no domínio da conciliação da vida profissional com as responsabilidades parentais e de cuidado	Sistema de Gestão da Conciliação	Equipa RESET	Trabalhadoras/es	Nomeação (pessoa/serviço)	1º Trimestre 2023
	B4.5	Definir formas de reintegração/retorno no/ao posto de trabalho depois de períodos de ausência prolongados (e.g. licenças, doença)	Administrador Recursos Humanos Sistema de Gestão da Conciliação	Equipa RESET Chefias de serviços Direções de UOs Gabinete para a Igualdade e Diversidade	Trabalhadoras/es	Sistematização de propostas; Implementação das propostas	2023 2024
	B4.6	Fomentar o estabelecimento e divulgação de protocolos com estruturas diversas de prestação de cuidados (e.g. infância, velhice, dependência)	Sistema de Gestão da Conciliação	Administrador Recursos Humanos Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade	Trabalhadoras/es	Disponibilização pública da informação	Plataforma Conciliação4UPorto até 2024
	B4.7	Organizar campanhas de sensibilização para os efeitos dos estereótipos de género sobre a distribuição das responsabilidades domésticas e familiares (e.g. disseminar imagens de ambos os géneros enquanto cuidadores)	Equipa RESET	Serviço Comunicação Sistema de Gestão da Conciliação	Trabalhadoras/es	1 campanha	Plano de comunicação Anual

ÁREA TEMÁTICA Objetivo	C	Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento Ação/Medida	Responsabilidade	Recursos a envolver	Grupo alvo	Indicadores e avaliação	Ferramentas	Cronograma
Área Prioritária	C1	Integrar a dimensão de género e diversidade na investigação						
Implementar protocolo de Avaliação do Impacto de Género (GIA) na investigação	C1.1	Identificar investigadores/as da Comunidade de Práticas (CoP) para o apoio à implementação do protocolo GIA nos seus centros de investigação	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização	Serviço de Investigação e Projetos Direções de Centros de investigação	Comunidade de Práticas GIA Unidades de Investigação	1 investigador/a por Unidade Orgânica		3º T 2022
	C1.2	Realizar workshops e sessões de formação por áreas científicas sobre a integração da perspetiva de género e princípios de diversidade, como pilar da excelência científica	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Serviço de Investigação e Projetos Comunidade de Práticas GIA Investigadores/as que trabalhem a temática de género nas diferentes áreas científicas	Unidades de Investigação Investigadores/as Docentes	Pelo menos 1 workshop/ação de formação por área científica	Materiais informativos produzidos no âmbito de C1.4	2023
	C1.3	Produzir e divulgar materiais informativos relacionados com a incorporação da dimensão de diversidade e género nas metodologias e processos de investigação	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Serviço de Investigação e Projetos Comunidade de Práticas GIA	Unidades de Investigação Investigadores/as Docentes Estudantes	Divulgação dos materiais junto de pelo menos 80% dos investigadores/as	Kit linguagem inclusiva de género RESET GIA checklist	2023
	C1.4	Incentivar a utilização da GIA checklist aquando da preparação de candidaturas de projetos a financiamento	Serviço de Investigação e Projetos	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Unidades de Investigação Investigadores/as Docentes	Checklist GIA incluída no dossier de recursos de candidatura aos projetos	GIA Checklist	2023
Promover representações equilibradas de género e igualdade de oportunidades nas equipas e estruturas de investigação	C1.5	Garantir uma maior representação igualitária de género em equipas de investigação candidatas a financiamento	Direções de Unidades de Investigação	Serviço de Investigação e Projetos	Unidades de Investigação Investigadores/as Docentes	Aproximação progressiva, por ano, à representação igualitária de género (33-40%) Aferição da distribuição de responsabilidades de coordenação de equipas	GIA Checklist	2022-2023
Integrar a dimensão de género e diversidade na investigação de excelência	C1.6	Incluir critérios que analisem a integração da dimensão de género no regulamento do Prémio de Excelência na Investigação Científica da Universidade do Porto.	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização	Serviço de Investigação e Projetos Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Unidades de Investigação Investigadores/as Docentes	Inclusão do critério de integração da dimensão de género no regulamento do prémio		2023
Área Prioritária	C2	Integrar a dimensão de género e diversidade em atividades de transferência de conhecimento						
Integrar a dimensão de género nos currícula	C2.1	Divulgar e promover a disponibilização e frequência de UCs sobre género e diversidade junto dos/das estudantes das diferentes UOs da U.Porto	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Conselhos Científicos e Pedagógicos	Estudantes	Disponibilização pública de listagem de UCs por OU		2022-2023
Integrar a dimensão de género nas atividades pedagógicas	C2.2	Incorporar no curso de iniciação à docência dimensões da igualdade de género e diversidade	PR - Promoção da Língua Portuguesa e Inovação Pedagógica	Direções de UOs Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Docentes	Integração do módulo temático		2022-2023
	C2.3	Desenvolver recomendações (texto ou vídeo) sobre a integração da dimensão de género e diversidade nas atividades pedagógicas	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Serviço de Comunicação	Docentes Investigadores/as com funções de docência	Publicação de recomendações		2023
	C2.4	Transversalizar nas UOs a integração das dimensões de género e diversidade nas atividades pedagógicas (e.g. linguagem inclusiva de género, conteúdos, referências bibliográficas, perspetiva de género nos currícula)	Conselhos Científicos Conselhos Pedagógicos	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Docentes Investigadores/as com funções de docência	Checklist de verificação Visibilização nas FUC da integração de conteúdos da formação Realização de 2 ações de formação/ano	Formação (exercícios pedagógicos) Recomendações da medida C2.3	2022-2023
	C2.5	Promoção do uso de linguagem inclusiva de género em trabalhos académicos (incluindo teses e dissertações)	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Conselhos Científicos	Docentes Investigadores/as com funções de docência Estudantes	Atualização das normas para a elaboração e apresentação de trabalhos académicos	Kit linguagem inclusiva RESET	2022-2023
	C2.6	Integrar critérios que analisem a integração da dimensão de género e diversidade nas atividades pedagógicas no regulamento do Prémio Inovação Pedagógica	PR - Promoção da Língua Portuguesa e Inovação Pedagógica	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Comunidade académica	Divulgação de critérios		2023

ÁREA TEMÁTICA	C	Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento	Responsabilidade	Recursos a envolver	Grupo alvo	Indicadores e avaliação	Ferramentas	Cronograma
Objetivo	C2.7	Adaptar os inquéritos pedagógicos para incluir a dimensão de género e diversidade na prática pedagógica	VR - Formação, Organização Académica e Ação Social, Saúde e Bem-Estar	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Docentes Investigadores/as com funções de docência Estudantes	Adopção de versão atualizada dos inquéritos pedagógicos	Atuais inquéritos pedagógicos	2023

ÁREA TEMÁTICA	D	Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio	Responsabilidade	Recursos a envolver	Grupo alvo	Indicadores e avaliação	Ferramentas	Cronograma
Objetivo	Ação/Medida							
Área Prioritária	D1	Veicular uma posição ativa de promoção de igualdade de género e diversidade na comunicação institucional						
Promover ambiente e cultura organizacional inclusiva através da utilização de linguagem e comunicação sensível ao género	D1.1	Disseminar o kit de linguagem e comunicação inclusiva de género RESET pela comunidade académica da U.Porto	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Serviços Comunicação Chefias de Serviços Direções de UOs	Serviços Autónomos Docentes Investigadores/as	Publicação de recursos	Kit linguagem inclusiva de género RESET	2022
	D1.2	Adotar uma linguagem e comunicação inclusiva de género na comunicação institucional (interna e externa) da U.Porto	Equipa Reitoral Administrador Conselho de Diretores	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1) Direções de UOs Chefias de Serviços	Trabalhadoras/es	Cumprimento em 60% dos documentos produzidos	Kit linguagem inclusiva de género RESET Formação presencial e online (e.g. formação, participação em reuniões de direções e serviços)	2023
Área Prioritária	D2	Promover a igualdade, equidade e diversidade em eventos académicos e culturais						
Combater enviesamentos e estereótipos de género em eventos académicos e culturais	D2.1	Criar guidelines para que eventos científicos e culturais promovidos pela U. Porto apresentem uma linguagem e comunicação inclusiva de género.	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Unidade: Cultura Serviço Funcional: Museus Serviço de Comunicação	Trabalhadoras/es	Publicações de Guidelines	Kit linguagem inclusiva de género RESET	2023
	D2.2	Criar guidelines para que oradores/as, comissões científicas e organizadoras de eventos científicos e culturais promovidos pela U.Porto sejam inclusivos e com representação igualitária de género e outras dimensões (e.g. nacionalidade, idade, diversidade funcional)	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Direções de UOs Serviços e Unidades da Reitoria	Trabalhadoras/es	Publicações de Guidelines		2023
	D2.3	Propor sistema de registo/formulário obrigatório de eventos científicos e culturais da U.Porto com indicadores relativos à equidade de género: - adoção de uma comunicação e linguagem inclusiva de género - composição de oradores/as, comissões científica e organizadora	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Direções de UOs Serviços e Unidades da Reitoria UPdigital/Plataforma Sigarra	Trabalhadoras/es	Implementação de Sistema de Registo; Aproximação progressiva, por ano, a uma composição igualitária de género (33% - 40%) ao nível das comissões e oradores/as	Formulário online	2023 2024
Área Prioritária	D3	Pugnar pelo respeito à diversidade na Comunidade U.Porto						
Prevenir e combater discriminação, assédio e violências de género ou de outras características	D3.1	Divulgar documentos orientadores em igualdade de género, diversidade e não discriminação pela comunidade académica	Serviço de Comunicação	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Trabalhadoras/es	1 Ações de Divulgação/Ano	Recommendation CM/Rec (2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism	Anual
	D3.2	Atualizar o código de conduta quanto às questões da prevenção e combate à discriminação, assédio e violências de género e/ou outras características	Equipa Reitoral Administrador	Serviço de Apoio Jurídico Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Trabalhadoras/es	Publicação de documento revisto	Lei n.º 73/2017 Declaração da medida B1.2	2022
	D3.3	Criar um mecanismo seguro de reporte e estrutura de acompanhamento de situações de discriminação, assédio e violências de género e/ou outras características	Equipa Reitoral Administrador	Serviço de Apoio Jurídico Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Trabalhadoras/es	Implementação do mecanismo Constituição de estrutura de acompanhamento	Lei n.º 73/2017	2022
	D3.4	Monitorizar o reporte de situações de discriminação, assédio e violências de género e/ou outras características	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Estrutura definida em D3.3	Trabalhadoras/es	Relatório público, integrado na medida A2.6		Anual
Sensibilizar a comunidade U.Porto para as questões de discriminação, assédio e violências de género ou	D3.5	Mobilizar a comunidade académica para a importância das políticas de tolerância zero à discriminação e assédios moral e sexual da U.Porto	Equipa Reitoral Administrador Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Direções de UOs Chefias de Serviços Serviço de Comunicação Federação académica UP	Comunidade académica	2 Ações/Ano	Declaração da medida A1.2	Anual
	D3.6	Capacitar docentes, investigadores/as e trabalhadores/as de serviços de atendimento, com competências para identificar e encaminhar situações de discriminação e assédio	Administrador Recursos Humanos	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Trabalhadoras/es de serviço de atendimento Docentes Investigadoras/es	3 Ações de Capacitação/Ano	Formação	Anual

ÁREA TEMÁTICA Objetivo	D	Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio Ação/Medida	Responsabilidade	Recursos a envolver	Grupo alvo	Indicadores e avaliação	Ferramentas	Cronograma
de outras características	D3.7	Inserir no site U.Porto um instrumento de auto-monitorização de comportamentos de anti-discriminação acessível a toda a comunidade U. Porto	UPdigital	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Comunidade académica	Publicação online		2023
	D3.8	Disponibilizar no website da Universidade e nas suas redes sociais contactos/recursos de apoio, em situações de discriminação, assédio e violência de género	UPdigital	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Comunidade académica	Publicação online		2022

5. Considerações Finais

O *UP Igualdade* assenta numa visão que considera a igualdade de género e a promoção da diversidade como motores da excelência na investigação e docência, forças impulsionadoras da transferência de conhecimento e inovação. De facto, a procura de excelência científica não implica apenas reduzir as desigualdades de género nas carreiras académicas, mas antes uma mudança estrutural que abraça a integração ativa da perspetiva de género e diversidade na produção (conteúdos de investigação) e transferência (ensino) do conhecimento. Paralelamente uma marca de excelência só pode ser plenamente alcançada, se a cultura organizacional que lhe subjaz, for aberta e sensível à diversidade e igualdade, e considerar as particularidades dos seus recursos humanos. Promover um ambiente de trabalho onde todas as pessoas se sintam valorizadas e integradas é premissa de uma universidade de excelência.

O Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto - *UP Igualdade*, seguindo o lema "*Fix the numbers, Fix the institution, Fix the Knowledge*", pretende:

- "*Fix the numbers*" para aumentar a diversidade desde logo no recrutamento promovendo a participação das mulheres e outros grupos menos representados na ciência, quer enquanto estudantes quer enquanto investigadores/as;
- "*Fix the institution*" para promover a igualdade de género nas carreiras académicas e conceber um ambiente de trabalho inclusivo da diversidade e igualdade;
- "*Fix the knowledge*" para assegurar que a dimensão do género seja incluída em todas as atividades de investigação e promover a conceção de soluções mais próximas dos cidadãos e das cidadãs.

Este Plano é assim um marco importante no compromisso da U.Porto para com os valores da igualdade, para com as pessoas que compõem a U.Porto e para com a missão da universidade de criar e valorizar conhecimento, promover formação e participar ativamente no progresso das comunidades em que se insere.

O *UP Igualdade*, sendo o primeiro plano para a igualdade de género da U.Porto é um plano particularmente ambicioso e exigente cujo sucesso na sua implementação depende totalmente do cumprimento do próprio lema da U.Porto:

"Virtus unita fortius agit".



O *UP Igualdade* - Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto, foi elaborado no âmbito do projeto RESET - Redesigning Equality and Scientific Excellence Together



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Framework Program for Research and Innovation under Grant Agreement no **101006560**.

