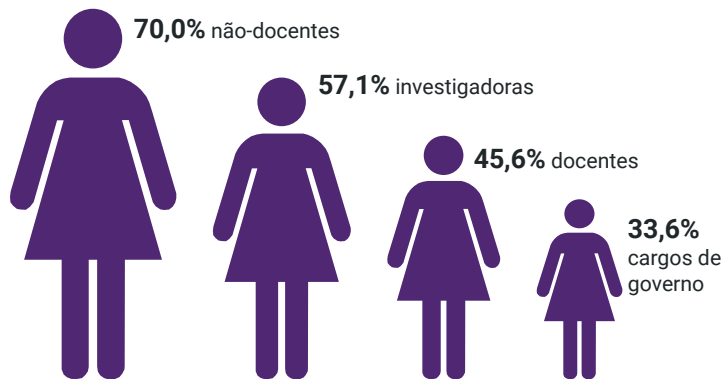
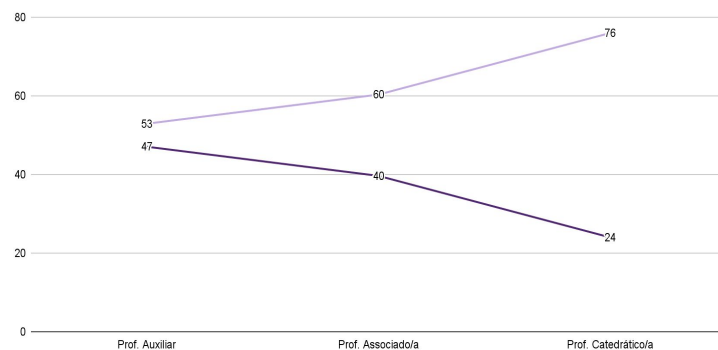


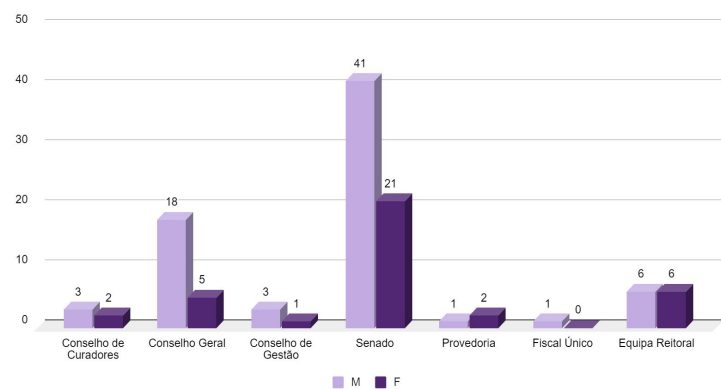
As mulheres permanecem sub-representadas nas posições de topo e nas posições decisórias.



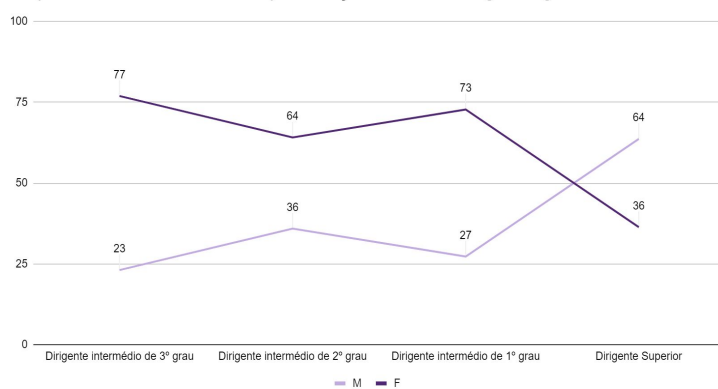
Percentagem de Docentes por Categoria



Número de Cargos nos Órgãos de Governo



Enquanto não-docentes a sua representação desce nos cargos dirigentes



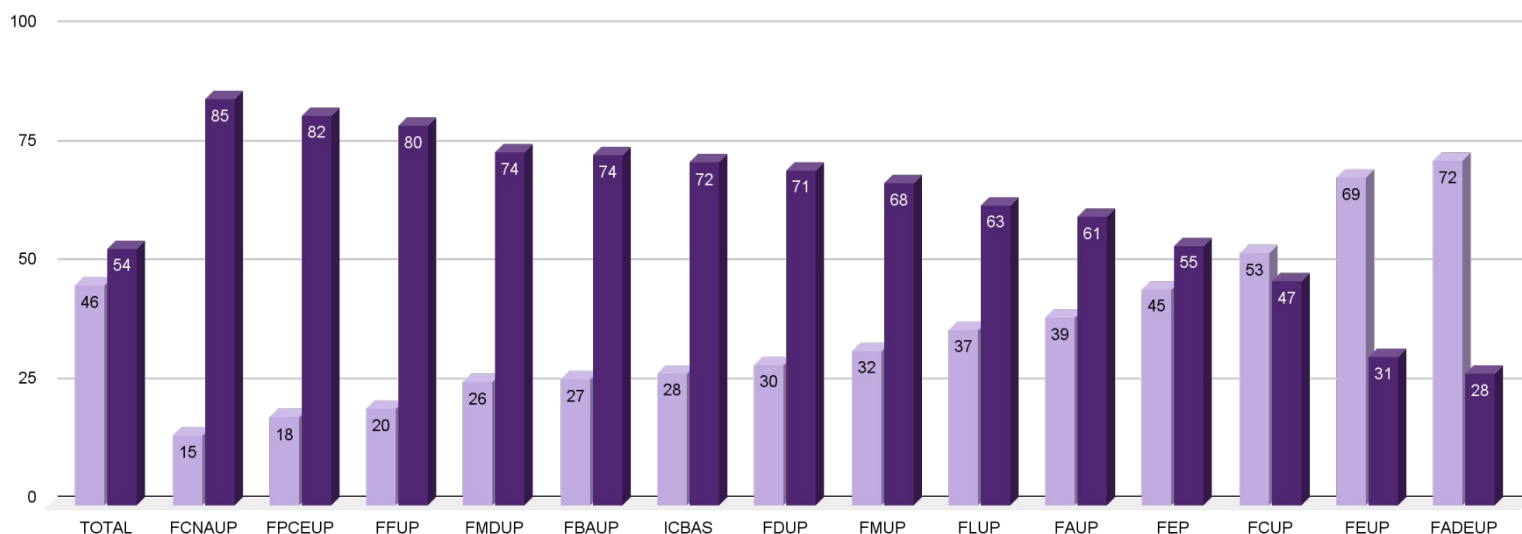
Registam-se desequilíbrios na distribuição de género pelas faculdades.

No entanto, não se regista a mesma proporção nos cargos decisórios...



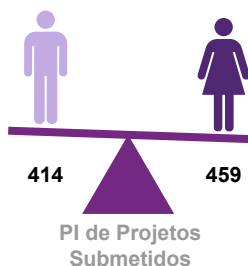
...sendo mais favorável para os homens, mesmo nas faculdades em que as docentes estão em maioria

Percentagem de Estudantes por Faculdade

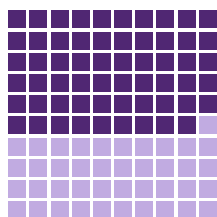


Na investigação homens e mulheres apresentam uma representatividade equilibrada.

Apresentam um número **próximo** de projetos submetidos e contratualizados

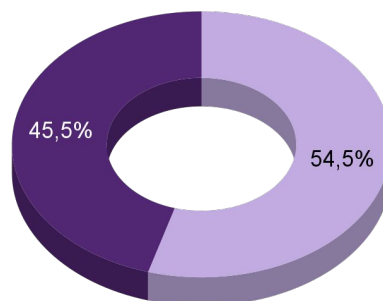


59% de mulheres



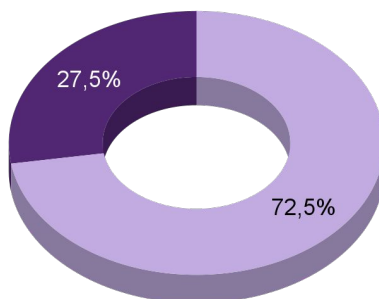
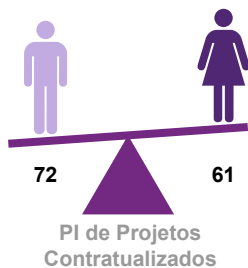
Maior participação de mulheres enquanto membros dos júris de provas públicas de doutoramento

Membros das equipas de investigação em projetos contratualizados



Globalmente participam em proporção **similar** nas equipas de investigação

Distribuição de Fundos de Investigação por Sexo de PI



Contudo a captação de fundos é **superior** em projetos liderados por homens

É prestada atenção às questões de género em diferentes atividades na academia.

12 projetos em questões de género submetidos a candidatura

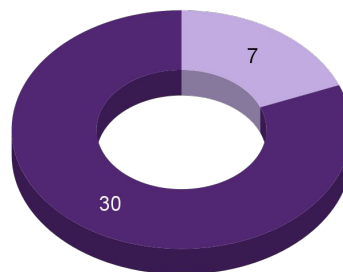


Participação em ações de formação sobre questões de género

76 dissertações e teses aprovadas integram uma dimensão de género no seu tema



37 notícias com foco em questões de género, cobrindo áreas como mérito, ciência inovação cultura e comunidade



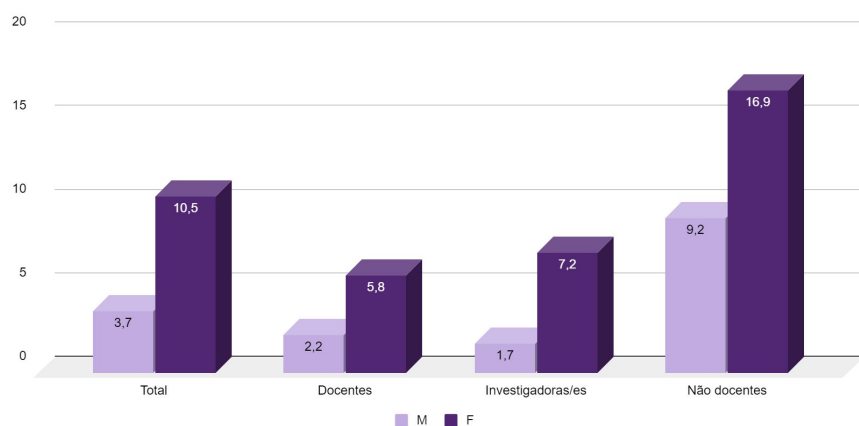
3 ações de formação em questões de género dirigidas aos 3 grupos funcionais da U.Porto



15 Unidades curriculares com especificidade nas questões de género

Equilíbrios desnivelados na conciliação da vida profissional com outras dimensões da vida.

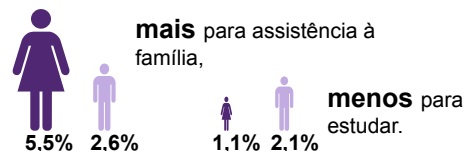
Em média as mulheres ausentam-se mais dias ao trabalho



Mais do **triplo** de tempo de licença parental

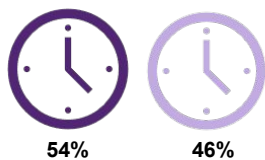


Desigualdade nas ausências



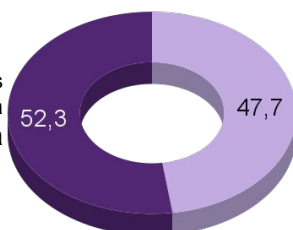
Trabalho suplementar

ligeiramente mais desempenhado por mulheres



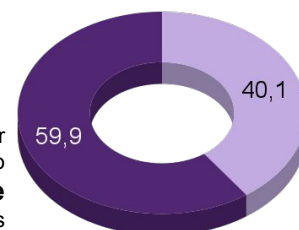
Remunerado

substituído por horas remuneradas de forma **equilibrada**



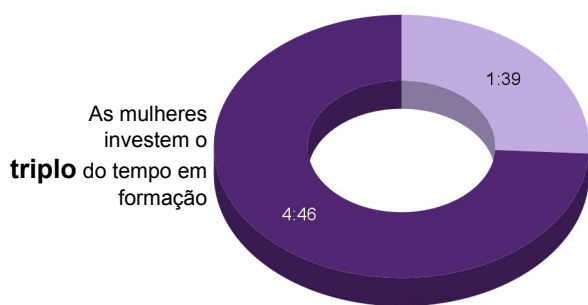
Substituído por descanso

substituído por descanso **maioritariamente** por mulheres



Oportunidades e investimentos distintos para mulheres e homens.

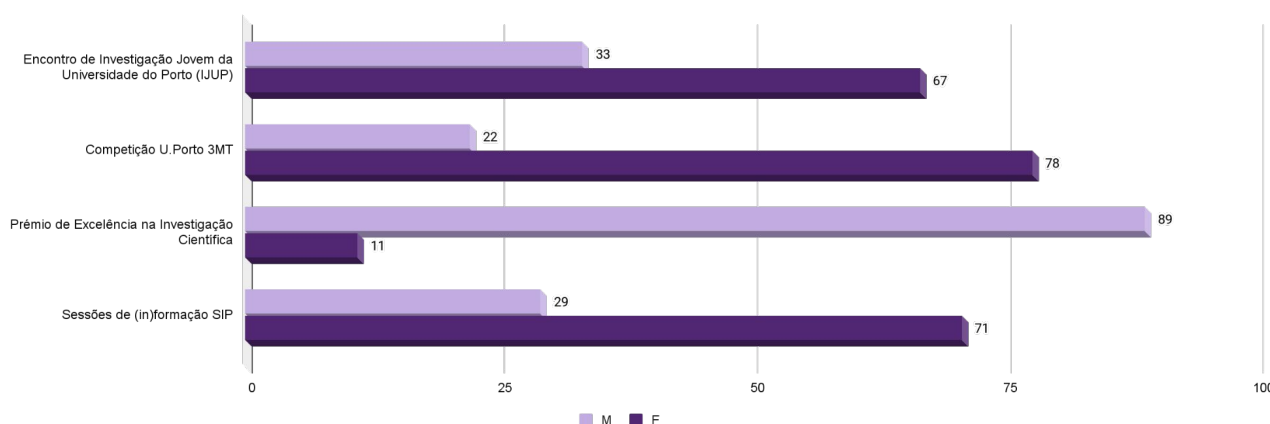
Média de Horas Despendidas em Formação



Remuneração Média em Tempo Completo

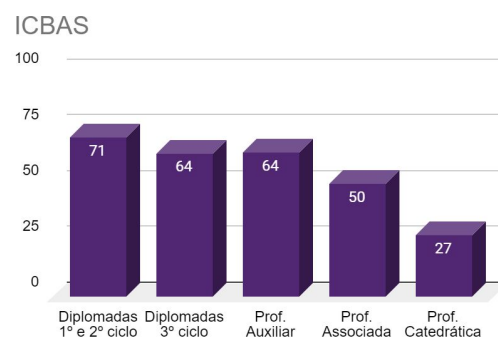
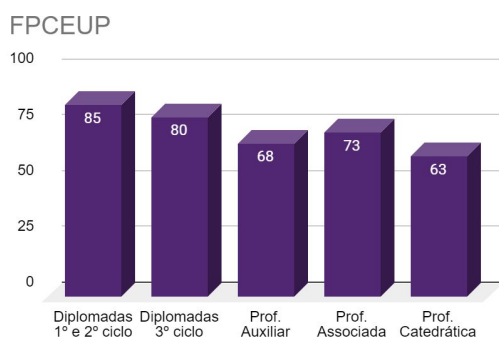
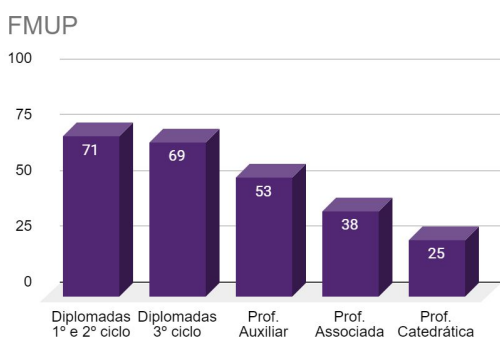
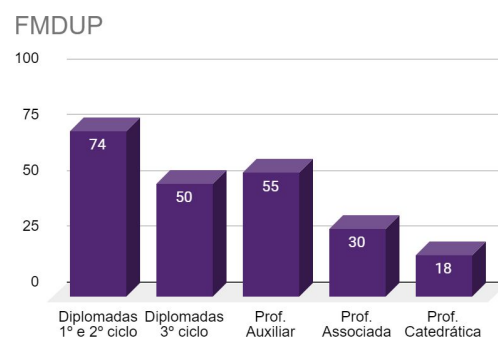
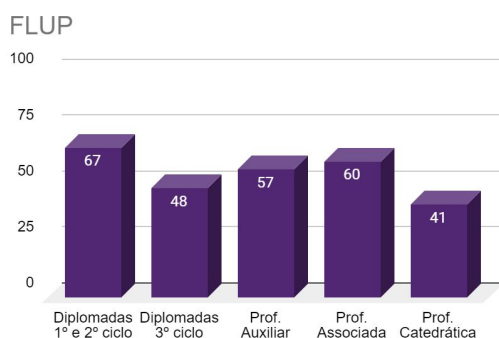
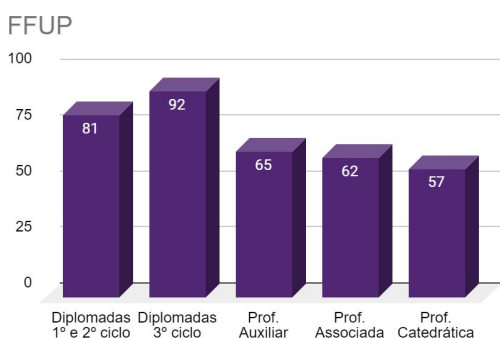
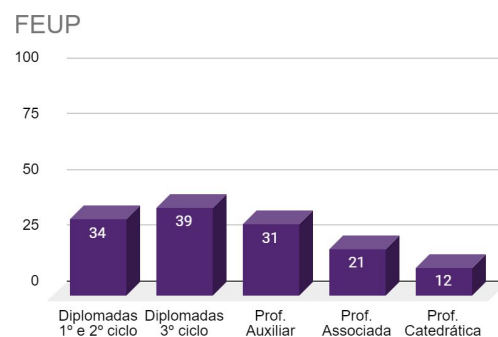
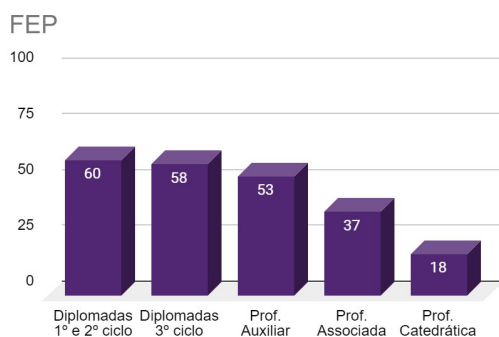
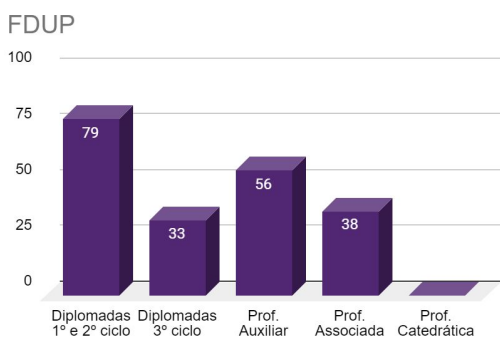
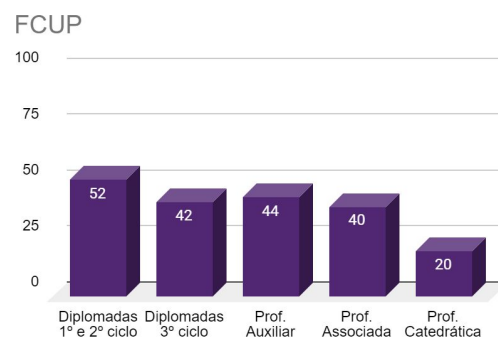
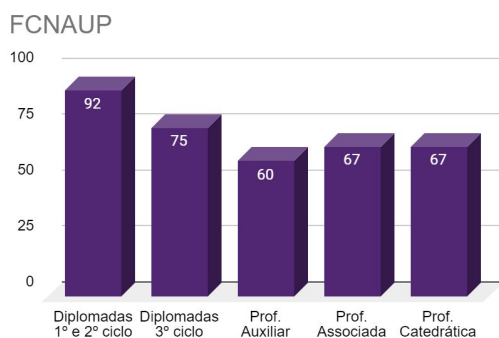
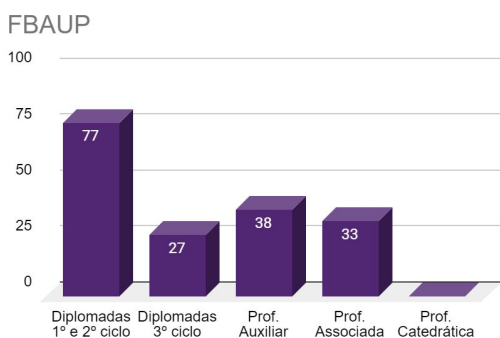
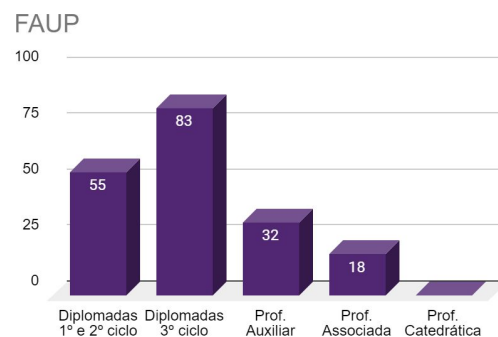
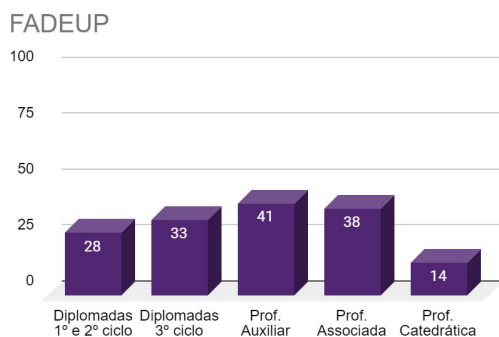
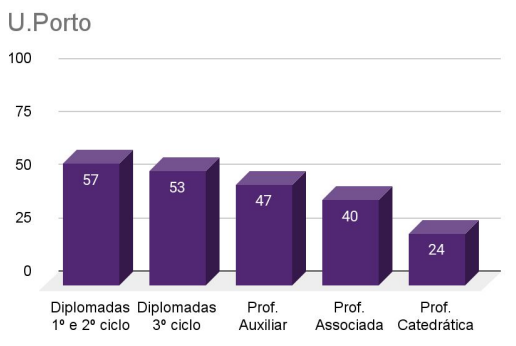


Percentagem de Inscrições e Candidaturas em Eventos e Competições Científicas U.Porto



Acentuadas diferenças na percentagem de mulheres por níveis académicos e por faculdade.

O modelo de cascata ilustra a tendência para a sub-representação das mulheres ao longo da trajetória académica.



O Glass Ceiling Index (GCI) sugere diferenças na possibilidade de promoção para mulheres e homens.

Um GCI de 1 indica que não há diferença no que respeita à possibilidade de promoção. Quanto mais elevado o valor, mais forte é o efeito de teto de vidro e mais difícil é para as mulheres progredirem (She Figures Handbook, 2021).

