

U. PORTO

UP Igualdade

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

2025-2028

Ficha Técnica

Título:	<i>UP Igualdade</i> Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto
Versão	2.0
Período de Vigência	2025-2028
Data de Aprovação	8 de novembro de 2024

Documento Aprovado pelo Reitor da Universidade do Porto

António Sousa Pereira

Índice

1. Introdução	2
2. Quadro institucional para a igualdade de género	3
3. Missão e objetivos estratégicos do UP Igualdade 2025-2028	5
4. Conclusões que fundamentam o UP Igualdade 2025-2028	7
4.1 Sumário de ações implementadas no UP Igualdade 2022-2024	7
4.2 Conclusões do questionário de impacto	9
4.3 Conclusões da recolha de dados secundários	11
5. Sumário do UP Igualdade 2025-2028	14
6. Plano Estratégico de Ação para a Igualdade de Género	16
7. Considerações Finais	23

Quadros e Figuras

Quadro 1: Áreas temáticas presentes nos planos da U.Porto e recomendadas pela GEAR tool	5
Quadro 2: Listagem de recursos por área temática no UP Igualdade (2022-2024)	8
Figura 1: Percentagem de mulheres por grupo funcional e cargos de governo	12
Figura 2: Glass Ceiling Index na U.Porto nos anos 2020 a 2023	13
Figura 3: Média de dias de licença parental gozados	13
Quadro 3: Áreas temáticas e áreas prioritárias de intervenção	14

1. Introdução

O *UP Igualdade (2025-2028)* formaliza uma nova versão do Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto, tendo sido elaborado em articulação com o Conselho para a Igualdade de Género, com vários serviços da Universidade e suas Entidades Constitutivas, procurando desta forma responder às necessidades e desafios mais prementes nesta matéria.

O documento que aqui se apresenta foi ainda validado em Conselho de Diretores e aprovado pelo Senhor Reitor Professor António Sousa Pereira.

Em seguida apresenta-se brevemente o quadro institucional para a igualdade de género destacando o enquadramento de Portugal no contexto Europeu e o percurso da Universidade do Porto nestas matérias. Seguidamente, expõe-se a missão e principais objetivos deste plano *UP Igualdade (2025-2028)* e as principais conclusões que sustentam a sua formulação. Por fim, faz-se uma apresentação sumária do plano, que antecede a inclusão do Plano Estratégico de Ação. Finaliza-se este documento com algumas notas conclusivas sobre o Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto - *UP Igualdade (2025-2028)*.

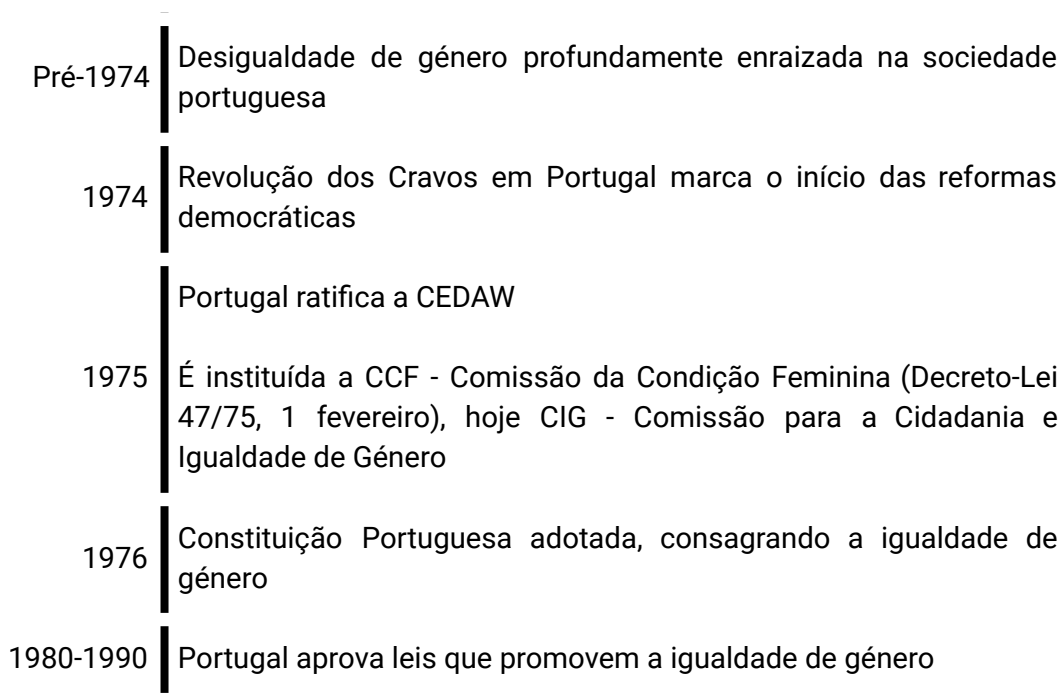
2. Quadro institucional para a igualdade de género

Portugal tem beneficiado de um enquadramento geopolítico que lhe permitiu nas últimas décadas uma melhoria significativa na disseminação e transversalização de direitos humanos fundamentais, nomeadamente quanto à igualdade de género e respeito pela diversidade.

Destacam-se de entre os principais documentos e marcos políticos, a aprovação da Constituição Portuguesa, em 1976, cujo art. 9º consagra a promoção da igualdade entre homens e mulheres como dever fundamental do Estado e cujo art.º 13 garante o princípio da igualdade.

A nível Europeu, Portugal rege-se pelo Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, que estabelece a integração da perspetiva de género e a igualdade entre homens e mulheres como princípio geral da União, mas também por diretivas várias da União Europeia, que regulamentam questões de igualdade de género no emprego, na academia e também elementos de conciliação da vida pessoal, profissional e familiar. A questão da igualdade de género está ainda presente nas conclusões do Conselho da UE, de 2020, que destacam a importância da integração da dimensão na investigação e determinando a obrigatoriedade de Planos de Igualdade de Género para acesso a financiamento, nomeadamente o enquadrado no programa Horizonte Europa.

Destacam-se assim os seguintes marcos cronológicos:



1986	Adesão à União Europeia (à data Comunidade Económica Europeia)
1993	Tratado de Maastricht que estabelece a integração da perspetiva de género na União Europeia
1997	Implementação do I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (precursor dos subsequentes Planos Nacionais para Igualdade)
2005 - 2020	Aprovação de legislação na área da Igualdade de Género (e.g. Interrupção voluntária da gravidez (Lei nº 16/2007), Autodeterminação de género (Lei n.º 38/2018), Casamento entre pessoas do mesmo sexo (Lei n.º 9/2010), e Adopção por pessoas do mesmo sexo (Lei nº2/2016).
2018	Aprovação e implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, 2018-2030, «Portugal + Igual»
2020	Conclusões do Conselho da União Europeia sobre o avanço da igualdade de género na investigação e nas prioridades da Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2019-2024
Atualidade	Portugal continua a encarar os desafios da igualdade de género.

Num âmbito ainda mais local, a Universidade do Porto é uma instituição comprometida com a promoção da igualdade de género. A Universidade do Porto está a desenvolver esforços significativos para promover a igualdade de género, tendo iniciado este percurso de forma mais visível após no ano de 2019 ter iniciado um diagnóstico interno que viria a sustentar a candidatura a financiamento europeu para desenvolvimento do seu primeiro plano para a igualdade. O *UP Igualdade (2022-2024)* forneceu assim um quadro inicial estratégico, estrutural e sistemático para a implementação de ações concretas em diversas áreas.

O documento que aqui se apresenta - *UP Igualdade (2025-2028)* - pretende dar continuidade a este percurso rumo a uma academia mais igual.

3. Missão e objetivos estratégicos do UP Igualdade 2025-2028

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.

O *UP Igualdade (2025-2028)* alinha assim por uma abordagem que se pretende estratégica, estrutural, sistemática e sustentável, ancorada numa visão interseccional e numa metodologia de co-design. Neste sentido, pretende ser um plano plenamente inclusivo, colaborativo e enraizado na academia, dando voz e visibilidade à diversidade que a compõe. O *UP Igualdade (2025-2028)* mantém ainda o seu alinhamento estratégico com as orientações definidas no programa quadro *Horizon Europe* - isto é visibilidade pública com a sua publicação e publicitação no site da universidade, recursos dedicados à execução e monitorização do plano, recolha e monitorização continuada de indicadores e ações de formação e desenvolvimento.

Recentemente, o *European Institute for Gender Equality (EIGE)* reviu as suas orientações no que diz respeito à metodologia proposta para a produção de Planos de Igualdade - *Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool*, e propôs a organização dos planos em cinco áreas-chave, seguidas pelo o *UP Igualdade (2025-2028)*, conforme elencado no quadro 1.

Quadro 1: Áreas temáticas presentes nos planos da U.Porto e recomendadas pela *GEAR tool*

UP Igualdade (2022-2024)	GEAR tool (EIGE, 2022)	UP Igualdade (2025-2028)
A Liderança e Tomada de Decisão	1. Conciliação e Cultura Organizacional	A Liderança e Tomada de Decisão
B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira	2. Equilíbrio de Género na Liderança e Tomada de Decisão	B Recrutamento e Progressão na Carreira
C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento	3. Igualdade de Género no Recrutamento e Progressão na Carreira	C Conciliação e Cultura Organizacional
D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio	4. Integração da Dimensão de Género na Investigação e Conteúdos de Ensino	D Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
	5. Medidas contra a violência de Género, incluindo assédio sexual	E Violência de Género e Assédio
		F Medidas Específicas das Unidades Orgânicas

Inclui-se, adicionalmente, a área F - Medidas Específicas das Unidades Orgânicas, que se destina a sistematizar propostas elaboradas em articulação com os Conselhos Executivos das Unidades Orgânicas da Universidade do Porto, pretendendo assim transversalizar e descentralizar as medidas e iniciativas propostas ao mesmo tempo que se olha aos contextos e especificidades destas Unidades.

O *UP Igualdade* (2025-2028) mantém assim o seu carácter estratégico e de sistematização de medidas com vista à promoção da igualdade no contexto da Universidade do Porto.

4. Conclusões que fundamentam o *UP Igualdade 2025-2028*

O *UP Igualdade (2025-2028)* resulta de um esforço analítico e estratégico no que concerne às principais necessidades da instituição e da comunidade que a compõe. Assim, fundamenta-se antes de mais na avaliação e monitorização da execução das medidas que compõem o plano *UP Igualdade (2022-2024)*. Desta feita, e ao longo deste período de execução, foram efetuados contactos sistemáticos com os principais *stakeholders* e responsáveis pela implementação das medidas do plano *UP Igualdade (2022-2024)*. Em paralelo a estes contactos foram efetuadas sessões de formação, informação, *webinars*, mesas redondas, e mantidas reuniões regulares com o Conselho para a Igualdade de Género da Universidade do Porto (GEB - *Gender Equality Board*) onde foram sendo identificadas e levantadas novas necessidades de atuação. Este novo plano funda-se, ainda, nos principais resultados de um questionário de avaliação do impacto do plano *UP Igualdade (2022-2024)* e nas principais conclusões resultantes da monitorização, recolha e análise de dados secundários, realizadas anualmente (2020-2023).

Desta forma identificou-se a necessidade da transição de medidas de continuidade, monitorização e diagnóstico do primeiro plano para o que agora se apresenta¹, a manutenção de um limitado número de medidas não executadas na sua totalidade² e a integração de medidas de aprofundamento e detalhe de ações já terminadas.

O *UP Igualdade (2025-2028)* apresenta-se, assim, ancorado em indicadores recolhidos de forma sistemática e numa experiência que se tem vindo a robustecer na implementação e avaliação destas medidas.

4.1 Sumário de ações implementadas no *UP Igualdade 2022-2024*

O período de implementação do *UP Igualdade (2022-2024)* que termina somente a 31 de dezembro apresenta neste momento uma execução bastante confortável dado que mais de metade das ações previstas estão concluídas e das restantes uma parte significativa compreendem ações de continuidade e monitorização que serão dadas por concluídas no final da vigência do mesmo (e.g. A2.2. - Monitorizar a implementação do Plano de Igualdade de Género).

Como indicadores quantitativos podemos destacar que foram desenvolvidos cerca de 50 eventos formativos e informativos com cerca de 1600 presenças da

¹ Estas medidas são identificadas no Plano de Implementação com a inclusão de dois asteriscos (**).

² Estas medidas são identificadas no Plano de Implementação com a inclusão de um asterisco (*).

academia U.Porto. Paralelamente, foram também produzidos vários recursos no âmbito da implementação do plano que se listam aqui³:

Quadro 2: Listagem de recursos por área temática no UP Igualdade (2022-2024)

Área A Liderança e Tomada de Decisão
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● Proposta de Regulamento do CIGUP - Conselho para a Igualdade de Género da Universidade do Porto ● Informação anual sobre Igualdade de Género e Diversidade na U.Porto (infografias)
Área B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
<ul style="list-style-type: none"> ● Guião de critérios de avaliação para apoiar a certificação interna de unidades de investigação com práticas promissoras no tema da Igualdade de Género ● Campanha de comunicação que visibilize investigadores/as do género subrepresentado em todos os campos de investigação ● Checklist de integração da dimensão de género nos processos de seleção (recrutamento e progressão) ● Guião de recomendações de práticas não discriminatórias para os membros de painéis de seleção de pessoas ● Campanhas de sensibilização para os efeitos dos estereótipos de género sobre a distribuição das responsabilidades domésticas e familiares
Área C Integração da Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> ● Checklist para Avaliação de Impacto de Género na Investigação (GIA Checklist) ● Listagem de UC's sobre género e diversidade disponibilizadas à comunidade estudantil da U.Porto ● Recomendações sobre a integração da dimensão de género e diversidade nas atividades pedagógicas ● Proposta de integração de género nos inquéritos pedagógicas da U.Porto
Área D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio
<ul style="list-style-type: none"> ● Guia para a Utilização de Linguagem Inclusiva ● Proposta de Sistema de Registo para Eventos Científicos e Culturais ● Instrumento de auto-monitorização de comportamentos de anti-discriminação acessível a toda a comunidade U.Porto

³ A [listagem de recursos](https://drive.google.com/drive/folders/1w4R3wv6xioDHwGHCIW6KXp_m43f0ZHjS?usp=sharing) pode ser encontrada no seguinte endereço:
https://drive.google.com/drive/folders/1w4R3wv6xioDHwGHCIW6KXp_m43f0ZHjS?usp=sharing

Num outro eixo de análise, é ainda de destacar a diversidade de tipologias de ação alinhadas com os mais recentes requisitos europeus:

- **Ações de formação e capacitação** (e.g. B2.4. - Dotar os/as trabalhadores/as da U.Porto de competências de integração da dimensão de género nos processos de recrutamento)
- **Ações de recolha de indicadores e monitorização** (e.g. A2.3-Criar um sistema integrado de análise e recolha de dados estatísticos desagregados por género)
- **Criação de ferramentas, recursos e materiais de apoio a diferentes iniciativas** (e.g. B2.2.- Definir indicadores de monitorização da integração da dimensão de género nos processos de recrutamento; C1.3 - Produzir e divulgar materiais informativos relacionados com a incorporação da dimensão de diversidade e género nas metodologias e processos de investigação)
- **Mudança de processos institucionais** (B2.1. - Rever o manual de processos para garantir a igualdade de oportunidades nas diferentes fases dos processos de recrutamento)

Todas estas tipologias de ação concorrem também para uma **abordagem que se quis sistemática e sustentável na transformação da universidade** e desta forma prevê-se a manutenção das mesmas tipologias no *UP Igualdade (2025-2028)*, sendo que em vários casos se prevêem ações de aprofundamento e otimização das iniciativas em curso.

Por fim, parece-nos importante destacar algumas iniciativas que não tendo sido, por razões várias, implementadas transitam para o novo plano. É o caso das medidas A1.4, A2.1, C2.2 do *UP Igualdade (2022-2024)* e que aqui se apresentam, correspondentemente, como as medidas, A1.5 - Candidatar a U.Porto à atribuição do selo HRS4R, A2.1 - Constituir uma estrutura de apoio à Igualdade de Género e Diversidade e D2.3 - Aferir a viabilidade de introduzir no Curso de Introdução à Docência no Ensino Superior um conteúdo relativo à integração de género e diversidade na prática pedagógica.

4.2 Conclusões do questionário de impacto⁴

No sentido de promover uma recolha de informação alargada a todas as pessoas da comunidade U.Porto foi desenvolvido um inquérito com o objetivo de avaliar e monitorizar o desenvolvimento do Plano para a Igualdade de Género em curso e identificar as necessidades, os desafios e as barreiras relevantes para a conceção do novo. O inquérito disseminado pela comunidade através de email e através de contactos diretos com as direções das Faculdades e Entidades Constitutivas da U.Porto bem como através do Conselho para a Igualdade de Género decorreu entre

⁴ Poderá consultar o relatório do inquérito realizado em <https://drive.google.com/file/d/1Yu9qllEuh0nowC1SZLRpP2qjYBNT5GZi/view?usp=sharing>

final de 2023 (28 de novembro) e 31 de janeiro de 2024. Participaram no inquérito 493 pessoas, 96% de nacionalidade portuguesa; 50% pertencentes à carreira de pessoal técnico, 33% eram Docentes e 14% eram Investigadoras. A maioria das pessoas participantes identifica-se como do género feminino (n= 344), 133 como masculino, duas como não-binárias e duas como genderqueer. Treze participantes preferiram não responder quanto à sua identidade de género.

Os dados recolhidos mostram que a maioria das pessoas inquiridas (90%) considera ser relevante o trabalho neste âmbito na Universidade do Porto, sendo que 43% considera que a Universidade ainda despende pouca atenção ao tema.

Deste inquérito é de ressaltar que 87 inquiridos (45% mulheres) afirmam já se ter sentido em desvantagem na Universidade devido ao seu género. Embora a maioria das pessoas participantes não tenha tido esta experiência na U.Porto, quando esta ocorre são sobretudo as mulheres que se sentem em desvantagem devido ao seu sexo/género, mas também devido à idade ou outras razões não elencadas. É importante notar que os homens também seguem este padrão de desvantagem. No entanto, quando os homens referem sentir-se em desvantagem esta deve-se principalmente à sua idade, e apenas depois devido ao sexo/género ou outras razões não elencadas. As percepções de discriminação, isto é testemunhar discriminação, também são frequentes, uma vez que 44% de quem participou afirma ter testemunhado discriminação em razão do sexo/género; 35% em razão da nacionalidade; 32% em razão da idade e 31% em razão da orientação sexual, identidade de género ou características sexuais. As pessoas inquiridas referem ainda que as piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual são a forma de discriminação mais observada, seguida do *mobbing* (assédio moral no local de trabalho). No que respeita às experiências próprias de discriminação, esta ocorre através de perguntas intrusivas e ofensivas sobre a vida privada e também devido ao *mobbing* (assédio moral no local de trabalho). Quando questionados sobre as reacções à discriminação observada ou sofrida, tanto os homens como as mulheres tendem a lidar informalmente com a situação. Os procedimentos formais existentes (e.g. portal da denúncia) é pouco utilizado, apesar de ser entendido como uma das ações em que se esperaria um impacto elevado.

Deste conjunto de indicadores ressalta a **relevância de um trabalho sistemático e sistémico na cultura organizacional da Universidade**. Neste sentido, as **áreas C - Conciliação e Cultura Organizacional e E- Violência de Género e Assédio** do *UP Igualdade (2025-2028)* estão particularmente debruçadas sobre estes aspetos.

Numa segunda etapa do inquérito foram também recolhidas percepções das pessoas mais diretamente envolvidas na implementação de medidas. De entre estas verificou-se que cerca de dois terços revelam enfrentar *algumas* ou *grandes* resistências na criação de actividades relacionadas com o género e a diversidade na sua própria faculdade/serviço/unidade. Estas barreiras parecem estar relacionadas com a falta de apoio de pessoas em posições-chave e com a falta de apoio geral da comunidade. A falta de indicadores desagregados por sexo/género é também considerada uma barreira importante, acompanhada pela falta de recursos para a

implementação de ações. Ressalta assim a necessidade de se manterem as **ações relacionadas com a formação e capacitação da comunidade académica neste tema, dando-se destaque ao envolvimento das chefias e da governança**. Resulta desta forma que a **área A - Liderança e Tomada de Decisão** se mantenha como área chave no novo plano com medidas de continuidade mas também de alargamento e aprofundamento das ações já desenvolvidas. No mesmo sentido, os público-alvos mais destacados como prioritários continuam a ser a gestão de topo seguida das chefias intermédias.

Relativamente à participação da comunidade na elencagem de ações de relevo neste âmbito, é de salientar o endosso às seguintes áreas como prioritárias: Articulação entre a vida profissional e familiar; a luta contra a discriminação; os processos de recrutamento e progressão na carreira e a política geral da Universidade. Assim, as pessoas participantes consideram necessário que os planos mantenham uma atuação abrangente destacando **a área da Conciliação Trabalho-Família, que comporá a área C** no novo plano e a **área B - Recrutamento e Progressão na Carreira**.

Por fim, é de assinalar a ausência concreta de reporte direcionado à **área D - Integração da Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento**. Esta ausência pode justificar-se pelo âmbito do inquérito e pelas questões levantadas, contudo sendo estas as duas primeiras grandes atribuições da Universidade - docência/transferência de conhecimento e investigação científica - mantém-se determinante a inclusão de propostas que incitem a uma maior integração e transversalização da igualdade de género na atuação da comunidade académica.

4.3 Conclusões da recolha de dados secundários

Ao longo da implementação do *UP Igualdade (2022-2024)*, foi realizada a recolha anual de indicadores de género na U.Porto, através da consulta dos relatórios produzidos anualmente, ou junto dos serviços de apoio tendo em vista a recolha de indicadores mais específicos⁵. Neste sentido, parece-nos relevante apresentar sumariamente alguns indicadores mais recentes que informaram também a construção do novo plano.

Em 31 de dezembro de 2023, a Universidade do Porto registava um total de 5498 trabalhadores/as, com uma distribuição geral por sexo relativamente equilibrada - tendo o sexo feminino uma representação de 54,3% e o sexo masculino de 45,7%. No entanto, este equilíbrio não é transversal aos diferentes grupos funcionais (Figura 1). No grupo de não-docentes as mulheres apresentam uma proporção manifestamente superior (69,5%). No entanto, e no extremo oposto, as mulheres vêm-se sub-representadas nos órgãos de governo, ocupando 34,5% dos cargos. Nas carreiras académicas, os indicadores são mais equilibrados: 55,9% do pessoal de investigação é composto por mulheres e, inversamente, constituem 46% do corpo docente. É de

⁵ Estes dados podem ser consultados nas infografias publicadas anualmente e disponíveis em <https://repositorio-aberto.up.pt/>

notar, contudo, que estas diferenças nos grupos académicos reduziram, ao longo dos 4 anos de monitorização (2020-2023).

Figura 1: Percentagem de mulheres por grupo funcional e cargos de governo



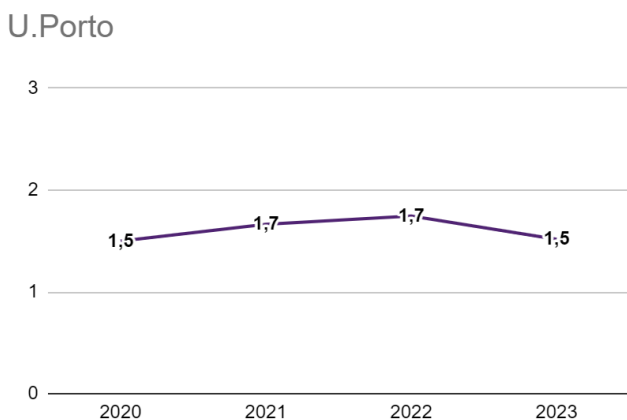
Para avaliar as desigualdades na progressão na carreira do corpo docente, conceito denominado por efeito de teto de vidro, foi calculado o Glass Ceiling Index (GCI), de acordo com o procedimento proposto pela Comissão Europeia (She Figures Handbook, 2021, p. 117)⁶. Um GCI de 1 indica que não há diferença 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 na sua carreira. A Universidade do Porto regista um GCI total moderado, com um valor de 1,5 em 2023 (Figura 2). Todavia, este efeito apresenta um padrão muito distinto para cada Unidade Orgânica, sendo que também em 2023 a FFUP e a FPCEUP apresentaram um GCI de 1,1 que se traduz numa possibilidade quase idêntica de homens e mulheres progredirem, enquanto que no extremo oposto a FADEUP apresenta um GCI de 3,1, revelando grandes disparidades na progressão na carreira docente. Acrescenta-se que a ausência de professoras catedráticas impossibilita este cálculo em 4 faculdades - FAUP, FBAUP, FDUP e FCNAUP (nesta última só em 2023).

Por fim, é relevante referir que apesar da aproximação progressiva do número de homens e mulheres na carreira docente, nos últimos 4 anos, o GCI não apresentou uma diminuição progressiva; na U.Porto verificou-se um aumento nos anos 2021 e 2022 (Figura 2) e em algumas UOs registou-se, inclusive, um aumento constante entre 2020 e 2023⁷.

⁶ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, (2021). *She figures handbook 2021*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/003736>

⁷ Peixoto Freitas, J., Magalhães, S.I., & Matias, M. (2024) *RESET: infografia U.Porto 2023*. Disponível online em: <https://hdl.handle.net/10216/159913>

Figura 2: Glass Ceiling Index na U.Porto nos anos 2020 a 2023



A parentalidade tem sido frequentemente reportada como uma barreira à progressão de carreira, com maior expressão nas mulheres. As ausências prolongadas têm sido associadas a menos oportunidades de carreiras e piores avaliações nos indicadores métricos. Apesar da igualdade de direitos prevista no quadro legal português e nos regulamentos da U.Porto, a utilização destes direitos continua a mimetizar estereótipos de género. No ano de 2023, as mulheres que usufruíram de licença parental, em média gozaram 152 dias, ao passo que os homens gozaram 36 dias (Figura 3).

Figura 3: Média de dias de licença parental gozados



Neste contexto, fica patente que a igualdade entre homens e mulheres não é algo que tendencialmente acontece. Sem ações estratégicas e afirmativas - como este plano que se apresenta - a aproximação progressiva não se manifesta e, pelo contrário, pode mesmo regredir.

5. Sumário do UP Igualdade 2025-2028

O *UP Igualdade* (2025-2028) apresenta-se, assim, ancorado em 5 áreas temáticas, que se distribuem por 40 medidas organizadas em 8 áreas prioritárias. Adicionalmente propõe também um conjunto de iniciativas adequadas e situadas nas realidades específicas das Unidades Orgânicas totalizando mais 32 ações.

Vê-se assim um crescimento mais sustentável e em rede do(s) Plano(s) para a Igualdade de Género de forma a robustecer as ações neste âmbito e garantir a sua sustentabilidade. Assim, o *UP Igualdade* (2025-2028) apresenta-se distribuído por áreas temáticas de intervenção (A-F) e com até duas áreas prioritárias por área temática, tal como sumaria o quadro 3.

Quadro 3: Áreas temáticas e áreas prioritárias de intervenção

Área A Liderança e Tomada de Decisão	
A1	Dimensão de género na atuação da Universidade
A2	Transversalização e monitorização da dimensão de género
Área B Recrutamento e Progressão na Carreira	
B1	Processos de recrutamento e progressão de carreira
Área C Conciliação e Cultura Organizacional	
C1	Género na conciliação trabalho-família
C2	Comunicação e linguagem inclusiva
C3	Enviesamentos, sexismos e estereótipos de género
Área D Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento	
D1	Género na investigação
D2	Transferência de conhecimento
Área E Violência de Género e Assédio	
E1	Violência de género e assédio
Área F Medidas Específicas das Unidades Orgânicas	

A abordagem sistémica e sistemática do plano está patente na continuidade das tipologias das ações propostas (e.g. formação; recolha de indicadores; criação de ferramentas, recursos e materiais de apoio; e mudança nos processos) e na sua

distribuição por diferentes interlocutores e stakeholders internos. O plano de implementação evidencia assim a alocação da responsabilidade, os recursos afetos e a afetar e propõe uma calendarização das ações garantindo a sua maior efetividade na implementação.

Um outro aspeto a salientar na análise do plano de implementação é o seu âmbito mais alargado face ao anterior, incluindo ações específicas **dirigidas a estudantes**. A ação **C1.6.** que visa garantir a estudantes com responsabilidades de cuidado um estatuto idêntico ao obtido pelos trabalhadores-estudantes, promovendo uma melhor compatibilização da vida académica e pessoal destas pessoas bem como a ação **D1.4.** que visa incluir critérios que analisem a integração da dimensão de género no regulamento de avaliação de competições a estes dirigidas, traduzem este compromisso com uma visão mais inclusiva do tema na academia U.Porto. De referir ainda que todas as ações da área E - Violência de Género e Assédio são dirigidas também a este grupo-alvo.

Também neste plano se avança na apropriação da **interseccionalidade** destacando-se uma abordagem que expande o foco de género para o foco nas responsabilidades de cuidador (e.g. C1.5 e C1.6), bem como as ações associadas ao sistema de informação sigarra que permitirão a inclusão de nome social por parte de estudantes (A.2.4); o registo de identidade de género por parte de colaboradores/as da U.Porto (A2.5) e o próprio portal de indicadores (A2.6). Em paralelo às ações de formação (e.g. D1.1) têm também esse enfoque interseccional como pilar.

Finalmente, um fator distintivo deste plano face ao seu anterior é **a inclusão de medidas específicas das Unidades Orgânicas**, concretizando deste modo uma verdadeira descentralização e integração desta ação estratégica. Estas distribuem-se diferentemente pelas várias áreas de atuação com destaque para as áreas A - Liderança e Tomada de Decisão e C - Conciliação e Cultura Organizacional. Na sua grande maioria são medidas que se propõem à capacitação e formação, à mudança interna de processos e à recolha/monitorização de dados. Outra particularidade destas medidas passa por serem dirigidas a toda a comunidade académica destas Unidades Orgânicas, com foco nos estudantes e na regulação de relações laborais, mas também numa componente de reforço de uma política transversal à Universidade do Porto de tolerância zero à discriminação numa visão interseccional.



UP Igualdade
Plano de
Implementação

2025-2028

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	Dimensão de género na atuação da Universidade						
Institucionalização do Conselho para a Igualdade de Género	A1.1.	Implementar o regulamento do CIGUP - Conselho para a Igualdade de Género da U.Porto	Reitor	Serviço de Apoio Jurídico	Comunidade Académica	Publicação do regulamento de funcionamento do CIGUP por Despacho-Reitoral	Proposta de Regulamento (A1.5 <i>UP Igualdade</i>)	2025
	A1.2.	Nomear membros do CIGUP - Conselho para a Igualdade de Género da U. Porto	Reitor Direções de Faculdades Direções de Serviços Comissão de Trabalhadores		Comunidade Académica	Publicação da composição do CIGUP em Despacho-Reitoral	Proposta de Regulamento (A1.5 <i>UP Igualdade</i>)	2025
Implicar os órgãos de governo da U.Porto nas políticas de igualdade de género e diversidade	A1.3.	Reforçar uma política de tolerância zero à discriminação e assédios moral e sexual	Equipa Reitoral	CIGUP Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1) Serviço de Comunicação	Trabalhadoras/es Estudantes	Campanha comunicacional Informação no Kit acolhimento estudante	Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism	Anual
	A1.4.	Visibilizar o compromisso da U.Porto com uma investigação de Excelência sustentada em valores de Igualdade de Género e Diversidade	VR - Investigação e Inovação	Serviço de Investigação e Projetos CIGUP Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Comunidade Académica	Iniciativas de divulgação de investigação U.Porto (e.g. IJUP; 3MT®; prémio excelência científica)	Guia para a linguagem inclusiva de género Joint statement para a excelência científica, igualdade e diversidade	Anual
	A1.5.	Candidatar a U.Porto à atribuição do selo HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers)*	Administrador Equipa Reitoral	Apoio aos Órgãos de Governo Serviço de Investigação e Projetos Recursos Humanos Serviço de Apoio Jurídico	Investigadoras/es Docentes	Candidatura submetida Obtenção do selo	GAP analysis document	2025 2027
Estimular o acesso igualitário a posições de decisão	A1.6.	Promover uma representação igualitária de género na constituição de listas a posições de decisão** e nas comissões nomeadas	Reitor Administrador Direções de UOs	Apoio aos Órgãos de Governo Secretariado de UOs Serviço de Apoio Jurídico Recursos Humanos	Comunidade Académica	Divulgação do rácio de género das listas analisadas e das comissões nomeadas no separador "Igualdade, Inclusão e Diversidade" no site da U. Porto	Lei n°26/2019 de 28 março, sobre a representação equilibrada entre homens e mulheres	A cada eleição/nomeação
Área Prioritária	A2	Transversalização e monitorização da dimensão 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 de Género, Pessoal de apoio)*	Equipa Reitoral Administrador	CIGUP	Comunidade Académica	Formalização pública da estrutura; Início do funcionamento da estrutura		2025
	A2.2.	Integrar secção sobre Igualdade de Género e Diversidade no relatório de atividades da U.Porto**	Equipa Reitoral Administrador	CIGUP Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Comunidade Académica	Publicação do relatório		Anual
	A2.3.	Monitorizar a implementação do Plano de Igualdade de Género, com visões específicas sobre as diversas UOs e que realce a evolução em relação a anos anteriores**	Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1) CIGUP	Unidades Orgânicas Serviços Autónomos	Comunidade Académica	Infografia anual sobre IG e Diversidade na U.Porto Relatório intermédio de avaliação do plano Divulgação no separador "Estudos e Relatórios" do site da U.Porto	Infografias de 2020 a 2023	Anual Bienal
Aferir indicadores de (des) igualdade de género na U. Porto	A2.4.	Implementar ajustes no SIGARRA que permitam um registo adequado do género.	VR - Transformação Digital e Gestão da Informação	UPdigital Serviço de Recursos Humanos FOA	Comunidade Académica	Ativação da opção no sigarra	Parecer da viabilidade da medida A2.4 do plano <i>UP Igualdade</i>	2026
	A2.5.	Otimizar o sistema integrado de análise e recolha de dados estatísticos desagregados por género e outras categorias interseccionais (e.g. Portal de Indicadores)	VR - Transformação Digital e Gestão da Informação	UPdigital CIGUP SIP Serviço de Recursos Humanos Núcleo de Planeamento e Melhoria Contínua	Comunidade Académica	Dashboard acompanhando os indicadores constantes na infografia	Comentários ao Portal de indicadores Parecer CIGUP	2026

* Medida iniciada no UP Igualdade (2022-2024) e não concluída

** Medida de continuidade

ÁREA TEMÁTICA	B	Recrutamento e Progressão na Carreira	Responsabilidade	Recursos a envolver	Grupo alvo	Indicadores e avaliação	Ferramentas	Cronograma
Objetivo	Ação/Medida							
Área Prioritária	B1	Processos de recrutamento e progressão de carreira						
Integrar a dimensão de género nos processos de recrutamento e progressão de carreira	B1.1	Dotar os/as trabalhadores/as da U.Porto de competências de integração da dimensão de género nos processos de seleção	Recursos Humanos Inovação Pedagógica		TEG Docentes Investigadoras/es	2 Ações de Capacitação/Ano	RESET's D4.3 Database of teaching material and methods of teaching	Anual
	B1.2	Monitorizar a integração da dimensão de género nos processos de seleção** (e.g. disponibilização de recomendações para os painéis de avaliação; rácio de género de painéis e de candidaturas)	Recursos Humanos		Candidatas/os a trabalhadoras/es Trabalhadoras/es	Relatório de monitorização	Checklist com indicadores (ação B2. 2 plano <i>UP Igualdade</i>) Software de gestão de RH	Anual
	B1.3	Definir processos de acolhimento por UO incluindo informação sobre diversos portais, serviços e processos da U.Porto	Direções de UOs	Recursos Humanos Serviços de Comunicação	Trabalhadoras/es		Manual de acolhimento Portal da Conciliação	2025

* Medida iniciada no UP Igualdade (2022-2024) e não concluída

** Medida de continuidade

ÁREA TEMÁTICA	C	Conciliação e Cultura Organizacional	Responsabilidade	Recursos a envolver	Grupo alvo	Indicadores e avaliação	Ferramentas	Cronograma
Objetivo		Ação/Medida						
Área Prioritária	C1	Género na conciliação trabalho-família						
Apoiar a conciliação trabalho-família, promovendo maior flexibilidade de local e horário de trabalho	C1.1	Otimizar o portal da conciliação e a sua disseminação	Administrador Serviço de Recursos Humanos	UP Digital Serviço de Comunicação	Comunidade Académica	Atualização e expansão de âmbito e conteúdos Mínimo 2 iniciativas de divulgação pública	Portal conciliação	2026
	C1.2	Monitorizar a implementação de medidas de flexibilidade de local e horário de trabalho (e.g. número de solicitações para teletrabalho e horário flexível por motivação de conciliação; número de concessão de pedidos; satisfação com as medidas)	Administrador Serviço de Recursos Humanos	Direções de UOs	Comunidade Académica	Publicação de relatório de monitorização integrado no balanço social ou relatório de atividades	Regulamento do horário de trabalho	Anual
Diagnosticar a exequibilidade de medidas de conciliação trabalho-família	C1.3	Dotar as lideranças da U.Porto de competências para a implementação de medidas de conciliação trabalho-família	Administrador Serviço de Recursos Humanos Inovação Pedagógica		TEG Docentes Investigadoras/es	1 ação/anual	RESET's D4.3 Database of teaching material and methods of teaching	Anual
	C1.4	Mapear as estruturas de apoio e guarda de dependentes (crianças e outros) em cada pólo universitário e aferir a viabilidade de se estabelecerem parcerias	Reitor Administrador	Direções de UOs Serviço de Recursos Humanos CIGUP	Comunidade Académica	Listagem das estruturas Estabelecer de parcerias		2026
	C1.5	Aferir a possibilidade de criação de um regime de trabalho flexibilizado para pessoas com estatuto de cuidador/a informal (e.g. flexibilidade de local e horário de trabalho)	Administrador Serviço de Recursos Humanos Direções de UOs	Serviço de Apoio Jurídico CIGUP	TEG Docentes Investigadoras/es	Publicação de relatório técnico sobre sustentação do regime	Despachos análogos	2027
	C1.6	Aferir da possibilidade de criação de um estatuto de pessoa com responsabilidades de cuidado (e.g. estudantes com filhos/as a cargo com menos de 12 anos) que permita acesso a escolha prioritária de horários.	VR - Formação e Organização Académica Saúde e Bem-Estar Direções de UOs	Formação e Organização Académica Serviço de Apoio Jurídico CIGUP	Estudantes	Publicação de relatório técnico sobre sustentação do estatuto	Estatutos análogos	2026
Área Prioritária	C2	Comunicação e linguagem inclusiva						
Promover ambiente e cultura organizacional inclusiva através da utilização de linguagem e comunicação sensível ao género	C2.1	Adotar uma linguagem e comunicação inclusiva de género na comunicação institucional (interna e externa) da U.Porto**	Equipa Reitoral Administrador Conselho de Diretores	CIGUP Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1) Direções de UOs Chefias de Serviços	Trabalhadoras/es	Cumprimento em 60% dos documentos produzidos Cumprimento em 60% da informação incluída nos novos portais da U.Porto	Guia para a Linguagem Inclusiva de Género (RESET)	2025
	C2.2	Realizar workshops e sessões de formação sobre a utilização de linguagem e comunicação inclusiva de género	Serviço de Recursos Humanos Inovação Pedagógica	Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	TEG Docentes Investigadoras/es	2 Ações Ano/Grupo-Alvo	Guia para a Linguagem Inclusiva de Género (RESET)	anual
	C2.3	Disponibilizar de área dedicada à Igualdade de Género nos websites institucionais de cada UO	Direções de UOs	Serviços de Comunicação de cada UO	Comunidade Académica	Criação da área no portal comunicacional de todas as UOs		2025
Área Prioritária	C3	Enviesamentos, sexismos e estereótipos de género						
Combater enviesamentos e estereótipos de género na academia	C3.1	Implementação do procedimento interno à U.Porto que permite a adopção da recomendação às IES no âmbito da Lei nº 38/2018, de 7 de agosto	Administrador Direções de UOs	Formação e Organização Académica Serviços académicos das UOs Serviço de Apoio Jurídico UP Digital	Estudantes	Ativação da opção para uso de nome social na página pessoal do sigarra	Recomendação às Instituições de Ensino Superior no âmbito da Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto Despacho Reitoral	2025
	C3.2	Promover a disseminação de materiais de combate aos enviesamentos de género na academia (e.g. Kit caloiro; IJUP; 3MT; Mostra UP).	Formação e Organização Académica Direções de UOs	Serviço de Comunicação Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Estudantes	Inclusão dos materiais de sensibilização em 50% das ações/eventos de disseminação dirigidas/os a estudantes	Guia para a Linguagem Inclusiva de Género (RESET) Informação sobre o portal de denúncia Contactos úteis QR code do plano para a igualdade de género	Anual
	C3.3	Promover a utilização de guidelines inclusivas no planeamento de eventos (GPE) científicos e culturais.	Direções de UOs	Serviços de Comunicação de cada UO	Comunidade Académica	Relatório de monitorização	Guião RESET - Sistema de registo para eventos científicos e culturais Guião GENDER@UC - Checklist_eventos_inclusivos.pdf Guião.pdf	Anual

* Medida iniciada no UP Igualdade (2022-2024) e não concluída

** Medida de continuidade

ÁREA TEMÁTICA Objetivo	D	Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento Ação/Medida	Responsabilidade	Recursos a envolver	Grupo alvo	Indicadores e avaliação	Ferramentas	Cronograma
Área Prioritária	D1	Género na investigação						
Transversalizar a Integração de uma perspetiva de género na investigação	D1.1	Realizar workshops e sessões de formação sobre a integração da perspetiva de género e princípios de diversidade, como pilar da excelência científica (incluindo estudantes de pós-graduação)**	Serviço de Investigação e Projetos	Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1) Investigadores/as que trabalhem a temática de género nas diferentes áreas científicas	Unidades de Investigação Investigadoras/es Docentes	Pelo menos 1 workshop/ação de formação anual	RESET's D7.2 GIA checklist and protocol in all project languages RESET's D7.3 RESET GIA Implementation Report Plataforma Digital GIA UPorto (D1.2)	Anual
	D1.2	Incentivar a utilização da versão digital da GIA checklist pela comunidade U. Porto**	Serviço de Investigação e Projetos	Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1) Programas doutorais da U.Porto	Unidades de Investigação Investigadoras/es Docentes Estudantes de doutoramento	Pelo menos 1 ação de divulgação anual (e.g. newsletter; sessão de informação)	Plataforma Digital GIA UPorto RESET's D7.2 GIA checklist and protocol in all project languages RESET's D7.3 RESET GIA Implementation Report	Anual
	D1.3	Implementar uma certificação interna de práticas promissoras, para unidades de investigação que desenvolvam medidas explicitamente dirigidas à promoção da Igualdade de género.	CIGUP Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Serviço de Investigação e Projetos	Unidades de Investigação	Processo de certificação	Guião de certificação de práticas promissoras desenvolvido no âmbito da medida B1.1 do plano <i>UP Igualdade</i>	2028
	D1.4	Incluir critérios que analisem a integração da dimensão de género no regulamento de avaliação do IJUP	VR - Investigação e Inovação	SIP CIGUP	Estudantes	Regulamento atualizado		2026
Área Prioritária	D2	Transferência de conhecimento						
Integrar a dimensão de género nos curricula e atividades pedagógicas	D2.1	Desenvolver um instrumento de auto-monitorização da integração das dimensões de género na docência e atividades pedagógicas (IGP)	PR - Inovação Pedagógica, Melhoria Contínua e Promoção da Língua Portuguesa	CIGUP Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1) Inovação Educativa	Docentes	Instrumento de auto-monitorização	RESET's D7.2 GIA checklist and protocol in all project languages	2027
	D2.2	Incentivar a integração da dimensão de género nas atividades letivas da U. Porto	PR - Inovação Pedagógica, Melhoria Contínua e Promoção da Língua Portuguesa	Inovação Educativa	Docentes	Realização de 1 workshops e sessões de formação/ano	Medida D2.1 RESET's D4.3 Database of teaching material and methods of teaching	Anual
	D2.3	Aferir a viabilidade de introduzir no Curso de Introdução à Docência no Ensino Superior um conteúdo relativo à integração de género e diversidade na prática pedagógica*	PR - Inovação Pedagógica, Melhoria Contínua e Promoção da Língua Portuguesa	Consórcio Inov Norte Inovação Educativa Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Docentes	Integração do conteúdo no módulo temático	Medida D2.1 RESET's D4.3 Database of teaching material and methods of teaching	2025
	D2.4	Analisar os resultados dos indicadores de diversidade e inclusão do inquérito de adaptação na Universidade do Porto	PR - Inovação Pedagógica, Melhoria Contínua e Promoção da Língua Portuguesa Direções de UOs	Inovação Educativa Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Estudantes	Breve relatório dos indicadores IV.2. e IV2.3.	Inquérito: Vozes dos Recém-Chegados: Inquérito de Adaptação na Universidade do Porto	Anual

* Medida iniciada no UP Igualdade (2022-2024) e não concluída

** Medida de continuidade

ÁREA TEMÁTICA	E	Violência de Género e Assédio	Responsabilidade	Recursos a envolver	Grupo alvo	Indicadores e avaliação	Ferramentas	Cronograma
Objetivo		Ação/Medida						
Área Prioritária	E1	Violência de género e assédio						
Promover ações e políticas de tolerância zero à discriminação e assédios moral e sexual da U.Porto	E1.1	Mobilizar a comunidade UPorto para a promoção de uma Comunidade Segura e livre de violências	CIGUP	Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	Comunidade Académica	2 ações/iniciativas		Anual
	E1.2	Capacitar docentes, investigadores/as e trabalhadores/as com competências para identificar e encaminhar situações de discriminação e assédio**	Recursos Humanos Inovação Pedagógica		TEG Docentes Investigadoras/es	1 Ação de Capacitação/Público-Alvo	RESET's D4.3 Database of teaching material and methods of teaching	Anual
	E1.3	Monitorizar o reporte de situações de discriminação, assédio e violências de género e/ou outras características**	Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)	CIGUP Comissão para receção e análise de denúncias de assédio	Comunidade Académica	Análises integrada nos instrumentos de monitorização na medida A2.3		Anual
	E1.4	Reforçar a disseminação e visibilidade dos mecanismos de reporte existentes junto de diferentes públicos-alvo	Equipa Reitoral	CIGUP	Comunidade Académica	Área dedicada ao tópico nos sites institucionais de cada UO	Portais da U.Porto	2025
	E1.5	Alargar o âmbito do portal de denúncia, incluindo a possibilidade de denunciar situações de discriminação	Equipa Reitoral	CIGUP Comissão para receção e análise de denúncias de assédio UP Digital	Comunidade Académica	Portal da denúncia atualizado		2026
	E1.6	Definir o procedimento de proteção e cuidado a quem apresente denúncia de situação de assédio	Equipa Reitoral	CIGUP Comissão para receção e análise de denúncias de assédio	Comunidade Académica	Informação incluída na área dedicada ao tópico nos sites institucionais de cada UO (medida E1.4)	Portais da U.Porto	2026

* Medida iniciada no UP Igualdade (2022-2024) e não concluída

** Medida de continuidade

ÁREA TEMÁTICA	F Medidas Específicas das Unidades Orgânicas Ação/Medida	Responsabilidades
	Transversalizar a Igualdade de Género nas Unidades Orgânicas da Universidade do Porto.	
F1	Aplicar, na Faculdade de Direito, medidas de flexibilidade de local e horário de trabalho, nomeadamente com recurso a teletrabalho, sempre que seja possível e não afete o bom funcionamento do serviço, permitindo a conciliação da vida profissional com a vida pessoal.	Direção da UO
F2	Promover uma representação igualitária de género na constituição de listas a posições de decisão da Faculdade de Direito.	Órgãos de Gestão
F3	Sensibilizar a comunidade, da Faculdade de Economia, para transversalizar e monitorizar a integração das questões de género, assim como para liderança igualitária, através de formações específicas na área de formação da UP e campanhas de sensibilização, atuando junto de todos os stakeholders internos: estudantes, docentes, investigadores e colaboradores.	Conselho Executivo
F4	Promover um programa de liderança feminina para estudantes da Faculdade de Economia.	Conselho Executivo
F5	Fomentar, na Faculdade de Economia, a conciliação entre a vida profissional, académica e pessoal, potenciando as ferramentas existentes e desenvolvendo campanhas de sensibilização.	Conselho Executivo
F6	Realizar no final de cada ano letivo um inquérito para análise da perceção dos docentes, investigadores e colaboradores da Faculdade de Economia ao nível das ações que decorreram na UO e questões de igualdade de género.	Conselho Executivo
F7	Considerar os resultados dos inquéritos da Faculdade de Economia para criar campanhas ou formas de intervir.	Conselho Executivo
F8	Desenvolver campanhas ao nível de todos os stakeholders internos à Faculdade de Economia (ex. organizações de estudantes).	Conselho Executivo
F9	Estabelecer um protocolo claro para a denúncia e gestão de casos de discriminação e assédio baseado no género, e comunicá-la à Faculdade de Economia.	Conselho Executivo
F10	Reforçar, junto da comunidade da Faculdade de Economia, a existência do portal de denúncias de forma periódica.	Conselho Executivo
F11	Incumbir o comité da sustentabilidade da Faculdade de Economia do acompanhamento e monitorização das medidas implementadas.	Conselho Executivo
F12	Publicar relatórios anuais sobre o progresso e os desafios na implementação do plano de igualdade de género na Faculdade de Economia.	Conselho Executivo
F13	Dar continuidade à participação, da Faculdade de Engenharia, no projeto Engenheiras por Um Dia, cujo objetivo é captar mulheres para os cursos de engenharia.	Serviços de Imagem, Comunicação e Cooperação (Escolas)
F14	Dar continuidade à atribuição do 'Engenharia Distinta no Feminino' na Faculdade de Engenharia, cujo objetivo é premiar engenheiras que se destacaram em vários domínios da sociedade.	Conselho Executivo
F15	Promover exemplos de casos de sucesso de Alumni mulheres da Faculdade de Engenharia.	Serviços de Imagem, Comunicação e Cooperação (Alumni)
F16	Planejar, definir, produzir e divulgar estatísticas por género em relatórios anuais e outros meios (p.ex., infografias a passar em ecrãs distribuídos na faculdade) sobre ensino e investigação na Faculdade de Engenharia.	Gabinete de Estudos e Apoio à Gestão
F17	Formar dirigentes e membros do Gabinete de Comunicação da Faculdade de Farmácia em questões de género, linguagem e divulgação inclusiva em meios de comunicação institucional.	Conselho Executivo
F18	Organizar uma sessão no programa de Mentoria da Faculdade de Farmácia, dirigida aos estudantes participantes, sobre questões de género.	Conselho Executivo em articulação com o programa Mentoria FFUP
F19	Incluir questões de género em unidades curriculares ministradas na Faculdade de Farmácia.	Conselho Executivo em articulação com o Conselho Pedagógico FFUP e docentes responsáveis por UCs
F20	Implementar linguagem inclusiva na documentação oficial da Faculdade de Farmácia.	Conselho Executivo
F21	Implementar linguagem inclusiva na documentação oficial da Faculdade de Letras.	Direção da UO Unidade de Apoio à Gestão
F22	Incentivar a formação de dirigentes e membros dos Serviços da Faculdade de Letras em questões de género, linguagem e divulgação inclusiva em meios de comunicação institucional.	Direção da UO
F23	Organizar sessões no programa de Mentoria da Faculdade de Letras, dirigidas aos estudantes participantes, sobre questões de género.	Direção da UO Conselho Pedagógico / Programa de Mentoria da FLUP
F24	Consolidar a abordagem a questões de género em unidades curriculares ministradas na Faculdade de Letras.	Direção da UO Departamentos
F25	Consolidar a integração da perspetiva de género e de princípios de diversidade na investigação desenvolvida na Faculdade de Letras.	Direção da UO Unidades de Investigação
F26	Estabelecer Taskforce da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação pela Igualdade de género. Composta por representante de docentes, investigadores e pessoal técnico, com o intuito de acompanhar, informar e promover a igualdade de género na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação	Direção da UO
F27	Promover, através de recomendações dos Conselhos Científico e Pedagógico da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, o uso de linguagem inclusiva de género em trabalhos de natureza académica (incluindo teses e dissertações).	Conselho Científico, Conselho Pedagógico
F28	Diagnosticar as principais necessidades e áreas prioritárias de intervenção, no âmbito da Igualdade de Género, na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.	Direção da UO, em articulação com taskforce FPCEUP para IG
F29	Promover a utilização da GIA checklist (RESET) aquando da preparação de candidaturas de projetos a financiamento, nomeadamente pela sua disponibilização online nos websites dos centros de investigação da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.	CRIA, CPUP, CIE Em articulação com taskforce FPCEUP para IG
F30	Implementar, nos eventos articulados com o SCI da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, o sistema de registo de eventos científicos e culturais com indicadores relativos à equidade de género (uso da checklist RESET).	Serviço de Comunicação e Imagem
F31	Incluir no acolhimento a estudantes e novos contratos da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, divulgação específica sobre a cultura de tolerância zero à discriminação na U.Porto e sobre o portal de denúncia.	Direção da UO, em articulação com: Conselho Pedagógico Serviço de Comunicação e Imagem
F32	Aumentar a disseminação de boas práticas de Igualdade de Género na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação (e.g. Casas de banho inclusivas, Ambiente seguro para a comunidade LGBTQ+, celebração anual IDAHOBIT, etc.).	Serviço de Comunicação e Imagem

7. Considerações Finais

O *UP Igualdade (2025-2028)* vem consolidar o trabalho iniciado pela Universidade do Porto no âmbito da promoção de uma academia inclusiva, diversa e respeitadora. Este plano assenta nos mesmos princípios do anterior, mas pretende expandir a sua atuação e alavancar a mudança a partir do alargamento do seu âmbito (e.g. iniciativas dirigidas à mudança na cultura organizacional), grupos-alvo (e.g. inclusão explícita de estudantes como destinatários das ações) e institucionalização desta preocupação (e.g. Implementação do CIGUP). Este plano permite, ainda, iniciativas mais robustas e adaptadas tendo sido ancorado numa análise compreensiva e proximal das ações anteriores.

Reconhecendo-se que a mudança nestes âmbitos se faz de forma progressiva e persistente, espera-se que a implementação do *UP Igualdade (2025-2028)* seja um passo na apropriação e consciencialização da comunidade U.Porto para este tema, garantindo um posicionamento crítico e de melhoria dos processos que estruturam o funcionamento da Universidade. Este plano é a expressão da responsabilidade social da instituição e do seu compromisso 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* - 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**.

