



UP Igualdade

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

Relatório de Monitorização

2022-2024

Ficha Técnica

Título:	Relatório de Monitorização <i>UP Igualdade</i> Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto
Autoria	Jorge Peixoto Freitas, Sara Isabel Magalhães, & Marisa Matias
Equipa científica	Marisa Matias (coord.), Alexandra Lopes, Conceição Nogueira, Maria Isabel Dias, & Sara Isabel Magalhães
Plano a que se Reporta	<i>UP Igualdade 2022-2024</i>
Data de reporte	20 de dezembro de 2024



O *UP Igualdade* - Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto, foi elaborado e monitorizado 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**.

Índice

1. Introdução	2
1.1 Execução do UP Igualdade 2022-2024	3
1.2 Medidas não executadas	4
2. Implementação das Ações e Medidas	6
3. Listagem de Recursos	67
4. Considerações Finais	68

Quadros e Figuras

Figura 1: Taxa de execução das medidas do UP Igualdade	3
Quadro 1: Execução das medidas por áreas temáticas	3
Quadro 2: Listagem de recursos por área temática no UP Igualdade 2022-2024	67

1. Introdução

O primeiro Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto - *UP Igualdade* - consubstancia o compromisso da U.Porto para com os valores da igualdade, para com as pessoas que compõem a sua comunidade 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 2022-2024* apresentou-se assim, como uma primeira abordagem para se estabelecerem medidas, de forma sistematizada, em prol da Igualdade de Género. Neste contexto, contemplou medidas mais estruturais e de ação, de forma a preparar o caminho para que seja consistente e sustentável, criando fundações enraizadas que norteiam planos e medidas de futuro. Valorizou o percurso efetuado anteriormente, transversalizando práticas promissoras já em curso e estimulando novas práticas que permitam esta integração no modo de funcionamento e missão da Universidade.

O presente relatório sintetiza o processo de implementação do *UP Igualdade* - Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto, sumariando o processo de monitorização levado a cabo pela equipa RESET. Para uma apropriação completa deste relatório, recomenda-se a sua leitura apoiada no Plano¹. Apresenta-se de seguida a sua taxa de execução, com uma visão geral sobre as áreas temáticas. São também enumeradas e discutidas as medidas que não foram executadas na sua totalidade.

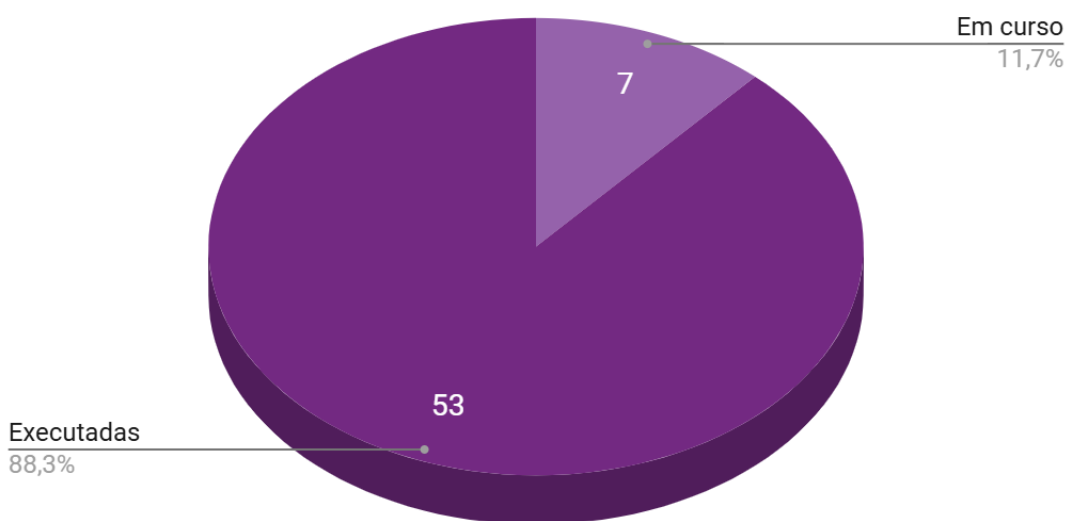
Na secção seguinte - *Implementação das Ações e Medidas* - encontra-se detalhada a implementação das 60 medidas que integram o *UP Igualdade 2022-2024*. Foram concebidas fichas individuais por medida, de forma a extrair informação que possa ser relevante por serviço ou unidade. Nestas, para além da identificação, reporta-se a percentagem de execução, as ações para implementação realizadas, bem como recursos e documentos relevantes para a medida. Ao longo deste percurso, foram criados, documentos de apoio, proposta de procedimentos e várias ferramentas que se encontram disponíveis para utilização na secção *Listagem de Recursos*. Por fim, serão feitas *Considerações Finais* que pretendem ser orientadoras para a implementação do próximo Plano para a Igualdade de Género.

¹ Disponível para download no portal da U.Porto, separador [Igualdade, Inclusão e Diversidade](#)

1.1 Execução do UP Igualdade 2022-2024

O período de implementação do *UP Igualdade 2022-2024*, que termina a 31 de dezembro, apresenta uma execução muito positiva. Encontram-se totalmente executadas 53 das 60 medidas propostas, o que perfaz uma execução de 88%. Não existem ações por iniciar, mas 7 não foram terminadas no período em vigor, conforme esquematizado na figura 1.

Figura 1: Taxa de execução das medidas do UP Igualdade



No que concerne à execução pelas quatro áreas temáticas, é possível constatar, no quadro 1, que a implementação apresenta um grau de execução próximo nas diferentes áreas. Esta execução positiva traduz-se numa integração transversal de ações, que só foi possível através do envolvimento de diferentes interlocutores e serviços nas medidas previstas. Com efeito, a implementação do presente plano assentou em abordagens colaborativas, de auscultação e envolvimento.

Quadro 1: Execução das medidas por áreas temáticas

Área Temática		Total	Executadas	Em curso	Execução %
A	Liderança e Tomada de Decisão	13	11	2	85%
B	Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira	21	19	2	90%
C	Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento	13	11	2	85%
D	Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio	13	12	1	92%

Nas áreas prioritárias de intervenção, é ainda de destacar a diversidade de tipologias de ação alinhadas com os mais recentes requisitos europeus, e que foram totalmente executadas:

- **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). Podemos destacar que foram desenvolvidos cerca de 50 eventos formativos e informativos com cerca de 1600 presenças da academia U.Porto.
- **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). De destacar o portal de indicadores de igualdade de género da U.Porto e a monitorização anual por via de infografias.
- **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). Recursos disponíveis na secção 3 deste documento.
- **Mudança de processos institucionais** (e.g. B2.3 - Monitorizar a integração da dimensão de género nos processos de recrutamento; 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). De destacar o portal da denúncia da Universidade do Porto.

1.2 Medidas não executadas

O processo de implementação não foi isento de desafios. Como referido anteriormente, sete ações foram iniciadas mas não concluídas no período de vigência do UP Igualdade 2022-2024. Efetivamente o tempo de execução apresentou-se desde logo como um obstáculo para medidas que envolviam prazos (A1.4 - Candidatar a U.Porto à atribuição do selo HRS4R). Também a necessidade de acomodação e adaptação dentro da estrutura da universidade, revelou-se como um fator condicionante para algumas medidas que não apresentavam uma responsabilização tão direta (A2.1 - Constituir uma estrutura de apoio à Igualdade de Género e Diversidade; D3.4 Monitorizar o reporte de situações de discriminação, assédio e violências de género e/ou outras características) ou que coincidiram com mudanças na estratégia de integração de docentes (C2.2. Incorporar no curso de iniciação à docência dimensões da igualdade de género e diversidade). Ainda assim, este conjunto de ações transitaram para o novo plano *UP Igualdade 2025-2028*.

Por outro lado, um conjunto de três ações não foram completadas. A ausência de enquadramento legal ou geral na universidade, comprometeu a implementação de medidas sistemáticas que se se prendem com ausências prolongadas (B4.5 - Definir formas de reintegração/retorno no/ao posto de trabalho depois de períodos de

ausência prolongados; 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).Adicionalmente, a ausência de possibilidade de criação de mecanismo de verificação adequado, limitou a conclusão de uma outra medida (C1.5 Garantir uma maior representação igualitária de género em equipas de investigação candidatas a financiamento).

No capítulo seguinte será descrito individualmente o processo de implementação, pelo que pode ser consultado com maior detalhe a execução por medida.



UP Igualdade

**Implementação das
Ações e Medidas**

2022-2024

ÁREA TEMÁTICA	A Liderança e Tomada de Decisão
Área Prioritária	A1 Integrar a dimensão de género nos processos de tomada de decisão aos mais diferentes níveis de funcionamento da Universidade
Objetivo	Implicar os órgãos de governo da U.Porto nas políticas de igualdade de género e diversidade

Ação/Medida **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

Responsabilidade	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização
Recursos a envolver	Serviço de Comunicação Serviço de Investigação e Projetos
Grupo alvo	Trabalhadoras/es Comunidade Académica Nacional e Internacional
Indicadores e avaliação	Divulgação pública e disseminação junto da Comunidade U.Porto da declaração conjunta
Ferramentas	Site U.Porto
Cronograma	2022

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Assinatura de *joint statement* em Junho 2022.
Disseminação do documento no website da Universidade do Porto em Dezembro 2022.

Implementação em 2023 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos D6.5 - Joint statement
Igualdade, Inclusão e Diversidade

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	A Liderança e Tomada de Decisão
Área Prioritária	A1 Integrar a dimensão de género nos processos de tomada de decisão aos mais diferentes níveis de funcionamento da Universidade
Objetivo	Implicar os órgãos de governo da U.Porto nas políticas de igualdade de género e diversidade

Ação/Medida A1.2 Afirmar uma política de tolerância zero (e.g. declaração pública) à discriminação e assédios moral e sexual

Responsabilidade	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1) Serviço de Comunicação
Grupo alvo	Trabalhadoras/es Comunidade Académica Nacional e Internacional
Indicadores e avaliação	Divulgação pública da declaração
Ferramentas	Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism
Cronograma	2022

Execução 100 % da Medida executada

Implementação em 2022 Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na U.Porto publicado em Setembro de 2022

Implementação em 2023 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos Despacho nºGR. 10/09/2022 - Código de Boa Conduta para a prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na UP

Notas de implementação O presente código expressa a política de tolerância zero, pelo que é considerada a execução total da medida. Não obstante, a documentação referida na medida A1.3 e as medidas D3.2 e D3.3, complementam esta política.

ÁREA TEMÁTICA	A Liderança e Tomada de Decisão
Área Prioritária	A1 Integrar a dimensão de género nos processos de tomada de decisão aos mais diferentes níveis de funcionamento da Universidade
Objetivo	Implicar os órgãos de governo da U.Porto nas políticas de igualdade de género e diversidade

Ação/Medida **A1.3** Visibilizar o compromisso da UPorto com Igualdade de Género, Diversidade e Excelência Científica nos principais documentos produzidos

Responsabilidade	Equipa Reitoral Administrador
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Disseminação pública do compromisso da U.Porto
Ferramentas	Kit linguagem inclusiva de género RESET
Cronograma	2022

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Revisão de editais-modelo de concursos de recrutamento e progressão de carreira, revisão do regulamento disciplinar da comunidade estudantil da UP, revisão código ético de conduta académica para a UP. Publicação em Dezembro 2022 do Plano Estratégico U.Porto 2030 onde é concretizado o compromisso da UP com a Igualdade de Género.

Implementação em 2023 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos Estatutos da U.Porto
Editais e contratos;
REGULAMENTO DISCIPLINAR DA COMUNIDADE ESTUDANTIL DOS ESTUDANTES DA UNIVERSIDADE DO PORTO
CÓDIGO ÉTICO DE CONDUTA ACADÉMICA PARA A UNIVERSIDADE DO PORTO
Plano Estratégico U.Porto 2030

Notas de implementação Plano Estratégico U.Porto 2030
7.3. Recursos e pilares
7.3.1. Pessoas
(v) Promoção da igualdade de género, implementando e monitorizado o Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto
7.3.3. Responsabilidade e compromisso social

ÁREA TEMÁTICA	A Liderança e Tomada de Decisão
Área Prioritária	A1 Integrar a dimensão de género nos processos de tomada de decisão aos mais diferentes níveis de funcionamento da Universidade
Objetivo	Implicar os órgãos de governo da U.Porto nas políticas de igualdade de género e diversidade

Ação/Medida **A1.4** Candidatar a U.Porto à atribuição do selo HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers)

Responsabilidade	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização
Recursos a envolver	Administrador Serviço de Investigação e Projetos Recursos Humanos Serviço de Apoio Jurídico (Órgãos de Gestão)
Grupo alvo	Investigadores/as
Indicadores e avaliação	Candidatura submetida; Obtenção do selo
Ferramentas	GAP analysis document
Cronograma	2022-2023 2024

Execução **40 %** da Medida executada

Implementação em 2022	Reunião da equipa RESET e o Serviço de Invstigação e Projetos. SIP informa que em 2015/2016 foi iponderada esta candidatura, mas não havia condições para a sua prossecução. Será necessário rever o processo.
Implementação em 2023	Com o GEP e o RESET criaram-se melhores condições para nova candidatura. SIP está neste momento a tentar perceber o que é necessário para este processo
Implementação em 2024	SIP dá a indicação de que será necessário envolver mais recursos para execução desta medida (pondera-se contratualizar empresa de consultoria), pelo que a candidatura não será possível até 2024.

Documentos

Notas de implementação Medida transita para o UP Igualdade 2025-2028, como medida A1.5-Candidatar a U.Porto à atribuição do selo HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers)

ÁREA TEMÁTICA	A Liderança e Tomada de Decisão
Área Prioritária	A1 Integrar a dimensão de género nos processos de tomada de decisão aos mais diferentes níveis de funcionamento da Universidade
Objetivo	Implementar a institucionalização do Gender Equality Board

Ação/Medida **A1.5** Estabelecer o regulamento do GEB - Gender Equality Board da U.Porto (e.g. funções, competências, periodicidade, nomeações)

Responsabilidade	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Publicação do regulamento de funcionamento do Gender Equality Board
Ferramentas	
Cronograma	2022-2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Criado o Gender Equality Board

Implementação em 2023 As atividades de implementação do UP Igualdade 2022-2024 foram priorizadas nas ordens de trabalho do Gender Equality Board

Implementação em 2024 Reunião do Conselho para a Igualdade de Género da U.Porto, a 28 de fevereiro 2024, para iniciar o esboço do regulamento. Definida equipa de trabalho para a sua redação.
Redação final aprovada na Reunião do Conselho para a Igualdade de Género da U.Porto a 12 de Junho de 2024.
Encaminhada para o Serviço de Apoio Jurídico, tendo em vista a sua formalização, a qual foi obtida a 28 de Outubro de 2024
Validado pelo Reitor da U.Porto

Documentos Despacho n.º GR.08/11/2024 - Aprova o Regulamento do Conselho para a Igualdade de Género da Universidade do Porto

Notas de implementação Por necessidade de priorizar a implementação do plano, a execução desta medida ocorreu posteriormente ao previamente planeado.

ÁREA TEMÁTICA	A Liderança e Tomada de Decisão
Área Prioritária	A2 Transversalizar e monitorizar a integração das questões de género
Objetivo	Apoiar a integração das questões de género na U.Porto

Ação/Medida **A2.1** Constituir uma estrutura de apoio à Igualdade de Género e Diversidade (e.g. Gabinete para a Igualdade e Diversidade)

Responsabilidade	Equipa Reitoral Administrador
Recursos a envolver	Equipa RESET Serviços Partilhados da UP
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Formalização pública da estrutura; Início do funcionamento da estrutura
Ferramentas	
Cronograma	2023

Execução **30 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Reunião com administrador, SAJ e RH

Implementação em 2023 Reunião com VR Pedro Rodrigues

Implementação em 2024 -

Documentos

Notas de implementação Não foi possível a execução da medida no decurso do presente plano. Transita para o UP Igualdade 2025-2028, como medida A2.1-Constituir uma estrutura de apoio à Igualdade de Género e Diversidade (e.g. Gabinete para a Igualdade de Género; Pessoal de apoio)

ÁREA TEMÁTICA	A Liderança e Tomada de Decisão
Área Prioritária	A2 Transversalizar e monitorizar a integração das questões de género
Objetivo	Apoiar a integração das questões de género na U.Porto

Ação/Medida **A2.2 Monitorizar a implementação do Plano de Igualdade de Género (GEP)**

Responsabilidade	Equipa Reitoral Administrador
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Elaboração de Relatório de Monitorização do GEP
Ferramentas	Recursos de Monitorização do projeto RESET Relatórios Anuais de Avaliação
Cronograma	Anual

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Criação de instrumentos de monitorização em Setembro de 2022. Em Dezembro de 2022, disseminação de infografia e indicadores de 2021.

Implementação em 2023 Disseminação de Infografia e indicadores 2022

Implementação em 2024 Disseminação de Infografia e indicadores 2023

Documentos [2021 Indicadores de Igualdade de Género](#)
[Infografia 2021 B](#)
[Relatório de Atividades e Contas – Ano 2022](#)
[Infografia 2022](#)
[Infografia 2023](#)
Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	A Liderança e Tomada de Decisão
Área Prioritária	A2 Transversalizar e monitorizar a integração das questões de género
Objetivo	Aferir indicadores de (des)igualdade de género na U.Porto

Ação/Medida **A2.3** Criar um sistema integrado de análise e recolha de dados estatísticos desagregados por género

Responsabilidade	VR - Universidade Digital, Qualidade e Melhoria Contínua VR - Desenvolvimento Institucional, Relações Empresariais e Responsabilidade Social
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1) UPdigital/Plataforma Sigarra
Grupo alvo	Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Indicadores e avaliação	Implementação do sistema integrado de recolha de dados
Ferramentas	
Cronograma	2022-2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022	Reunião com Vice-Reitora para a Transformação Digital e Gestão de Informação, Professora Ana Maria Camanho, em Setembro de 2022. Reunião com UP digital, em Dezembro 2022, com vista à integração da dimensão de Igualdade de Género no Portal de Indicadores da UP.
Implementação em 2023	Lançamento e divulgação do Portal de Indicadores da UP, integrando a secção Igualdade de Género.
Implementação em 2024	Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos <https://www.up.pt/indicadores/>

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	A Liderança e Tomada de Decisão
Área Prioritária	A2 Transversalizar e monitorizar a integração das questões de género
Objetivo	Aferir indicadores de (des)igualdade de género na U.Porto

Ação/Medida **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

Responsabilidade	VR - Universidade Digital, Qualidade e Melhoria Contínua PR - Desenvolvimento Institucional, Relações Empresariais e Responsabilidade Social
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1) UPdigital/Plataforma Sigarra DPO
Grupo alvo	Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Indicadores e avaliação	Implementação das alterações na plataforma SIGARRA
Ferramentas	
Cronograma	2022-2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022	Reunião com Vice-Reitora para a Transformação Digital e Gestão de Informação, Professora Ana Maria Camanho, em Setembro de 2022. Reunião com UP digital, em Dezembro 2022, com vista à integração da dimensão de Igualdade de Género no Portal de Indicadores da UP.
Implementação em 2023	Lançamento e divulgação do Portal de Indicadores da UP, integrando a secção Igualdade de Género.
Implementação em 2024	Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos <https://www.up.pt/indicadores/>

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	A Liderança e Tomada de Decisão
Área Prioritária	A2 Transversalizar e monitorizar a integração das questões de género
Objetivo	Aferir indicadores de (des)igualdade de género na U.Porto

Ação/Medida **A2.5** Aferir a possibilidade de registar no SIGARRA auto-identificações de género, raça, etnia, diversidade funcional, etc

Responsabilidade	VR - Universidade Digital, Qualidade e Melhoria Contínua
Recursos a envolver	Administrador Recursos Humanos Serviço de Apoio Jurídico DPO UPdigital
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Emissão de parecer conjunto
Ferramentas	
Cronograma	2022-2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Envio de proposta para Serviço de Apoio Jurídico (SAJ) e para a *Data Protection Officer* (DPO), em Dezembro de 2022.
Envio de email com pronuncia favorável do SAJ em Dezembro 2022., solicitando parecer da DPO.

Implementação em 2023 Reunião com DPO e SAJ em Janeiro 2023.

Implementação em 2024 Parecer do SAJ informando que o registo no SIGARRA da autodeterminação de género não viola o direito à proteção de dados nem a reserva da intimidade da vida privada, desde que se trate de um campo optativo e que a recolha e tratamento destes dados anonimizados sirva para o desenvolvimento de abordagens inclusivas da igualdade de género.

Documentos E-mail - SAJ.pdf

Notas de implementação DPO: Para recolher os dados é necessário haver uma fundamentação e lícitude para solicitar dados. Raça/etnia tem uma natureza sensível e só com uma fundamentação precisa e reforçada se pode solicitar.
RGPD: Carla Almeida informa que este não permite a recolha de identidade de género e orientação sexual, a não ser que se encontre devidamente fundamentada.
Tentámos articular com o NAI possibilidade de identificação de diversidade funcional, contudo não existem neste momento categorias consensuais, sobre as quais as pessoas se possam auto-identificar

ÁREA TEMÁTICA	A Liderança e Tomada de Decisão
Área Prioritária	A2 Transversalizar e monitorizar a integração das questões de género
Objetivo	Monitorizar e Disseminar indicadores de (des)igualdade de género na U.Porto

Ação/Medida **A2.6** Publicar relatório anual sobre Igualdade de Género e Diversidade na UPorto, com visões específicas sobre as diversas UOs e que realce a evolução em relação a anos anteriores

Responsabilidade	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Recursos a envolver	Unidades Orgânicas Serviços Autónomos
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Publicação do relatório
Ferramentas	
Cronograma	Anual

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Em Dezembro de 2022, disseminação de infografia e indicadores de 2021.

Implementação em 2023 Disseminação de Infografia e indicadores 2022

Implementação em 2024 Disseminação de Infografia e indicadores 2023

Documentos [2021 Indicadores de Igualdade de Género](#)
[Infografia 2021 B](#)
[Relatório de Atividades e Contas – Ano 2022](#)
[RESET - Infografia U.Porto 2022.pdf](#)
[RESET - Infografia U.Porto 2023.pdf](#)

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	A Liderança e Tomada de Decisão
Área Prioritária	A3 Adotar uma liderança igualitária
Objetivo	Estimular o acesso igualitário a posições de decisão

Ação/Medida **A3.1** Desenvolver estratégias de comunicação que visibilizem imagens femininas na/de liderança

Responsabilidade	Serviço de Comunicação
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Integração no Plano de Comunicação U.Porto de iniciativas sobre liderança feminina
Ferramentas	
Cronograma	2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Preparação e disseminação da campanha de sensibilização *Faces of Campus -Behind the scenes (Phase 1)*.

Implementação em 2023 Comunicação no CICOT2023 – 6th International Congress on Working Conditions, visibilizando a liderança feminina na U.Porto

Implementação em 2024 Sumbissão de artigo científico, visibilizando a liderança feminina na U.Porto

Documentos [Faces of Campus Campaign](#)

Notas de implementação Artigo académico submetido

ÁREA TEMÁTICA	A Liderança e Tomada de Decisão
Área Prioritária	A3 Adotar uma liderança igualitária
Objetivo	Estimular o acesso igualitário a posições de decisão

Ação/Medida **A3.2** Promover uma representação igualitária de género na constituição de listas a posições de decisão

Responsabilidade	Órgãos de Governo Direções de UOs
Recursos a envolver	Administrador Apoio aos Órgãos de Governo Secretariado de UOs Serviço de Apoio Jurídico Recursos Humanos
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Verificação por checklist das condições de equilíbrio de género nas candidaturas
Ferramentas	
Cronograma	A cada eleição

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022	Não houve processos eleitorais com constituição de listas
Implementação em 2023	Publicado despacho: Regime de representação equilibrada na designação dos órgãos colegais não eletivos da FMUP Não é necessário despacho reitoral, visto a U.Porto estar abrangida pela Lei n.o 26/2019, de 28 de março. Nas reuniões do senado, tem sido realizadas recomendações pelo Sr. Reitor aos Diretores das Unidades Orgânicas que observem o cumprimento da nossa supra indicada.
Implementação em 2024	Eleição do Senado cumprindo representação igualitária de género nas listas constituídas (H=40%; M=60%).

Documentos [Despacho - Equilibrio Genero ass .pdf](#)
[Parecer SAJ sobre representação igualitária.pdf](#)
[Lista A.pdf](#)

Notas de implementação Órgãos com constituição de listas
 Conselho de representantes
 Conselho geral

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B1 Atrair homens e mulheres para áreas científicas onde se regista menor representatividade
Objetivo	Visibilizar práticas de integração da dimensão de género na investigação

Ação/Medida **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.

Responsabilidade	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização
Recursos a envolver	Serviço de Investigação e Projetos
Grupo alvo	Unidades de Investigação Investigadores/as
Indicadores e avaliação	Aproximação progressiva, por ano, à representação igualitária de género (33-40%)
Ferramentas	Guião de critérios de avaliação que inclua a representação igualitária nos vários níveis de responsabilidades nas equipas
Cronograma	Bi-anual

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Planeamento estratégico da medida com o Serviço de Investigação e Projetos.

Implementação em 2023 Elaborada proposta de guião de critérios de avaliação

Implementação em 2024 Reunião com o Serviço de Investigação e Projetos:
Proposta de guião aprovada.
Necessário estabelecer um protocolo e regulamento.
Será implementado um teste piloto deste protocolo

Documentos B1.1 Guião de critérios de avaliação

Notas de implementação Implementação da certificação transita para UP Igualdade 2025-2028

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B1 Atrair homens e mulheres para áreas científicas onde se regista menor representatividade
Objetivo	Combater os estereótipos de género associados às áreas científicas

Ação/Medida **B1.2** Desenvolver uma campanha de comunicação que visibilize investigadores/as do género subrepresentado em todos os campos de investigação

Responsabilidade	Serviço Comunicação
Recursos a envolver	Equipa RESET
Grupo alvo	Investigadores/as Estudantes Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	1 campanha
Ferramentas	Kit linguagem inclusiva RESET
Cronograma	2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022

N/A

Implementação em 2023

Dinamização do evento Women in Science.

Implementação em 2024

Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos Women in Science

Notas de implementação

Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B1 Atrair homens e mulheres para áreas científicas onde se regista menor representatividade
Objetivo	Combater os estereótipos de género associados às áreas científicas
Ação/Medida	B1.3 Promover a representatividade de géneros e diversidade na imagética associada a materiais (websites e brochuras) usados para divulgar cursos e áreas científicas
Responsabilidade	Serviços de Comunicação centrais e das Unidades Orgânicas
Recursos a envolver	Equipa RESET
Grupo alvo	Estudantes
Indicadores e avaliação	Cumprimento de uma representação igualitária de género (33-40%)
Ferramentas	Kit linguagem inclusiva RESET
Cronograma	2022
Execução 100 % da Medida executada	
Implementação em 2022	Novembro 2022, criação de checklist de verificação.
Implementação em 2023	Junho 2023, quantificação da representatividade de género e diversidade em website e brochuras de cursos e áreas científicas.
Implementação em 2024	Quantificação da representatividade de género e diversidade em website das faculdades e Guia de Cursos.
Documentos	Brochuras e Apresentações - Universidade do Porto <u>Licenciaturas-e-Mestrados Integrados-U.Porto 2022-2023</u> <u>https://www.up.pt/portal/pt/estudar/licenciaturas-e-mestrados-integrados/oferta-formativa/</u>
Notas de implementação	Monitorização anual 90. Géneros e diversidade na divulgação de cursos e áreas científicas

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B2 Promover a Igualdade de Oportunidades nos processos de recrutamento
Objetivo	Integrar a dimensão de género nos processos de recrutamento

Ação/Medida **B2.1** Rever o manual de processos para garantir a igualdade de oportunidades nas diferentes fases dos processos de recrutamento

Responsabilidade	Administrador Serviços Partilhados da UP
Recursos a envolver	Equipa RESET
Grupo alvo	Candidatas/os a trabalhadoras/es Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Manual de processos respeitante à área de recrutamento revisto
Ferramentas	
Cronograma	2022-2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Reunião preparatória da medida com serviço de Recursos Humanos, Novembro 2022.

Implementação em 2023 Envio de proposta de revisão de manual de processos, em abril 2023.
Reunião de clarificação de procedimentos a implementar - junho 2023

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos Proposta de Revisão do Manual de Processos

Notas de implementação Revisão dos procedimentos específicos

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B2 Promover a Igualdade de Oportunidades nos processos de recrutamento
Objetivo	Integrar a dimensão de género nos processos de recrutamento

Ação/Medida **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)

Responsabilidade	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Recursos a envolver	Administrador Recursos Humanos Serviço de Apoio Jurídico
Grupo alvo	Candidatas/os a trabalhadoras/es Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Checklist com indicadores
Ferramentas	Lei nº 26/2019
Cronograma	final 2022

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Dezembro de 2022, início da definição de uma checklist de apoio.

Implementação em 2023 Finalização dos procedimento e envio, em julho 2023.

Implementação em 2024 Reunião com RH e SAJ em Março: Checklists aprovadas, tenciona-se integrar no novo software que se encontra em preparação.

Documentos [Exemplos Editais](#)
[Integrar a dimensão de género no recrutamento e progressão.pdf](#)

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B2 Promover a Igualdade de Oportunidades nos processos de recrutamento
Objetivo	Integrar a dimensão de género nos processos de recrutamento

Ação/Medida **B2.3 Monitorizar a integração da dimensão de género nos processos de recrutamento**

Responsabilidade	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Recursos a envolver	Administrador Recursos Humanos
Grupo alvo	Candidatas/os a trabalhadoras/es Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Relatório de monitorização
Ferramentas	Checklist com indicadores (B2.2)
Cronograma	Anual

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022	-
------------------------------	---

Implementação em 2023	Reunião com RH e SAJ para clarificar procedimentos e estratégias para a implementação da medida. Desenvolvimento de checklist e envio para RH, em julho 2023.
------------------------------	--

Implementação em 2024	Reunião com RH e SAJ em Março: Checklists aprovadas, tenciona-se integrar no novo software que se encontra em preparação. Reunião com RH em Novembro: Software de gestão de RH encontra-se em preparação por empresa externa e prevê-se a sua introdução em 2025. Ação de formação pela equipa RESET, sobre questões de género no recrutamento e progressão, para preparar trabalhadores/as para o teste do software.
------------------------------	---

Documentos Integrar a dimensão de género no recrutamento e progressão.pdf

Notas de implementação Ação de formação conjunta entre o RESET e os RH para dezembro, com o objetivo de preparar trabalhadores/as para o teste do novo software de gestão de RH

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B2 Promover a Igualdade de Oportunidades nos processos de recrutamento
Objetivo	Integrar a dimensão de género nos processos de recrutamento

Ação/Medida **B2.4 Dotar os/as trabalhadores/as da U.Porto de competências de integração da dimensão de género nos processos de recrutamento**

Responsabilidade	Administrador
Recursos a envolver	Equipa RESET Recursos Humanos
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	2 Ações de Capacitação/Ano
Ferramentas	Formação
Cronograma	Anual

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Outubro 2022, formação em Igualdade de Género para não docentes.
Novembro de 2022, Formação em Igualdade de Género para dirigentes.

Implementação em 2023 20/03 IG: Fundamentos para a Diversidade e Inclusão - TEG
28/04 IG: Competências de atendimento para a Diversidade e Inclusão na organização - Staff

Implementação em 2024 27/02 Promover atitudes positivas face à diversidade no trabalho - Staff
07/05 Preventing Discrimination and Unconscious Bias - CC & CP
28/05 Prevenir Discriminação e Enviesamento Inconsciente - Dirigentes
03/12 Igualdade de Género nos Processos de Recrutamento e Progressão na Carreira - RH
04/12 IG: Competências de atendimento para a Diversidade e Inclusão na organização - Staff

Documentos

Notas de implementação 9 ações de formação

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B2 Promover a Igualdade de Oportunidades nos processos de recrutamento
Objetivo	Integrar a dimensão de género nos processos de recrutamento

Ação/Medida **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

Responsabilidade	Administrador
Recursos a envolver	Equipa RESET Sistema de Gestão da Conciliação
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Manual de acolhimento reformulado
Ferramentas	Manual de acolhimento
Cronograma	2022

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Reuniões com serviços.
Publicação do Portal da Conciliação pelo grupo de trabalho Conciliação4UPORTO em Dezembro de 2022.

Implementação em 2023 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos [Portal Conciliação](#)
[Trabalhar na UPorto](#)

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B2 Promover a Igualdade de Oportunidades nos processos de recrutamento
Objetivo	Integrar a dimensão de género nos processos de recrutamento

Ação/Medida **B2.6** Monitorizar a representação igualitária de género em todos os júris de recrutamento

Responsabilidade	Administrador Recursos Humanos
Recursos a envolver	
Grupo alvo	Júris dos Concursos
Indicadores e avaliação	Aproximação progressiva, por ano, à representação igualitária de género (33-40%)
Ferramentas	Decreto-Lei nº 112/2021
Cronograma	Anual

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022

-

Implementação em 2023

Reunião com RH e SAJ para clarificar procedimentos e estratégias para a implementação da medida.
Desenvolvimento de checklist e envio para RH, em julho 2023.

Implementação em 2024

Reunião com RH e SAJ em Março: Checklists aprovadas, tenciona-se integrar no novo software que se encontra em preparação.
Reunião com RH em Novembro: Software de gestão de RH encontra-se em preparação por empresa externa e prevê-se a sua introdução em 2025.
Ação de formação pela equipa RESET, sobre questões de género no recrutamento e progressão, para preparar trabalhadores/as para o teste do software.

Documentos

Integrar a dimensão de género no recrutamento e progressão.pdf

Notas de implementação

Ação de formação conjunta entre o RESET e os RH para dezembro, com o objetivo de preparar trabalhadores/as para o teste do novo software de gestão de RH

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B2 Promover a Igualdade de Oportunidades nos processos de recrutamento
Objetivo	Combater estereótipos junto de júris de recrutamento

Ação/Medida **B2.7** Integrar recomendações de práticas não discriminatórias, nos formulários de avaliação disponibilizados aos júris de recrutamento

Responsabilidade	Administrador Recursos Humanos Equipa RESET
Recursos a envolver	
Grupo alvo	Júris dos Concursos
Indicadores e avaliação	Produção de recomendações
Ferramentas	
Cronograma	2022

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 -

Implementação em 2023 Reunião com RH e SAJ para clarificar procedimentos e estratégias para a implementação da medida.
Desenvolvimento de checklist e envio para RH, em julho 2023.

Implementação em 2024 Reunião com RH e SAJ em Março: Checklists aprovadas, tenciona-se integrar no novo software que se encontra em preparação.
Reunião com RH em Novembro: Software de gestão de RH encontra-se em preparação por empresa externa e prevê-se a sua introdução em 2025.
Ação de formação pela equipa RESET, sobre questões de género no recrutamento e progressão, para preparar trabalhadores/as para o teste do software.

Documentos Integrar a dimensão de género no recrutamento e progressão.pdf

Notas de implementação Ação de formação conjunta entre o RESET e os RH para dezembro, com o objetivo de preparar trabalhadores/as para o teste do novo software de gestão de RH

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B3 Fomentar a Igualdade de Oportunidades nos processos de progressão de carreira
Objetivo	Integrar a dimensão de género nos processos progressão de carreira

Ação/Medida **B3.1** Adotar a representação igualitária de género nos júris dos concursos de progressão de carreiras

Responsabilidade	Administrador Recursos Humanos Serviço de Apoio Jurídico
Recursos a envolver	
Grupo alvo	Investigadoras/es Trabalhadoras/es não docentes e não investigadoras/es
Indicadores e avaliação	Memorando anual de implementação
Ferramentas	Decreto-Lei nº 112/2021
Cronograma	2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022	N/A
------------------------------	-----

Implementação em 2023	Reunião com RH e SAJ para clarificar procedimentos e estratégias para a implementação da medida. Desenvolvimento de checklist e envio para RH, em julho 2023.
------------------------------	--

Implementação em 2024	Reunião com RH e SAJ em Março: Checklists aprovadas, tenciona-se integrar no novo software que se encontra em preparação. Reunião com RH em Novembro: Software de gestão de RH encontra-se em preparação por empresa externa e prevê-se a sua introdução em 2025. Ação de formação pela equipa RESET, sobre questões de género no recrutamento e progressão, para preparar trabalhadores/as para o teste do software.
------------------------------	---

Documentos Integrar a dimensão de género no recrutamento e progressão.pdf

Notas de implementação Ação de formação conjunta entre o RESET e os RH para dezembro, com o objetivo de preparar trabalhadores/as para o teste do novo software de gestão de RH

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B3 Fomentar a Igualdade de Oportunidades nos processos de progressão de carreira
Objetivo	Integrar a dimensão de género nos processos progressão de carreira

Ação/Medida **B3.2** Monitorizar a representação igualitária de género em todos os júris de progressão de carreira.

Responsabilidade	Administrador Recursos Humanos
Recursos a envolver	
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Aproximação progressiva, por ano, à representação igualitária de género (33-40%)
Ferramentas	Decreto-Lei nº 112/2021
Cronograma	Anual

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022	-
------------------------------	---

Implementação em 2023	Reunião com RH e SAJ para clarificar procedimentos e estratégias para a implementação da medida. Desenvolvimento de checklist e envio para RH, em julho 2023.
------------------------------	--

Implementação em 2024	Reunião com RH e SAJ em Março: Checklists aprovadas, tenciona-se integrar no novo software que se encontra em preparação. Reunião com RH em Novembro: Software de gestão de RH encontra-se em preparação por empresa externa e prevê-se a sua introdução em 2025. Ação de formação pela equipa RESET, sobre questões de género no recrutamento e progressão, para preparar trabalhadores/as para o teste do software.
------------------------------	---

Documentos Integrar a dimensão de género no recrutamento e progressão.pdf

Notas de implementação Ação de formação conjunta entre o RESET e os RH para dezembro, com o objetivo de preparar trabalhadores/as para o teste do novo software de gestão de RH

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B3 Fomentar a Igualdade de Oportunidades nos processos de progressão de carreira
Objetivo	Integrar a dimensão de género nos processos progressão de carreira

Ação/Medida **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

Responsabilidade	Administrador Serviços Partilhados da UP
Recursos a envolver	
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Produção de recomendações
Ferramentas	
Cronograma	2023

Execução **10 %** da Medida executada

Implementação em 2022 N/A

Implementação em 2023 Reunião com RH e SAJ para clarificar procedimentos e estratégias para a implementação da medida. Remetida para avaliação junto do Administrador.

Implementação em 2024 Reunião com Administrador e Diretor do Serviço de Recursos Humanos em Junho
Apesar de existir preocupação com esta dimensão, neste momento não existe enquadramento para ações específicas a ser implementadas.

Documentos

Notas de implementação Medida não implementada por ausência de enquadramento

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B3 Fomentar a Igualdade de Oportunidades nos processos de progressão de carreira
Objetivo	Combater estereótipos junto de júris dos concursos de progressão de carreira

Ação/Medida **B3.4** Integrar recomendações de práticas não discriminatórias, nos formulários de avaliação disponibilizados aos júris.

Responsabilidade	Administrador Recursos Humanos
Recursos a envolver	Equipa RESET
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Produção de recomendações; Formulários com recomendações integradas
Ferramentas	
Cronograma	2022

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 -

Implementação em 2023 Reunião com RH e SAJ para clarificar procedimentos e estratégias para a implementação da medida.
Desenvolvimento de checklist e envio para RH, em julho 2023.

Implementação em 2024 Reunião com RH e SAJ em Março: Checklists aprovadas, tenciona-se integrar no novo software que se encontra em preparação.
Reunião com RH em Novembro: Software de gestão de RH encontra-se em preparação por empresa externa e prevê-se a sua introdução em 2025.
Ação de formação pela equipa RESET, sobre questões de género no recrutamento e progressão, para preparar trabalhadores/as para o teste do software.

Documentos Integrar a dimensão de género no recrutamento e progressão.pdf

Notas de implementação Ação de formação conjunta entre o RESET e os RH para dezembro, aquando a implementação dos novos procedimentos

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B4 Promover o acesso igualitário de todos/as os/as trabalhadores/as da U.Porto a medidas de conciliação
Objetivo	Apoiar a conciliação trabalho-família, promovendo maior flexibilidade de local e horário de trabalho

Ação/Medida	B4.1 Auscultar as implicações de medidas de flexibilidade de local e horário de trabalho
-------------	--

Responsabilidade	Sistema de Gestão da Conciliação
Recursos a envolver	Administrador Recursos Humanos Gabinete para a Igualdade e Diversidade Comissão de Trabalhadores/as Provedoria
Grupo alvo	Direções de UOs Chefias de Serviços
Indicadores e avaliação	Sistematização das implicações
Ferramentas	Lei nº83/2021
Cronograma	2022

Execução 100 % da Medida executada

Implementação em 2022	-
-----------------------	---

Implementação em 2023	-
-----------------------	---

Implementação em 2024	Reunião com Administrador e Diretor do Serviço de Recursos Humanos em Junho Informado que tem sido feita esta auscultação nas reuniões de diretores e informalmente em consulta do/ao administrador. Encontra-se em preparação o Regulamento de Horário de Trabalho, onde constam medidas neste sentido. Publicação do Despacho n.º 12574/2024 que aprova o Regulamento de Horário de Trabalho na Universidade do Porto
-----------------------	--

Documentos Despacho n.º 12574/2024, de 22 de outubro

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B4 Promover o acesso igualitário de todos/as os/as trabalhadores/as da U.Porto a medidas de conciliação
Objetivo	Apoiar a conciliação trabalho-família, promovendo maior flexibilidade de local e horário de trabalho

Ação/Medida	B4.2 Disseminar mecanismos promotores de equidade, entre UOs, no acesso à flexibilidade de horário
-------------	--

Responsabilidade	Administrador
Recursos a envolver	Recursos Humanos Sistema de Gestão da Conciliação Gabinete para a Igualdade e Diversidade
Grupo alvo	Direções de UOs Chefias de Serviços
Indicadores e avaliação	Sistematização de propostas
Ferramentas	FAQs
Cronograma	2023

Execução 100 % da Medida executada

Implementação em 2022 Publicação do Portal da Conciliação pelo grupo de trabalho Conciliação4UPORTO em Dezembro de 2022.

Implementação em 2023 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos [Portal Conciliação](#)

Notas de implementação <https://noticias.up.pt/u-porto-ajuda-trabalhadores-a-conciliar-vida-profissional-e-pessoal/>

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B4 Promover o acesso igualitário de todos/as os/as trabalhadores/as da U.Porto a medidas de conciliação
Objetivo	Fomentar uma cultura organizacional que minimize o impacto da prestação de cuidados à família na carreira

Ação/Medida **B4.3** Divulgar informação sobre os direitos de trabalho/conciliação trabalho-família adequada aos vários públicos internos

Responsabilidade	Administrador Conselho de Diretores
Recursos a envolver	Serviço Comunicação Recursos Humanos Sistema de Gestão da Conciliação
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Publicação da informação na Plataforma Conciliação4UPorto; Informação por comunicações internas
Ferramentas	
Cronograma	2022

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Publicação do Portal da Conciliação pelo grupo de trabalho Conciliação4UPORTO em Dezembro de 2022.

Implementação em 2023 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos [Portal Conciliação](#)

Notas de implementação <https://noticias.up.pt/u-porto-ajuda-trabalhadores-a-conciliar-vida-profissional-e-pessoal/>

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B4 Promover o acesso igualitário de todos/as os/as trabalhadores/as da U.Porto a medidas de conciliação
Objetivo	Fomentar uma cultura organizacional que minimize o impacto da prestação de cuidados à família na carreira

Ação/Medida 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

Responsabilidade	Sistema de Gestão da Conciliação
Recursos a envolver	Equipa RESET
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Nomeação (pessoa/serviço)
Ferramentas	
Cronograma	1º Trimestre 2023

Execução 100 % da Medida executada

Implementação em 2022 Publicação do Portal da Conciliação pelo grupo de trabalho Conciliação4UPORTO em Dezembro de 2022.

Implementação em 2023 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos [Portal Conciliação](#)

Notas de implementação <https://noticias.up.pt/u-porto-ajuda-trabalhadores-a-conciliar-vida-profissional-e-pessoal/>

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B4 Promover o acesso igualitário de todos/as os/as trabalhadores/as da U.Porto a medidas de conciliação
Objetivo	Fomentar uma cultura organizacional que minimize o impacto da prestação de cuidados à família na carreira

Ação/Medida **B4.5** Definir formas de reintegração/retorno no/ao posto de trabalho depois de períodos de ausência prolongados (e.g. licenças, doença)

Responsabilidade	Administrador Recursos Humanos Sistema de Gestão da Conciliação
Recursos a envolver	Equipa RESET Chefias de serviços Direções de UOs Gabinete para a Igualdade e Diversidade
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Sistematização de propostas; Implementação das propostas
Ferramentas	
Cronograma	2023 2024

Execução **20 %** da Medida executada

Implementação em 2022	Publicação de informação no Portal da Conciliação pelo grupo de trabalho Conciliação4UPORTO em Dezembro de 2022.
Implementação em 2023	-
Implementação em 2024	Reunião com Administrador e Diretor do Serviço de Recursos Humanos em Junho Apesar de existir preocupação com esta dimensão, neste momento não existe enquadramento para ações específicas a ser avaliadas.

Documentos [Práticas Laborais - Portal Conciliação@UPorto](#)

Notas de implementação Medida não implementada por ausência de enquadramento geral

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B4 Promover o acesso igualitário de todos/as os/as trabalhadores/as da U.Porto a medidas de conciliação
Objetivo	Fomentar uma cultura organizacional que minimize o impacto da prestação de cuidados à família na carreira

Ação/Medida **B4.6** Fomentar o estabelecimento e divulgação de protocolos com estruturas diversas de prestação de cuidados (e.g. infância, velhice, dependência)

Responsabilidade	Sistema de Gestão da Conciliação
Recursos a envolver	Administrador Recursos Humanos Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Disponibilização pública da informação
Ferramentas	Plataforma Conciliação4UPorto
Cronograma	até 2024

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Publicação do Portal da Conciliação pelo grupo de trabalho Conciliação4UPORTO em Dezembro de 2022.

Implementação em 2023 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos [Portal Conciliação](#)

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
Área Prioritária	B4 Promover o acesso igualitário de todos/as os/as trabalhadores/as da U.Porto a medidas de conciliação
Objetivo	Fomentar uma cultura organizacional que minimize o impacto da prestação de cuidados à família na carreira

Ação/Medida	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)
-------------	--

Responsabilidade	Equipa RESET
Recursos a envolver	Serviço Comunicação Sistema de Gestão da Conciliação
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	1 campanha
Ferramentas	Plano de comunicação
Cronograma	Anual

Execução 100 % da Medida executada

Implementação em 2022	-
-----------------------	---

Implementação em 2023	Maio de 2023, campanha <i>Faces of Campus - WORK = LIFE OF CAMPUS</i> (Phase 2).
-----------------------	--

Implementação em 2024	Executada e sem necessidade de ações adicionais
-----------------------	---

Documentos WORK = LIFE OF CAMPUS – Media Campaign FACES OF CAMPUS

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
Área Prioritária	C1 Integrar a dimensão de género e diversidade na investigação
Objetivo	Implementar protocolo de Avaliação do Impacto de Género (GIA) na investigação

Ação/Medida **C1.1** Identificar investigadores/as da Comunidade de Práticas (CoP) para o apoio à implementação do protocolo GIA nos seus centros de investigação

Responsabilidade	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização
Recursos a envolver	Serviço de Investigação e Projetos Direções de Centros de investigação
Grupo alvo	Comunidade de Práticas GIA Unidades de Investigação
Indicadores e avaliação	1 investigador/a por Unidade Orgânica
Ferramentas	
Cronograma	3º T 2022

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Comunidade de Práticas criada em Julho 2023 para teste piloto da *Gender Impact Assessment (GIA) Checklist*.

Implementação em 2023 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos CoP U.Porto
GIA Checklist Validation Protocol.pdf

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
Área Prioritária	C1 Integrar a dimensão de género e diversidade na investigação
Objetivo	Implementar protocolo de Avaliação do Impacto de Género (GIA) na investigação

Ação/Medida **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

Responsabilidade	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Recursos a envolver	Serviço de Investigação e Projetos Comunidade de Práticas GIA Investigadores/as que trabalhem a temática de género nas diferentes áreas científicas
Grupo alvo	Unidades de Investigação Investigadores/as Docentes
Indicadores e avaliação	Pelo menos 1 workshop/ação de formação por área científica
Ferramentas	Materiais informativos produzidos no âmbito de C1.4
Cronograma	2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Julho, realização de sessão de (In)Formação - GEP UP Igualdade e orientações para candidaturas no Horizonte Europa;
Novembro, realização de webinar - #RESET your research project with gender;
Dezembro, realização de ação de formação para investigadores/as.

Implementação em 2023 Maio, *GEB Capacity Building* e sessão *Building capacities for integrating gender in research projects at U.Porto*, by M. Forest (external evaluator)
Julho, ação de formação: Igualdade de Género e Diversidade na Sala de Aula

Implementação em 2024 Maio, sessão Gender integration into teaching, by Aleksandra Różalska (RESET, Poland)
Junho, ação de formação GIA Checklist: ferramenta para avaliação de impacto de género em propostas de investigação
Outubro, Webinar: Gender integration makes science excel. How is it Made? no âmbito da EUGLOH

Documentos

Notas de implementação 8 ações de formação

ÁREA TEMÁTICA	C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
Área Prioritária	C1 Integrar a dimensão de género e diversidade na investigação
Objetivo	Implementar protocolo de Avaliação do Impacto de Género (GIA) na investigação

Ação/Medida **C1.3** Produzir e divulgar materiais informativos relacionados com a incorporação da dimensão de diversidade e género nas metodologias e processos de investigação

Responsabilidade	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Recursos a envolver	Serviço de Investigação e Projetos Comunidade de Práticas GIA
Grupo alvo	Unidades de Investigação Investigadores/as Docentes Estudantes
Indicadores e avaliação	Divulgação dos materiais junto de pelo menos 80% dos investigadores/as
Ferramentas	Kit linguagem inclusiva de género RESET GIA checklist
Cronograma	2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Dezembro de 2022, realização de ação de formação para investigadores/as.

Implementação em 2023 A ferramenta GIA checklist foi desenvolvida no âmbito do consórcio RESET e adaptada às necessidades locais da U.Porto.
Produzida informação sobre questões de género na investigação, divulgada na newsletter SIP em dezembro

Implementação em 2024 Desenvolvida localmente versão da GIA checklist para implementação digital que irá permitir o auto-preenchimento, mas também a recolha de dados.
Reunião com o SIP tendo em vista a sua implementação na U.Porto. Será externalizado em serviços de informática que irão digitalizar esta ferramenta.
Disponibilizada versão digital no site RESET, somente para auto-preenchimento.

Documentos GIA Checklist for Research Proposals - RESET Project
<https://mkt.up.pt/sipreitoria/email/preview/97>
<https://mkt.up.pt/sipreitoria/page/preview/89>
<https://toolkit.wereset.eu/#/gia-checklist>

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
Área Prioritária	C1 Integrar a dimensão de género e diversidade na investigação
Objetivo	Implementar protocolo de Avaliação do Impacto de Género (GIA) na investigação

Ação/Medida **C1.4** Incentivar a utilização da GIA checklist aquando da preparação de candidaturas de projetos a financiamento

Responsabilidade	Serviço de Investigação e Projetos
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Unidades de Investigação Investigadores/as Docentes
Indicadores e avaliação	Checklist GIA incluída no dossier de recursos de candidatura aos projetos
Ferramentas	GIA Checklist
Cronograma	2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022	Dezembro, realização de ação de formação para investigadores/as.
Implementação em 2023	Maio, <i>GEB Capacity Building</i> e sessão <i>Building capacities for integrating gender in research projects at U.Porto</i> , by M. Forest (external evaluator)
Implementação em 2024	Junho, ação de formação GIA Checklist: ferramenta para avaliação de impacto de género em propostas de investigação Outubro, Webinar: Gender integration makes science excel. How is it Made? no âmbito da EUGLOH

Documentos <https://toolkit.wereset.eu/#/gia-checklist>

Notas de implementação 4 ações de formação/divulgação

ÁREA TEMÁTICA	C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
Área Prioritária	C1 Integrar a dimensão de género e diversidade na investigação
Objetivo	Promover representações equilibradas de género e igualdade de oportunidades nas equipas e estruturas de investigação

Ação/Medida **C1.5** Garantir uma maior representação igualitária de género em equipas de investigação candidatas a financiamento

Responsabilidade	Direções de Unidades de Investigação
Recursos a envolver	Serviço de Investigação e Projetos
Grupo alvo	Unidades de Investigação Investigadores/as Docentes
Indicadores e avaliação	Aproximação progressiva, por ano, à representação igualitária de género (33-40%) Aferição da distribuição de responsabilidades de coordenação de equipas
Ferramentas	GIA Checklist
Cronograma	2022-2023

Execução **20 %** da Medida executada

Implementação em 2022

-

Implementação em 2023

Reunião com o Serviço de Investigação e Projetos:
Sendo a responsabilidade da medida as Direções de Unidades de Investigação, o SIP com a colaboração do RESET, poderá recomendar e monitorizar boas práticas.
A medida B1.1 apresenta-se como um caminho para a execução da presente.
Elaborada proposta de guião de critérios de avaliação

Implementação em 2024

Reunião com o Serviço de Investigação e Projetos:
Proposta de guião aprovada.
Será implementado um teste piloto deste protocolo

Documentos B1.1 Guião de critérios de avaliação

Notas de implementação

Os dados de candidaturas não são sistematizados, pelo que esta medida teve em conta a representação em projetos contratualizados
A execução desta medida será de acordo com o indicador 129 da recolha de dados secundários.

ÁREA TEMÁTICA	C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
Área Prioritária	C1 Integrar a dimensão de género e diversidade na investigação
Objetivo	Integrar a dimensão de género e diversidade na investigação de excelência

Ação/Medida **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.

Responsabilidade	VR - Investigação, Inovação e Internacionalização
Recursos a envolver	Serviço de Investigação e Projetos Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Unidades de Investigação Investigadores/as Docentes
Indicadores e avaliação	Inclusão do critério de integração da dimensão de género no regulamento do prémio
Ferramentas	
Cronograma	2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Outubro 2022, avaliação da inclusão do critério com Vice-Reitor para a Investigação e Internacionalização, Professor Pedro Rodrigues e chefia do SIP, Drª Sónia Rodrigues. Dezembro de 2022, divulgação do prémio e respetivo regulamento com critério incluído.

Implementação em 2023 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos [Formulário](https://mkt.up.pt/sipreitoria/email/view/63a348f2db0af676426613)
[U.Porto volta a premiar a melhor investigação da casa](https://mkt.up.pt/sipreitoria/email/view/63a348f2db0af676426613)
<https://mkt.up.pt/sipreitoria/email/view/63a348f2db0af676426613>

Notas de implementação C.1. If applicable, describe, and justify, the integration of a gender and diversity dimension on the scientific research carried out during the past 5 years (max. 6000 characters)

ÁREA TEMÁTICA	C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
Área Prioritária	C2 Integrar a dimensão de género e diversidade em atividades de transferência de conhecimento
Objetivo	Integrar a dimensão de género nos currícula

Ação/Medida **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

Responsabilidade	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Recursos a envolver	Conselhos Científicos e Pedagógicos
Grupo alvo	Estudantes
Indicadores e avaliação	Disponibilização pública de listagem de UCs por OU
Ferramentas	
Cronograma	2022-2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 -

Implementação em 2023 Junho de 2023, levantamento de UC para ano letivo 2023/2024;
Julho de 2023, comunicação por email dinâmico a toda a comunidade estudantil a listagem de UCs disponíveis.

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos [E-mail de Divulgação.pdf](#)

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
Área Prioritária	C2 Integrar a dimensão de género e diversidade em atividades de transferência de conhecimento
Objetivo	Integrar a dimensão de género nas atividades pedagógicas

Ação/Medida **C2.2** Incorporar no curso de iniciação à docência dimensões da igualdade de género e diversidade

Responsabilidade	PR - Promoção da Língua Portuguesa e Inovação Pedagógica
Recursos a envolver	Direções de UOs Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Docentes
Indicadores e avaliação	Integração do módulo temático
Ferramentas	
Cronograma	2022-2023

Execução **70 %** da Medida executada

Implementação em 2022	Dezembro, divulgação do Plano de Formação para Docentes com ação de IG
Implementação em 2023	Julho, ação de formação: Igualdade de Género e Diversidade na Sala de Aula
Implementação em 2024	Maio, sessão Gender integration into teaching, by Aleksandra Różalska (RESET, Poland) Julho, reunião com Pró-reitora Sónia Valente Rodrigues, não é possível a integração do curso de iniciação à docência visto estar em reformulação. Este curso será preparado no âmbito do consórcio do InovNorte.

Documentos Inovação Educativa - Universidade do Porto

Notas de implementação Foram executadas 2 ações de formação especificamente a docentes, no entanto não foi possível a integração do curso de iniciação à docência.
Transita para o UP Igualdade 2025-2028, adaptada para a medida D2.3Aferir 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

ÁREA TEMÁTICA	C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
Área Prioritária	C2 Integrar a dimensão de género e diversidade em atividades de transferência de conhecimento
Objetivo	Integrar a dimensão de género nas atividades pedagógicas

Ação/Medida **C2.3** Desenvolver recomendações (texto ou vídeo) sobre a integração da dimensão de género e diversidade nas atividades pedagógicas

Responsabilidade	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Recursos a envolver	Serviço de Comunicação
Grupo alvo	Docentes Investigadores/as com funções de docência
Indicadores e avaliação	Publicação de recomendações
Ferramentas	
Cronograma	2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022	N/A
------------------------------	-----

Implementação em 2023	Elaborada lista de recursos para a docência e integração de género
------------------------------	--

Implementação em 2024	Atualizada lista de recursos para a docência e integração de género
------------------------------	---

Documentos Lista de recursos para a docência e integração de género

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
Área Prioritária	C2 Integrar a dimensão de género e diversidade em atividades de transferência de conhecimento
Objetivo	Integrar a dimensão de género nas atividades pedagógicas

Ação/Medida **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 curricula)

Responsabilidade	Conselhos Científicos Conselhos Pedagógicos
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Docentes Investigadores/as com funções de docência
Indicadores e avaliação	Checklist de verificação Visibilização nas FUC da integração de conteúdos da formação Realização de 2 ações de formação/ano
Ferramentas	Formação (exercícios pedagógicos) Recomendações da medida C2.3
Cronograma	2022-2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Em Dezembro de 2022, divulgação do Plano de Formação para Docentes com ação de IG

Implementação em 2023 Julho, ação de formação: Igualdade de Género e Diversidade na Sala de Aula

Implementação em 2024 Maio, duas sessões por Aleksandra Różalska (RESET, Poland)
Preventing Discrimination and Unconscious Bias - Conselhos Científicos e Pedagógicos
Gender integration into teaching - Docentes

Documentos Inovação Educativa - Universidade do Porto
<https://noticias.up.pt/u-porto-aposta-na-formacao-dos-docentes-por-um-ensino-de-qualidade/>

Notas de implementação Executada através das ações de formação

ÁREA TEMÁTICA	C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
Área Prioritária	C2 Integrar a dimensão de género e diversidade em atividades de transferência de conhecimento
Objetivo	Integrar a dimensão de género nas atividades pedagógicas

Ação/Medida **C2.5 Promoção do uso de linguagem inclusiva de género em trabalhos académicos (incluindo teses e dissertações)**

Responsabilidade	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Recursos a envolver	Conselhos Científicos
Grupo alvo	Docentes Investigadores/as com funções de docência Estudantes
Indicadores e avaliação	Atualização das normas para a elaboração e apresentação de trabalhos académicos
Ferramentas	Kit linguagem inclusiva RESET
Cronograma	2022-2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022

-

Implementação em 2023

Disseminação do Guia para a Utilização de Linguagem Inclusiva a toda a comunidade U.Porto

Implementação em 2024

Disseminação do Guia para a Utilização de Linguagem Inclusiva pelo Serviço de Investigação e Projetos:
Estudantes de doutoramento finalistas da 3a edição U.Porto 3MT® 20
Estudantes com comunicação oral/poster no IJUP 703
Diretores/as de Programas Doutorais 105
Diretores/as de Ciclos de Estudos/Cursos – Mestrados 169
Diretores/as de Ciclos de Estudos/Cursos – Licenciaturas 49

Documentos [Divulgação] Kit de linguagem inclusiva.pdf

Notas de implementação

Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
Área Prioritária	C2 Integrar a dimensão de género e diversidade em atividades de transferência de conhecimento
Objetivo	Integrar a dimensão de género nas atividades pedagógicas

Ação/Medida **C2.6** Integrar critérios que analisem a integração da dimensão de género e diversidade nas atividades pedagógicas no regulamento do Prémio Inovação Pedagógica

Responsabilidade	PR - Promoção da Língua Portuguesa e Inovação Pedagógica
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Comunidade académica
Indicadores e avaliação	Divulgação de critérios
Ferramentas	
Cronograma	2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 N/A

Implementação em 2023 Janeiro 2023, envio de proposta de alteração de regulamento.
Aprovação da proposta por publicação em despacho reitoral em Fevereiro 2023.

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos Despacho nº. GR.11_11_2023 Altera o Regulamento Programa Inovação Educativa da Universidade do Porto
<https://inovacaopedagogica.up.pt/>

Notas de implementação Introduzido nos critérios de avaliação "integração da dimensão de género nas atividades pedagógicas."

ÁREA TEMÁTICA	C Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
Área Prioritária	C2 Integrar a dimensão de género e diversidade em atividades de transferência de conhecimento
Objetivo	Integrar a dimensão de género nas atividades pedagógicas

Ação/Medida **C2.7** Adaptar os inquéritos pedagógicos para incluir a dimensão de género e diversidade na prática pedagógica

Responsabilidade	VR - Formação, Organização Académica e Ação Social, Saúde e Bem-Estar
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Docentes Investigadores/as com funções de docência Estudantes
Indicadores e avaliação	Adopção de versão atualizada dos inquéritos pedagógicos
Ferramentas	Atuais inquéritos pedagógicos
Cronograma	2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022	N/A
------------------------------	-----

Implementação em 2023	Envio de proposta de adaptação dos inquéritos pedagógicos.
------------------------------	--

Implementação em 2024	Julho, reunião com Pró-Reitora para a Inovação Pedagógica, Melhoria Contínua e Promoção da Língua Portuguesa: integradas outras categorias de género nos inquéritos a estudantes recém-chegados
------------------------------	--

Documentos C2.7 Adaptar os inquéritos pedagógicos para incluir a dimensão de género e diversidade na prática pedagógica

Notas de implementação Auto-identificação de género dos inquéritos, passa a ter mais categorias:
Masculino | Feminino | Não binário | Outro | Prefiro não responder

ÁREA TEMÁTICA	D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio
Área Prioritária	D1 Veicular uma posição ativa de promoção de igualdade de género e diversidade na comunicação institucional
Objetivo	Promover ambiente e cultura organizacional inclusiva através da utilização de linguagem e comunicação sensível ao género
Ação/Medida	D1.1 Disseminar o kit de linguagem e comunicação inclusiva de género RESET pela comunidade académica da U.Porto

Responsabilidade	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Recursos a envolver	Serviços Comunicação Chefias de Serviços Direções de UOs
Grupo alvo	Serviços Autónomos Docentes Investigadores/as
Indicadores e avaliação	Publicação de recursos
Ferramentas	Kit linguagem inclusiva de género RESET
Cronograma	2022

Execução 100 % da Medida executada

Implementação em 2022	Preparação do kit de linguagem em inglês no âmbito do consórcio RESET
Implementação em 2023	Primeiro Trimestre 2023 - adaptação do Guia de Linguagem RESET à realidade portuguesa. Abril de 2023, divulgação do guia junto do GEB e serviços; Julho de 2023, divulgação por email a toda a comunidade académica e disponível na secção Igualdade, Inclusão e Diversidade
Implementação em 2024	Disseminação do kit de linguagem e comunicação inclusiva de género RESET nas ações de formação e reuniões de trabalho

Documentos [Guia para a Utilização de Linguagem Inclusiva.pdf](#)
[https://www.up.pt/portal/pt/conhecer/sobre-a-uporto/igualdade-inclusao-e-diversidade/Universidade-do-Porto-Mail-\[ed-up\]UP-Igualdade-Plano-para-a-Igualdade-de-Genero-da-Universidade-do-Porto.pdf](https://www.up.pt/portal/pt/conhecer/sobre-a-uporto/igualdade-inclusao-e-diversidade/Universidade-do-Porto-Mail-[ed-up]UP-Igualdade-Plano-para-a-Igualdade-de-Genero-da-Universidade-do-Porto.pdf)

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio
Área Prioritária	D1 Veicular uma posição ativa de promoção de igualdade de género e diversidade na comunicação institucional
Objetivo	Promover ambiente e cultura organizacional inclusiva através da utilização de linguagem e comunicação sensível ao género

Ação/Medida **D1.2** Adotar uma linguagem e comunicação inclusiva de género na comunicação institucional (interna e externa) da U.Porto

Responsabilidade	Equipa Reitoral Administrador Conselho de Diretores
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1) Direções de UOs Chefias de Serviços
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Cumprimento em 60% dos documentos produzidos
Ferramentas	Kit linguagem inclusiva de género RESET Formação presencial e online (e.g. formação, participação em reuniões de direções e serviços)
Cronograma	2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Revisão de editais-modelo de recrutamento e progressão de carreira, julho de 2022.
Outubro, Reunião colaborativa com RH e SAJ

Implementação em 2023 Abril de 2023, revisão da linguagem nos novos portais comunicacionais U.Porto e FPCEUP.
Tema da linguagem inclusiva abordado nas ações de formação:
IG: Competências de atendimento para a Diversidade e Inclusão na organização
Igualdade de género e diversidade na sala de aula

Implementação em 2024 Documentação oficial demonstra cuidado com a utilização de linguagem inclusiva
Tema da linguagem inclusiva abordado nas ações de formação:
Preventing Discrimination and Unconscious Bias
Prevenir Discriminação e Enviesamento Inconsciente
Igualdade de Género nos Processos de Recrutamento e Progressão na Carreira
IG: Competências de atendimento para a Diversidade e Inclusão na organização

Documentos Igualdade, Inclusão e Diversidade - Universidade do Porto

Notas de implementação Novos portais comunicacionais
Documentação oficial da U.Porto

ÁREA TEMÁTICA	D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio
Área Prioritária	D2 Promover a igualdade, equidade e diversidade em eventos académicos e culturais
Objetivo	Combater enviesamentos e estereótipos de género em eventos académicos e culturais

Ação/Medida **D2.1** Criar guidelines para que eventos científicos e culturais promovidos pela U.Porto apresentem uma linguagem e comunicação inclusiva de género.

Responsabilidade	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Recursos a envolver	Unidade: Cultura Serviço Funcional: Museus Serviço de Comunicação
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Publicações de Guidelines
Ferramentas	Kit linguagem inclusiva de género RESET
Cronograma	2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022

N/A

Implementação em 2023

Reunião com Vice-Reitora Fátima Vieira para preparar a implementação da medida na U.Porto
Reunião com Serviço de Comunicação da FPCEUP para auscultar necessidades e obstáculos dos SCI da U.Porto, para implementação da medida

Implementação em 2024

Criadas orientações e sistema de registo para que eventos científicos e culturais apresentem maior atenção às questões de género e de inclusão.

Documentos Sistema de Registo para Eventos Científicos e Culturais.pdf

Notas de implementação

Existe uma grande variabilidade de eventos no ecossistema da U.Porto:
- eventos organizados por associações e sociedades com orientações próprias;
- eventos que decorrem em espaços exteriores à universidade;
- variadas tipologias e estruturas.
Neste âmbito, a uniformização de orientações apresenta-se como um grande desafio.

ÁREA TEMÁTICA	D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio
Área Prioritária	D2 Promover a igualdade, equidade e diversidade em eventos académicos e culturais
Objetivo	Combater enviesamentos e estereótipos de género em eventos académicos e culturais

Ação/Medida **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)

Responsabilidade	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Recursos a envolver	Direções de UOs Serviços e Unidades da Reitoria
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Publicações de Guidelines
Ferramentas	
Cronograma	2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022	N/A
Implementação em 2023	Reunião com Vice-Reitora Fátima Vieira para preparar a implementação da medida na U.Porto Reunião com Serviço de Comunicação da FPCEUP para auscultar necessidades e obstáculos dos SCI da U.Porto, para implementação da medida
Implementação em 2024	Criadas orientações e sistema de registo para que eventos científicos e culturais apresentem maior atenção às questões de género e de inclusão.

Documentos Sistema de Registo para Eventos Científicos e Culturais.pdf

Notas de implementação Existe uma grande variabilidade de eventos no ecossistema da U.Porto:
- eventos organizados por associações e sociedades com orientações próprias;
- eventos que decorrem em espaços exteriores à universidade;
- variadas tipologias e estruturas.
Neste âmbito, a uniformização de orientações apresenta-se como um grande desafio.

ÁREA TEMÁTICA	D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio
Área Prioritária	D2 Promover a igualdade, equidade e diversidade em eventos académicos e culturais
Objetivo	Combater enviesamentos e estereótipos de género em eventos académicos e culturais

Ação/Medida	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
-------------	---

Responsabilidade	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Recursos a envolver	Direções de UOs Serviços e Unidades da Reitoria UPdigital/Plataforma Sigarra
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Implementação de Sistema de Registo; Aproximação progressiva, por ano, a uma composição igualitária de género (33% - 40%) ao nível das comissões e oradores/as
Ferramentas	Formulário online
Cronograma	2023 2024

Execução 100 % da Medida executada

Implementação em 2022	N/A
Implementação em 2023	Reunião com Vice-Reitora Fátima Vieira para preparar a implementação da medida na U.Porto Reunião com Serviço de Comunicação da FPCEUP para auscultar necessidades e obstáculos dos SCI da U.Porto, para implementação da medida
Implementação em 2024	Criadas orientações e sistema de registo para que eventos científicos e culturais apresentem maior atenção às questões de género e de inclusão.

Documentos Sistema de Registo para Eventos Científicos e Culturais.pdf

Notas de implementação Existe uma grande variabilidade de eventos no ecossistema da U.Porto:
- eventos organizados por associações e sociedades com orientações próprias;
- eventos que decorrem em espaços exteriores à universidade;
- variadas tipologias e estruturas.
Neste âmbito, a uniformização de orientações apresenta-se como um grande desafio.

ÁREA TEMÁTICA	D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio
Área Prioritária	D3 Pugnar pelo respeito à diversidade na Comunidade U.Porto
Objetivo	Prevenir e combater discriminação, assédio e violências de género ou de outras características

Ação/Medida **D3.1** Divulgar documentos orientadores em igualdade de género, diversidade e não discriminação pela comunidade académica

Responsabilidade	Serviço de Comunicação
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	1 Ações de Divulgação/Ano
Ferramentas	Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism
Cronograma	Anual

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Publicação de *Gender Equality Plan - UP Igualdade* em Junho 2022.
Publicação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na Universidade do Porto e nomeação da Comissão para a receção e análise de denúncias de assédio.

Implementação em 2023 Divulgação à comunidade estudantil dos conteúdos do separador Igualdade, Diversidade e Inclusão do Portal UPORTO.

Implementação em 2024 Disseminação do kit de linguagem e comunicação inclusiva de género RESET
Disseminação da GIA checklist
Disseminação de recursos nas ações de formação e sensibilização

Documentos UP Igualdade
Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na Universidade do Porto
Despacho_GR_10_09_2022_Codigo_Boa_Conduta
despacho_no_11524_2022_codigo boa conduta e combate assedio
Constituição de Uma Comissão para a receção e análise de denúncias de assédio
Despacho n.º GR.04/07/2022
Universidade do Porto Mail - [ed-up]UP Igualdade - Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto.pdf

Notas de implementação Divulgados recursos específicos para diferentes grupos-alvo (estudantes, docentes, SCI, RH)

ÁREA TEMÁTICA	D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio
Área Prioritária	D3 Pugar pelo respeito à diversidade na Comunidade U.Porto
Objetivo	Prevenir e combater discriminação, assédio e violências de género ou de outras características

Ação/Medida **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

Responsabilidade	Equipa Reitoral Administrador
Recursos a envolver	Serviço de Apoio Jurídico Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Publicação de documento revisto
Ferramentas	Lei n.º 73/2017 Declaração da medida B1.2
Cronograma	2022

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Publicação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na Universidade do Porto .

Implementação em 2023 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na Universidade do Porto
Despacho_GR_10_09_2022_Codigo_Boa_Conduta
despacho_no_11524_2022_codigo boa conduta e combate assedio
Codigo ético de Conduta Académica

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio
Área Prioritária	D3 Pugnar pelo respeito à diversidade na Comunidade U.Porto
Objetivo	Prevenir e combater discriminação, assédio e violências de género ou de outras características

Ação/Medida **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

Responsabilidade	Equipa Reitoral Administrador
Recursos a envolver	Serviço de Apoio Jurídico Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Implementação do mecanismo Constituição de estrutura de acompanhamento
Ferramentas	Lei n.º 73/2017
Cronograma	2022

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Publicação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na Universidade do Porto, nomeação da Comissão para a Receção e Análise de Denúncias de Assédio e criação de Portal da Denúncia.

Implementação em 2023 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos [Portal da Denúncia](#)
[Constituição de Uma Comissão para a receção e análise de denúncias de assédio](#)
[Despacho n.º GR.04/07/2022](#)

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio
Área Prioritária	D3 Pugnar pelo respeito à diversidade na Comunidade U.Porto
Objetivo	Prevenir e combater discriminação, assédio e violências de género ou de outras características

Ação/Medida **D3.4** Monitorizar o reporte de situações de discriminação, assédio e violências de género e/ou outras características

Responsabilidade	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Recursos a envolver	Estrutura definida em D3.3
Grupo alvo	Trabalhadoras/es
Indicadores e avaliação	Relatório público, integrado na medida A2.6
Ferramentas	
Cronograma	Anual

Execução **10 %** da Medida executada

Implementação em 2022	Publicação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na Universidade do Porto, nomeação da Comissão para a Receção e Análise de Denúncias de Assédio e criação de Portal da Denúncia.
Implementação em 2023	Reunião com Comissão para receção e análise de denúncias de assédio, representante Margarida Matias A comissão tem a função de analisar as denúncias, pelo que não acompanha, nem monitoriza o tratamento posterior
Implementação em 2024	Não existe mecanismo de monitorização

Documentos

Notas de implementação Não foi possível a execução da medida no decurso do presente plano, pois não existe mecanismo de monitorização.
Transita para o UP Igualdade 2025-2028, como medida E1.3-Monitorizar o reporte de situações de discriminação, assédio e violências de género e/ou outras características**

ÁREA TEMÁTICA	D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio
Área Prioritária	D3 Pugar pelo respeito à diversidade na Comunidade U.Porto
Objetivo	Sensibilizar a comunidade U.Porto para as questões de discriminação, assédio e violências de género ou de outras características

Ação/Medida **D3.5** Mobilizar a comunidade académica para a importância das políticas de tolerância zero à discriminação e assédios moral e sexual da U.Porto

Responsabilidade	Equipa Reitoral Administrador Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Recursos a envolver	Direções de UOs Chefias de Serviços Serviço de Comunicação Federação académica do Porto
Grupo alvo	Comunidade académica
Indicadores e avaliação	2 Ações/Ano
Ferramentas	Declaração da medida A1.2
Cronograma	Anual

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Publicação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na Universidade do Porto; Realização de *Workshop Sexual Harassment in Higher Education Institutions* (Outubro 2022).

Implementação em 2023 Maio, ação de formação Gerir Assédio e Comportamentos Impróprios
Setembro de 2023, ISPUP - Assédio na academia: como identificar e como combater na UPorto

Implementação em 2024 Maio, ação de formação *Preventing Discrimination and Unconscious Bias*
Maio, ação de formação Prevenir Discriminação e Enviesamento Inconsciente
Dezembro, aula aberta Por os pontos nos is: promoção de ambientes livres de assédio e discriminação

Documentos Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho na Universidade do Porto
Despacho n.º GR.04/07/2022

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio
Área Prioritária	D3 Pugnar pelo respeito à diversidade na Comunidade U.Porto
Objetivo	Sensibilizar a comunidade U.Porto para as questões de discriminação, assédio e violências de género ou de outras características

Ação/Medida **D3.6** Capacitar docentes, investigadores/as e trabalhadores/as de serviços de atendimento, com competências para identificar e encaminhar situações de discriminação e assédio

Responsabilidade	Administrador Recursos Humanos
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Trabalhadoras/es de serviço de atendimento Docentes Investigadoras/es
Indicadores e avaliação	3 Ações de Capacitação/Ano
Ferramentas	Formação
Cronograma	Anual

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 Outubro, realização de *Workshop Sexual Harassment in Higher Education Institutions*

Implementação em 2023 Ações de formação:
Maio, Gerir Assédio e Comportamentos Impróprios
Abril, IG: Competências de atendimento para a Diversidade e Inclusão na organização
Julho, Igualdade de género e diversidade na sala de aula
Setembro, ISPUP - Assédio na academia: como identificar e como combater na UPorto

Implementação em 2024 Ações de formação:
Maio, Preventing Discrimination and Unconscious Bias
Maio, Prevenir Discriminação e Enviesamento Inconsciente
Dezembro, IG: Competências de atendimento para a Diversidade e Inclusão na organização

Documentos

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	D Enviaesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio
Área Prioritária	D3 Pugar pelo respeito à diversidade na Comunidade U.Porto
Objetivo	Sensibilizar a comunidade U.Porto para as questões de discriminação, assédio e violências de género ou de outras características

Ação/Medida **D3.7** Inserir no site U.Porto um instrumento de auto-monitorização de comportamentos de anti-discriminação acessível a toda a comunidade U. Porto

Responsabilidade	UPdigital
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Comunidade académica
Indicadores e avaliação	Publicação online
Ferramentas	
Cronograma	2023

Execução **100 %** da Medida executada

Implementação em 2022 N/A

Implementação em 2023 Março 2023, preparação e divulgação no Portal UPORTO - Separador Igualdade, Diversidade e Inclusão.

Implementação em 2024 Executada e sem necessidade de ações adicionais

Documentos [Igualdade, Inclusão e Diversidade - Universidade do Porto](#)

Notas de implementação Medida executada conforme o previsto no plano de implementação.

ÁREA TEMÁTICA	D Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio
Área Prioritária	D3 Pugar pelo respeito à diversidade na Comunidade U.Porto
Objetivo	Sensibilizar a comunidade U.Porto para as questões de discriminação, assédio e violências de género ou de outras características
Ação/Medida	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
Responsabilidade	UPdigital
Recursos a envolver	Equipa RESET Gabinete para a Igualdade e Diversidade (A2.1)
Grupo alvo	Comunidade académica
Indicadores e avaliação	Publicação online
Ferramentas	
Cronograma	2022
Execução 100 % da Medida executada	
Implementação em 2022	Execução da medida 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
Implementação em 2023	Executada e sem necessidade de ações adicionais
Implementação em 2024	Executada e sem necessidade de ações adicionais
Documentos	Portal da Denúncia Apoio médico - Universidade do Porto U.Porto NAI - Núcleo de Apoio à Inclusão
Notas de implementação	Esta medida ficou concluída com a criação do Portal da Denúncia e da comissão de acompanhamento. Uma vez que a U.Porto criou um mecanismo para lidar com a situação, passa a ser este o recurso a divulgar para estas situações

3. Listagem de Recursos

No âmbito da implementação do UP Igualdade 2022-2024, e paralelamente ao acompanhamento das medidas e ações, foram também produzidos vários recursos² que se listam aqui:

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

Área A Liderança e Tomada de Decisão	
	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
	Regulamento do Conselho para a Igualdade de Género da Universidade do Porto
	Informação anual sobre Igualdade de Género e Diversidade na U.Porto (infografias) • RESET - Infografia U.Porto 2021.pdf • RESET - Infografia U.Porto 2021B.pdf • RESET - Infografia U.Porto 2022.pdf • RESET - Infografia U.Porto 2023.pdf
Área B Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira	
	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 sub representado 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 Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento	
	Checklist para Avaliação de Impacto de Género na Investigação (GIA Checklist)
	Listagem de UCs 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	
	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

² A [listagem de recursos](https://drive.google.com/drive/folders/1w4R3wv6xioDHwGHCIW6KXp_m43f0ZHjS?usp=sharing) pode ser acedida no seguinte endereço:
https://drive.google.com/drive/folders/1w4R3wv6xioDHwGHCIW6KXp_m43f0ZHjS?usp=sharing

4. Considerações Finais

O Plano para a Igualdade de Género da Universidade do Porto - *UP Igualdade*, representou um marco crucial na missão de construir uma comunidade académica mais justa e equitativa. Através da implementação progressiva de 60 medidas abrangentes, guiadas por uma perspetiva interseccional e uma metodologia colaborativa e de participação alargada, estamos a combater as barreiras à igualdade de oportunidades e a promover um ambiente de trabalho onde todas as pessoas se sintam valorizadas e integradas.

Este esforço coletivo fundou-se no compromisso e na participação ativa de toda a comunidade académica, evidenciada na elevada taxa de execução do plano. Todavia, esta é uma etapa de um percurso que se prefigura sistémico, estrutural e sistemático. Assim, com o término do 1º plano está já em marcha o *UP Igualdade 2025-2028* que garantirá a continuidade de objetivos ambiciosos e ações estratégicas para alcançar uma igualdade de género ainda mais abrangente, visando a construção de uma Universidade do Porto mais justa, inclusiva e igualitária para todas as pessoas, premissa de uma universidade de excelência.



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**.

