



P.PORTO

PLANO

DE IGUALDADE
DE GÉNERO
DO **P.PORTO**

I. Introdução

O Politécnico do Porto é uma instituição comprometida com a promoção da igualdade de género¹, da inclusão e da diversidade, tendo aprovado, no ano de 2022, o Plano de Ação “Equidade, Diversidade e Inclusão 2022-2026”, que prevê como uma das suas ações a elaboração de um Plano de Igualdade de Género.

Este documento tem como objetivo concretizar esse propósito e afirmar, de forma inequívoca, a pluralidade, a igualdade, o respeito pela dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais como pilares essenciais da identidade do P.PORTO.

Para além da promoção da igualdade de género, o presente Plano de Igualdade visa prevenir todas as formas de discriminação e criar condições para um ambiente académico e profissional mais inclusivo, equitativo, justo e respeitador da diversidade.

A elaboração do presente Plano teve em conta o ecossistema legal e institucional em matéria de igualdade de género, designadamente:

- *Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025* (COM(2020) 152 final). Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Comissão Europeia. (5 de março de 2020);
- *A Constituição da República Portuguesa* (arts. 9.º, al. h), 13.º e 59.º);
- *O Código do Trabalho* (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro);

¹ - O género é atualmente entendido como uma construção social complexa e multidimensional, que ultrapassa a tradicional distinção entre mulheres e homens, integrando uma diversidade de expressões e identidades influenciadas por fatores interseccionais como sexualidade, idade e estatuto socioeconómico.

- A Lei da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens (Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto);
- A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual” 2018-2030), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.
- *Conclusões do Conselho sobre o avanço da igualdade de género no Espaço Europeu de Investigação* (Doc. n.º ST 14846/15). Conselho da União Europeia. (1 de dezembro de 2015).
- *Conclusões do Conselho sobre o progresso da igualdade de género na era digital impulsionada pela inteligência artificial: Sexta revisão horizontal da implementação da Plataforma de Ação de Pequim pelos Estados-Membros e instituições da UE* (Doc. n.º ST 9984/25). Conselho da União Europeia. (19 de junho de 2025, 19 de junho).
- Os Regulamentos internos e a missão institucional do P.PORTO e das suas unidades orgânicas.

O presente plano sustenta-se num autodiagnóstico interno que permitiu identificar um conjunto de necessidades, barreiras e desafios. A sua elaboração, orientada pelo *Guia para a Integração da Perspetiva de Género no Ensino Superior*², seguiu uma abordagem interseccional, integrando as diversas dimensões que interagem com o género na estruturação das desigualdades e discriminações.

O Plano é composto por trinta medidas distribuídas por sete eixos estratégicos.

² - Ferreira, V., Lopes, M. do A., Vieira, C. C., Monteiro, R., & Santos, C. de C. (2024). *Guia para a Integração da Perspetiva de Género no Ensino Superior*. Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra. ISBN 978-989-8847-74-4

II. Objetivos Gerais

- Criar condições favoráveis à edificação de uma comunidade P.PORTO justa, diversa e inclusiva.
- Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso, progressão e participação na vida académica e científica.
- Integrar a dimensão de género nas políticas institucionais, no ensino, na investigação e nas relações com o exterior.
- Reforçar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.
- Combater os estereótipos de género, assédio e discriminação.

III. Eixos Estratégicos e Medidas

Eixo 1 – Diagnóstico e Monitorização

Objetivo: Recolher e analisar dados desagregados por sexo e outras variáveis relevantes.

Medidas: (i) diagnóstico institucional inicial (e atualizações periódicas); (ii) criação de um sistema de recolha de dados estatísticos desagregados por sexo.; (iii) monitorização de indicadores de igualdade (progressão na carreira, representação em órgãos de decisão, etc.); (iv) desenvolvimento de um "Portal de Indicadores", de acesso público, que apresente os dados desagregados de forma clara.

Público-alvo: Comunidade P.PORTO (docentes, investigadores/as, estudantes e pessoal não docente).

Eixo 2 – Governança institucional e integração da perspetiva de igualdade nas políticas do P.PORTO

Objetivo: Assegurar uma representação equilibrada de género nos órgãos de decisão e gestão, garantindo a transversalização da igualdade em todos os níveis de decisão e gestão, promovendo estruturas e práticas inclusivas.

Medidas: (i) garantia da presença equilibrada de mulheres e homens em comissões, conselhos e cargos de direção; (ii) inclusão da perspetiva de género nos processos de recrutamento e promoção; (iii) designação de uma Comissão para a Igualdade de Género, com representação transversal da comunidade académica, a quem compete a coordenação e monitorização do Plano; (iv) inclusão da igualdade de género nos documentos estratégicos e regulamentos internos; (v) paridade na composição de órgãos de governo e júris de recrutamento; (vi) avaliação de impacto de género em políticas internas.

Público-alvo: Comunidade P.PORTO (docentes, investigadores/as, estudantes e pessoal não docente).

Eixo 3 – Formação e Sensibilização

Objetivo: Promover a literacia em igualdade e prevenir comportamentos discriminatórios.

Medidas: (i) desenvolvimento de ações de formação e capacitação para docentes, estudantes e pessoal não docente; (ii) criação de orientações para a inclusão de conteúdos sobre igualdade de género em unidades curriculares específicas e transversais; (iii) promoção de campanhas de sensibilização sobre o combate ao assédio e discriminação e promoção de linguagem inclusiva; (iv) Produção e divulgação de um guia prático de linguagem e imagem inclusiva adaptado ao contexto do P.PORTO, para ser utilizado em todas as comunicações institucionais (internas e externas), documentos oficiais e materiais

pedagógicos; (v) Comemoração de datas significativas relacionadas com a igualdade de género.

Público-alvo: Comunidade P.PORTO (docentes, investigadores, estudantes e pessoal não docente) e stakeholders externos.

Eixo 4 – Conciliação e Bem-estar

Objetivo: Facilitar a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar.

Medidas: (i) revisão e divulgação de medidas de apoio à parentalidade e à flexibilidade de horários; (ii) implementação de práticas de trabalho remoto e horários adaptáveis, sempre que possível e assim expressamente pretendido pelo(a) colaborador; (iii) criação de espaços e serviços de apoio (ex.: salas de amamentação, creches, serviços de apoio psicológico); (iv) criação de um portal no website do P.PORTO que centralize e divulgue de forma clara todas as medidas de apoio à parentalidade, flexibilidade de horários, teletrabalho e serviços de apoio .

Público-alvo: Comunidade P.PORTO (docentes, investigadores, estudantes e pessoal não docente).

Eixo 5 – Assédio, violência de género e discriminação

Objetivo: Prevenir e combater todas as formas de assédio, discriminação e violência de género.

Medidas: (i) otimização da utilização do canal de denúncias, promovendo a sua visibilidade através de campanhas de comunicação, nomeadamente nos kits de acolhimento; (ii) estabelecimento de um protocolo institucional de prevenção e atuação em casos de assédio; (iii) garantia do acompanhamento às vítimas; (iv) reforço da formação de profissionais dos serviços de comunicação de todas as

unidades orgânicas em linguagem e representação visual inclusiva, garantindo que as imagens e os textos promovam a diversidade e evitem estereótipos.

Público-alvo: Comunidade P.PORTO (docentes, investigadores, estudantes e pessoal não docente).

Eixo 6 – Comunicação Inclusiva

Objetivo: Promover uma cultura institucional de linguagem e representação igualitárias.

Medidas: (i) produção de um guia de comunicação inclusiva e garantia da sua adoção efetiva e monitorização em todos os documentos oficiais, comunicação interna e externa, e materiais de divulgação do P.PORTO e das suas unidades orgânicas; (ii) revisão de conteúdos institucionais para garantir representações diversas e não estereotipadas.

Público-alvo: Comunidade P.PORTO (docentes, investigadores, estudantes e pessoal não docente) e stakeholders externos.

Eixo 7 – Dimensão de género na investigação e transferência de conhecimento

Objetivo: promover a integração da perspetiva de género em todas as fases da investigação e na transferência de conhecimento, garantindo que os resultados científicos e tecnológicos sejam inclusivos, equitativos e socialmente relevantes.

Medidas: (i) criação de uma checklist para a avaliação do impacto de género na investigação (GIA checklist); (ii) listagem de cursos e UCs que incluam conteúdos relativos à igualdade de género; (iii) recomendações sobre a integração da dimensão de género nas atividades pedagógicas; (iv) recomendações sobre a integração da dimensão de género nos inquéritos pedagógicos; (v) incentivo à adoção do mainstream de género em toda a investigação realizada na comunidade P.PORTO; (vi) incentivo à integração da

perspetiva de género nos trabalhos de investigação realizados pelos estudantes (teses, projetos, relatórios de estágio).

Público-alvo: Comunidade P.PORTO (docentes, investigadores, coordenadores de centros de investigação e estudantes).

IV. Implementação e Avaliação

- A coordenação do Plano ficará a cargo de uma Comissão para a Igualdade de Género, sob supervisão da Presidência do P.PORTO.
- O Plano terá uma duração de 4 anos, com revisão anual dos progressos.
- Será criado um Relatório bianual de Igualdade de Género, com indicadores qualitativos e quantitativos, a divulgar publicamente.

V. Conclusão

Com este Plano, o P.PORTO assume o compromisso de ser uma referência no ensino superior em matéria de igualdade de género, diversidade e inclusão, promovendo a dignidade da pessoa humana e os direitos humanos fundamentais, de modo a contribuir ativamente para a edificação de uma sociedade mais justa, democrática e inclusiva.

VI. Calendarização das ações

Objetivos e Medidas		2ºsem 24/25	1º sem 25/26	2º sem 25/26	1º sem 26/27	2º sem 26/27	1º sem 27/28	2º sem 27/28	1º sem 28/29	2º sem 28/29
Eixo 1	Diagnóstico institucional inicial e atualizações	X			X			X		
	Criação de um sistema de recolha de dados estatísticos desagregados por sexo		X	X	X	X	X	X	X	X
	Monitorização de indicadores de igualdade		X	X	X	X	X	X	X	X
	Desenvolvimento de um "Portal de Indicadores"								X	X
Eixo 2	Garantia da presença equilibrada de mulheres e homens em comissões, conselhos e cargos de direção		X	X	X	X	X	X	X	X
	Inclusão da perspetiva de género nos processos de recrutamento e promoção		X	X	X	X	X	X	X	X
	Designação de uma Comissão para a Igualdade de Género		X	X						
	Inclusão da igualdade de género nos documentos estratégicos e regulamentos internos		X	X	X	X	X	X	X	X
	Paridade na composição de órgãos de governo e júris de recrutamento		X	X	X	X	X	X	X	X
	Avaliação de impacto de género em políticas internas									X
Eixo 3	Desenvolvimento de ações de formação e capacitação para docentes, estudantes e pessoal não docente		X	X	X	X	X	X	X	X
	Criação de orientações para a inclusão conteúdos sobre igualdade de género em unidades curriculares específicas e transversais		X	X	X	X	X	X	X	X
	Promoção de campanhas de sensibilização sobre o combate ao assédio e discriminação e promoção de linguagem inclusiva		X	X	X	X	X	X	X	X
	Produção e divulgação de um guia prático de linguagem e imagem inclusiva		X	X						
	Comemoração de datas significativas relacionadas com a igualdade de género		X	X	X	X	X	X	X	X

Objetivos e Medidas		2ºsem 24/25	1º sem 25/26	2º sem 25/26	1º sem 26/27	2º sem 26/27	1º sem 27/28	2º sem 27/28	1º sem 28/29	2º sem 28/29
Eixo 4	Revisão e divulgação de medidas de apoio à parentalidade e à flexibilidade de horários		X	X						
	Implementação de práticas de trabalho remoto e horários adaptáveis		X	X	X	X	X	X	X	X
	Criação de espaços e serviços de apoio				X	X				
	Criação de um portal no website do P.PORTO que centralize e divulgue de forma clara todas as medidas				X	X				
Eixo 5	Otimização da utilização do canal de denúncias		X	X						
	Estabelecimento de um protocolo institucional de prevenção e atuação em casos de assédio		X	X	X	X				
	Garantia de acompanhamento às vítimas				X	X	X	X	X	X
	Reforço da formação dos profissionais dos serviços de comunicação das UO em linguagem e representação visual inclusiva		X	X	X	X	X	X	X	X
Eixo 6	Produção de um guia de comunicação inclusiva		X	X	X	X	X	X	X	X
	Revisão de conteúdos institucionais para garantir representações diversas e não estereotipadas				X					X
Eixo 7	Criação de uma checklist para a avaliação do impacto de género na investigação		X	X						
	Listagem de cursos e UCs que incluam conteúdos relativos à igualdade de género		X	X						
	Recomendações sobre a integração da dimensão de género nas atividades pedagógicas				X	X				
	Recomendações sobre a integração da dimensão de género nos inquéritos pedagógicos						X	X		
	Incentivo à integração da perspetiva de género nos trabalhos de investigação realizados pelos estudantes		X	X	X	X	X	X	X	X

