



Universidade do Minho

Gabinete do Reitor

**Despacho
RT-112/2026**

Consulta pública do Projeto de
Plano de Igualdade de Género
da Universidade do Minho
(IGUM 2026-2030)

Nos termos e em cumprimento das disposições conjugadas do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo e do n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que aprovou o Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior, o Projeto de Plano de Igualdade de Género da Universidade do Minho (IGUM 2026-2030) é submetido a consulta pública, para recolha de sugestões, procedendo-se, para o efeito, à publicação de aviso na 2.ª série do Diário da República e à difusão na página institucional da Universidade do Minho na intranet.

As pessoas interessadas devem dirigir, por escrito, as sugestões ao Reitor, utilizando o seguinte endereço eletrónico: sec-reitor@reitoria.uminho.pt no prazo de 30 (trinta) dias úteis, a contar da publicação no respetivo aviso no Diário da República.

Publique-se em Diário da República.

Universidade do Minho, 21 de julho de 2026

O Reitor,

Plano de Igualdade de Género da Universidade do Minho (IGUM 2026-2030)

1. Enquadramento e Contexto

Compromisso institucional com a Igualdade de Género Inclusiva e a EDI

A Universidade do Minho (UMinho) assume um compromisso firme com a promoção da Igualdade, Diversidade e Inclusão (EDI), em geral, e da Igualdade de Género Inclusiva (IG), em particular, enquanto dimensões estruturantes da sua missão, valores e cultura institucional. Este compromisso encontra-se refletido nos Estatutos¹ da UMinho e no seu Código de Ética e Conduta², que consagram o respeito pela dignidade da pessoa humana, a promoção da igualdade de oportunidades, da equidade e da justiça, e a rejeição de quaisquer formas de discriminação, exclusão, assédio ou violência.

Relevância e centralidade estratégica no ensino superior

A Igualdade de Género Inclusiva é um direito fundamental e uma condição essencial para assegurar oportunidades equitativas, potenciar a criatividade, o reconhecimento e o sucesso, fortalecer o sentimento de pertença e promover o bem-estar das pessoas e comunidades que integram a UMinho. Em contexto universitário, estas dimensões estão estreitamente associadas à qualidade do ensino e da aprendizagem, à excelência científica, à inovação e ao cumprimento da responsabilidade social das instituições de ensino superior.

Abordagem integrada, transversal e transformadora

Num contexto em que as temáticas de IG/EDI assumem crescente relevância e complexidade, a UMinho entende que a Igualdade de Género Inclusiva não deve ser tratada de forma isolada ou circunscrita, mas integrada transversalmente nas diferentes áreas de atuação e tomada de decisão institucional. Neste sentido, o IGUM promove a aplicação sistemática de uma “lente de género” em áreas como a governança, o ensino e aprendizagem, a investigação e inovação, a comunicação institucional, a gestão de pessoas e talento, o recrutamento e progressão, a prevenção do assédio e da discriminação, e a cultura organizacional.

IG/EDI como competências institucionais

Para além de princípios orientadores e valores institucionais, a Igualdade de Género Inclusiva e as dimensões mais amplas de EDI são entendidas como competências institucionais críticas para a participação, liderança, colaboração, ensino, investigação e tomada de decisão em contexto académico. Estas competências devem ser desenvolvidas de forma intencional e contínua junto dos diferentes grupos que compõem a comunidade universitária. O seu reforço contribui para a melhoria da qualidade institucional, da cultura organizacional e da capacidade da UMinho para responder a contextos sociais, científicos e profissionais cada vez mais diversos e complexos.

Contexto europeu e nacional e alinhamento estratégico

A nível europeu e nacional, registam-se avanços relevantes na promoção da igualdade de género, ainda que a um ritmo insuficiente face à persistência de desigualdades estruturais, frequentemente agravadas por crises recentes. Em paralelo, tem-se verificado um reforço da prioridade política e institucional atribuída à Igualdade de Género Inclusiva, refletido na proliferação de políticas, recomendações, instrumentos estratégicos, requisitos institucionais e iniciativas neste domínio.

O IGUM 2026–2030 enquadra-se nas principais orientações e prioridades internacionais e nacionais em matéria de Igualdade de Género e EDI, incluindo, entre outras: a Agenda 2030 das Nações Unidas³; a Estratégia para a Igualdade

¹ [Estatutos](#), Universidade do Minho, 16/06/2021.

² [Código de Ética e Conduta](#), Universidade do Minho, maio/2025.

³ [Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável](#), adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em setembro de 2015. Estabelece 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) destinados a promover o desenvolvimento sustentável nas suas dimensões económica, social e ambiental. No âmbito do IGUM 2026-2030, assumem particular relevância os seguintes ODS: ODS 5 – Igualdade de Género; ODS 4 – Educação de Qualidade; ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico; ODS 10 – Redução das Desigualdades; e ODS 17 – Parcerias para a Implementação dos Objetivos.

de Género (2026–2030)⁴ da Comissão Europeia; as recomendações do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE); o Espaço Europeu de Investigação (ERA) e os trabalhos do *ERA Forum Sub-group on Inclusive Gender Equality*; o programa Horizonte Europa e as futuras orientações do FP10; o *Women's Rights Roadmap 5*; a *Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation* 6; a iniciativa *Union of Skills* 7; a Convenção de Istambul⁸; e a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual⁹.

Finalidade do IGUM 2026–2030

Neste enquadramento, o IGUM 2026–2030 estabelece uma estratégia coordenada e um quadro de ação para assegurar uma abordagem integrada, articulada, visível e sustentável da Igualdade de Género Inclusiva na Universidade do Minho. O Plano constitui, simultaneamente, uma visão mobilizadora e um roteiro estratégico, visando reforçar o alinhamento entre instrumentos institucionais, promover maior coerência organizacional e intensificar a integração da IG/EDI nos processos de decisão e funcionamento institucional.

Responsabilidade partilhada e mobilização da comunidade académica

A promoção da Igualdade de Género Inclusiva requer o contributo e envolvimento ativo de toda a comunidade académica. Quando a igualdade, a diversidade e a inclusão são assumidas como responsabilidade partilhada, tornam-se possíveis mudanças organizacionais e culturais mais coesas, sustentáveis e transformadoras. Na prossecução deste compromisso, a UMinho assume o desafio de praticar igualdade em todas as áreas da sua atividade, valorizando de forma genuína e proativa a diversidade e promovendo ambientes académicos mais inclusivos, seguros, representativos e orientados para o bem-estar e o pleno potencial de todas as pessoas.

⁴ [Gender Equality Strategy \(2026-2030\)](#), Comissão Europeia, 05/03/2026.

⁵ [Roadmap for Women's Rights](#), Comissão Europeia, 07/03/2025.

⁶ [Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation](#), 26/11/2021.

⁷ [Union of Skills](#), União Europeia, 05/03/2025.

⁸ [Convenção de Istambul](#), Conselho da Europa, em vigor em Portugal desde 01/08/2014.

⁹ [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual](#) (2018-2030), 08/03/2018. [Plano de Ação para o período 2023-2026](#).

2. Estrutura e Recursos

Coordenação e articulação institucional

A coordenação, implementação, monitorização e avaliação global do IGUM 2026–2030 são asseguradas pela Comissão para a Igualdade de Género da Universidade do Minho (CIGUM), em articulação com as unidades orgânicas, órgãos de gestão, unidades de serviço e demais estruturas institucionais relevantes.

Enquadramento, meios e capacidade instalada

A CIGUM funciona na dependência da Vice-Reitoria para a Cultura, Inclusão e Responsabilidade Social, dispondo de um espaço físico próprio no Campus de Gualtar, em Braga, e de apoio técnico especializado a tempo integral.

Reforço da transversalidade e representatividade

Ao longo do primeiro ciclo de implementação do IGUM, verificou-se um reforço progressivo da capacidade institucional dedicada à promoção da Igualdade de Género Inclusiva, incluindo o alargamento e a atualização formal da composição da CIGUM, de modo a assegurar uma representação mais multidisciplinar, participativa, diversificada e transversal. Este reforço respondeu à crescente complexidade e abrangência das dimensões associadas à IG/EDI, reconhecendo a necessidade de uma atuação institucional mais articulada, colaborativa e sustentável.

Pontos focais IG/EDI e corresponsabilização

Tendo presente a natureza transversal da Igualdade de Género Inclusiva e a importância da proximidade institucional, o IGUM 2026–2030 prevê o alargamento dos mecanismos de articulação e corresponsabilização, incluindo a nomeação de pontos focais IG/EDI. Estes mecanismos visam reforçar a participação, a comunicação, a mobilização e o compromisso das diferentes estruturas e comunidades da Universidade.

Consolidação e sustentabilidade da implementação

Em coerência com o diagnóstico institucional, o Plano sublinha a necessidade de consolidar condições que sustentem a mudança a médio e longo prazo, valorizando o desenvolvimento de competências, a disponibilização de recursos e ferramentas de apoio à implementação das ações e instrumentos de monitorização, avaliação e melhoria contínua.

3. Balanço do IGUM 2022-2026 e Diagnóstico Institucional

Trajectoria e principais progressos

A implementação do primeiro Plano de Igualdade de Género da Universidade do Minho (IGUM 2022–2026) constituiu um passo decisivo para a afirmação de uma abordagem integrada, consistente e sustentável da Igualdade de Género Inclusiva na instituição. Num contexto em que a institucionalização de Planos de Igualdade de Género no ensino superior português é relativamente recente, o trabalho desenvolvido permitiu estabelecer bases sólidas para mudanças de natureza organizacional, institucional e cultural, com ambição transformadora.

Tipologias de ações implementadas

Ao longo do ciclo de implementação, foram promovidas e desenvolvidas ações diversificadas, com incidência em múltiplas áreas e modalidades de intervenção, designadamente:

- sensibilização, formação e capacitação;
- recolha de indicadores, monitorização e diagnóstico;
- desenvolvimento de ferramentas, recursos e materiais de apoio;
- estabelecimento de parcerias estratégicas e participação em redes, fóruns e comunidades de prática;
- revisão e transformação progressiva de processos e práticas institucionais.

Estas iniciativas contribuíram para reforçar a visibilidade institucional da Igualdade de Género, aumentar a literacia em Igualdade, Diversidade e Inclusão (EDI), estimular o envolvimento de diferentes públicos da comunidade académica e consolidar processos de tomada de decisão mais informados e orientados por dados.

Evidências do trabalho desenvolvido

Entre as evidências mais relevantes deste percurso destacam-se: (i) o alargamento e a atualização formal da CIGUM, com o reforço da sua capacidade de coordenação e atuação; (ii) a criação e disponibilização pública da página institucional “Igualdade de Género”, agregando recursos, orientações e informação estruturada por áreas temáticas; e (iii) o desenvolvimento de soluções de capacitação acessíveis e escaláveis, combinando ofertas estruturadas — como a unidade “Igualdade de Género na Academia” no Portal de Aprendizagens UMinho (PAUM) e ações integradas no Plano de Formação Institucional — com iniciativas formativas desenvolvidas no âmbito de programas específicos ou em resposta a contextos, necessidades e oportunidades emergentes, dirigidas a diferentes públicos da comunidade académica. Paralelamente, a participação em iniciativas e redes nacionais e internacionais, incluindo a Aliança Europeia de Universidades Arqus, contribuiu para fortalecer a aprendizagem institucional, a colaboração, a cocriação de soluções e a dinamização de comunidades de prática em IG/EDI.

Autoavaliação e maturidade institucional

Apesar dos progressos alcançados, a institucionalização da Igualdade de Género Inclusiva permanece em construção, exigindo continuidade, aprofundamento e uma integração mais sistemática destas dimensões nos processos de governança, nas práticas de gestão e na cultura organizacional.

Com o objetivo de apoiar a definição estratégica do novo ciclo de intervenção, a Universidade do Minho realizou, em dezembro de 2025, um exercício de autoavaliação institucional através da aplicação do **GEP Capacity Assessment Tool 10**, que avalia a maturidade institucional em **12 drivers de impacto**, numa escala de 1 a 6. Os resultados situam, globalmente, a instituição entre as fases de **Inception** (3) e **Growth** (4), evidenciando avanços relevantes, mas também necessidades claras de enraizamento e integração estrutural.

Leituras do diagnóstico: pontos fortes e prioridades

De forma sintética, o diagnóstico aponta progressos particularmente significativos em três áreas de intervenção: recursos e capacidade instalada (incluindo o reforço do papel da CIGUM e o desenvolvimento de recursos e iniciativas de

10 Ferramenta “Gender Equality Plan Capacity Assessment Tool” | Yellow Window

Esta ferramenta de autoavaliação, concebida para apoiar instituições de ensino superior e centros de investigação na avaliação do seu progresso na integração da perspetiva de género a nível institucional. Este enquadramento abrangente estrutura-se em torno de 12 “Fatores de Impacto | *Impact Drivers*” chave para a mudança institucional, permitindo às organizações avaliar os seus pontos fortes e identificar ações de melhoria na incorporação efetiva de práticas de integração da perspetiva de género.

capacitação), práticas de dados (disponibilização de informação desagregada por sexo e *reporting* regular) e abrangência temática (cobertura robusta de áreas prioritárias como conciliação, liderança, recrutamento e progressão, prevenção da discriminação, do assédio e da violência baseados no género, e STEM¹¹).

Em paralelo, o exercício identifica desafios persistentes e estruturais, com destaque para:

- a integração da igualdade de género na governança organizacional (domínio mais frágil);
- o reforço do compromisso e alinhamento da liderança, de forma mais explícita, consistente e estrategicamente ancorada;
- a mobilização sistemática de *stakeholders* internos e externos, com mandatos mais claros, tempo alocado e mecanismos regulares de participação;
- o reforço da transparência, responsabilização e prestação de contas, incluindo incentivos e integração em referenciais de avaliação;
- o desenvolvimento contínuo de estratégias de transformação cultural, de modo a que a igualdade de género se torne progressivamente uma prática vivida no quotidiano institucional, e não apenas um princípio formal.

Síntese e implicações para o IGUM 2026–2030

Em síntese, o balanço do IGUM 2022–2026 evidencia um trabalho inicial exigente, mas sustentado em bases sólidas e com resultados significativos, criando condições para uma nova fase de maior consolidação, escala e institucionalização.

Neste enquadramento, o IGUM 2026–2030 procura dar continuidade e robustecer o percurso iniciado, assumindo maior abrangência, profundidade e maturidade institucional, com uma ambição reforçada ao nível da integração da Igualdade de Género Inclusiva na governança, do reforço da responsabilização institucional e da transformação organizacional e cultural da UMinho.

4. Pessoas e Entidades Beneficiárias

Âmbito e destinatários/as

O IGUM 2026-2030 dirige-se a toda a comunidade académica da UMinho — estudantes e potenciais estudantes, *alumni/alumnae*, pessoal docente e investigador, pessoal técnico, especialista e de gestão, lideranças, *stakeholders* internos e externos, bem como entidades prestadoras de serviços.

Abordagem participativa e representativa

A adoção desta abordagem abrangente procura assegurar a representação das diferentes comunidades que integram a UMinho, promovendo simultaneamente condições favoráveis ao desenvolvimento de práticas colaborativas, participativas e sustentáveis.

Abordagem inclusiva e interseccional

Partindo do Género como eixo estruturante, e considerando as suas interligações com dimensões mais amplas da Igualdade, Diversidade e Inclusão (EDI), o IGUM 2026-2030 adota uma abordagem inclusiva e interseccional. O Plano reconhece que as pessoas representam um mosaico de identidades e experiências, podendo pertencer simultaneamente a diferentes grupos. Cada pessoa possui múltiplas características que, individualmente ou em combinação, podem resultar em experiências diferenciadas de discriminação, exclusão, privilégio ou desigualdade.

Dimensões da diversidade

Neste contexto, o trabalho desenvolvido no âmbito do IGUM 2026-2030 considera, designadamente, as seguintes dimensões da Diversidade:

1. Deficiência | Diversidade funcional¹²

¹¹ Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM/CTEM).

¹² Inclui pessoas com deficiências físicas, sensoriais, intelectuais, cognitivas, psicossociais ou de aprendizagem, bem como pessoas com condições de saúde ou situações que possam gerar barreiras à participação plena e em igualdade de oportunidades.

2. Estado civil¹³
3. Estatuto legal | Estatuto migratório
4. Género¹⁴ | Sexo
5. Idade
6. Orientação sexual¹⁵
7. Raça, nacionalidade e origem étnico-racial (incluindo diversidade linguística)
8. Religião, crença ou ausência de crença
9. Situação familiar e responsabilidades de cuidado¹⁶
10. Situação socioeconómica¹⁷

Compromisso com diversidade e representatividade

A UMinho assume a diversidade como um valor fundamental da sua missão e um pilar transversal da sua atividade institucional, promovendo uma cultura académica mais inclusiva, equitativa e representativa da pluralidade das pessoas e comunidades que a integram.

5. Metodologia e Estrutura do Plano

Eixos Estratégicos

O IGUM 2026-2030 estrutura-se em torno de sete Eixos Estratégicos, que definem as principais áreas de intervenção do Plano:

- E1 | Governança
- E2 | Ambiente Seguro e Inclusivo
- E3 | Comunicação
- E4 | Recrutamento e Progressão na Carreira
- E5 | Investigação e Inovação
- E6 | Ensino e Aprendizagem
- E7 | Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Objetivos

Os Eixos Estratégicos refletem uma abordagem integrada e multidimensional da Igualdade de Género Inclusiva. Para cada Eixo Estratégico são definidos objetivos orientadores, formulados de forma ampla e articulada, que enquadram os resultados a alcançar no âmbito do Plano. O IGUM 2026-2030 integra um total de 19 objetivos.

Dada a natureza transversal e abrangente da Igualdade de Género Inclusiva, alguns objetivos contribuem simultaneamente para diferentes Eixos Estratégicos. Para assegurar maior coerência e evitar sobreposições, cada objetivo foi associado ao Eixo Estratégico considerado predominante.

Ações e operacionalização

¹³ Situação civil legal ou reconhecida de uma pessoa, incluindo, entre outras, as condições de solteira, casada, separada, divorciada, viúva ou em união de facto.

¹⁴ A identidade de género de uma pessoa refere-se ao autorreconhecimento pessoal e profundo enquanto homem ou mulher, enquanto ambos, ou enquanto pessoa trans e/ou não binária.

¹⁵ Atração emocional, afetiva e/ou sexual de uma pessoa por outras pessoas. Pode manifestar-se de diferentes formas e incluir, entre outras, orientações heterossexuais, gays, lésbicas, bissexuais ou assexuais, não dependendo do sexo atribuído à nascença nem da identidade de género da pessoa.

¹⁶ Inclui situações relacionadas com a gravidez, parentalidade e outras responsabilidades de cuidado prestadas a crianças, pessoas idosas, pessoas com deficiência ou outras pessoas em situação de dependência.

¹⁷ Medida económica e sociológica combinada da posição económica e social em relação a outras pessoas, baseada no rendimento, educação e ocupação do indivíduo e da sua família.

As ações correspondem às medidas concretas necessárias para operacionalizar os objetivos definidos. O IGUM 2026-2030 reúne 56 ações, organizadas em torno dos respectivos Eixos Estratégicos e objetivos.

Cada ação inclui:

- indicadores de monitorização;
- grupos-alvo;
- partes envolvidas e/ou responsáveis pela implementação e acompanhamento.

Monitorização e avaliação

Os indicadores definidos permitirão monitorizar o progresso do Plano e avaliar o grau de concretização das ações previstas, através de medidas qualitativas e quantitativas. Optou-se por não incluir uma calendarização detalhada das ações, assumindo-se a implementação progressiva do Plano até ao final de 2030.

A monitorização e avaliação do IGUM 2026-2030 serão desenvolvidas de forma contínua, enquanto componentes centrais da governação do Plano, assegurando o acompanhamento da sua execução, a identificação de áreas de melhoria e o reforço da eficácia e impacto das medidas implementadas. Estas dimensões encontram-se integradas no Eixo Estratégico E1 | Governança.

6. Tabela de Ações

A Tabela de Ações esquemática para cada um dos 7 eixos de intervenção do IGUM 2026-2030 é apresentada a seguir:



E1 GOVERNANÇA					
Objetivo	Ação		Indicador	Grupo-alvo	Responsável/ Partes Envolvidas
Promover a integração transversal da Igualdade de Género Inclusiva na UMinho (<i>mainstreaming</i>), através da incorporação sistemática da perspetiva de género na definição, implementação, monitorização e avaliação de políticas, processos de decisão e áreas de intervenção institucionais	E1.1.1	Desenvolver e disseminar orientações e recomendações internas para a integração transversal da Igualdade de Género Inclusiva	Número de orientações e recomendações elaboradas e disseminadas	Comunidade Académica, em particular as lideranças	Reitor
	E1.1.2	Promover ações de sensibilização e capacitação dirigidas à comunidade académica e a responsáveis pela tomada de decisão, visando a integração da perspetiva de género/ EDI nos seus domínios de atuação	Número de ações/ iniciativas/ reuniões de sensibilização e capacitação dinamizadas	Comunidade Académica	Reitoria UOEIs Unidades CIGUM GCI
			Número de participantes		
			Taxa média de satisfação das ações realizadas		
			Número de dirigentes ou responsáveis institucionais abrangidos por ações de capacitação		
Compreender e monitorizar a dimensão da Igualdade de Género Inclusiva na UMinho, através de um sistema estruturado de produção e análise de dados, adotando uma abordagem sensível à interseccionalidade	E1.2.1	Rever, selecionar e validar um conjunto harmonizado de indicadores de igualdade de género, diversidade e inclusão	Mapa de indicadores globais (qualitativos e quantitativos) revistos, selecionados e validados	Comunidade Académica	Reitoria Administração CIGUM CIGUM Alargada
			Metodologia de recolha de dados definida		
	E1.2.2	Implementar e consolidar um sistema estruturado e integrado de avaliação e monitorização da dimensão da Igualdade de Género na UMinho, assegurando o aumento progressivo da desagregação e granularidade dos dados	Sistema institucional de monitorização da Igualdade de Género formalmente aprovado	Comunidade Académica	VRT-JCR VRT-NC Administração USSIC CIGUM
			Número de bases de dados institucionais com dados desagregados por sexo e outras dimensões		
			Número anual de relatórios de gestão e avaliação institucional que integram indicadores de Igualdade de Género		
			Relatório ou dashboard institucional sobre Igualdade de Género produzido anualmente (Portal de Indicadores)		
Assegurar a avaliação da sistemática	E1.3.1		Avaliações intermédia e final realizadas	Comunidade Académica	Reitor Reitoria VRT-JCR



implementação, qualidade, capacidade institucional e impacto organizacional do Plano de Igualdade de Género da UMinho		Realizar avaliação intermédia e final do IGUM 2026-2030, através da aplicação do <i>GEP Capacity Assessment Tool</i>	Melhoria da pontuação global no <i>GEP Capacity Assessment Tool</i> entre avaliação inicial e final		CIGUM CIGUM Alargada
		Monitorizar anualmente o grau de execução das ações previstas e elaborar um relatório ou sumário executivo de avaliação global	Percentagem anual de ações executadas ou em curso		
			≥ 75% das ações executadas ou em curso até final do Plano		
		Implementar medidas corretivas decorrentes das avaliações realizadas, sempre que aplicável	Relatório ou sumário executivo anual de avaliação produzido		
Reforçar a transparência, a participação e a apropriação institucional do Plano de Igualdade de Género da UMinho	E1.4.1	Promover a divulgação regular do compromisso institucional e dos resultados do Plano de Igualdade de Género da UMinho, através da dinamização de sessões públicas de apresentação, reflexão e envolvimento da comunidade académica	Número de sessões públicas de apresentação, consulta, discussão e apelo à participação	Comunidade Académica	Reitoria UOEIs CIGUM CIGUM Alargada GCI
			Número de participantes Diversidade de públicos envolvidos (estudantes, pessoal docente, pessoal investigador, pessoal técnico, especialista e de gestão, e dirigentes)		
			Grau de satisfação ou perceção de utilidade das sessões realizadas		
Consolidar redes e parcerias estratégicas que ampliem a capacidade de ação, mobilização e resposta institucional no domínio da Igualdade de Género Inclusiva	E1.5.1	Identificar, formalizar e dinamizar parcerias estratégicas, bem como estabelecer canais privilegiados de articulação e cooperação	Número de parcerias estratégicas formalizadas	Comunidade Académica	Reitoria CIGUM CIGUM Alargada
			Número de canais de articulação e cooperação estabelecidos		
Promover a participação ativa da UMinho em projetos, redes e comunidades de prática que reforcem a capacitação institucional e a partilha de boas práticas em matéria de Igualdade de Género Inclusiva	E1.6.1	Dinamizar e participar em projetos, redes, comunidades de prática e fóruns de discussão, nacionais e internacionais, que contribuam, direta ou indiretamente, para a promoção da Igualdade de Género	Número de projetos em que a UMinho participa na área da Igualdade de Género Inclusiva	Comunidade Académica	Reitoria UOEIs Unidades de Serviços CIGUM CIGUM Alargada
			Número de redes, comunidades de prática ou fóruns de discussão em que a UMinho está representada		
			Número de iniciativas, contributos ou outputs produzidos no âmbito dessas participações (ex.: comunicações, relatórios, organização de eventos, participação em grupos de trabalho)		
Reforçar a capacidade de apoio e funcionamento operacional da Comissão para	E1.7.1	Rever e formalizar o modelo de funcionamento da CIGUM e da CIGUM Alargada, incluindo competências,	Modelo de funcionamento revisto e aprovado	CIGUM	Reitor VRT-JCR CIGUM



a Igualdade de Género da UMinho (CIGUM), clarificando mecanismos de articulação, modelos de funcionamento e envolvimento das unidades orgânicas e serviços na implementação do Plano		papéis, periodicidade de reuniões e mecanismos claros de articulação com unidades orgânicas e de serviços	Documento de orientações operativas elaborado e divulgado internamente	CIGUM Alargada Comunidade Académica	
	E1.7.2	Designar Pontos Focais para a implementação e monitorização do Plano	Percentagem/ Número de unidades orgânicas e de serviços com ponto focal formalmente designado para Igualdade de Género Inclusiva	Comunidade Académica	Unidades Orgânicas Unidades de Gestão Unidades de Serviços
			Número de reuniões de articulação realizadas por ano		
	E1.7.3	Promover ações de capacitação dirigidas aos membros da CIGUM e CIGUM Alargada sobre funções, instrumentos de trabalho e contributos esperados na implementação e acompanhamento do Plano	Número de ações de capacitação realizadas	CIGUM CIGUM Alargada Comunidade Académica	VRT-JCR CIGUM
			Percentagem de membros participantes nas ações		
	E1.7.4	Assegurar condições adequadas de funcionamento e apoio técnico especializado à CIGUM	Afetação formal de recursos materiais e humanos	Comunidade Académica	Reitor VRT-JCR
			Dotação de apoio técnico especializado (tratamento de dados, GPG, ...)		
	E1.8.1	Rever e harmonizar procedimentos, formulários, bases de dados, sistemas de informação e outros documentos de registo de informação, de forma a garantir que são inclusivos, em geral, e inclusivos da OIEC, em particular, e alinhados com os princípios da igualdade e da não discriminação	Número de formulários e sistemas de informação revistos	Comunidade Académica Unidades e Serviços	VRT-NC Administração USRH USGA USSIC GAJ DPO CIGUM
			Proposta e aprovação de uma checklist e de orientações internas		
			Número de Unidades e Serviços envolvidos		
Implementar um procedimento interno que	E1.9.1	Desenvolver, aprovar e implementar um procedimento interno institucional que operacionalize a	Procedimento interno aprovado e divulgado	Estudantes	



permita o exercício do direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género, nos termos da Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto		adoção das recomendações às Instituições de Ensino Superior no âmbito da Lei n.º 38/2018, garantindo o respeito pela identidade e expressão de género em todos os contextos institucionais ¹⁸ .	Proposta e aprovação de orientações práticas para aplicação do procedimento		VRT-NC VRT-CD Administração USGA USSIC GAJ DPO CIGUM
			Disponibilização e operacionalização da opção de uso do nome social na página pessoal do sistema académico		
Promover uma representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos, comissões, júris, listas e posições de decisão da UMinho, assegurando a aplicação consistente do princípio da representação equilibrada e condições efetivas de igualdade no acesso e no exercício de funções de responsabilidade e liderança	E1.10.1	Definir e aprovar orientações institucionais para a aplicação do princípio da representação equilibrada na composição de órgãos, comissões, júris e grupos de trabalho	Orientações institucionais aprovadas e divulgadas	Comunidade Académica	Reitor VRT-JCR CIGUM
			Percentagem de novas comissões/ órgãos constituídos após a aprovação das orientações que respeitam o critério de representação equilibrada (ex.: nenhum dos sexos < 40%)		
	E1.10.2	Monitorizar anualmente a composição de género dos órgãos, comissões, júris e posições de liderança	Percentagem global de órgãos com representação equilibrada (integra Mapa de Indicadores)	Comunidade Académica	CIGUM
			Proporção de mulheres e homens em posições de liderança (integra Mapa de Indicadores)		
			Evolução percentual face ao ano de referência		
	E1.10.3	Promover mecanismos que favoreçam a ampliação do universo de nomeações e candidaturas, prevenindo a concentração recorrente das mesmas pessoas em múltiplas funções	Número de medidas implementadas para diversificação do universo de nomeações	Comunidade Académica	VRT-JCR CIGUM

¹⁸ Os princípios e orientações aplicáveis à restante comunidade académica serão assegurados através das medidas previstas na ação E1.8.1, sem prejuízo de futura extensão do procedimento a outros públicos-alvo.



E2 AMBIENTE SEGURO E INCLUSIVO					
Objetivo	Ação		Indicador	Grupo-alvo	Responsável/ Partes Envolvidas
Promover e assegurar ambientes de estudo, formação, investigação e trabalho seguros e inclusivos, alicerçados no respeito, na dignidade e no reconhecimento	E2.1.1	Monitorizar, rever e harmonizar os instrumentos institucionais de prevenção e combate à discriminação, assédio e violência, através da aplicação do GenderSafe <i>Institutional Self-Assessment</i> (que considera os 7Ps: Política, Prevalência, Prevenção, Proteção, Prossecução, Prestação de serviços e Parcerias)	Aplicação do GenderSafe <i>Institutional Self-Assessment</i>	Comunidade Académica	Reitor PRT-LR VRT-JCR CIGUM
			Relatório de diagnóstico elaborado		
			Número de recomendações priorizadas para implementação		
			Plano de implementação das recomendações aprovado		
	E2.1.2	Reforçar a política institucional de tolerância zero à discriminação e ao assédio moral e sexual, alinhada com referenciais europeus	Subscrição e divulgação do <i>Zero-Tolerance Code of Conduct: Counteracting Gender-Based Violence, including Sexual Harassment, in the EU Research and Innovation System</i>	Comunidade Académica	Reitor PRT-LR VRT-JCR VRT-AS GAJ CIGUM GCI
			Atualização e divulgação dos normativos internos aplicáveis		
			Número de ações de comunicação interna sobre política de tolerância zero		
	E2.1.3	Consolidar, clarificar e reforçar os mecanismos institucionais de denúncia, proteção e apoio (Portal da Transparência, Canal de Denúncias, Serviços de Apoio), garantindo acessibilidade, coerência e eficácia	Procedimentos revistos e harmonizados	Comunidade Académica	Reitor VRT-NC PRT-LR VRT-JCR GAJ CIGUM Provedorias
			Número de ações de divulgação		
			Porcentagem de novos membros da comunidade académica que receberam informação (estudantes e trabalhadores/as)		
			Elaboração de relatório anual com dados agregados sobre mecanismos de denúncia e apoio		



	E2.1.4	Capacitar a comunidade académica para prevenir, reconhecer e responder a situações de assédio, discriminação e violência, promovendo simultaneamente a desconstrução de estereótipos e a mitigação de padrões e práticas discriminatórias	Número de ações de formação e sensibilização desenvolvidas e dinamizadas nas áreas: Prevenção do Assédio na UMinho, Testemunhas Ativas/ <i>Active Bystander</i> , Microagressões; Diversidade e Inclusão; Viés Inconsciente; Consentimento e Limites; Violência no Namoro; Ciberviolência, entre outras	Comunidade Académica	Reitor PRT-LR I VRT-JCR CIGUM
			Número de participantes		
			Número de unidades envolvidas		
			Taxa média de satisfação das ações realizadas		
			Número/ Percentagem de dirigentes ou responsáveis institucionais abrangidos		
			Número de iniciativas específicas de desconstrução de estereótipos		
			Página institucional dedicada à Prevenção do Assédio: Igualdade de Género > Prevenção do Assédio e da Discriminação Baseados no Género atualizada e acessível a toda a Comunidade UMinho, em língua portuguesa e língua inglesa		CIGUM



E3 I COMUNICAÇÃO					
Objetivo	Ação		Indicador	Grupo-alvo	Responsável/ Partes Envolvidas
Promover e capacitar a comunidade académica para a adoção consistente de práticas de linguagem e comunicação inclusivas	E3.1.1	Reforçar a divulgação das orientações existentes na página Igualdade de Género > Linguagem e Comunicação Inclusivas , bem como de todos os recursos disponibilizados	Orientações atualizadas e disponibilizadas/ acessíveis a toda a Comunidade UMinho, em língua portuguesa e língua inglesa	Comunidade Académica	CIGUM GCI
			Número de ações de sensibilização, divulgação e disseminação/ notícias/ artigos/ eventos		
	E3.1.2	Organizar e promover ação de formação sobre "Linguagem e Comunicação Inclusivas" e workshops presenciais <i>hands-on</i> , complementares aos recursos disponíveis online	Número de cursos/ ações		CIGUM
			Número de Participantes		
			Taxa média de satisfação		
	E3.2.1	Estabelecer um calendário IG/ EDI	Calendário IG/ EDI UMinho	Comunidade Académica	Reitoria CIGUM I GCI UOEIs
Reconhecer, celebrar e enquadrar datas relevantes no calendário IG/ EDI, promovendo reflexão institucional		Preparar notícias/ artigos e/ou organização de eventos	Número de notícias/ artigos/ eventos		
Reforçar a visibilidade institucional da dimensão Igualdade de Género Inclusiva, promovendo literacia, transparência e valorização de iniciativas, pessoas e resultados	E3.3.1	Comunicar iniciativas relacionadas com a IG/ EDI, com a utilização de formatos diversificados	Número de notícias/ destaques/ artigos/ eventos/ narrativas/ conteúdos multimédia	Comunidade Académica	Reitoria I UOEIs GCI I CIGUM
		Assegurar a atualização, consolidação e disponibilização bilingue da página Igualdade de Género como plataforma institucional de referência em Igualdade de Género Inclusiva	Página atualizada com a frequência necessária, garantindo atualidade e relevância dos conteúdos		CIGUM
			Página disponibilizada integralmente em língua portuguesa e língua inglesa		
			Secção de dados e indicadores atualizada anualmente		Reitoria I UOEIs Administração GCI I CIGUM
	E3.3.2	Incorporar a IG/ EDI no plano/ política de comunicação institucional da UMinho e das UOEIs	Política(s) de Comunicação Institucional revista(s) e operacionalizada(s)		
	E3.3.3	Organização de campanhas de comunicação gerais e temáticas	Número de campanhas planeadas e concretizadas		Reitoria I UOEIs Administração
	E3.3.4	Incorporar uma secção específica IG/ EDI em relatórios e publicações institucionais	Número de relatórios e publicações institucionais com informação ou secção específica IG/ EDI		
	E3.3.5	Elaborar Infografia anual com dados desagregados por sexo e outras dimensões relevantes	Infografia anual elaborada e divulgada		GCI CIGUM



Organizar e promover eventos inclusivos	E3.4.1	Elaborar e disponibilizar uma lista de verificação para a organização de eventos inclusivos, partindo da informação já disponibilizada na página Igualdade de Género > Linguagem e Comunicação Inclusivas > Comunicação Inclusiva: Eventos	Lista de verificação para a organização de eventos elaborada, validada e divulgada	Unidades e pessoas responsáveis pela organização de eventos	Reitoria VRT-JCR UOEl CIGUM GCI
	E3.4.2	Registar e analisar os eventos científicos e culturais	Proposta de Sistema de Registo para Eventos Científicos e Culturais		



E4 I RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA					
Objetivo	Ação	Indicador	Grupo-alvo	Responsável/ Partes Envolvidas	
Assegurar que os processos de recrutamento e progressão na carreira sejam transparentes, justos, inclusivos e livres de vieses explícitos e implícitos	E4.1.1	Dar continuidade ao exercício sistemático de revisão de critérios e procedimentos de recrutamento, avaliação de desempenho e progressão na carreira, assegurando a consideração de trajetórias diversas, interrupções de carreira e diferentes perfis de contributo académico, em alinhamento com os princípios europeus de reforma da avaliação da investigação, designadamente no âmbito da <i>Coalition for Advancing Research Assessment</i> (CoARA)	Comunidade Académica	PRT-LR VRT-AS VRT-JCR UOEIs Administração USRH GPA CIGUM	
	E4.1.2	Dar continuidade ao processo de institucionalização do entendimento de paridade (40%-60%) na constituição dos júris e outros painéis de avaliação			
	E4.1.3	Monitorizar a dimensão de género nos procedimentos concursais e de progressão na carreira	Comunidade Académica Trabalhadoras/es Candidatas/os Dirigentes, responsáveis por procedimentos concursais e membros de júris.	Administração UOEIs USRH GPA CIGUM Reitoria CIGUM USRH	
	E4.1.4	Reforçar a divulgação das "Recomendações para um Recrutamento e Progressão Inclusivos e Livre de Vieses" da página Igualdade de Género > Recrutamento e Progressão na Carreira			
	E4.1.5	Avaliação de exequibilidade realizada e recursos necessários identificados	toda a Comunidade	VRT-AS PRT-LR VRT-JCR	



6. Tabela de Ações

E4 I RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

		Preparar a submissão de uma candidatura da Universidade do Minho ao selo HRS4R (<i>Human Resources Strategy for Researchers</i>)	Grupo de Trabalho constituído	Académica, em particular, recursos humanos afetos às atividades de I&D19	Administração UOEs Unidades de I&D USRH I USAPI CIGUM
			GAP Analysis e OTM-R checklist elaborados		
			Plano de Ação preparado		
			Candidatura submetida		
	E4.1.6	Desenvolver e implementar práticas inclusivas de <i>onboarding</i> , assegurando que todas as pessoas recém-contratadas dispõem de condições adequadas de acolhimento, informação e integração na comunidade académica	Unidade de Aprendizagem (UA) "Acolhimento" disponibilizada no Portal PAUM e divulgada	Trabalhadores/as em processo de contratação e início de funções	VRT-JCR I PRT-LR UOEs Unidades de Serviços USRH CIGUM
			Recomendação formal, por parte do pessoal dirigente, de frequência das UAs "Acolhimento", "Igualdade de Género na Academia", entre outras I Portal PAUM		
			Proposta de revisão do Manual de Acolhimento pessoal não docente e não investigador, de forma a integrar a perspetiva de género		
			Identificar boas práticas e incentivar as Unidades Orgânicas e de Serviços a organizarem atividades de acolhimento descentralizadas e complementares		
			Número de UOEs e Unidades de Serviços que desenvolvem iniciativas de acolhimento complementar		



E5 I INVESTIGAÇÃO E INOVAÇÃO					
Objetivo	Ação		Indicador	Grupo-alvo	Responsável/ Partes Envolvidas
Estimular a excelência científica e tecnológica através da integração sistemática da dimensão de igualdade de género inclusiva na investigação e inovação, promovendo o equilíbrio de género nas equipas e liderança científica e incentivando a integração da dimensão sexo/ género e diversidade nos conteúdos da investigação, reforçando assim a qualidade, relevância e impacto social da ciência	E5.1.1	Sensibilizar e capacitar a comunidade científica para o valor acrescentado da integração da dimensão Igualdade de Género Inclusiva na investigação e inovação, tanto ao nível da participação nas equipas como da integração da dimensão sexo/ género nos conteúdos científicos	Número de notícias, notas informativas, artigos ou conteúdos divulgados	UOEIs Unidades de I&D Pessoal Investigador Estruturas de Apoio à Investigação	VRT-AS VRT-JCR PRT-RF UOEIs Presidentes Conselhos Científicos Unidades de I&D CIGUM CIGUM Alargada
			Número de eventos, workshops ou ações de sensibilização e capacitação		
			Número de sessões sobre Igualdade de Género Inclusiva em programas de doutoramento, e formações de supervisores/as e pessoal investigador		
			Proposta de integração da dimensão género/ EDI nas Orientações de Referenciais de Boas Práticas na Educação Doutoral (Despacho RT-52/2025) apresentada ao Colégio Doutoral		
	E5.1.2	Produzir, adaptar e disponibilizar orientações práticas, exemplos e listas de verificação que apoiem a integração efetiva da dimensão de Igualdade de Género Inclusiva na investigação e inovação, com especial enfoque na qualidade e relevância dos conteúdos científicos	Guias, orientações ou listas de verificação elaborados ou adaptados	UOEIs Unidades de I&D Pessoal Investigador Estruturas de Apoio à Investigação	VRT-AS VRT-JCR PRT-RF UOEIs Presidentes Conselhos Científicos Unidades de I&D CIGUM CIGUM Alargada
			Estudos de caso e exemplos de boas práticas compilados		
			Recursos disponibilizados na página Igualdade de Género, em língua portuguesa e língua inglesa		
	E5.1.3	Promover a integração da dimensão da Igualdade de Género Inclusiva nos ecossistemas de inovação e empreendedorismo associados à Universidade do Minho, incluindo estruturas de interface, incubadoras e programas de apoio à inovação, incentivando a participação equilibrada de mulheres e homens e a reflexão sobre a diversidade na liderança de projetos e iniciativas empreendedoras	Número de ações de sensibilização ou capacitação sobre Igualdade de Género Inclusiva dirigidas a estruturas, programas ou iniciativas de inovação e empreendedorismo	Comunidade Académica Comunidade Empreendedora	PRT-RF VRT-JCR UOEIs TecMinho Ecossistema de Inovação CIGUM
			Número de iniciativas ou eventos de inovação e empreendedorismo que integram a dimensão da Igualdade de Género Inclusiva		
			Número de estruturas ou programas institucionais de inovação e empreendedorismo envolvidos em iniciativas relacionadas com Igualdade de Género Inclusiva		



	E5.1.4	Integrar a dimensão da Igualdade de Género Inclusiva nas políticas, estratégias e práticas institucionais de Ciência Aberta	Integração de conteúdos sobre Igualdade de Género Inclusiva nas formações de Ciência Aberta	Comunidade Científica	Reitor VRT-AS UOEs Unidades de I&D USDB CIGUM
			Número de sessões ou módulos formativos		
			Referência à dimensão da Igualdade de Género Inclusiva em orientações institucionais sobre Ciência Aberta		



E6 ENSINO E APRENDIZAGEM					
Objetivo	Ação		Indicador	Grupo-alvo	Responsável/ Partes Envolvidas
Estimular a excelência no ensino e na aprendizagem através da integração da dimensão de Igualdade de Género/ EDI nos <i>curricula</i> , nas metodologias de ensino e nas práticas de aprendizagem	E6.1.1	Sensibilizar a comunidade académica para o valor acrescentado, a relevância, o impacto e os benefícios da integração da perspetiva de Igualdade de Género Inclusiva nos <i>curricula</i> , nas metodologias e nas práticas pedagógicas	Número de notícias, artigos, eventos, ações de sensibilização ou capacitação sobre a integração da dimensão de Igualdade de Género Inclusiva no ensino e aprendizagem	UOEIs Pessoal Docente Estruturas de Apoio à Docência	VRT-CD VRT-JCR UOEIs Presidentes Conselhos Pedagógicos Centro IDEA USAAE CIGUM CIGUM Alargada
	E6.1.2	Produzir e/ou compilar orientações de referência, exemplos e listas de verificação que apoiem a integração sistemática da perspetiva de Igualdade de Género Inclusiva nos programas de estudo, nos conteúdos curriculares, nas estratégias e metodologias de ensino, bem como nas práticas de aprendizagem	Orientações, guias, listas de verificação, estudos de caso ou exemplos de boas práticas produzidos, compilados ou adaptados e partilhados com a comunidade académica		
	E6.1.3	Mapear a oferta formativa existente na UMinho com foco na Igualdade de Género Inclusiva e/ou que integre a perspetiva de género/ EDI, a nível curricular e extracurricular, valorizando boas práticas e identificando necessidades de aprofundamento e expansão	Levantamento concluído da oferta formativa relacionada com a Igualdade de Género Inclusiva	Comunidade Académica	VRT-CDI VRT-JCR UOEIs Presidentes Conselhos Pedagógicos USAAE NACC CIGUM CIGUM Alargada
			Número de unidades curriculares ou programas identificados com foco específico em Igualdade de Género Inclusiva		
			Número de unidades curriculares ou programas que integram a perspetiva de género/ EDI de forma transversal		
			Relatório síntese produzido e divulgado		
			Número de boas práticas identificadas e partilhadas		
	E6.1.4	Continuar a salvaguardar a integração da abordagem à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica (VMVD) na formação de públicos estratégicos, nomeadamente nos cursos de enfermagem, medicina, psicologia, direito e criminologia	Número de programas de estudo ou ações formativas que integram conteúdos relacionados com VMVD	Estudantes e <i>alumni/alumnae</i> nas áreas de enfermagem, medicina e psicologia, para além de direito e criminologia	ED EMed EPsi ESE CIGUM CIGUM Alargada



	E6.1.5	Promover a integração da dimensão de Igualdade de Género Inclusiva nos programas institucionais dirigidos a estudantes pré-universitários/as e nas iniciativas de divulgação da oferta formativa, contribuindo para escolhas académicas mais informadas e livres de estereótipos e para a redução da segregação horizontal entre áreas de estudo	Número de iniciativas institucionais de divulgação da oferta formativa e de programas dirigidos a estudantes pré-universitários que integram a dimensão da igualdade de género	Agrupamentos Escolas Estudantes pré-universitários/as Sociedade	VRT-CD UOEIs GCI CIGUM
			Número de materiais, conteúdos ou atividades desenvolvidas no âmbito dessas iniciativas que abordam a igualdade de género ou a redução da segregação horizontal entre áreas de estudo		



E7 I CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL					
Objetivo	Ação		Indicador	Grupo-alvo	Responsável/ Partes Envolvidas
Promover condições institucionais que favoreçam a conciliação equilibrada entre a vida profissional, familiar e pessoal, através da implementação de políticas, medidas e práticas organizacionais inclusivas e sensíveis ao género, contribuindo para o bem-estar da comunidade académica, para a igualdade de oportunidades e para a sustentabilidade das trajetórias académicas e profissionais.	E7.1.1	Avaliar e preparar o processo de candidatura da Universidade do Minho à NP 4552 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	Avaliação de exequibilidade e identificação de recursos necessários	Comunidade Académica	PRT-LR VRT-JCR USRH USGAQ CIGUM UOEIs SASUM CT-UM + AFUM
			Constituição de um Grupo de Trabalho		
			Realização do exercício de preparação da candidatura considerando as três dimensões da NP 4552: Boas Práticas Laborais Serviços e Benefícios Apoio Profissional e Desenvolvimento Pessoal		
			Submissão da Candidatura à Certificação		
	E7.1.2	Mapear necessidades da comunidade académica em matéria de conciliação	Realização de inquéritos de diagnóstico à comunidade académica	Comunidade Académica	PRT-LR VRT-JCR USRH USGAQ CIGUM UOEIs
			Organização de <i>focus groups</i> com diferentes perfis e grupos representativos da comunidade UMinho		
			Dar continuidade à atualização do levantamento e sistematização de boas práticas institucionais existentes	Trabalhadoras/es Estudantes	CIGUM
	E7.1.3	Implementar modalidade de orçamento participativo para o financiamento de propostas provenientes da comunidade académica em geral	Avaliação de exequibilidade da modalidade de orçamento participativo	Comunidade Académica	Reitor PRT-LR VRT-JCR Administração USRH CIGUM CIGUM Alargada USFP
			Elaboração do regulamento		
			Preparação e lançamento do edital		
			Implementação do processo de orçamento participativo (submissão, avaliação e votação das propostas)		
			Número de propostas submetidas		
			Número de propostas financiadas		
			Implementação e monitorização dos projetos apoiados		



6. Tabela de Ações

E7 I CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

	E7.1.4	Continuar a promover e reforçar medidas efetivas de flexibilização do trabalho e monitorizá-las	Número e tipo de medidas de flexibilização propostas e/ou implementadas	Trabalhadores/as	PRT-LR I VRT-JCR USRH CIGUM
			Número de solicitações para modalidades como teletrabalho, horário flexível ou jornada contínua		
			Número de pedidos concedidos		
			Taxa de utilização das modalidades de flexibilização existentes		
	E7.1.5	Sensibilizar a comunidade académica para a importância do equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal, promovendo uma cultura institucional que valorize a conciliação e a corresponsabilização nos cuidados	Desenvolvimento de campanhas de sensibilização de âmbito institucional	Comunidade Académica	PRT-LR I VRT-JCR USRH CIGUM
			Número de workshops, ações de formação ou iniciativas de sensibilização		
			Número de participantes nas iniciativas		
			Produção e partilha de narrativas, testemunhos ou conteúdos que valorizem experiências e boas práticas de conciliação		
	E7.1.6	Reforçar a divulgação e acessibilidade da informação sobre direitos, medidas e apoios existentes em matéria de conciliação	Página institucional dedicada às medidas de conciliação: Igualdade de Género > Conciliação Vida Profissional, Familiar e Pessoal atualizada e acessível a toda a Comunidade UMinho, em língua portuguesa e língua inglesa	Comunidade Académica	PRT-LR I VRT-JCR USRH CIGUM
			Número de conteúdos informativos produzidos ou divulgados		
			Número de ações de divulgação realizadas		

**Legenda I Siglas**

AFUM	Associação de Funcionário da Universidade do Minho
CIGUM	Comissão para a Igualdade de Género
CT-UM	Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho
DPO	Pessoa Encarregada da Proteção de Dados
ED	Escola de Direito
EMed	Escola de Medicina
EPsi	Escola de Psicologia
ESE	Escola Superior de Enfermagem
GAJ	Gabinete de Assessoria Jurídica
GCI	Gabinete de Comunicação e Imagem
GPA	Gabinete de Processos Académicos
NACC	Núcleo de Acreditação e Catalogação de Cursos
PRT-LR	Pró-Reitoria para as Pessoas, Planeamento e Qualidade
PRT-RF	Pró-Reitoria para a Inovação, Empreendedorismo e Transferência de Conhecimento
SASUM	Serviços da Ação Social da Universidade do Minho
UOEI	Unidade Orgânica de Ensino e Investigação
USAAE	Unidade de Serviços de Apoio às Atividades de Educação
USAPI	Unidade de Serviços de Apoio a Projetos de Investigação
USDB	Unidade de Serviços de Documentação e Bibliotecas
USFP	Unidade de Serviços Financeiro e Patrimonial
USGA	Unidade de Serviços de Gestão Académica
USGAQ	Unidade de Serviços de Gestão e Acreditação da Qualidade
USRH	Unidade de Serviços de Recursos Humanos
USSIC	Unidade de Serviços dos Sistemas de Informação e Comunicações
VRT-AS	Vice-Reitoria para a Investigação e Política Científica
VRT-CD	Vice-Reitoria para a Educação e Organização Académica
VRT-JCR	Vice-Reitoria para a Cultura, Inclusão e Responsabilidade Social
VRT-NC	Vice-Reitoria para a Modernização Institucional