

POLÍTICA E PLANO PARA A EQUIDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO DA UNIVERSIDADE ABERTA

(PEDI_UAb)

2026-2027

NOTA INTRODUTÓRIA.....	2
1. CONTEXTO.....	3
2. INTENÇÃO/PROPÓSITO	4
2.1. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	8
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
2.3. PRINCÍPIOS ORIENTADORES.....	9
3. ESTRATÉGIA E AÇÕES.....	10
4. CRONOGRAMA	26
5. ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO	27
5.1. RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS	27
5.2. DIREITOS E DEVERES DOS MEMBROS DA COMUNIDADE UAb.....	28
5.3. MECANISMOS DE APOIO E ACOMPANHAMENTO.....	28
5.4. PLANO DE AÇÃO	29
5.5. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DA POLÍTICA E DO PEDI_UAb.....	29
NOTA FINAL.....	29
GLOSSÁRIO	30
SIGLAS E INSTRUMENTOS NORMATIVOS	30
CONCEITOS DE POLÍTICA EDI	30

NOTA INTRODUTÓRIA

A Universidade Aberta (UAb) tem afirmado, desde a sua fundação, um perfil académico, pedagógico e organizacional singular, assente na utilização de tecnologias digitais para promover o acesso ao conhecimento e à educação superior a públicos geograficamente dispersos e com percursos formativos e profissionais diversos. Enquanto universidade pública de educação aberta, online e a distância, a UAb tem contribuído de forma decisiva para a democratização do acesso ao ensino superior, assumindo como valores estruturantes a inclusão, a igualdade de oportunidades e o respeito pela diversidade.

No atual contexto social e científico, marcado por profundas transformações tecnológicas, culturais e demográficas, as instituições de ensino superior são chamadas a reforçar o seu compromisso com a promoção de sociedades mais justas, inclusivas e sustentáveis. Neste quadro, a UAb reafirma a sua responsabilidade institucional na promoção da equidade, da inclusão e da diversidade, integrando estes princípios na sua missão de formação, investigação e prestação de serviço à sociedade.

O Plano de Equidade, Diversidade e Inclusão da Universidade Aberta (PEDI_UAb) constitui um instrumento estratégico de orientação e ação, destinado a consolidar e aprofundar uma cultura institucional assente no respeito pela dignidade humana, na valorização da pluralidade de percursos e experiências e na promoção da participação plena da comunidade académica.

Este Plano encontra-se alinhado com o Plano Estratégico da UAb para o quadriénio 2024-2027 e com a visão institucional expressa no programa de ação *Aprender na diferença | Afirmar a identidade*, que valoriza a diversidade como dimensão estruturante da missão e da identidade da Universidade Aberta. Simultaneamente, articula-se com compromissos nacionais e internacionais em matéria de igualdade e não discriminação, designadamente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas e com as orientações europeias relativas à promoção da igualdade e da inclusão no ensino superior e na investigação.

O PEDI_UAb define um conjunto de princípios, objetivos e linhas de ação destinados a promover condições de participação equitativa, a remover barreiras que possam limitar o acesso e a permanência no ensino superior e a fortalecer uma cultura organizacional aberta, inclusiva e respeitadora da diversidade. A sua implementação assenta no envolvimento ativo de toda a comunidade académica (estudantes, docentes, investigadores e trabalhadores técnico-administrativos), reconhecendo que a construção de uma universidade verdadeiramente inclusiva depende do compromisso coletivo e da participação de todos.

Com este Plano, a UAb reforça o seu compromisso com uma educação superior aberta ao mundo, promotora de conhecimento, cidadania e coesão social, contribuindo para a construção de uma sociedade mais inclusiva, democrática e solidária.

1. CONTEXTO

A Universidade Aberta (UAb) é uma instituição pública de ensino superior a distância, com a missão de formar, capacitar e promover o acesso ao conhecimento por meio de um modelo pedagógico e de práticas inclusivas e sustentáveis, orientados à promoção e valorização do saber e à capacitação e formação de populações adultas, geograficamente dispersas e de língua portuguesa¹. O Ensino a Distância constitui, hoje, uma opção estratégica para a formação, qualificação e reconversão profissional de estudantes cujas responsabilidades pessoais e profissionais exigem modelos de aprendizagem flexíveis, mas academicamente robustos, essenciais para responder às exigências de mercados de trabalho em constante transformação.

Na UAb, a promoção da educação assume um papel central e transversal, sendo entendida como um fator de afirmação da cidadania, de desenvolvimento cultural e científico e como motor de integração e de diversidade social e cultural. Este compromisso reflete-se nas atividades da Universidade, desde a oferta formativa, curricular e pedagógica, a gestão organizacional dos recursos humanos, materiais e ambientais, a relação com a sociedade civil, a investigação e a comunicação interna e externa. Enquanto instituição comprometida com o desenvolvimento sociocultural e económico, a UAb contribui ativamente para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Há cerca de três décadas, a UAb identificou algumas áreas deficitárias em matéria de igualdade e diversidade, assumindo um papel pioneiro na investigação e formação sobre estas questões. Esta ação concretizou-se com a criação do Centro de Estudos das Migrações e Relações Interculturais (CEMRI, 1989)², com o desenvolvimento de cursos interdisciplinares e interseccionais baseados nos princípios da igualdade e diversidade³, e com o estabelecimento de protocolos de colaboração com várias instituições⁴. A elaboração de uma Política de Equidade, Desenvolvimento e Inclusão (EDI) constitui, assim, um dos pilares do compromisso institucional com o ambiente académico inclusivo, acessível e equitativo para toda a comunidade (estudantes, docentes, investigadores e pessoal não docente).

O princípio da igualdade e equidade entre mulheres e homens ganhou expressão jurídica, pela primeira vez, no artigo 141.º do Tratado de Roma, consagrando o direito à igualdade de remuneração por trabalho igual. Com as mudanças de paradigma social, este princípio foi ampliado e reforçado por iniciativas como a plataforma *Women in Science*, a publicação pan-europeia da Comissão Europeia, *She Figures*, e em 2006, com a criação do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (*European Institute for Gender Equality - EIGE*), que apoia os Estados-Membros na promoção de políticas de igualdade.

Compreender o género como uma construção social associada ao desempenho permite reconhecer que as expectativas sociais em torno dos papéis de género geram desigualdades, que importa desconstruir. As instituições de ensino superior, como a UAb, têm a responsabilidade

¹ Estatutos da Universidade Aberta (DN n.º 6/2025).

² Unidade de investigação com várias valências financiada, pela FCT e internacionalmente reconhecida.

³ Mestrado e Doutoramento em Estudos sobre as Mulheres e Mestrado e Doutoramento em Relações Interculturais

⁴ Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género /CIG; Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais.

social e ética de prevenir práticas discriminatórias e de promover, de forma transversal, a equidade e a inclusão em todos os seus domínios. Criar ambientes seguros, acessíveis e respeitadores da diversidade é essencial para que todas as pessoas possam desenvolver o seu potencial, contribuindo para a produção de conhecimento mais plural, para a inovação e para uma sociedade mais justa e coesa.

Contudo, a promoção da igualdade e da equidade não se pode restringir apenas à dimensão de género. A diversidade assume múltiplas formas: etnia, orientação sexual, identidade de género, idade, condições socioeconómicas, deficiência e origem cultural, devendo ser abordada de forma interseccional. Promover a inclusão implica reconhecer e valorizar experiências diferenciadas, combater discriminações e eliminar barreiras estruturais que limitem a participação equitativa na vida académica e profissional. Esta é reforçada por instrumentos internacionais como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e pelas iniciativas da Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI), que convergem na defesa dos direitos humanos, da não discriminação e da inclusão social.

Assim, a diversidade deve ser entendida como um valor estratégico da UAb, capaz de enriquecer a produção de conhecimento, promover a inovação, reforçar a coesão social e contribuir para a construção de uma universidade e de uma sociedade mais inclusivas.

2. INTENÇÃO/PROPÓSITO

O Plano para a Equidade, Diversidade e Inclusão da Universidade Aberta (PEDI_UAb) é um instrumento de gestão orientador e operacionalizador da política institucional de igualdade e equidade, inclusão e diversidade, transversal a todas as atividades de natureza académica, científica e organizacional da UAb. Integrado no Sistema Interno de Garantia da Qualidade (SIGQ_UAb), o Plano encontra-se alinhado com as orientações e recomendações nacionais e internacionais⁵, nomeadamente:

- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU)⁶;
- Comissão Europeia (Horizon Europe), designadamente no quadro das políticas de promoção da igualdade no ensino superior e na investigação e dos requisitos associados;
- Estratégia da Comissão Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025;
- Espaço Europeu da Investigação (European Research Area - ERA);
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 (ENIND), aprovada por Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 e coordenada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)⁷;

⁵ Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas; Agenda Política do Espaço Europeu de Investigação -EEI

⁶ ODS 5 - Igualdade de Género; ODS 10 - Reduzir as desigualdades; ODS 4 – Educação de Qualidade; ODS 8 – Trabalho digno e crescimento económico.

⁷ https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/07/Resol_Cons_Ministros_61_2018.pdf

- Declaração de Ljubljana sobre Igualdade de Género em Pesquisa e Inovação⁸;
- Carta Portuguesa para a Diversidade⁹, que promove a valorização da diversidade nas organizações;
- European Institute for Gender Equality (EIGE)¹⁰.

Foram igualmente consideradas as boas práticas desenvolvidas no âmbito de projetos europeus dedicados à promoção da igualdade e diversidade no ensino superior e na investigação, entre os quais:

- SUPERA – Promoção de Igualdade na Investigação e Academia (2018-2022)¹¹;
- SAGE – Systemic Action for Gender Equality¹²;
- PLOTINA – Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training¹³;
- GEAR – Gender Equality in Academia and Research, do European Institute for Gender Equality¹⁴;
- ACT – Communities of Practice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change¹⁵;
- GENDERACTIONplus¹⁶.

Estas referências enquadram o PEDI num conjunto mais amplo de políticas e iniciativas internacionais que promovem a integração da EDI nas instituições de ensino superior e de investigação.

A igualdade de género e a redução das desigualdades, centrais na Agenda 2030 da ONU¹⁷, constituem dimensões estruturantes para a UAb enquanto instituição de ensino superior nacional e internacional, aberta ao mundo, inovadora e orientada para a promoção da equidade. A afirmação desta visão é essencial para o reconhecimento da UAb como instituição comprometida com valores humanistas, científicos e sociais.

A adoção e implementação deste novo Plano de Equidade, Diversidade e Inclusão (2025-2027) pretende (re)afirmar, reforçar e ampliar o compromisso institucional, envolvendo toda a comunidade académica na construção de uma cultura organizacional que promova a igualdade de oportunidades e a redução das desigualdades. O Plano sistematiza ações destinadas a criar, desenvolver e monitorizar mecanismos internos que assegurem a equidade, prevenindo discriminações e contribuindo para uma universidade mais justa e inclusiva.

⁸ https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-endorsed_final.pdf

⁹ <https://www.appdi.pt/carta-portuguesa-para-a-diversidade/>

¹⁰ <https://eige.europa.eu/>

¹¹ <https://www.superaproject.eu/>

¹² <https://www.sage-growingequality.eu/>

¹³ <https://www.plotina.eu/>

¹⁴ <https://eige.europa.eu/>

¹⁵ <https://www.act-on-gender.eu/>

¹⁶ <https://genderaction.eu/>

¹⁷ ODS 5: Igualdade de Género; ODS 10: Redução das Desigualdades; ODS 3: Saúde de Qualidade para Todos; ODS 4: Educação de Qualidade para Todos; ODS 8: Trabalho Digno e Crescimento Económico Sustentável; ODS 16: Paz, Justiça e Instituições Eficazes.

Abrange igualmente a dimensão formativa e científica, ao incentivar a integração destas perspetivas nos conteúdos de ensino, investigação e disseminação de conhecimento, dotando a comunidade UAb de ferramentas para o combate a preconceitos e estereótipos.

O Plano espelha o compromisso da UAb com valores e práticas de igualdade, equidade e diversidade, aplicáveis a docentes, investigadores, pessoal técnico e administrativo, e estudantes, assumindo a equidade como instrumento para a promoção da igualdade de oportunidades. Visa consolidar uma cultura académica e organizacional assente na melhoria contínua, no combate a todas as formas de discriminação, incluindo as baseadas na identidade de género, etnia, orientação sexual, religião ou crença, condição socioeconómica, nacionalidade, deficiência, idade ou opinião política, e no desenvolvimento de mecanismos que permitam a participação de todas as pessoas na vida universitária. A UAb reafirma, assim, o seu papel enquanto instituição aberta ao mundo, inovadora e inclusiva, procurando abrir novos campos de formação a pessoas com necessidades específicas. Paralelamente, aposta na cooperação com os Países de Língua Portuguesa, contribuindo para a promoção da igualdade, a inclusão social e o desenvolvimento sustentável, com vista à redução das desigualdades e ao reforço de uma sociedade mais segura, forte, próspera e empoderada.

O PEDI_UAb encontra-se alinhado com o Plano Estratégico da Universidade Aberta 2023-2027, cuja implementação se estrutura em eixos estratégicos e transversais articulados com a Sustentabilidade e a Internacionalização, elementos fundamentais para o funcionamento, desenvolvimento e afirmação da UAb.



Figura 1 - Orientações Estratégicas e Eixos Transversais do Plano Estratégico 2023-2027

No quadro dos objetivos estratégicos definidos para o período 2023-2027, o PEDI_UAb contribui diretamente para diversas metas e linhas de ação, nomeadamente:

Objetivos Estratégicos	Metas e/ou Medidas/Ações Estratégicas
OE1. Promover um Ensino de Excelência	Promover o sucesso académico e a diminuição do abandono escolar
	Reforçar a internacionalização do ensino
OE2. Promover a Investigação	Reforçar a massa crítica em áreas estratégicas de investigação, associando-as diretamente ao ensino pós-graduado e à implementação dos ODS
OE3. Valorizar o impacto positivo na comunidade/sociedade	Fortalecer o desenvolvimento de parcerias estratégicas que permitam colaborações mais eficazes na abordagem aos desafios sociais
	Implementação de Gabinete de Apoio ao Estudante – Projeto TRIÁDE
	Afirmar uma cultura ética, apoiada em princípios assumidos e partilhados por todos
OE4. Prosseguir a transformação organizacional	Disponibilizar e incentivar a participação dos colaboradores em programas de desenvolvimento profissional
	Continuar a investir na renovação, modernização e reforço das infraestruturas físicas e tecnológicas, promovendo a melhoria das condições de trabalho dos colaboradores
	Aumentar os rácios de professores catedráticos e associados
	Promover a renovação e o rejuvenescimento do corpo de colaboradores – docentes, investigadores e não docentes
OE5. Consolidar a qualidade da Universidade	Promover, de forma integrada, a sustentabilidade e a inserção dos ODS nas atividades da instituição, como fatores relevantes para a qualidade institucional
	Mobilizar e envolver a comunidade académica na implementação das medidas e mudanças que lhes são solicitadas/destinadas, nomeadamente no âmbito do SIGQ
	Desenvolver uma estratégia de comunicação e de imagem institucional
	Reforçar o papel da comunicação interna

A Política de EDI visa assegurar a promoção da igualdade de oportunidades, o reconhecimento e o respeito pela diversidade, bem como a criação de condições que favoreçam a equidade nas interações entre estudantes, docentes, investigadores, pessoal não docente e a sociedade em geral. Alinhada com os valores consagrados no Código de Ética da UAb, reafirma o compromisso institucional com a dignidade humana, a justiça social, a inclusão e o respeito pelas diferenças individuais e coletivas.

2.1. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Os princípios fundamentais do PEDI_UAb orientam a ação institucional e constituem a base para a construção de uma cultura organizacional ética, justa e inclusiva. Estes princípios aplicam-se a toda a comunidade UAb e orientam a formulação de políticas, práticas e processos.

- **Igualdade:** Promover a igualdade de direitos e de tratamento, assegurando que a instituição atua de forma justa e não discriminatória no acesso aos recursos, serviços e oportunidades disponibilizados, independentemente das características pessoais, como origem, etnia, género, idade, orientação sexual, religião, condição socioeconómica ou qualquer outro fator de diferenciação.
- **Equidade:** Reconhecer a diversidade de necessidades e condições existentes na comunidade UAb, promovendo medidas e ações diferenciadas que contribuam para a justiça e inclusão no acesso, na participação e no usufruto das oportunidades disponibilizadas pela instituição, em dimensões como a vida académica, profissional e institucional.
- **Inclusão:** Promover a participação segura e afetiva da comunidade UAb, através da identificação e remoção de barreiras físicas, comunicacionais, tecnológicas, psicológicas, culturais e sociais, contribuindo para a construção de um ambiente académico e organizacional em que todas as vozes são reconhecidas, valorizadas e respeitadas.
- **Diversidade:** Valorizar e acolher a pluralidade de identidades, culturas, pensamentos, percursos formativos e profissionais, bem como experiências de vida, reconhecendo a diversidade como elemento enriquecedor para os ambientes académico e social e como fator estratégico para a missão institucional da UAb.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos do PEDI_UAb orientam a ação institucional para a promoção de uma cultura académica e organizacional justa, acessível e representativa de toda a comunidade UAb.

- **Assegurar a igualdade de acesso e de sucesso académico:** Garantir que todos os estudantes, independentemente da sua origem, condição socioeconómica, género, etnia, idade, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra necessidade específica ou característica pessoal, tenham as mesmas oportunidades de acesso ao ensino, de permanência nos estudos e de êxito no percurso académico.
- **Promover a equidade no tratamento e na avaliação:** Adotar práticas que reconheçam e respeitem as diferenças e especificidades individuais, assegurando que estas sejam consideradas de forma justa e que todos os membros da comunidade UAb, nomeadamente os estudantes, tenham acesso a condições equitativas de ensino, aprendizagem e avaliação, respeitando as necessidades específicas de cada pessoa.
- **Fomentar a inclusão e a participação plena:** Criar e manter um ambiente institucional que permita a integração e participação ativa de todos os estudantes, docentes e não docentes, com especial atenção aos grupos sub-representados, que respeite e valorize as diferenças individuais e coletivas.
- **Valorizar e refletir a diversidade nos corpos docente, discente e não docente:** Promover políticas e práticas que estimulem a diversidade de perfis, experiências e perspetivas entre os membros da comunidade UAb, assegurando que o pluralismo esteja presente nos processos de ensino, investigação, comunicação e gestão da instituição.



2.3. PRINCÍPIOS ORIENTADORES

Monitorização, avaliação e melhoria contínua

Assegurar a recolha sistemática de dados que permitam monitorizar, avaliar e melhorar continuamente o impacto do Plano, promovendo o progresso institucional sustentado.

Produção e transferência de conhecimento para a equidade

Promover a produção, disseminação e aplicação de conhecimento científico e pedagógico que contribua para a promoção da equidade, igualdade e diversidade, visando a redução de desigualdades estruturais.

Não discriminação e prevenção do assédio

Identificar, prevenir e combater todas as formas de discriminação, com particular atenção às relacionadas com sexo, identidade e expressão de género, orientação sexual, bem como prevenir e atuar sobre situações de assédio sexual e moral no contexto institucional.

Equidade como instrumento para a igualdade

Promover a equidade através de medidas e ações diferenciadas que permitam alcançar a igualdade de oportunidades, consolidando uma cultura organizacional assente na inclusão, no respeito pela diferença e na justiça social.

Reconhecimento e valorização da diversidade

Reconhecer e valorizar as diferentes realidades económicas, sociais, culturais e familiares da comunidade da UAb, promovendo práticas institucionais e uma linguagem inclusiva e respeitadora da diversidade.

Transversalidade da perspetiva de género

Integrar de forma sistemática a perspetiva de género nas políticas, práticas e processos institucionais da UAb, através da criação de medidas que previnam desigualdades e discriminações.

Promoção e divulgação da equidade, igualdade, inclusão e diversidade

Promover e divulgar ativamente os princípios da equidade, igualdade, diversidade, inclusão e não discriminação em todas as atividades académicas, científicas, administrativas e de extensão da UAb.

Cooperação e networking

Promover e apoiar iniciativas relacionadas com a equidade, igualdade, inclusão e diversidade (como ações de formação, workshops e partilha de boas práticas), junto da comunidade da UAb e em colaboração com instituições externas, nomeadamente instituições de ensino superior (IES) e outras entidades relevantes.

3. ESTRATÉGIA E AÇÕES

O PEDI_UAb apresenta os principais objetivos estratégicos e as ações que lhes estão subjacentes, constituindo um instrumento orientador para a implementação, acompanhamento e avaliação da política e cultura institucional nesta matéria. O Plano visa reforçar a cultura organizacional da UAb, promovendo a igualdade, reduzindo desigualdades e valorizando a diversidade em todas as suas dimensões.

O sucesso do Plano depende do papel ativo de toda a comunidade UAb, estudantes, docentes, investigadores e pessoal não docente, cujo compromisso coletivo contribui para a consolidação dos valores que historicamente alicerçam a instituição: inclusão, diversidade, igualdade e equidade. A concretização destes valores é determinante para o desenvolvimento de uma sociedade assente em valores e práticas de cidadania ativa, justiça, abertura e tolerância.

Todos os objetivos estabelecidos como marcos para o período 2025-2027 são transformadores e ambiciosos, refletindo a visão da UAb enquanto instituição inovadora e socialmente responsável. O Plano organiza-se em quatro eixos estratégicos: Organização, Ensino, Investigação e Comunicação, que estruturam o conjunto de medidas e ações destinadas a promover a mudança institucional. Através destes eixos, o PEDI_UAb mobiliza toda a comunidade na implementação das ações propostas, reconhecendo que este é um plano coletivo, para e com toda a UAb.

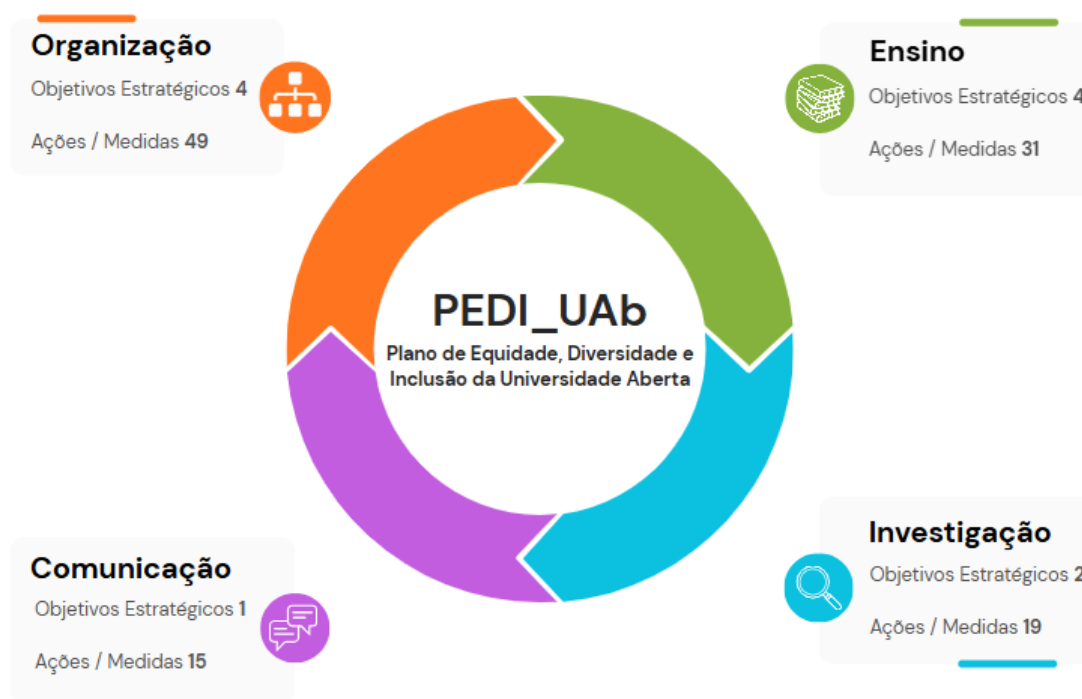


Figura 2 – Objetivos Estratégicos e Ações / Medidas do PEDI_UAb

Constituem objetivos gerais do PEDI_UAb:

- Promover a equidade e prevenir todas as formas de discriminação em todas as áreas de atuação da instituição;
- Identificar desigualdades existentes e desenvolver medidas eficazes para as mitigar;
- Divulgar e partilhar boas práticas, reforçando a visibilidade da UAb no contexto nacional e internacional;
- Implementar mecanismos de monitorização e de melhoria contínua, assegurando a eficácia e atualização das políticas de EDI;
- Desenvolver ações de sensibilização e formação dirigidas à comunidade UAb sobre temas de Equidade, Diversidade e Inclusão;
- Atrair e integrar recursos humanos de forma inclusiva, promovendo diversidade de perfis e perspetivas no corpo docente, discente e não docente.

Cada eixo estratégico integra objetivos específicos, ações, indicadores, responsáveis e calendarização, permitindo um acompanhamento contínuo e sistemático da implementação do Plano, conforme se apresenta no quadro seguinte:

ORGANIZAÇÃO				
Objetivo estratégico	Objetivo operacional	Ação/Medidas	Responsável	Calendarização
1. Consolidar uma cultura organizacional com perspetiva de equidade e diversidade	1. Transversalizar a perspetiva de EDI nas políticas e planos da UAb	Definir uma lista de medidas organizacionais de integração da perspetiva de EDI	Equipa Reitoral Administração	6 meses após aprovação do PEDI
		Elaborar uma lista de recursos que contribuam para a perspetiva de EDI	Equipa Reitoral Administração	6 meses após aprovação do PEDI
		Integrar a abordagem EDI nas estratégias institucionais, incluindo na política de sustentabilidade	Equipa Reitoral Administração	6 meses após aprovação do PEDI
		Revisão do Código Ético, com inclusão de um ponto sobre a utilização da linguagem escrita e audiovisual em consonância com a perspetiva EDI	Equipa Reitoral	1º trimestre 2027
		Alocar anualmente um valor orçamental específico para a atividade e implementação do PEDI_UAb, afetando Recursos Humanos dedicados e específicos (p.ex. imputação de salários, pagamento de despesas associadas a conferências e publicações, e aquisição de equipamentos/programas específicos)	Equipa Reitoral Conselho de Gestão DGF	4º trimestre Meta investimento RH: 25.000€
		Estimular políticas de financiamento/empréstimo para a perspetiva de EDI (p.ex. novas ferramentas)	Equipa Reitoral Conselho de Gestão DSAP	Anualmente
		Criar e adotar um guia de linguagem e comunicação inclusiva, a ter em consideração como componente da comunicação institucional de acesso a toda a comunidade académica	DPAQ DCM	2º trimestre 2026
		Criar um sistema integrado de análise e recolha de dados estatísticos desagregados por género (AIDA, AIDI, plataforma UALV, DRH), com inclusão de dados desagregados por variáveis de diversidade na informação e documentos institucionais	DPAQ	2º trimestre 2026 (1ª fase) 4ª trimestre 2027 (fase final)
		Criar guia de boas práticas sobre EDI e interseccionalidade	DPAQ (no âmbito do Projeto OpenEU)	3º trimestre 2026
	2. Realizar ações de formação e sensibilização junto dos colaboradores da UAb sobre integração e inclusão	Desenvolver e implementar um plano de formação que inclua temáticas sobre EDI, assegurando ações de capacitação, workshops e seminários acessíveis a toda a comunidade UAb.	DRH UALV DPAQ	Anualmente Meta: 1x/ano

			(no âmbito do Projeto OpenEU)	
	3. Garantir a implementação da perspetiva de EDI na UAb	Criar uma Comissão/Grupo de trabalho (<i>Board</i>)	Equipa Reitoral	6 meses após aprovação do PEDI
		Renovar Portal UAb para o tornar mais acessível (para toda a comunidade), que inclua um roteiro online interativo com percursos de acesso e recursos de apoio ao sucesso	DSIC Administração Parceria com: Projeto Acessibilidades e Projeto OpenEU	1º trimestre 2027
		Produzir Diagnóstico anual (a incluir no Relatório de Atividades): a) Realizar diagnósticos sobre a equidade na comunidade académica, para monitorizar perceções relativas à igualdade e inclusão a nível organizacional e individual; b) Elaborar/produzir um relatório que permita à comunidade académica compreender os indicadores de equidade e diversidade, incluindo de género, ao nível do ensino, investigação e recursos humanos e com as ações que a UAb levou a cabo c) Atualização de metodologias, uniformização da forma de recolha de dados e revisão das ações para os próximos planos de equidade e diversidade a realizar.	DPAQ	Anualmente
		Implementar atividades de comunicação e sensibilização para partilha de boas práticas e promover a consciencialização e o envolvimento da comunidade UAb na agenda de EDI (UAb <i>engagement</i>)	DPAQ DCM UALV DRH	Anualmente
		Promover/Fomentar a colaboração ativa com as partes interessadas internos e externos (incluindo entidades regionais e parceiros institucionais - <i>stakeholders</i>), na disseminação de diferentes perspetivas e práticas relacionadas com a EDI	DRI Equipa Reitoral Administração Unidades I&D UCT - CLA	Anualmente
		Promover a literacia digital e o acesso inclusivo a ferramentas digitais	Administração DRH DSIC	Anualmente
	4. Participar em redes interuniversitárias para promover a transversalidade da EDI no ensino superior	Participar em reuniões, congressos e eventos (nacionais e internacionais) para recolha e partilha de boas práticas EDI, reforçando o conhecimento institucional e a cooperação entre instituições.	Equipa Reitoral DPAQ DCM (no âmbito do Projeto OpenEU)	Anualmente Meta: 2x/ano

		Participar em espaços formais de coordenação interuniversitária dedicados à definição e revisão de políticas de carreira docente e de investigação, contribuindo para práticas mais equitativas e alinhadas com os princípios de EDI, visando a promoção de condições de equidade.	Departamentos Unidades Investigação	Anualmente
		Criação de parcerias com ONG's ou associações da Sociedade Civil, dando a conhecer o ensino a distância e a formação ao longo da vida e a sua potencialidade em cursos STEAM (equidade no acesso)	Equipa Reitoral UCT/CLA UALV	2º trimestre 2027 Meta: ≥ 4
2. Prevenção e combate à violência e discriminação	1. Dar a conhecer e tornar acessível os protocolos relacionados com a discriminação e equidade à comunidade UAb	Realizar ações de divulgação dos procedimentos/protocolos e facilitar acesso aos mesmos (na área interna a toda a comunidade UAb)	DCM DPAQ	Anualmente Meta: 1x/ano Rever acesso (estrutura página de protocolos/regulamentos)
	2. Tratamento igual e proteção contra a discriminação e assédio	Criar e desenvolver mecanismos focados na sensibilização e disseminação - ações de divulgação de informação para prevenção e combate ao assédio (moral, psicológico e sexual) e discriminação	DPAQ DCM (no âmbito do Projeto OpenEU)	Anualmente
		Providenciar melhorias de acessibilidade e adaptação às infraestruturas para que todos tenham igual acesso a recursos e oportunidades para estudar e trabalhar, incluindo design e recursos online (páginas do portal e recursos ensino)	Administração DSIC DSDI DGI Parceria com: Projeto Acessibilidades	1º trimestre 2027
3. Equilíbrio carreira-vida pessoal	1. Promover valores facilitadores de bem-estar e da conciliação entre a vida profissional/estudante, familiar e pessoal	Promover sessões de comunicação e formação sobre a temática da gestão de tempo, elaborando um guia de boas práticas com recomendações	DRH	Anualmente
		Desenvolver e implementar ações que possam promover o equilíbrio na participação de homens e mulheres na vida familiar	DRH	3º trimestre 2026
		Divulgar as oportunidades existentes, nos termos da lei, para o gozo de flexibilidade de horário e de local de trabalho, considerando as necessidades específicas de cada indivíduo.	DRH	Anualmente

		Sensibilizar, apoiar e promover os direitos de proteção e assistência à família (p.ex. em caso de doença, licença de parentalidade) e os recursos (p.ex. creche, protocolos com ATL, prática desportiva e de tempos livres, atividades culturais, etc.) que possam apoiar os membros da comunidade académica e seus familiares no seu desenvolvimento pessoal.	DRH DAE	Anualmente
		Incentivar a marcação/agendamento de reuniões em horário laboral (sensibilizar hierarquias)	DRH Diretores de Serviço/Chefes de Divisão/Diretores de unidades orgânicas	Anualmente
		Estimular o trabalho em equipa e a cooperação entre os diferentes departamentos/áreas	DRH Diretores de Serviço/Chefes de Divisão/Diretores de unidades orgânicas	Anualmente
		Implementar e consolidar um sistema integrado de gestão da conciliação, bem-estar e felicidade organizacional, alinhado com as NP 4552: 2022 e NP 4590: 2023, promovendo valores e práticas que elevem o bem-estar, a qualidade de vida e a satisfação das partes interessadas, no âmbito da Política de Conciliação e/ou Política de Bem-Estar Organizacional da UAb.	Equipa Reitoral DRH	1º trimestre 2027
		Implementar uma ferramenta de autoavaliação que permita os docentes e não docentes identificar lacunas nas suas competências	DRH (no âmbito do Projeto OpenEU)	4º trimestre 2026
	2. Desenvolver políticas e práticas de aconselhamento de planos de carreira para pessoal técnico-administrativo.	Implementar um programa estruturado de desenvolvimento de carreiras que inclua o levantamento de perfis funcionais, a definição e acompanhamento personalizado de Planos de Gestão de Carreira com planos de formação individualizados, bem como a partilha de boas práticas, promovendo o crescimento profissional e a satisfação individual	DRH Diretores de Serviço/Chefes de Divisão/Diretores de unidades orgânicas (no âmbito de avaliação SIADAP 3)	1º trimestre 2027 Meta: Revisão anual
		Promoção de medidas relacionadas com a carreira académica e de investigação para docentes	Conselho Científico Equipa Reitoral DRH	3º trimestre 2026 Meta: Revisão anual

		Fomentar a participação em redes/programas de mentoria, cursos de <i>empowerment</i> para melhorar a visibilidade, autoconfiança, habilidades de negociação e liderança, e sessões de desenvolvimento de competências profissionais para evolução na carreira em equilíbrio com a vida profissional e pessoal	DRH (no âmbito também do OpenEU)	2º trimestre 2026 Meta: Anualmente
		Partilhar e comunicar ações de formação disponíveis por todos os colaboradores e equipas	DRH DCM	Anualmente Meta: 2x/ano
		Aproveitar os programas de mobilidade disponíveis em instituições nacionais e internacionais, proporcionando aos colaboradores oportunidades de mobilidade e desenvolvimento profissional/pessoal	DRI DRH (incluído no âmbito do Projeto OpenEU)	Anualmente Meta: 1x/ano Divulgação ao momento
	3. Abordar/Incluir as dimensões de equidade e diversidade nos processos de tomada de decisão institucional	Incluir a temática EDI na formação ministrada a membros de cargos administrativos e de gestão com capacidade de tomada de decisão	DRH	Anualmente
		Assegurar a adoção de critérios e procedimentos de recrutamento e seleção que respeitem os princípios da equidade e não discriminação, baseada no género ou em outras componentes discriminatórias	DRH	Anualmente
		Assegurar a transparência nos processos de avaliação e promoção, por forma a evitar enviesamentos baseados no género ou em outras componentes discriminatórias (SIADAP)	DRH CCA Comissão Paritária	Anualmente
		Divulgar os mecanismos legais que permitam a proteção dos/as trabalhadores/as e estudantes no âmbito do seu desempenho escolar, profissional ou de avaliação, nomeadamente no que concerne à proteção da parentalidade	DRH DAE	4º trimestre 2026
		Promover, sempre que possível, a paridade de género nos júris, painéis, comissões e demais instâncias de recrutamento e avaliação.	Equipa Reitoral DRH Conselho Científico Conselho Pedagógico	Anualmente
		Promover a implementação de medidas de apoio e <i>mentoria/coaching</i> , para garantir uma representação equilibrada de pessoas pertencentes a grupos considerados discriminados em posições de decisão, direção e liderança.	Equipa Reitoral Administração DRH	4º trimestre 2026

	4. Garantir a igualdade no tratamento e na disponibilização de oportunidades para todas as pessoas que participam nos processos de seleção e recrutamento, assim como na avaliação	Assegurar que os processos de seleção e recrutamento de recursos humanos na UAb são aplicados de acordo com os critérios legais de igualdade e não discriminação, garantindo atenção à perspectiva de EDI sempre que possível e dentro do enquadramento legal.	DRH	Anualmente
		Implementar a formação e orientação técnica aos colaboradores responsáveis pela seleção, entrevista e recrutamento, de forma a reconhecer e evitar preconceitos baseados em estereótipos (preconceito inconsciente)	DRH	Anualmente Meta: 1x/ano
	5. Garantir um ambiente organizacional baseado no respeito pela integridade e dignidade das pessoas que estudam e trabalham na UAb	Integrar nas práticas regulares de formação do pessoal técnico, administrativo e de gestão conteúdos sobre os diversos tipos de assédio e violência	DRH	Anualmente Meta: 1x/ano
		Providenciar formação para consciencializar discentes para as várias formas de assédio e de violência	DAE	Anualmente Meta: 1x/ano
		Criar uma Provedoria dos Trabalhadores da UAb	Equipa Reitoral Administração	1º trimestre 2027
		Expandir as ações de sensibilização e formação para a prevenção de riscos laborais	DRH	Anualmente Meta: 1x/ano
4. OpenEU	1. No âmbito do IGEP	Criar guia com principais aspetos a incluir de forma eficaz na abordagem EDI no SIGQ e no protocolo de garantia da qualidade	DPAQ	4º trimestre 2026
		Monitorização de KPI's e Indicadores do IGEP	DPAQ	Anualmente Meta: 1x/ano

DOCÊNCIA/ENSINO				
Objetivo estratégico	Objetivo operacional	Ação/Medidas	Responsável	Calendarização
1. Transversalizar a perspectiva de equidade e diversidade no ensino	1. Assegurar que todas as Unidades Curriculares/Cursos/Formações têm recursos de aprendizagem e conteúdos sem preconceito	Garantir o critério de perspectiva de equidade e diversidade no processo de produção e seleção dos recursos de aprendizagem	Departamentos Coordenação de Curso	Anualmente
		Elaborar uma compilação dos recursos de aprendizagem de produção de conteúdos que abordem as temáticas de género, sexualidade, diversidade, inclusão e não discriminação	Conselho Pedagógico Conselho Editorial UDEAED	4º trimestre 2026

		Produção de conteúdos inclusivos, seguindo regras de legibilidade nos materiais criados pela UAb e docentes/formadores (p.ex. descrição de imagens, aplicação de linguagem gestual, legendas, evitar PDFs, etc.)	UDEAED DCM	4º trimestre 2027
		Promover projetos de trabalho em colaboração com entidades que incluam a perspetiva de EDI	Conselho Pedagógico UALV DSAP	Anualmente
		Introduzir e/ou reforçar a perspetiva de EDI nos cursos da UAb, envolvendo as várias áreas científicas	Departamentos Coordenação de Curso	Anualmente
		Criar UC/MC sobre boas práticas inclusivas (no âmbito EDI)	UALV Coordenação de Curso Departamentos (no âmbito do Projeto OpenEU)	3º trimestre 2026
		Desenvolver e implementar programas e protocolos de mobilidade em instituições nacionais e internacionais, promovendo oportunidades de mobilidade, diversidade e desenvolvimento académico, pessoal e profissional para estudantes e corpo docente	DRI DSA (no âmbito do Projeto OpenEU)	Anualmente Meta: 1x/ano Divulgação ao momento
		Realização de workshops/seminários/palestras sobre perspetiva EDI	Departamentos UCT/CLA	Anualmente Meta: 2x/ano
		Realizar uma análise e revisão contínua sobre as condições dos espaços virtuais, assegurando a acessibilidade e promovendo a não discriminação, com o objetivo de criar um ambiente inclusivo, diversificado e equitativo	UDEAED DSIC DAE DCM DPAQ	4º trimestre 2026
	2. Estender a perspetiva de EDI à dinâmica de aula virtual/digital	Incorporar a linguagem inclusiva/de proximidade nos materiais disponibilizados à comunidade académica	UDEAED DSIC DPAQ	4º trimestre 2026
		Gerar recursos de sensibilização dirigido aos estudantes, relacionados com a incorporação da EDI como parte do processo de aprendizagem	UDEAED DAE	4º trimestre 2026
		Gerar recursos de mentoria, como componente do processo de acolhimento dos estudantes, englobando questões relacionadas com a EDI no ambiente virtual	DAE UDEAED	2º trimestre 2026 4º trimestre 2026
		Gerar protocolo que ofereça orientação aos docentes, a implementar em situações/casos de resolução de conflitos nos fóruns, etc. (nomeadamente aquando da implementação da perspetiva EDI)	Equipa Reitoral DAE Provedora do Estudante	3º trimestre 2026

		Implementar formação obrigatória e contínua em competências digitais, adaptada às necessidades específicas da comunidade académica da UAb, com foco na acessibilidade, inclusão digital e uso ético das tecnologias (MAO, MC em Competências Digitais do EaD)	Conselho Pedagógico UALV UDEAED (no âmbito do Projeto OpenEU)	Anualmente 3º trimestre 2026
	3. Estabelecer um plano de formação específica a todos os docentes, que inclua a perspetiva de EDI	Proporcionar capacitação ao corpo docente sobre EDI	Conselho Pedagógico UALV	Anualmente Meta: 1x/ano
		Realizar sessões de troca de experiências e boas práticas entre o corpo docente	Departamentos	Anualmente Meta: 1x/ano
2. Impulsionar e consolidar a oferta formativa nas áreas de Género, Equidade, Igualdade, Inclusão e Diversidade, assegurando a sua integração transversal nas estratégias pedagógicas	1. Estabelecer uma estratégia para os fólios que referencie e valorize a formação em áreas EDI	Coordenar com os departamentos e coordenações de curso a elaboração de uma proposta-base de referência	Equipa Reitoral Departamentos Coordenação de Curso	3º trimestre 2026
		Realizar estudos de mercado e análise de viabilidade, incluindo a avaliação de Microcredenciais (p.ex.), assegurando a validação da proposta final e acompanhando a sua implementação.	Departamentos Delegações Regionais DPAQ	1º trimestre 2027
3. Reduzir a segregação horizontal dos estudantes nos cursos	1. Sensibilizar a comunidade da UAb sobre a importância de romper com os papéis de desigualdade (género, discriminação, etc.)	Criar material promocional para as licenciaturas, mestrados e restantes formações aplicando um critério de EDI	DCM UDEAED	2º trimestre 2027 Implementar: 3º trimestre 2027
		Promover a temática de perspetivas de EDI na realização de trabalhos/investigação	DSAP Departamentos Coordenação de Curso	Anualmente
		Identificar e tornar visível referências femininas e masculinas que ajudem a reduzir a segregação horizontal no ensino	Departamentos Coordenação de Curso DSDI DCM DPAQ	Anualmente
	2. Consciencializar jovens e adultos para a importância da EDI na escolha dos estudos/curso	Promover o protagonismo da figura feminina em áreas tradicionalmente masculinizadas, e vice-versa	DCM DSDI DPAQ	Anualmente
		Promover projetos de mentoria social e de voluntariado na área tecnológica/informática (aumentando competências)	DAE	Anualmente
	3. Realizar ações sobre o acesso e sucesso	Desenvolver linhas de apoio para reduzir a segregação horizontal	DAE	1º trimestre 2027

		Desenvolver equipas de mentores (estudantes da UAb, <i>Alumni</i> , docentes e não docentes) para acompanhamento de novos estudantes. Criação de uma rede de apoio e acompanhamento.	DAE (no âmbito do Projeto OpenEU)	2º trimestre 2026 Implementar: 3º trimestre 2026
		Acompanhar e monitorizar o abandono escolar de estudantes, por curso e perfil de estudante - Projeto TRIÁDE	DAE DPAQ	Anualmente
4. Promover um ensino inclusivo e equitativo	1. Garantir condições de aprendizagem adequadas para estudantes com necessidade de apoio à aprendizagem e inclusão (incluindo estudantes com deficiência)	Identificar estudantes com necessidade de apoio à aprendizagem e inclusão no início de cada ano letivo	DAE	4º trimestre 2026
		Aprovar o Regulamento do Estudante com Apoio à Aprendizagem e Inclusão da Universidade Aberta	DAE (no âmbito de projeto Acessibilidades)	
		Adaptar metodologias, recursos e design de ensino para estudantes com necessidade de apoio à aprendizagem e inclusão	DAE Departamentos UDEAED	2º trimestre 2026 Implementar: 4º trimestre 2027
	2. Bolsas	Acesso dos estudantes a bolsas de estudo, incluindo estudantes com necessidade de apoio à aprendizagem e inclusão	DAE	Anualmente
		Divulgação de apoios disponíveis para estudantes, incluindo estudantes com necessidade de apoio à aprendizagem e inclusão	DAE	Anualmente

INVESTIGAÇÃO				
Objetivo estratégico	Objetivo operacional	Ação/Medidas	Responsável	Calendarização
1. Fomentar a igualdade e diversidade na estratégia de investigação e inovação da UAb	1. Promover a paridade na organização, liderança e equipas de investigação e inovação da UAb	Analisar e avaliar os critérios de acesso adotados na composição na investigação e inovação	Conselho Científico	3º trimestre 2026
		Garantir o cumprimento de paridade nos júris de recrutamento do corpo docente e investigadores de carreira	Conselho Científico	Anualmente
		Identificar os júris nos quais devem ser tomadas as medidas para promover a paridade	Conselho Científico	3º trimestre 2026

		Incorporar a paridade e diversidade nos planos de investigação dos departamentos e centros de investigação/unidades de investigação	Conselho Científico DSAP Unidades Investigação	4º trimestre 2026
	2. Impulsionar a progressão da paridade ao longo da carreira académica	Capacitar as equipas de investigação da UAb para integrar a perspetiva de EDI em projetos de investigação e inovação, através de programas de formação, workshops e mentorias que apoiem a aplicação prática dos princípios de igualdade, diversidade e inclusão no trabalho académico e científico.	Conselho Científico DSAP Unidades Investigação	Anualmente
		Rever, adaptar e divulgar a política de conciliação para todas as categorias de investigadores	Conselho Científico Equipa Reitoral Unidades Investigação	Anualmente
		Promover oportunidades iguais para impulsionar a progressão da carreira na investigação	Conselho Científico Equipa Reitoral Unidades Investigação	Anualmente
2. Promover e tornar visível a igualdade e diversidade nos conteúdos de investigação	1. Formar e sensibilizar a investigação para incorporar a perspetiva de EDI no trabalho realizado/a realizar	Formar investigadores para incorporar a perspetiva EDI na investigação.	Conselho Científico DSAP	2º trimestre 2027
		Realizar mais investigação na área de EDI (diversidade, igualdade de género, inclusão e não discriminação)	Departamentos Unidades Investigação	Anualmente Meta: Projetos ≥ 1 ; Publicações ≥ 3
		Estabelecer estratégias institucionais de sensibilização para a perspetiva de EDI na investigação e inovação da UAb, através da criação de iniciativas e ferramentas institucionais que divulguem a importância da EDI na investigação e promovam a visibilidade e valorização da EDI em projetos de investigação.	Conselho Científico Departamentos Unidade Investigação	Anualmente
		Criação de equipas (grupos de trabalho) para promover sinergias e parcerias sustentáveis entre as partes interessadas e a comunidade UAb, e dentro da comunidade UAb	Equipa Reitoral DSAP Unidades Investigação	4º trimestre 2027

		Incentivar a submissão de patentes ou projetos I&D e investigação no âmbito da perspetiva EDI	Conselho Científico Equipa Reitoral DSAP Unidades Investigação CAMI	Anualmente Meta: ≥ 3
	2. Disponibilizar conhecimento sobre igualdade, diversidade e inclusão a toda a comunidade UAb	Realizar sessões de trabalho para identificar como o conhecimento gerado sobre EDI pode criar medidas que melhorem as políticas internas da UAb ou boas práticas a partilhar com outras IES	Equipa Reitoral Administração DPAQ	4º trimestre 2026
		Desenhar ações específicas para a divulgação dos dados/resultados desta investigação	Conselho Científico DSAP DCM DPAQ	1º trimestre 2027
		Promover a criação de uma coleção de trabalhos científicos/investigação relacionados com EDI (género/ igualdade/ diversidade/ inclusão/ mulheres/ não discriminação/ sexualidade) no repositório da UAb	DSDI DCM DSAP DPAQ	2º trimestre 2027
		Organização de conferências/encontros/workshops	Departamentos Unidades Investigação UCT/CLA DSAP DSDI DPAQ	Anualmente Meta: 1x/ano
		Incentivar e divulgar os resultados de investigação ligados a uma perspetiva de igualdade de género, inclusão e não discriminação	Conselho Científico DSAP DCM DSDI	Anualmente Meta: 1x/ano
		Monitorizar as principais vertentes da investigação e ensino (publicações, financiamentos, matrículas em ciclos de estudo, sucesso escolar, etc.) a partir de variáveis relevantes para a igualdade de género, inclusão e não discriminação	DPAQ DSAP DSDI	Anualmente

		Candidatar a UAb à atribuição ao <i>Award HRS4R</i> (<i>Human Resources Strategy for Researchers</i> - Comissão Europeia)	DSAP DPAQ Conselho Científico	4º trimestre 2027
--	--	--	--	-------------------

COMUNICAÇÃO				
Objetivo estratégico	Objetivo operacional	Ação/Medidas	Responsável	Calendarização
1. Incorporar a perspetiva de equidade e diversidade, incluindo de género, na história e "marca" da UAb	1. Explicar a UAb com a perspetiva EDI	Criar a argumentação necessária sobre equidade e diversidade, incluindo de género, que seja importante para expandir a história da UAb	DCM DSDI	4º trimestre 2026
		Desenvolver e implementar um Plano de Comunicação Institucional, com incorporação da perspetiva de EDI, que inclua a revisão das políticas e estratégias de comunicação da UAb, assegurando que a cultura de diversidade, equidade e inclusão esteja refletida em todas as iniciativas e campanhas institucionais; a atualização de produtos de comunicação, conteúdos digitais e redes sociais, garantindo alinhamento com a perspetiva EDI e promoção da visibilidade de diversidade na instituição; e a criação de protocolos e boas práticas para eventos e iniciativas, antecipando e acomodando de forma sistemática adaptações de acessibilidade e participação necessárias para toda a comunidade UAb.	DCM UDEAED DPAQ (no âmbito do Projeto OpenEU)	1º trimestre 2027
		Ações de divulgação e publicitação do PEDI_UAb junto da comunidade académica e no exterior da UAb (através do website, newsletter e intranet), incluir campanhas com figuras modelo da comunidade UAb e da sociedade civil	DPAQ DCM (no âmbito do Projeto OpenEU)	3º e 4º trimestre 2026
		Criar parcerias para áudio descrição e com transcrição em linguagem gestual (a utilizar como ferramenta inclusiva no ensino e nos materiais de comunicação)	Equipa Reitoral Administração	3º trimestre 2026

		Garantir que os materiais institucionais de divulgação e comunicação da UAb sejam acessíveis e inclusivos, incluindo recursos explicativos sobre a instituição, eventos, serviços e iniciativas, aplicando práticas como descrição de imagens, linguagem gestual, legendas, formatos acessíveis e grafismo inclusivo.	DCM UDEAED	4º trimestre 2026
		Produção de vídeos pedagógicos, informativos e de divulgação sobre questões de género, inclusão, equidade (p.ex. com apresentação de dados)	DCM (incluir conteúdo realizado no âmbito do Projeto OpenEU)	3º trimestre 2027
	2. Fornecer ferramentas para incentivar a comunicação	Produzir e adaptar conteúdos, ferramentas e materiais digitais para uso interno e académico, garantindo que sejam acessíveis e inclusivos para toda a comunidade UAb, com foco em recursos pedagógicos, documentos, apresentações e plataformas digitais.	DCM UDEAED DSIC	4º trimestre 2027
		Realizar diagnóstico de diversidade nas redes sociais da UAb	DCM DPAQ	4º trimestre 2026
		Elaborar um guia inclusivo para utilização nos canais digitais	DCM DPAQ	4º trimestre 2026
		Divulgação de recursos de apoio e ferramentas existentes relativamente à inclusão, à acessibilidade, etc.	DCM DAE	Anualmente
		Troca de boas práticas com outras IES nacionais e/ou internacionais	DRI DCM DPAQ	Anualmente
		Difundir informação sobre publicações científicas, projetos de investigação, teses de doutoramento e dissertações de mestrado que possam contribuir para a promoção da perspectiva EDI na sociedade – p.ex. Desenvolver uma campanha sobre o papel da mulher na sociedade, que envolva as mulheres da UAb	DCM DSDI	Anualmente

	3. Promoção e criação de uma consciência multicultural e inclusiva na comunidade académica	Promover a participação inclusiva nos eventos organizados pela UAb	DCM DAE DPAQ	Anualmente
		Fomentar ações de divulgação e extensão promotoras da EDI destinadas a públicos externos à UAb	DCM	Anualmente
		Candidatar a UAb a selos de certificação relacionados com perspetiva de EDI: - Selo da Diversidade (APPDI) - Selo da Igualdade de Género (UNO - UNDP) - Selo de Responsabilidade Social/Selo ES+ (AFPDM) - EQUIS (cursos de gestão) - Selo de Usabilidade e Acessibilidade Digital (Governo: ARTE - Agência para a Reforma Tecnológica do Estado e Instituto Nacional para a Reabilitação) - Selo de Acessibilidade (INMC) - Selo EQAVET (ANQEP)	DPAQ Equipa Reitoral	Analisar etapas: 3 meses após aprovação do PEDI 4º trimestre 2027

4. CRONOGRAMA

Ações/Medidas	Após aprovação PEDI_Uab
ORGANIZAÇÃO	
Definir uma lista de medidas organizacionais de integração da perspectiva de EDI	6 meses
Elaborar uma lista de recursos que contribuam para a perspectiva de EDI	6 meses
Integrar a abordagem EDI nas estratégias institucionais, incluindo na política de sustentabilidade	6 meses
Criar uma Comissão/Grupo de trabalho (Board)	6 meses
COMUNICAÇÃO	
Candidatar a UAb a selos de certificação relacionados com perspectiva de EDI: - Selo da Diversidade (APDDI) - Selo da Igualdade de Género (UNO - UNDP) - Selo de Responsabilidade Social/Selo ES+ (AFPDm) - EQUIS (cursos de gestão) - Selo de Usabilidade e Acessibilidade Digital (Governo - Agência para a Modernização Administrativa e Instituto Nacional para a Reabilitação) - Selo de Acessibilidade (INMC) - Selo EQAVET (ANQEP)	analisar etapas 3 meses

Ações/Medidas	1º T 2026	2º T 2026	3º T 2026	4º T 2026	1º T 2027	2º T 2027	3º T 2027	4º T 2027
ORGANIZAÇÃO								
Revisão do Código Ético, com inclusão de um ponto sobre a utilização da linguagem escrita e audiovisual em consonância com a perspectiva EDI								
Alocar anualmente um valor orçamental específico para a atividade e implementação do PEDI_UAb, afetando Recursos Humanos dedicados e específicos								
Criar e adotar um guia de linguagem e comunicação inclusiva, a ter em consideração como componente da comunicação institucional de acesso a toda a comunidade académica								
Criar um sistema integrado de análise e recolha de dados estatísticos desagregados por género (AIDA, AIDI, plataforma UALV, DRH), com inclusão de dados desagregados por variáveis de diversidade na informação e documentos institucionais								
Criar guia de boas práticas sobre EDI e interseccionalidade								
Renovar Portal UAb para o tornar mais acessível (para toda a comunidade), que inclua um roteiro online interativo com percursos de acesso e recursos de apoio ao sucesso								
Criação de parcerias com ONG's ou associações da Sociedade Civil, dando a conhecer o ensino a distância e a formação ao longo da vida e a sua potencialidade em cursos STEAM (equidade no acesso)								
Providenciar melhorias de acessibilidade e adaptação às infraestruturas para que todos tenham igual acesso a recursos e oportunidades para estudar e trabalhar, incluindo design e recursos online (páginas do portal e recursos ensino)								
Desenvolver e implementar ações que possam promover o equilíbrio na participação de homens e mulheres na vida familiar								
Implementar e consolidar um sistema integrado de gestão da conciliação, bem-estar e felicidade organizacional, alinhado com as NP 4552: 2022 e NP 4590: 2023, promovendo valores e práticas que elevem o bem-estar, a qualidade de vida e a satisfação das partes interessadas, no âmbito da Política de Conciliação e/ou Política de Bem-Estar Organizacional da UAb								
Implementar uma ferramenta de autoavaliação que permita os docentes e não docentes identificar lacunas nas suas competências								
Implementar um programa estruturado de desenvolvimento de carreiras que inclua o levantamento de perfis funcionais, a definição e acompanhamento personalizado de Planos de Gestão de Carreira com planos de formação individualizados, bem como a partilha de boas práticas, promovendo o crescimento profissional e a satisfação individual								
Promover a participação em redes/programas de mentoria, cursos de empowerment para melhorar a visibilidade, autoconfiança, habilidades de negociação e liderança, e sessões de desenvolvimento de competências profissionais para evolução na carreira em equilíbrio com a vida profissional e pessoal								
Divulgar os mecanismos legais que permitam a proteção dos/as trabalhadores/as e estudantes no âmbito do seu desempenho escolar, profissional ou de avaliação, nomeadamente no que concerne à proteção da parentalidade								
Promover a implementação de medidas de apoio e mentoria/coaching, para garantir uma representação equilibrada, tanto qualitativa quanto quantitativa, de pessoas pertencentes a grupos considerados discriminados em posições de decisão, direção e liderança								
Criar uma Provedoria dos Trabalhadores da UAb								
Criar guia com principais aspetos a incluir de forma eficaz na abordagem EDI no SIGQ e no protocolo de garantia da qualidade								
DOCÊNCIA/ENSINO								
Elaborar uma compilação dos recursos de aprendizagem de produção de conteúdos que abordem as temáticas de género, sexualidade, diversidade, inclusão e não discriminação								
Produção de conteúdos inclusivos, seguindo regras de legibilidade nos materiais criados pela UAb e docentes/formadores (p.ex. descrição de imagens, aplicação de linguagem gestual, legendas, evitar PDFs, etc.)								
Criar UC/MC sobre boas práticas inclusivas (no âmbito EDI)								
Realizar uma análise e revisão contínua sobre as condições dos espaços virtuais, assegurando a acessibilidade e promovendo a não discriminação, com o objetivo de criar um ambiente inclusivo, diversificado e equitativo								
Incorporar a linguagem inclusiva/de proximidade nos materiais disponibilizados à comunidade académica								
Gerar recursos de sensibilização dirigidos aos estudantes, relacionados com a incorporação da EDI como parte do processo de aprendizagem								
Gerar recursos de mentoria, como componente do processo de acolhimento dos estudantes, englobando questões relacionadas com a EDI no ambiente virtual								
Gerar protocolo que ofereça orientação aos docentes, a implementar em situações/casos de resolução de conflitos nos fóruns, etc. (nomeadamente aquando da implementação da perspectiva EDI)								
Implementar formação obrigatória e contínua em competências digitais, adaptada às necessidades específicas da comunidade académica da UAb, com foco na acessibilidade, inclusão digital e uso ético das tecnologias (MAO, MC em Competências Digitais do EaD)								
Coordenar com os departamentos e coordenações de curso a elaboração de uma proposta-base de referência								
Realizar estudos de mercado e análise de viabilidade, incluindo a avaliação de Microcredenciais (p.ex.), assegurando a validação da proposta final e acompanhando a sua implementação.								
Criar material promocional para as licenciaturas, mestrados e restantes formações aplicando um critério de EDI								
Desenvolver linhas de apoio para reduzir a segregação horizontal								
Desenvolver equipas de mentores (estudantes da UAb, Alumni, docentes e não docentes) para acompanhamento de novos estudantes. Criação de uma rede de apoio e acompanhamento								
Identificar estudantes com Necessidade Específica (NE) no início de cada ano letivo								
Adaptar metodologias, recursos e design de ensino para estudantes NEE								

Ações/Medidas	1º T 2026	2º T 2026	3º T 2026	4º T 2026	1º T 2027	2º T 2027	3º T 2027	4º T 2027
INVESTIGAÇÃO								
Analisar e avaliar os critérios de acesso adotados na composição na investigação e inovação								
Identificar os júris nos quais devem ser tomadas as medidas para promover a paridade								
Incorporar a paridade e diversidade nos planos de investigação dos departamentos e centros de investigação/unidades de investigação								
Formar investigadores para incorporar a perspectiva EDI na investigação								
Criação de equipas (grupos de trabalho) para promover sinergias e parcerias sustentáveis entre as partes interessadas e a comunidade UAb, e dentro da comunidade UAb								
Realizar sessões de trabalho para identificar como o conhecimento gerado sobre EDI pode criar medidas que melhorem as políticas internas da UAb ou boas práticas a partilhar com outras IES								
Desenhar ações específicas para a divulgação dos dados/resultados desta investigação								
Promover a criação de uma coleção de trabalhos científicos/investigação relacionados com EDI (género/ igualdade/ diversidade/ inclusão/ mulheres/ não discriminação/ sexualidade) no repositório da UAb								
Candidatar a UAb à atribuição ao Award HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers - Comissão Europeia)								
COMUNICAÇÃO								
Criar a argumentação necessária sobre equidade e diversidade, incluindo de género, que seja importante para expandir a história da UAb								
Desenvolver e implementar um Plano de Comunicação Institucional, com incorporação da perspectiva de EDI, que inclua a revisão das políticas e estratégias de comunicação da UAb, assegurando que a cultura de diversidade, equidade e inclusão esteja refletida em todas as iniciativas e campanhas institucionais; a atualização de produtos de comunicação, conteúdos digitais e redes sociais, garantindo alinhamento com a perspectiva EDI e promoção da visibilidade de diversidade na instituição; e a criação de protocolos e boas práticas para eventos e iniciativas, antecipando e acomodando de forma sistemática adaptações de acessibilidade e participação necessárias para toda a comunidade UAb.								
Ações de divulgação e publicitação do PEDI UAb junto da comunidade académica e no exterior da UAb (através do website, newsletter e intranet), incluir campanhas com figuras modelo da comunidade UAb e da sociedade civil								
Criar parcerias para áudio descrição e com transcrição em linguagem gestual (a utilizar como ferramenta inclusiva no ensino e nos materiais de comunicação)								
Garantir que os materiais institucionais de divulgação e comunicação da UAb sejam acessíveis e inclusivos, incluindo recursos explicativos sobre a instituição, eventos, serviços e iniciativas, aplicando práticas como descrição de imagens, linguagem gestual, legendas, formatos acessíveis e grafismo inclusivo.								
Produção de vídeos pedagógicos, informativos e de divulgação sobre questões de género, inclusão, equidade (p.ex. com apresentação de dados)								
Produzir e adaptar conteúdos, ferramentas e materiais digitais para uso interno e académico, garantindo que sejam acessíveis e inclusivos para toda a comunidade UAb, com foco em recursos pedagógicos, documentos, apresentações e plataformas digitais.								
Realizar diagnóstico de diversidade nas redes sociais da UAb								
Elaborar um guia inclusivo para utilização nos canais digitais								
Candidatar a UAb a selos de certificação relacionados com perspectiva de EDI:								
- Selo da Diversidade (APDPI)								
- Selo da Igualdade de Género (UNO - UNDP)								
- Selo de Responsabilidade Social/Selo ES+ (AFPM)								
- EQUIS (cursos de gestão)								
- Selo de Usabilidade e Acessibilidade Digital (Governo - Agência para a Modernização Administrativa e Instituto Nacional para a Reabilitação)								
- Selo de Acessibilidade (INMC)								
- Selo EQAVET (ANQEP)								

5. ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

O acompanhamento e monitorização do Plano constituem um processo contínuo e sistemático que permite avaliar o grau de execução dos objetivos e ações definidos, bem como aferir o impacto das medidas implementadas. Este processo implica a recolha e análise de indicadores e dados desagregados segundo critérios previamente definidos, possibilitando a identificação de progressos, desvios, necessidades e áreas prioritárias de intervenção.

A monitorização visa, assim, avaliar a eficácia do Plano, garantir a sua adequação às necessidades da comunidade UAb e apoiar a tomada de decisão informada. A implementação e o acompanhamento das ações são realizados em articulação com os responsáveis designados, a quem compete reportar os resultados e evidências recolhidas. Anualmente, procede-se à avaliação global do Plano, cujos resultados são integrados nos Relatórios de Atividades da UAb, sem prejuízo da elaboração de outros relatórios intermédios ou temáticos que se revelem necessários.

5.1. RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS

- **Gestão e Governança:** Estabelecer estruturas claras e eficazes para a implementação da política de EDI, incluindo a criação de uma comissão de trabalho responsável pela coordenação dos objetivos, ações e medidas. Esta estrutura terá como responsabilidade monitorizar, avaliar e ajustar as estratégias e ações, assegurando a implementação e a eficácia da política ao longo do tempo.
- **Formação e Sensibilização:** Desenvolver programas contínuos de formação e sensibilização sobre igualdade, equidade, diversidade e inclusão, destinados a todos os

membros da comunidade UAb, com o objetivo de promover uma cultura institucional inclusiva e global.

- **Desenvolvimento de Ações e Projetos:** Criar e apoiar iniciativas académicas, culturais e sociais que promovam a integração, acessibilidade e diversidade, promovendo um ambiente que permita a participação de todos, assegurando que a diversidade de vozes e experiências se reflitam nas práticas institucionais.
- **Avaliação e Monitorização:** Implementar um sistema robusto de avaliação contínua e de monitorização da política, com indicadores específicos para analisar o progresso, o impacto e o sucesso das ações, de forma a identificar áreas de melhorias e garantir a efetividade das medidas, como por exemplo: a diversidade no corpo discente, docente e não docente; a análise detalhada das taxas de sucesso académico e de retenção, desagregadas por grupo, entre outras.

5.2. DIREITOS E DEVERES DOS MEMBROS DA COMUNIDADE UAB

- **Direitos:** Garantir que todos os membros da comunidade UAb tenham o direito a um tratamento justo, igualitário e respeitoso, num ambiente seguro, acolhedor e livre de discriminação, preconceito ou estigmatização. A proteção da dignidade humana e o respeito pela diversidade constituem princípios orientadores essenciais.
- **Deveres:**
 - Promover um ambiente de ensino-aprendizagem e institucional inclusivo, baseado no respeito pela diversidade e pela igualdade de oportunidades.
 - Adotar atitudes proativas na prevenção, identificação e combate à discriminação, exclusão ou preconceito, contribuindo para um ambiente académico e profissional assente na dignidade, equidade e respeito mútuo.
 - Participar na construção de uma cultura de equidade, garantindo que todas as pessoas disponham das mesmas oportunidades de participação, desenvolvimento e sucesso académico e profissional.

5.3. MECANISMOS DE APOIO E ACOMPANHAMENTO

- **Serviços de Apoio a Estudantes e Colaboradores:** Disponibilizar serviços de apoio psicológico, social, pedagógico e educativo, com especial enfoque nos grupos vulneráveis ou sub-representados, promovendo a sua integração e bem-estar (emocional e académico), garantindo que todos tenham acesso a recursos que favoreçam a sua inclusão e sucesso.
- **Portal de Denúncias e Reclamações:** Garantir que o portal de denúncias seja acessível e seguro para que qualquer membro da comunidade UAb possa relatar a sua denúncia, esteja a mesma relacionada com discriminação, assédio ou violação dos direitos de igualdade. Garantindo e assegurando o anonimato, a confidencialidade e uma resposta adequada e eficaz a cada caso, refletindo o compromisso da UAb no tratamento de todas as situações com seriedade e rigor, promovendo um ambiente livre de discriminação.

5.4. PLANO DE AÇÃO

- **Metas e Indicadores:** Definir e implementar as metas e indicadores (KPI's) específicos estabelecidos no Plano de Equidade, Diversidade e Inclusão da UAb, com o objetivo de monitorizar e avaliar os progressos relativos a EDI. Os KPI's definidos servirão como base de acompanhamento do impacto das ações e como ferramenta de identificação de áreas de melhoria contínua, garantindo que as metas sejam alcançadas de forma eficaz e transparente, através da produção e divulgação de relatórios sistemáticos.
- **Projetos e Iniciativas:** Desenvolver programas, projetos e iniciativas que contribuam diretamente para as metas do PEDI_UAb, tais como bolsas de estudo para estudantes, programas de mentoria para apoiar a integração do estudante, iniciativas de acolhimento e integração de pessoal docente e não docente, ações de acessibilidade e serviços de apoio psicológico e social para toda a comunidade UAb. Cada projeto deverá ser estruturado de forma a responder a necessidades identificadas e a promover o avanço dos objetivos estratégicos do Plano.

5.5. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DA POLÍTICA E DO PEDI_UAB

- **Revisão Periódica:** O Plano será objeto de revisão bienal, com base nos resultados de monitorização e nos contributos recolhidos junto da comunidade UAb, assegurando a sua atualização e relevância contínua.
- **Adaptação às Novas Realidades:** A política será ajustada sempre que necessário, de modo a refletir mudanças sociais, culturais, tecnológicas e académicas. Este processo de adaptação continua garante a sustentabilidade, pertinência e eficácia do PEDI_UAb, mantendo-o alinhado com os princípios de igualdade, equidade, inclusão e diversidade, bem como com os desafios emergentes da comunidade e da sociedade.

NOTA FINAL

A Universidade Aberta, enquanto instituição pública de ensino superior a distância, espaço de investigação multidisciplinar e utilizadora de redes e tecnologias digitais, assume neste Plano o compromisso de reforçar práticas inovadoras e inclusivas capazes de potenciar as dinâmicas da globalização e ampliar novas formas de acesso ao conhecimento académico e científico. O PEDI_UAb contribui assim para a construção de uma cultura organizacional estimulante e para o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária, plural e sustentável. Com o presente Plano para a Equidade, Diversidade e Inclusão, a UAb reafirma a sua missão e responsabilidade institucional, comprometendo-se com ações que promovem valores fundamentais e que contribuem para o desenvolvimento pessoal, académico e profissional de toda a comunidade, fortalecendo a sua intervenção social e o seu papel no espaço nacional e internacional do ensino superior.

GLOSSÁRIO

SIGLAS E INSTRUMENTOS NORMATIVOS

- **PEDI_UAb** – Plano para a Equidade, Inclusão e Diversidade da Universidade Aberta: Instrumento estratégico de gestão que define os princípios, objetivos, ações e mecanismos de monitorização para promover a igualdade, equidade, inclusão e diversidade na UAb.
- **SIGQ_UAb** – Sistema Interno de Garantia da Qualidade da Universidade Aberta: Estrutura que assegura a melhoria contínua da qualidade institucional, integrando políticas, processos e mecanismos de avaliação que orientam o planeamento estratégico, incluindo o PEDI_UAb.
- **ODS** – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Conjunto de 17 objetivos definidos pela ONU para promover o desenvolvimento sustentável, incluindo a igualdade de género (ODS 5) e a redução das desigualdades (ODS 10), que enquadram e orientam o PEDI_UAb.
- **ENIND** – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação: Plano nacional que orienta as políticas públicas de promoção da igualdade de género, prevenção da violência contra as mulheres, combate à discriminação e promoção de direitos humanos.
- **EDI** – Equidade, Diversidade e Inclusão: Conjunto de políticas, práticas e orientações que visam reduzir desigualdades, promover ambientes inclusivos e garantir o respeito e a valorização da diversidade na instituição.
- **CIG** – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género: Organismo público português responsável pela implementação de políticas de cidadania e promoção da igualdade entre mulheres e homens, bem como pela prevenção e combate contra a violência de género.
- **KPI** – Key Performance Indicators (Indicadores): Medidas quantitativas e qualitativas utilizadas para monitorizar e avaliar o progresso das ações e objetivos do Plano, permitindo a identificação de melhorias e a tomada de decisões informadas.

CONCEITOS DE POLÍTICA EDI

- **Igualdade**: Princípio que assegura o mesmo tratamento e as mesmas oportunidades para todas as pessoas, sem discriminação, nomeadamente entre géneros.
- **Equidade**: Princípio que assegura justiça no acesso e na participação, considerando as necessidades específicas de cada pessoa e adotando medidas que permitam compensar desigualdade pré-existente.
- **Inclusão**: Processo que visa garantir que todas as pessoas participem na vida académica, social e profissional da instituição, removendo barreiras e promovendo envolvimento ativo e sentido de pertença.
- **Diversidade**: Reconhecimento e valorização da pluralidade de características, identidades, experiências, origens e percursos presentes na comunidade académica. Constitui um recurso estratégico para a inovação, aprendizagem e desenvolvimento

institucional.

- Acessibilidade: Conjunto de condições que permitem a todas as pessoas, incluindo com algum tipo de deficiência, limitações funcionais, neurodivergência, outro tipo de necessidade específica, aceder, utilizar e participar em espaços físicos e virtuais, serviços, recursos educativos, digitais e comunicacionais, em condições de igualdade.
- Discriminação: Tratamento diferenciado injustificado (distinção, exclusão ou restrição) que coloca uma pessoa ou grupo em desvantagem, baseado em características pessoais ou sociais que tenha como objetivo ou efeito limitar o reconhecimento, o gozo ou o exercício de direitos em condições de igualdade e equidade, como género, etnia, orientação sexual, idade, necessidade específica, condição socioeconómica, entre outras.
- Assédio: Comportamento indesejado, verbal, não verbal ou físico, que tenha como objetivo ou efeito a violação da dignidade de uma pessoa, criando um ambiente hostil, intimidatório, degradante, humilhante ou ofensivo. Inclui assédio moral e assédio sexual.
- Grupos sub-representados: Conjuntos populacionais cuja representação é inferior à proporção existente na sociedade ou que enfrentam barreiras estruturais de acesso, participação e progressão. Incluem, entre outros, pessoas com necessidades específicas, mulheres nas áreas STEAM, migrantes, pessoas residentes em zonas rurais, identidades de género diversas e estudantes economicamente vulneráveis.
- Cultura organizacional inclusiva: Conjunto de valores, práticas, normas e comportamentos institucionais que promovem e valorizam a diversidade, garantindo que todas as pessoas se sintam respeitadas, representadas e participantes ativas na vida académica e profissional.
- Necessidade Específica/Necessidade de apoio à aprendizagem e inclusão: Qualquer condição física, sensorial, cognitiva, intelectual, emocional ou psicossocial que, em interação com barreiras do meio físico, digital ou social, possa dificultar a participação plena de uma pessoa. No contexto institucional, abrange situações que exigem adaptações, apoios ou recursos diferenciados, garantindo que a pessoa, seja estudante, docente, investigador, trabalhador não docente ou outro membro da comunidade académica, tenha participação plena e acesso equitativo nos contextos educativos, profissionais e institucionais.

A implementação, o acompanhamento e a avaliação do PEDI_UAb serão assegurados por uma Comissão de Acompanhamento (CAPEDI), de natureza consultiva e operacional, coordenada e da responsabilidade da Divisão de Planeamento, Avaliação e Qualidade (DPAQ). A CAPEDI será formalmente constituída por Despacho Reitoral.