



versão para consulta pública



Proposta de Plano de Igualdade Inclusão e de Diversidade 2025-28



versão para consulta pública

Proposta de Plano de Igualdade, Inclusão e Diversidade do Instituto Politécnico de Tomar 2025-2028



Equipa

Grupo de Diversidade e Inclusão do Instituto Politécnico de Tomar

Atanásio Gomes

Catarina Silva (Estudante)

Manuela Sofia Silva

Paula Alexandra da Cruz Silva Pina de Almeida

Pedro Granchinho

Rita Ribeiro de Carvalho Ferreira Anastácio

Rosa Maria Ramos Nico

Sílvia Paula Rosa da Silva



Índice

Mensagem do Presidente.....	5
Introdução	6
Glossário	9
Metodologia	12
Eixo 1 - Governança	26
Eixo 2 - Comunicação.....	27
Eixo 3 - Ensino e investigação.....	27
Eixo 4 - Assédio, atitudes sexistas e violência	27
Eixo 5 - Diversidade e inclusão	28
Eixo 6 - Equilíbrio entre a vida Profissional e a vida pessoal e familiar.....	28
Nota Final.....	38



Mensagem do Presidente

O Instituto Politécnico de Tomar (IPT) está comprometido com os princípios do respeito pela diferença, da valorização da diversidade e da igualdade de oportunidades e tem assumido um papel ativo na promoção destes princípios junto da sua comunidade.

No âmbito do Plano de Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão, 2022-2024, foram implementadas 52 das 56 ações previstas (uma taxa de execução de 93%)¹ que permitiram o alcance dos seguintes objetivos estratégicos:

1. Começar a integrar a perspetiva de género na cultura organizacional do IPT;
2. Sensibilizar a Comunidade IPT e externa para os princípios da igualdade de género;
3. Combater a segregação e promover a representação equilibrada das mulheres e homens nas atividades docentes e de investigação;
4. Promover a diversidade, um ambiente de inclusão e prevenir a discriminação;
5. Combater o assédio e a violência;
6. Melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

Com este novo plano para o quadriénio 2025-2028, pretende-se dar continuidade ao trabalho desenvolvido no plano anterior e aplicar novas abordagens com base na experiência adquirida, com vista à construção de uma comunidade, de um país e de um mundo onde todos os indivíduos, independentemente do género, sexo, etnia, país de origem, convicção religiosa ou com condições específicas, possam viver com dignidade, segurança e igualdade de oportunidades, contribuindo para um desenvolvimento sustentável e inclusivo.

¹ Relatórios de monitorização acessíveis em: <http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/pt/relatorios/>



Introdução

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos (...) sem distinção alguma, nomeadamente de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, de nascimento ou de qualquer outra situação...”²

A 10 de dezembro de 1948, a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, “como o ideal comum a atingir por todos os povos e todas as nações, a fim de que todos os indivíduos e todos os órgãos da sociedade, tendo-a constantemente no espírito, se esforcem, pelo ensino pela educação, por desenvolver o respeito desses direitos e liberdades”.

Este documento representa o primeiro consenso global sobre os direitos que todos os indivíduos possuem pelo simples facto de serem humanos. É um marco na construção de uma ética universal, acima de diferenças culturais, políticas ou religiosas.

Ao ratificar esta declaração em 1978, Portugal comprometeu-se com os princípios estabelecidos neste documento.

Em termos nacionais, o princípio da igualdade continua a ser um bastião consagrado na lei fundamental, em linha de orientação com os objetivos definidos pelos Tratados Comunitários, em que a igualdade surge como uma política transversal a toda a atuação dos órgãos comunitários e a ser consagrado nos estados-membros. A essencialidade deste princípio voltou a ser firmado na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

As instituições de ensino superior (IES) devem ajudar a cumprir esses compromissos, desempenhando um papel crucial na promoção e educação dos direitos humanos, como espaços de formação intelectual e ética, promovendo valores como a tolerância, o respeito pela diversidade e igualdade e a resolução pacífica de conflitos.

² Declaração Universal dos Direitos Humanos, ONU.



A promoção e educação dos direitos humanos nas IES não é apenas uma questão de justiça, mas uma necessidade estratégica para construir sociedades mais equitativas e sustentáveis. Este esforço reflete a missão mais ampla das instituições de ensino de contribuir para o progresso humano.

Na senda do plano estratégico do IPT, o grupo de trabalho elaborou um plano que espelha as principais preocupações da nossa sociedade, encetando ações que visam tornar a nossa comunidade académica, a par da sua relação com a comunidade civil em que se integra, como inclusiva, tolerante e pluricultural, num mundo, cada vez mais globalizado.

É isso que pretendemos com este novo plano de igualdade, diversidade e inclusão para o quadriénio 2025-2028.

1. Promover a igualdade de oportunidades

Garantir que todas as pessoas, independentemente do género, raça, orientação sexual, deficiência, origem socioeconómica ou outras diferenças, tenham as mesmas oportunidades de aprendizagem, de acesso ao emprego e progressão na carreira.

2. Criar um ambiente académico inclusivo

Proporcionar um ambiente académico onde todos/as se sintam valorizados/as, seguros/as e respeitados/as, e que incentive à participação plena dos estudantes e funcionários/as.

3. Promover a diversidade

Incentivar a interação de pessoas de diferentes origens e identidades, possibilitando o desenvolvimento de competências como empatia, pensamento crítico e capacidade de trabalhar em ambientes multiculturais.

4. Combater a discriminação, as desigualdades estruturais e a violência.

Identificar e eliminar barreiras que perpetuam preconceitos ou práticas discriminatórias e violentas.



5. Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Promover políticas que tenham em consideração a família e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, e que incentivem o desenvolvimento dos/as funcionários/as do IPT, de acordo com as suas necessidades e características;

Com a implementação das ações previstas neste plano, o IPT pretende continuar a contribuir para o alcance dos objetivos fundamentais estabelecidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) para o ciclo programático 2018-2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio,³ que contempla a eliminação dos estereótipos plasmada em três planos de ação para o triénio 2023-2026 – Plano de Ação para a Igualdade entre homens e mulheres, Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Doméstica, e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), aprovada em dezembro de 2006 pela Assembleia Geral das Nações Unidas e aprovada e ratificada pelo Estado Português em 2009, e na Agenda 2030 da ONU, nomeadamente promover a igualdade de oportunidades, erradicar a discriminação, e assegurar o desenvolvimento sustentável em Portugal e no mundo.

O atual plano propõe definir linhas de ação que sensibilize a comunidade académica para as diferenças, quer as mesmas se prendam com capacidades físicas, mentais, orientação sexual, identidade de género, raça ou território de origem, sexo ou convicções religiosas, que assente no primado do respeito pelo outro ser humano, face à irrelevância dessas diferenças. Alinhado com os objetivos de desenvolvimento sustentável, definidos pela ONU, o plano para os anos 2025-2028, fez constar nos programas das unidades curriculares e as ações de formação e capacitação os primados da igualdade entre homens e mulheres, a inclusão e a diversidade.

³ A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, 2018-2030, «Portugal + Igual», foi aprovada pelo XXI Governo Constitucional a 8 de março de 2018 e publicada em Diário da República através da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 61/2018, de 21 de maio.



Glossário

Assédio moral

Conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, geralmente praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm, em geral, dificuldade em defender-se.⁴

Assédio sexual

Quando os referidos comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, são de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo, também, ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.⁵

Discriminação

Qualquer prática, distinção ou exclusão que tenha por objetivo ou efeito colocar uma pessoa ou um grupo de pessoas em situação de desvantagem em razão, nomeadamente, do sexo, orientação sexual, identidade de género, características sexuais, origem racial e étnica, nacionalidade, idade, deficiências e /ou religião.⁶

Diversidade

Diferenças entre os valores, atitudes, os quadros culturais, os contextos étnicos, as orientações sexuais, as competências, os conhecimentos e as experiências de vida das pessoas que constituem um determinado grupo.⁷

⁴ <https://cite.gov.pt/o-que-e-o-assedio-no-local-de-trabalho>

⁵ <https://cite.gov.pt/o-que-e-o-assedio-no-local-de-trabalho>

⁶ Glossário da CIG - <https://www.cig.gov.pt>

⁷ Comissão Europeia, Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, A igualdade em 100 palavras: Glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens, Serviço das Publicações, 1998



Estereótipos de género

Os estereótipos de género são modelos ou ideias sociais e culturais preconcebidas que atribuem a mulheres e homens uma série específica e limitada de características baseadas no seu sexo.⁸

Género

Refere-se aos papéis, aos comportamentos, às atividades e aos atributos socialmente construídos que uma determinada sociedade considera serem adequados para mulheres e homens.⁹

Identidade de género

Refere-se à "experiência interna e individual sentida por cada pessoa relativamente ao género com que se identifica, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído à nascença. Pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência ou do corpo por meios cirúrgicos, farmacológicos ou de outra natureza e outras expressões de género, incluindo o comportamento, o vestuário, a expressão verbal e corporal."¹⁰

Igualdade de género

A igualdade de género significa igual visibilidade, empoderamento, responsabilidade e participação quer de mulheres, quer de homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada.

Significa que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, são iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial e possam participar na sociedade e dirigi-la, em igualdade de circunstâncias.¹¹

⁸ Tradução livre a partir de COE – Estratégia para a igualdade de género 20018-2023, pp. 16, disponível em <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

⁹ Artigo 3 – “Definições”, alínea c9 da Convenção de Istambul, em linha disponível em winlibimg.aspx (cig.gov.pt)

¹⁰ <https://www.cig.gov.pt>

¹¹ Estratégia para a Igualdade de género: (europa.eu) 2020/2025 | GENDER EQUALITY STRATEGY 2018-20230 16808B47ei (coe.int)



Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens

Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.¹²

Sexo

Refere-se às características biológicas que definem os seres humanos como feminino ou masculino. Esses conjuntos de características biológicas não são mutuamente exclusivos, pois existem indivíduos que possuem ambos, mas essas características tendem a diferenciar os humanos como machos e fêmeas.¹³

Sexismo

Qualquer atitude, gesto, representação visual, linguagem oral ou escrita, prática ou comportamento baseado no pressuposto de que uma pessoa ou grupo de pessoas é inferior em razão do sexo, que ocorra na esfera pública ou privada, por via eletrónica ou não, com o objetivo de, ou que tenha como consequência ofender a dignidade intrínseca ou os direitos de uma pessoa ou de um grupo de pessoas; ou de provocar danos ou sofrimento físico, sexual ou psicológico ou, ainda, socioeconómico a uma pessoa ou a um grupo de pessoas; ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo; ou entravar a autonomia e o pleno gozo dos direitos humanos de uma pessoa ou um grupo de pessoas, ou perpetuar e reforçar estereótipos de género.¹⁴

¹² Comissão Europeia, Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, A igualdade em 100 palavras: Glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens, Serviço das Publicações, 1998

¹³ Fonte: Tradução livre a partir de Sex from EIGE, em linha disponível em <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/glossary>

¹⁴ Recomendação do Conselho da Europa Rec (2019)1 Prevenir e combater o sexismo.



Metodologia

O Plano de Igualdade, Diversidade e Inclusão do IPT foi construído tendo como referência o GEAR tool (Gender Equality in Academia and Research¹⁵), o SAGE Wheel Toolkit¹⁶ e os passos aí estabelecidos para a elaboração de planos de igualdade em instituições de ensino superior (IES).

Foram tidos como documentos orientadores a legislação nacional, europeia e internacional e demais recomendações, diretrizes, estratégias e planos, no âmbito da Igualdade, não discriminação e combate à violência, nomeadamente a Carta dos Direitos Humanos, ONU (1948), a Constituição da República Portuguesa (1976), A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, ONU (1979), a Plataforma de Ação de Pequim, ONU (1995), a Convenção do Conselho da Europa relativa à luta do Tráfico de Seres Humanos (2008), entre outros.

De forma a conhecermos a nossa realidade e a percebermos quais as medidas que deveriam ser implementadas no nosso contexto, começou-se por efetuar a caracterização da comunidade IPT.

¹⁵ https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear?language_content_entity=en

¹⁶ <http://www.sage-growingequality.eu/site/toolkit>



1.^a Etapa: Foram analisados dados desagregados por sexo sobre docentes, funcionários/as não docentes e estudantes, respeitantes aos anos de 2020 a 2023, assim como:

- Distribuição dos órgãos dirigentes segundo o género;
- Número de trabalhadores/as, não docentes e docentes, por categoria profissional, tipo de contrato e por sexo;
- Composição do corpo académico e do corpo de investigação por sexo;
- Recrutamento e fim de funções de trabalhadores/as, não docentes e docentes, por sexo;
- Número de licenças gozadas por trabalhadores/as, não docentes e docentes, por categoria profissional e por sexo;
- Número de licenças de parentalidade gozadas por trabalhadores/as, não docentes e docentes, e respetivo regresso por categoria profissional e por sexo;
- Fundos externos, bolsas de investigação e taxas de sucesso segundo o sexo;
- Número de estudantes por sexo em cada curso;
- Número de estudantes por nacionalidade por sexo;

2.^a Etapa – Recolha e análise de dados, através de um inquérito *online* endereçado a toda a comunidade IPT (trabalhadores/as docentes e não docentes e estudantes) com o objetivo de avaliar a implementação do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Diversidade do IPT relativo ao triénio 2022-2024. Este inquérito permitiu ainda aferir a perceção dos inquiridos sobre as desigualdades existentes no IPT e recolher sugestões de ações a desenvolver no âmbito deste novo plano. O inquérito por questionário foi aplicado a toda a comunicada IPT entre os dias 4 e 13 de setembro de 2024 e obtiveram-se 174 respostas.¹⁷

3.^a Etapa – Foi efetuada uma *check list* de Boas Práticas, com o objetivo de mapear as políticas e práticas relacionadas com a igualdade de género no IPT, e incluir ações, neste novo plano, que possam suprimir os pontos fracos identificados.¹⁸

¹⁷ Os resultados deste inquérito podem ser consultados em <http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/>

¹⁸ A *check list* pode ser consultada aqui <http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/>



Caraterização da Comunidade IPT

Missão

Em conformidade com os estatutos do Instituto Politécnico de Tomar, no seu artigo 3º, “O IPT é uma instituição de ensino superior politécnico, no espaço europeu do ensino superior, dotada de valências nas áreas das ciências, tecnologias, artes e humanidades que, desde a sua génese, concorrem complementarmente para a superior formação dos seus estudantes, produzindo conhecimento útil, capacidades, competências e aptidões, preparando-os para o mercado de trabalho e para o exercício de uma cidadania ativa numa sociedade democrática”.

O IPT assume, ainda, como sua missão: “(...) a expansão do acesso ao saber em benefício das pessoas e da sociedade, através da investigação, do ensino e da cooperação, num projeto de formação global do indivíduo; a participação ativa na construção de um espaço europeu de investigação e educação, e de um modelo de desenvolvimento regional assente na criação, inovação e valorização do conhecimento científico e tecnológico (...)”.

Valores

O IPT rege-se por um conjunto de VALORES que se destacam nas atividades que desenvolve e em que participa:

Compromisso e responsabilidade: o IPT está comprometido com os princípios do respeito pela pessoa, da justiça social, da igualdade de oportunidades, do rigor e honestidade cultural, da transparência e assunção de responsabilidades, que fomentem a consciência coletiva de compromisso com o bem-estar social nas suas diferentes dimensões (social, ambiental, cultural);

Ousadia e criatividade: o desenvolvimento do IPT passa por promover novas abordagens, responder de modo crítico e criativo aos desafios internos e externos e ousar pensar com horizontes alargados;



Qualidade e eficiência: o IPT assume como prioritário o compromisso com os mais elevados padrões de qualidade intelectuais e éticos, na formação e na investigação, na prestação de serviços e no funcionamento de toda a organização, reconhecendo a necessidade de fazer opções que promovam a eficácia dos objetivos e a eficiência na gestão sustentável dos recursos;

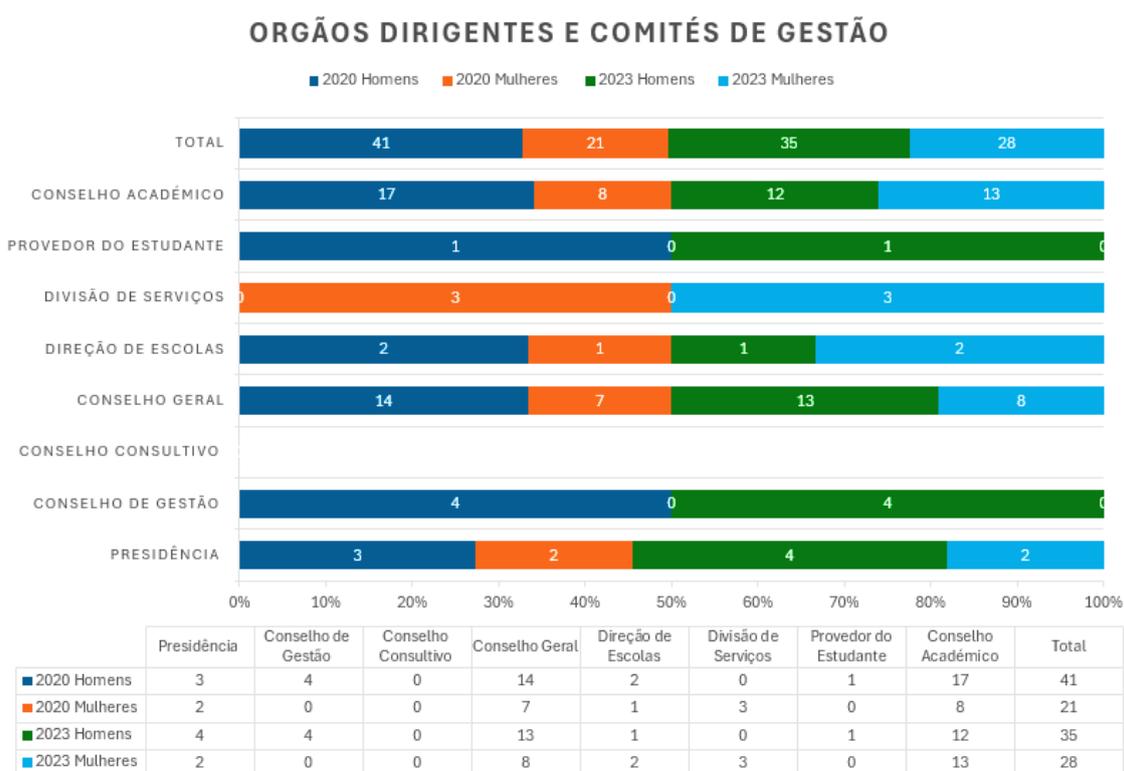
Partilha e coesão: o IPT promove a partilha e o intercâmbio em todos os domínios, a congregação de vontades e otimização de sinergias, valorizando as diferenças e o respeito pelo pluralismo de ideias.



Apresentação e análise de dados

Foi efetuado um estudo de caracterização da Comunidade IPT, (disponível no site <http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/>), do qual se apresenta uma síntese, dos dados desagregados por sexo, respeitantes aos anos 2020-2023.

No gráfico seguinte apresentam-se os dados desagregados por sexo, respeitantes aos anos de 2020 e 2023, relativos aos Órgãos de Gestão do IPT.



A análise dos dados permite concluir que se mantém a desigualdade de género nos cargos de liderança e gestão, verificando-se, no entanto, um decréscimo do número de homens e uma tendência, contrária, crescente, de mulheres, nestes cargos.

No que diz respeito à composição da Presidência, os cargos foram sendo sempre maioritariamente ocupados por homens. Em 2023, a presidência era composta por 4 homens (1 presidente, 1 vice-presidente e 2 pró-presidentes) e por 2 mulheres (pró-presidentes).



Relativamente ao Conselho de Gestão, órgão que conduz a gestão administrativa, patrimonial e financeira da instituição, bem como a gestão dos recursos humanos, o mesmo continuou a ser apenas composto por homens, ao longo do período analisado.

No Conselho Geral, constatou-se que, pese embora o número de homens seja sempre superior, existe uma tendência, crescente do número de mulheres.

No que se refere à Direção das três escolas do IPT, verificou-se um aumento do número de mulheres. Em 2020, duas das três escolas eram dirigidas por homens, a Escola Superior de Tecnologia de Tomar e a Escola de Gestão de Tomar, e apenas uma escola era dirigida por uma mulher, a Escola Superior de Tecnologia de Abrantes. Em 2023, a situação inverteu-se passando duas escolas a ser dirigidas por mulheres (a Escola Superior de Tecnologia de Tomar e a Escola Superior de Tecnologia de Abrantes) e apenas uma escola a ser dirigida por um homem (a Escola de Gestão de Tomar).

Em relação aos três cargos de direção intermédia existentes no IPT, estes foram sempre ocupados por mulheres e dizem respeito à Divisão de Serviços Académicos, à Divisão de Recursos Humanos e à Divisão de Serviços Financeiros e Patrimoniais.

Por outro lado, o cargo de Provedor do Estudante, durante o triénio em análise, foi sempre ocupado por um homem.

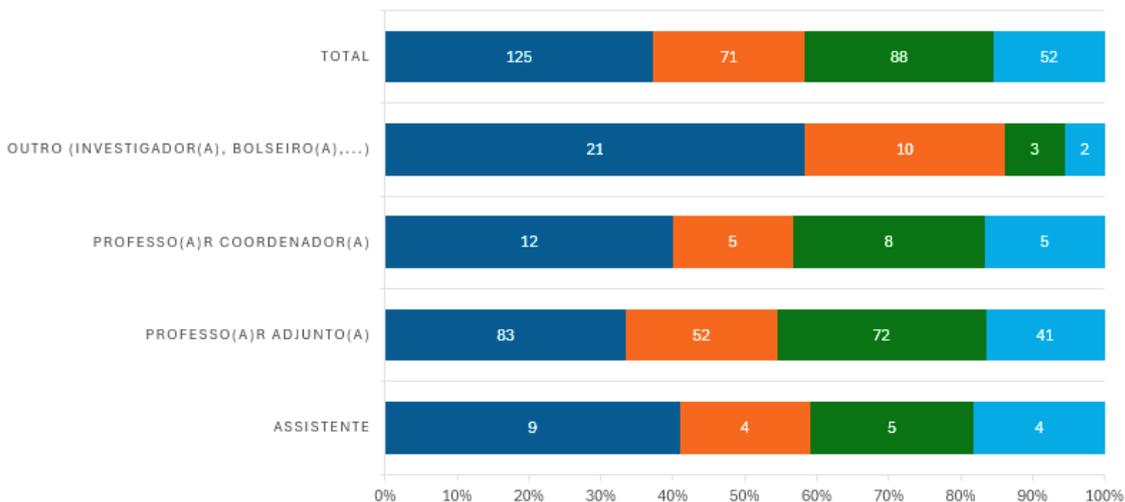
O Conselho Académico, um órgão consultivo do IPT, com competências no âmbito da vida académica, em geral, e no âmbito técnico-científico e pedagógico, em particular, sofreu ao longo dos anos analisados uma mudança na sua composição. Em 2020, este órgão era maioritariamente constituído por homens (17 homens e apenas 8 mulheres), mas ao longo dos anos verificou-se um decréscimo do número de representantes do sexo masculino em 2023, o número de mulheres (13) era já superior ao número de homens (12).

No gráfico seguinte apresentam-se os dados desagregados por sexo, respeitantes aos anos de 2020 e 2023, relativos ao **Corpo Académico/Corpo de Investigação do IPT**.



STAFF ACADÉMICO/INVESTIGAÇÃO

■ 2020 Homens ■ 2020 Mulheres ■ 2023 Homens ■ 2023 Mulheres



	Assistente	Professo(a)r Adjunto(a)	Professo(a)r Coordenador(a)	Outro (investigador(a), bolseiro(a),...)	Total
■ 2020 Homens	9	83	12	21	125
■ 2020 Mulheres	4	52	5	10	71
■ 2023 Homens	5	72	8	3	88
■ 2023 Mulheres	4	41	5	2	52

No que diz respeito à distribuição dos/das docentes segundo o sexo, o número de docentes do sexo masculino foi sempre superior.

Na análise efetuada por categoria profissional, verifica-se uma tendência para o equilíbrio entre homens e mulheres na categoria mais elevada de professor coordenador, embora o número de homens seja superior. O número de mulheres nesta categoria manteve-se estável, com 5 mulheres a serem detentoras desta categoria, mas o número de homens diminuiu. Em 2020 o número de homens nesta categoria era de 12 e em 2023 de 8.

Na categoria de professor adjunto, que apresenta o maior número de membros, os homens estiveram sempre em superioridade. Em 2023, havia 72 homens e apenas 41 mulheres nesta categoria.

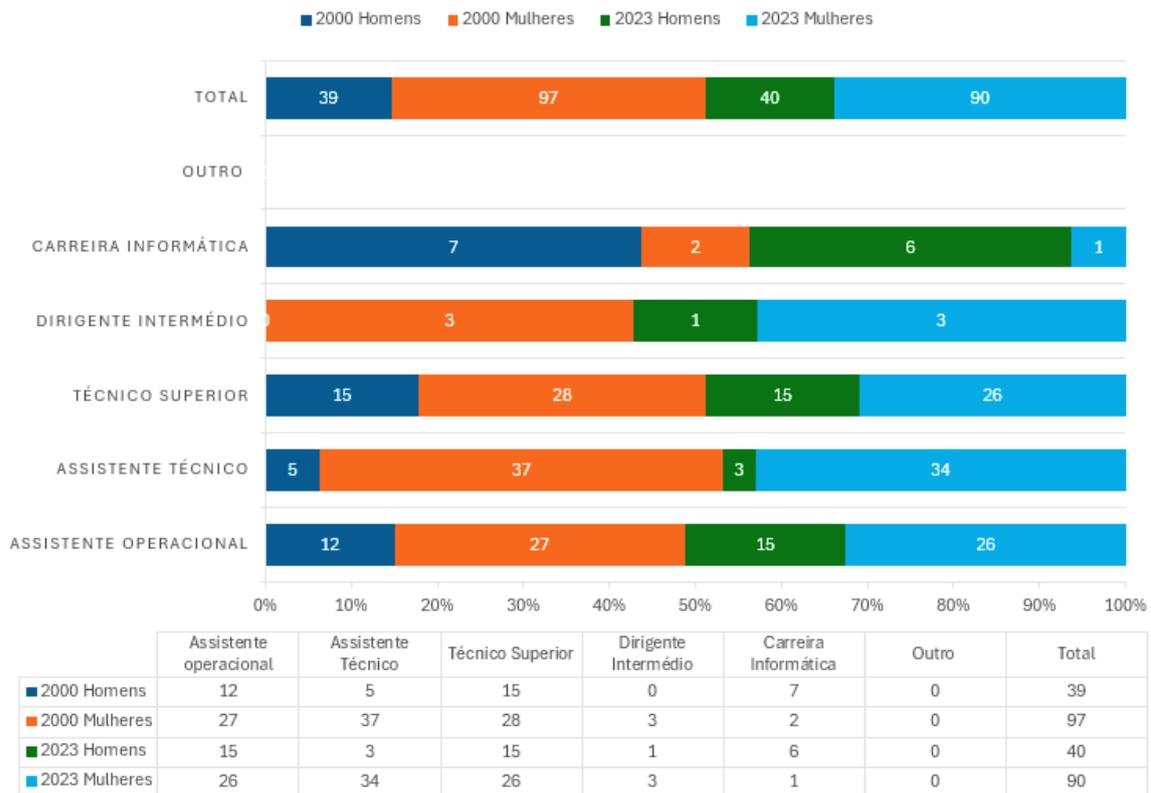
A categoria de professor assistente demonstra uma tendência para o equilíbrio, entre homens e mulheres, sendo, contudo, o número de homens superior. Em 2020, o número de homens era 9 e o de mulheres 4. Em 2023 o número de mulheres mantém-se estável, mas o número de homens diminuiu para 5.



Finalmente, no que diz respeito ao número de investigadores/bolseiros, verificou-se uma redução significativa entre 2020 e 2023, e uma convergência para a igualdade entre o número de mulheres e homens no ano de 2023. Em 2020, eram 21 homens e 10 mulheres, e em 2023, apenas 3 homens e 2 mulheres.

No gráfico seguinte apresentam-se os dados desagregados por sexo, respeitantes aos anos de 2020 e 2023, relativos aos **Corpo de Funcionários/as não-docentes por categoria profissional**.

CARREIRA TÉCNICA (FUNCIONÁRIOS NÃO-DOCENTES)



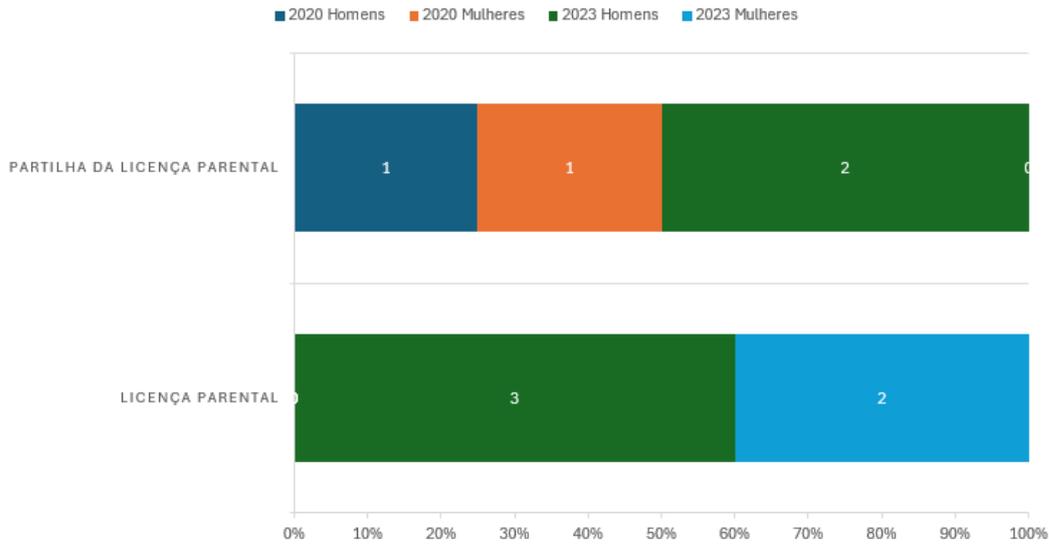
Contrariamente ao que se verificou com o corpo docente, a análise à distribuição dos/as funcionários/as não docentes do IPT segundo o sexo demonstrou uma clara prevalência do sexo feminino. Por categoria profissional, a diferença entre sexos é menor no cargo mais elevado de Técnico Superior.

A exceção verifica-se nos/as funcionários/as pertencentes à carreira informática, onde o número de funcionários do sexo masculino é, claramente superior.



Nos gráficos seguintes apresentam-se os dados desagregados por sexo, respeitantes aos anos de 2020 e 2023, relativos ao **Equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal**, para docentes e não-docentes.

EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA PRIVADA - DOCENTES



	Licença parental	Partilha da licença parental
2020 Homens	0	1
2020 Mulheres	0	1
2023 Homens	3	2
2023 Mulheres	2	0



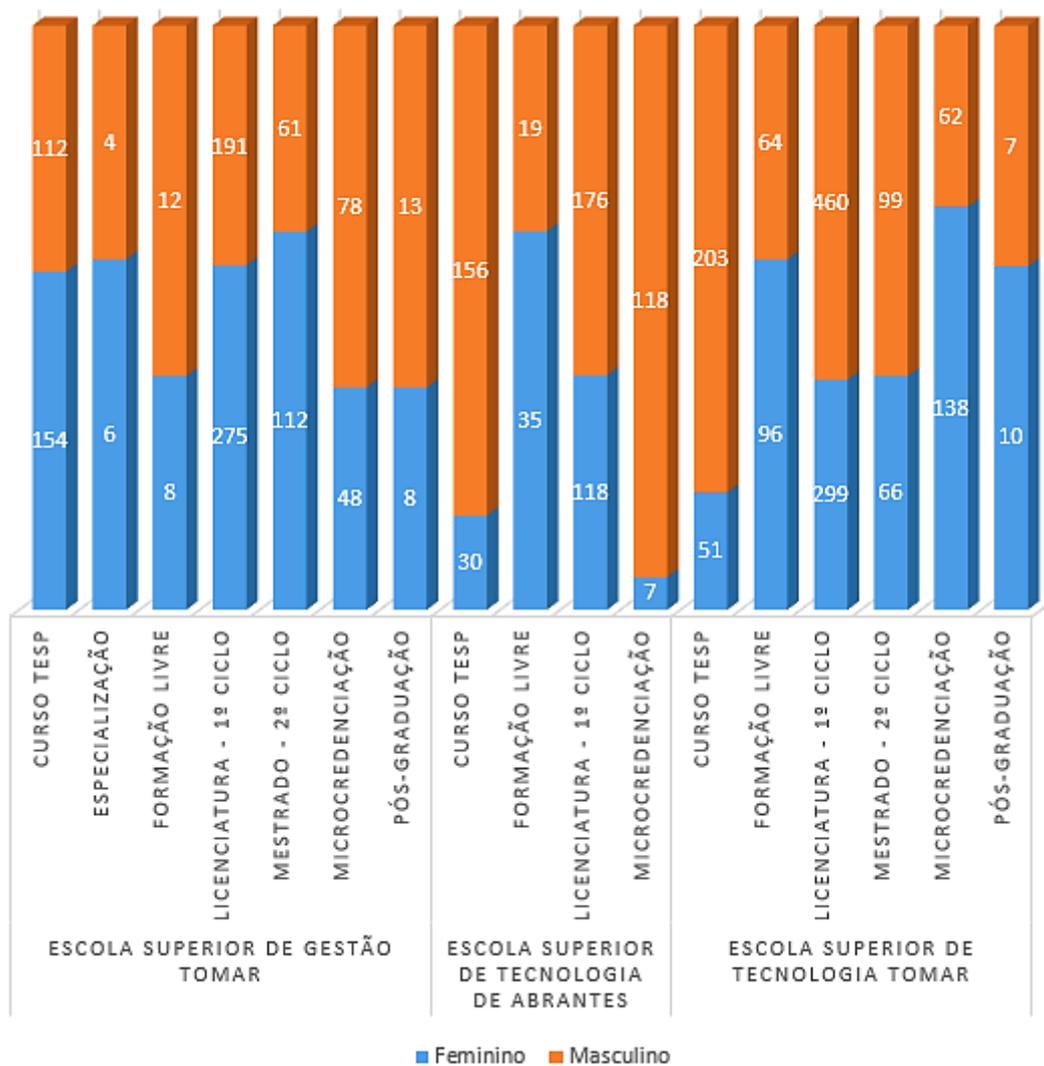
EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA PRIVADA - NÃO DOCENTES



O IPT encontra-se alinhado com a legislação nacional no que concerne a políticas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, nomeadamente licenças de parentalidade inicial da mãe e do pai, de adoção, sabáticas, do cuidador e regimes de trabalho flexível.

No que diz respeito ao gozo de algum tipo de licença que facilite o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, verificou-se um certo equilíbrio de género na licença parental com uma leve predominância feminina em alguns anos. O regime de trabalho flexível foi mais utilizado pelas mulheres. Existe espaço para melhorar a divulgação de outras medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

No gráfico seguinte apresentam-se os dados desagregados por sexo, respeitantes ao ano letivo 2023/2024, relativos à **igualdade de género do Corpo Discente, por Escola e tipo de Curso**.



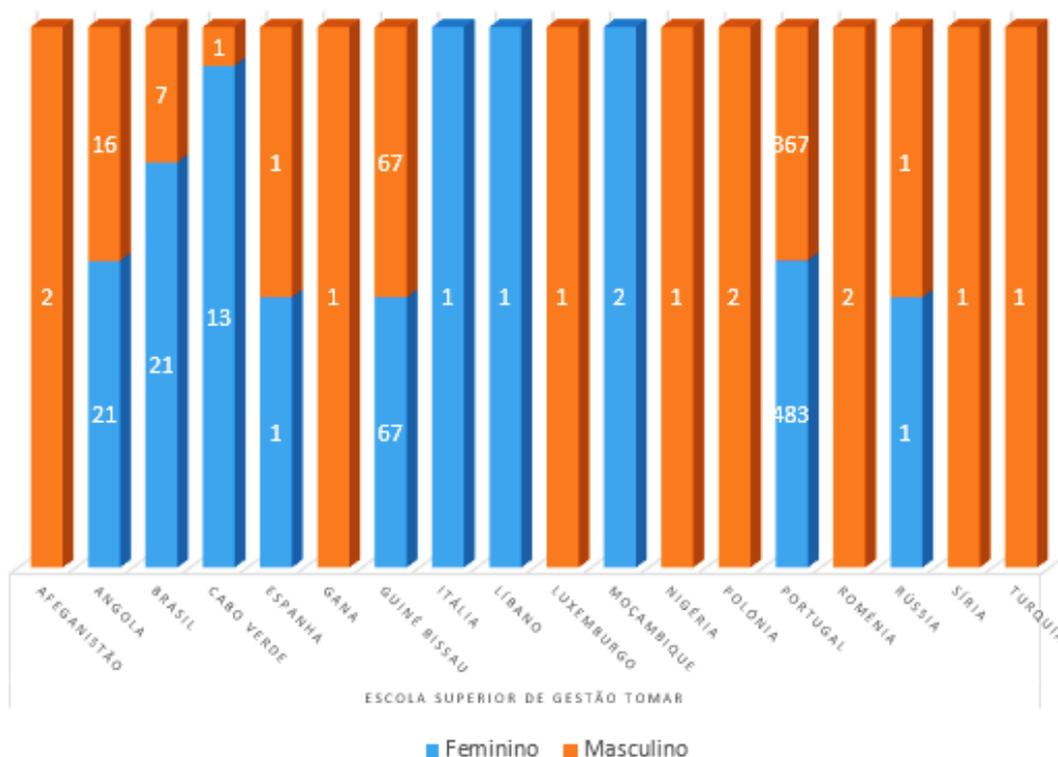
Dos dados recolhidos relativos aos estudantes é possível constatar uma clara predominância de estudantes do sexo masculino, especialmente nas áreas de tecnologia. Essa disparidade é mais evidente nas Escolas Superiores de Tecnologia de Abrantes (ESTA) e Tomar (ESTT). Embora haja um padrão geral de maior presença masculina nas áreas de tecnologia, a proporção entre homens e mulheres varia entre as três escolas. A Escola Superior de Gestão de Tomar (ESGT), por exemplo, apresenta um perfil mais equilibrado entre os géneros.



Constata-se uma predominância de mulheres nos cursos de licenciatura e pós-graduações e um equilíbrio de género em cTeSP e microcredenciações. A ESGT apresenta uma proporção de mulheres superior às outras escolas. A ESTA e a ESTT apresentam um perfil equilibrado, entre homens e mulheres, com uma leve predominância de homens nos cTeSP. A maior incidência de mulheres verifica-se em cursos relacionados a áreas como a Gestão de Recursos Humanos e Ciências Sociais, enquanto a predominância de homens se centra em cursos técnicos de engenharia.

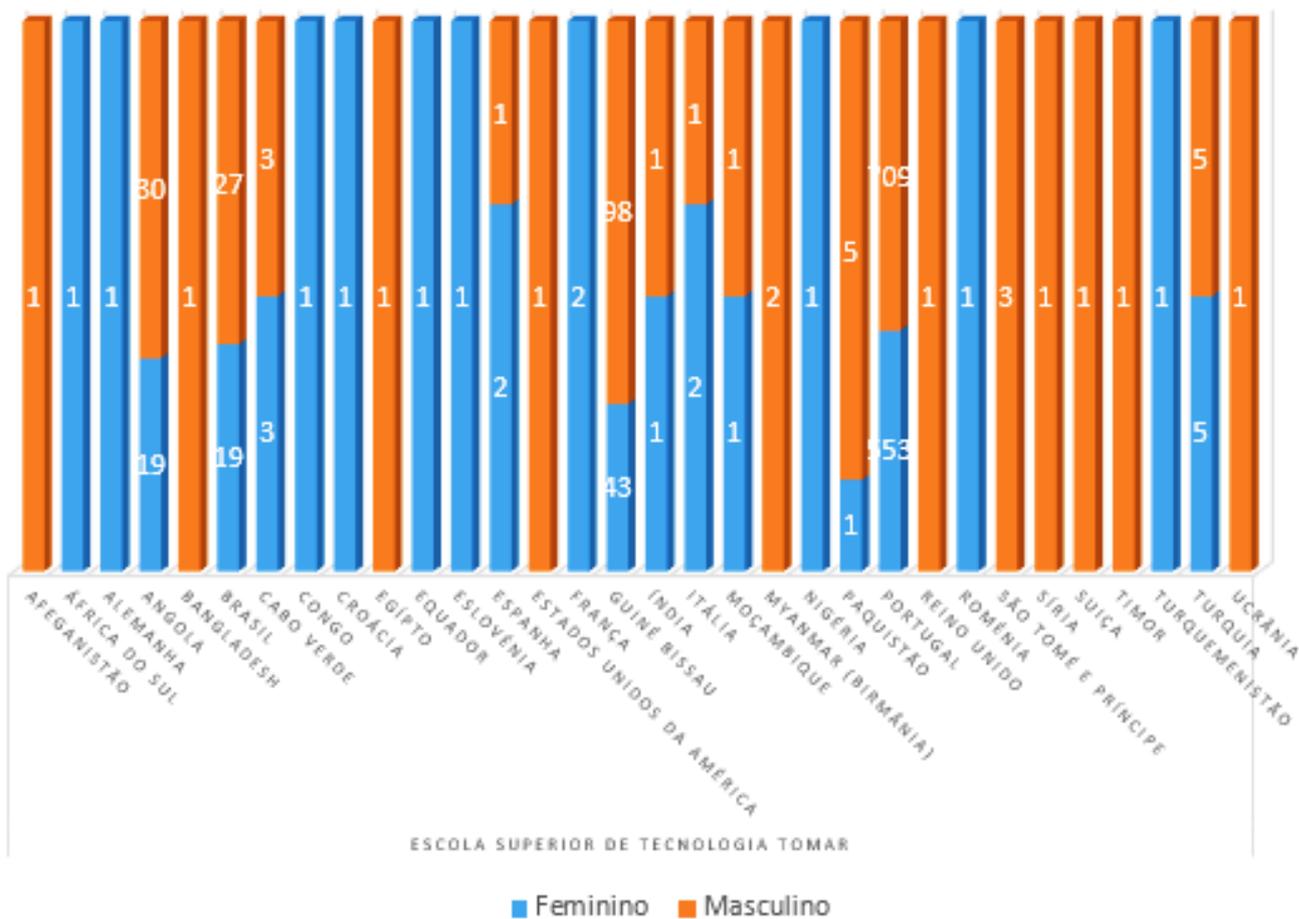
No gráfico seguinte apresentam-se os dados desagregados por sexo, respeitantes ao ano letivo 2023/2024, relativos à **diversidade de nacionalidades do Corpo Discente, para cada Escola do IPT.**

Distribuição dos discentes por nacionalidade na ESGT



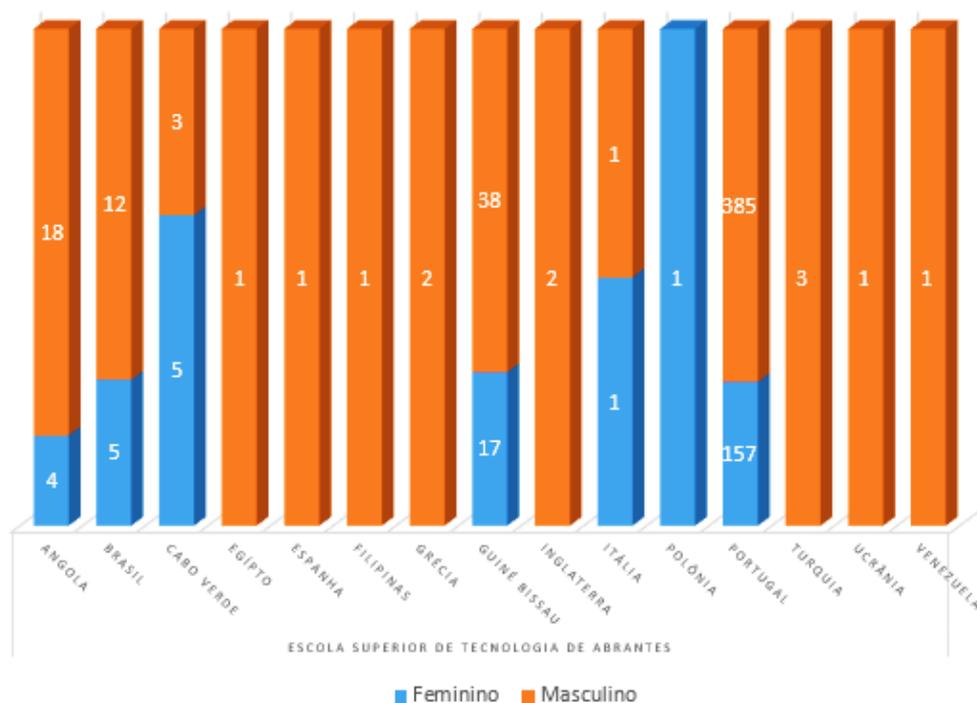


Distribuição dos discentes por nacionalidade na ESTT





Distribuição dos discentes por nacionalidade na ESTA



A maioria dos estudantes são de nacionalidade portuguesa. Existe um número significativo de estudantes do Brasil, Angola, Guiné-Bissau e Cabo Verde, nas três escolas, evidenciando os laços históricos e culturais com Portugal. Verifica-se também uma representação considerável de estudantes de outros países da União Europeia, como Espanha, França e Itália. Verifica-se ainda uma presença, embora menor, de estudantes de outros continentes, como Ásia e América. A análise permitiu constatar um cenário dinâmico de grande diversidade cultural.



Plano de Ação

O Plano de Igualdade de Género, Inclusão e Diversidade do Instituto Politécnico de Tomar está organizado em seis Eixos de Ação, para os quais foram definidos objetivos estratégicos e ações para a sua concretização. Para cada ação foram identificados: o ano de realização, os responsáveis, assim como os indicadores de monitorização e respetivas metas.

Neste Plano definem-se seis Eixos de Ação:

1. Governança
2. Comunicação
3. Ensino e investigação
4. Assédio, discriminação e Violência
5. Diversidade e inclusão
6. Equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

Para cada Eixo de Ação identificaram-se os seguintes objetivos estratégicos a alcançar:

Eixo 1 - Governança

Objetivo: Integrar as perspetivas de inclusão e igualdade na cultura organizacional.

Ação 1: Mapear a diversidade institucional

Ação 2: Assumir o compromisso de reforçar a promoção dos direitos humanos na estratégia do IPT

Ação 3. Criar condições para um atendimento público de qualidade e inclusivo

Ação 4. Criar um grupo de embaixadores da igualdade, na comunidade IPT

Ação 5. Criar uma base de dados de especialistas em género e diversidade

Ação 6. Avaliar o Plano

Ação 7. Monitorizar e avaliar o plano após a sua implementação



Eixo 2 - Comunicação

Objetivo: Promover a comunicação inclusiva

Ação 1. Promover uma comunicação estratégica sobre diversidade e inclusão

Ação 2. Realizar ações de formação para uso da linguagem inclusiva na comunidade

Ação 3. Criar material de comunicação alusivo à temática

Ação 4. Promover e implementar o guia de linguagem inclusiva do IPT

Ação 5. Implementar um novo modelo de sinalética no atendimento prioritário

Eixo 3 - Ensino e investigação

Objetivo: Promover a equidade no ensino e investigação

Ação 1. Promover ações de formação em competências transversais sobre género e diversidade

Ação 2. Realizar eventos temáticos (workshops, seminários, à conversa sobre ...)

Ação 3. Proporcionar ações de formação para cimentar a consciencialização sobre enviesamentos e consequências dos mesmos na investigação

Ação 4. Incentivar o uso de um discurso científico isento de marcas sexistas

Eixo 4 – Assédio, atitudes sexistas e violência

Objetivo: Prevenir e combater situações de assédio, discriminação e violência

Ação 1. Realizar eventos/ações de sensibilização das temáticas do assédio, discriminação e violência, para a comunidade académica

Ação 2. Desenvolver uma aplicação de denúncia

Ação 3. Sensibilizar para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais



Eixo 5 – Diversidade e inclusão

Objetivo 1: Promover a inclusão num ambiente de diversidade

Ação 1. Promover a troca de boas práticas com IES congéneres

Ação 2. Organizar iniciativas para sensibilizar sobre os direitos das pessoas com deficiência

Ação 3. Organizar iniciativas que promovam a diversidade e a inclusão

Ação 4. Organizar iniciativas culturais que valorizem a diversidade cultural da comunidade em geral: Celebração da Diversidade Cultural

Ação 5. Promover iniciativas em parceria com organizações externas no âmbito da igualdade de género e inclusão

Ação 6. Desenvolver programa/ação para apoiar estudantes com baixos rendimentos, refugiados, ou membros de grupos sub-representados

Ação 7. Desenvolver ações de formação que promovam a consciencialização dos/as trabalhadores/as e respetivos/as superiores hierárquicos/as para as temáticas da diversidade e inclusão

Objetivo 2: Implementar melhorias nas acessibilidades

Ação 1. Garantir que os edifícios e instalações sejam acessíveis para todos

Eixo 6 – Equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

Objetivo: Melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

Ação 1. Realização de ações que promovam a conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Para a monitorização do Plano e de forma a avaliar a concretização dos objetivos, foi definido, para cada ação, um conjunto de indicadores e respetivas metas. Após implementação do plano o mesmo requer um acompanhamento, que permitirá avaliar anualmente o grau de concretização das ações definidas e analisar os resultados alcançados por medição dos indicadores e respetivas metas. Estão previstos no Plano relatórios anuais a serem divulgados publicamente, assumindo assim a instituição, o comprometimento com o sucesso da execução do plano.



No Quadro seguinte apresenta-se a síntese do Plano de Ação e os respetivos indicadores e metas de monitorização, assim como os serviços ou grupos associados à implementação das ações:

CPE.ipt – Casa do Pessoal;

CIS – Centro de Informática e Sistemas;

CINV – Centros de Investigação;

DRH – Divisão de Recursos Humanos;

DSA – Divisão de Serviços Académicos;

ESN – *Eramus Student Network*

GCR – Gabinete de Comunicação e Relações-Públicas;

GDI – Grupo Diversidade e Inclusão;

GJU – Gabinete Jurídico;

GMento – Grupo de Mentoria;

GQS – Gabinete de Qualidade e Sustentabilidade;

GRI – Gabinete de Relações Internacionais;

GTConc – Grupo de Trabalho para a Conciliação da vida Profissional, Pessoal e Familiar (SGC – Sistema de Gestão da Conciliação).



versão para consulta pública

Objetivos, Ações, Indicadores e Metas de monitorização

Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão
do Instituto Politécnico de Tomar
2025-2028



Eixo 1 - Governança

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação				Metas
				2025	2026	2027	2028	
Integrar a perspetivas de inclusão e igualdade na cultura organizacional	Criar condições para um atendimento público de qualidade e inclusivo	GDI; DRH/BUN/SPOC; DSA GCR	n.º de formações; n.º de participantes inscritos; questionários de avaliação da satisfação; Nº materiais informativos.		x		x	1 ação de formação até final de 2028 Criar um Guia Informativo até final de 2026
	Assumir o compromisso com a promoção dos direitos humanos na estratégia do IPT	GDI; Presidência	Contribuição para o plano estratégico.	x				Texto para incorporar no plano estratégico.
	Avaliar o Plano	GDI	Inquérito de satisfação e recolha de contribuições; Elaborar relatório de Avaliação Final.				x	Relatório de Avaliação Final. Apresentação do relatório.
	Monitorizar e avaliar o plano após a sua implementação	GDI	Elaborar relatórios anuais de avaliação.	x	x	x	x	Publicar Relatório anuais de avaliação.
	Mapear da Diversidade Institucional	GDI; DRH; DSA;	Proposta de recolha mais desagregada/				x	Implementação da Proposta



Eixo 1 - Governança

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação				Metas
				2025	2026	2027	2028	
			categorizada dos dados pessoais dos estudantes; Publicação de infografias com dados estatísticos desagregados; Disponibilizar relatório na página web do GDI.					Relatório disponível até final de 2027 Até final de 2027
	Criar um grupo de embaixadores da igualdade, na comunidade IPT	GDI; DRH, DSA, BUN/SPOC, GCR, CPE.ipt;	Criação do grupo e programa de ação.		x			Implementação até final de 2026
	Criar uma base de dados de especialistas em género e diversidade.	GDI; DRH	Definição base de dados por categoria.				x	Até final de 2028



Eixo 2 – Comunicação

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação				Metas
				2025	2026	2027	2028	
Promover a comunicação inclusiva	Promover uma Comunicação Estratégica sobre Diversidade e Inclusão	GDI; GCR	Desenvolvimento de Plano de Comunicação/Ação.	x	x			Aprovar o plano até final de 2025. Implementar o Plano a partir de 2026.
	Criar material de comunicação alusivo à temática	GDI; GCR	N.º de flyers e vídeos; Nº Campanhas de Sensibilização; N.º de Cartazes afixados nos campi; Criar Muro/parede da diversidade.	x	x	x	x	1 flyer e/ou 1 vídeo, por ano 1 campanha de sensibilização, por ano 3 cartazes afixados nos campi, por ano 1 muro/parede pintada até final de 2028
	Promover e implementar do guia de linguagem inclusiva do IPT	GDI; GQS; Presidência	Nº ações; Inquérito preenchidos pelos/às participantes; N.º de participantes; Nº de documentos analisados por serviço.	x	x	x	x	1 ação por ano 2 documentos por serviço em auditoria, por ano
	Implementar um novo modelo de sinalética no atendimento prioritário.	GDI; GCR	Proposta de sinalética.				x	Concretizar afixação da sinalética até 2028
	Realizar formação sobre o uso da linguagem inclusiva na comunidade	GDI	Nº formações; Inquérito preenchidos pelos/às participantes; N.º de participantes.	x	x	x	x	1 evento por ano



Eixo 3 – Ensino e investigação (E&I)

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação				Metas
				2025	2026	2027	2028	
Promover a Equidade no E&I	Promover ações de formação em Competências Transversais sobre Género e Diversidade.	GDI; DRH	n.º de formações disponíveis; n.º de participantes inscritos; questionários de avaliação da satisfação.		x	x	x	3 cursos até final de 2028
	Realizar eventos (workshops, seminários, à conversa sobre ...).	GDI; CINV	n.º de eventos disponíveis; n.º de participantes inscritos; questionários de avaliação da satisfação.		x	x	x	1 por cada Centro de Investigação, até final de 2028
	Proporcionar ações de formação para cimentar a consciencialização sobre enviesamentos e consequências dos mesmos na investigação.	GDI; CINV	n.º de formações; n.º de participantes inscritos; questionários de avaliação da satisfação.		x		x	2 ações até 2028
	Incentivar o uso de um discurso científico isento de marcas sexistas.	GDI; CINV	n.º de iniciativas; n.º de participantes inscritos; questionários de avaliação da satisfação.		x		x	2 ações até 2028



Eixo 4 – Assédio, Discriminação e Violência

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação				Metas
				2025	2026	2027	2028	
Prevenir e combater situações de Assédio, Discriminação e Violência	Realizar eventos/ações de sensibilização das temáticas do Assédio, Discriminação e Violência para a comunidade académica.	GDI	n.º de iniciativas; n.º de participantes inscritos; questionários de avaliação da satisfação.	x	x	x	x	1 iniciativa temático por ano
	Desenvolver uma aplicação de denúncia.	GDI; CIS	Operacionalizar a aplicação.		x			Até 2026
	Sensibilizar para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.	GDI	n.º de iniciativas; n.º de participantes inscritos; questionários de avaliação da satisfação.				x	1 iniciativa até 2027

Eixo 5 – Diversidade e inclusão

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação				Metas
				2025	2026	2027	2028	
Promover a inclusão num ambiente de diversidade	Promover a troca de boas práticas com instituições de ensino congéneres.	GDI	Nº iniciativas; Nº instituições participantes; N.º de participantes.	x			x	2 iniciativas até ao final de 2028
	Organizar iniciativas para sensibilizar sobre os direitos das pessoas com deficiência.	GDI	Nº iniciativas; Inquérito preenchidos pelos/às participantes; N.º de participantes		x	x	x	3 iniciativas até 2028
	Organizar iniciativas para estudantes, que promovam a diversidade e a inclusão.	GDI; GRI; GMEN	Nº iniciativas; Nº instituições participantes; N.º de participantes.	x	x	x	x	1 iniciativa por ano



Eixo 5 – Diversidade e inclusão

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação				Metas
				2025	2026	2027	2028	
	Organizar iniciativas culturais que valorizem a diversidade cultural da comunidade em geral: Celebração da Diversidade Cultural.	GDI; GRI; ESN	Nº iniciativas; Inquérito preenchidos pelos/às participantes; N.º de participantes.	x	x	x	x	1 iniciativa por ano
	Promover iniciativas em parceria com organizações externas no âmbito da igualdade de género e inclusão.	GDI	Nº iniciativas; Inquérito preenchidos pelos/às participantes; N.º de participantes.	x	x	x	x	2 iniciativas até 2028
	Desenvolver programa/ação para apoiar estudantes com baixos rendimentos, refugiados, ou membros de grupos sub-representados.	GDI; SAS; GRI; GMENT	Nº de Apoios e tipologia; Nº de estudantes abrangidos.				x	Até final de 2028
	Desenvolver ações de formação que promovam a consciencialização dos trabalhadores e respetivos superiores hierárquicos para as temáticas da diversidade e inclusão	GDI; DRH	Nº ações; Inquérito preenchidos pelos/às participantes; N.º de participantes;		x		x	2 até final de 2028
Implementar melhorias nas acessibilidades	Garantir que os edifícios e instalações sejam acessíveis para todos.	GDI; Presidência	Nº de edifícios intervencionados.				x	4 até final de 2028



Eixo 6 - Equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação				Metas
				2025	2026	2027	2028	
Melhorar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos funcionários	Realizar ações que promovam a conciliação entre a vida profissional e pessoal	GTConc; GDI CPE.ipt	N.º de trabalhadores abrangidos n.º de iniciativas disponíveis; n.º de trabalhadores inscritos; questionários de avaliação da satisfação.	x	x	x	x	50 trabalhadores por ano; 6 ações até 2027



Nota Final

O Plano de Igualdade, Diversidade e Inclusão do IPT para o quadriénio 2025-2028, foi elaborado pelo Grupo de Trabalho Diversidade e Inclusão e envolveu toda a comunidade académica. Inclui contribuições dos diversos serviços e centros de investigação do IPT, bem como de estudantes, e trabalhadores/as docentes e não docentes.

Com este novo plano, e com as ações aqui definidas, o IPT reforça o seu compromisso com a promoção da igualdade, inclusão e valorização da diversidade da sua comunidade, procurando eliminar barreiras, e dando resposta às diferentes necessidades.

Para a concretização deste desiderato contamos com o envolvimento de toda a comunidade IPT, nomeadamente na progressiva apropriação de conceitos, valores, atitudes, comportamentos e práticas promotoras de equidade, inclusão e justiça social, que permitam construir uma comunidade verdadeiramente inclusiva e tolerante e contribuir para a construção de um mundo mais justo.



Instituto Politécnico de Tomar
Quinta do Contador - Estrada da Serra
2300-313 Tomar

t: 249 328 100
e: geral@ipt.pt