



Plano de Igualdade de Género, Inclusão e Diversidade 2022-24





Ficha técnica

Título

Plano de Igualdade de Género, Inclusão e Diversidade
do Instituto Politécnico de Tomar 2022-2024

Editor

Instituto Politécnico de Tomar

ISBN

978-989-8840-66-0

Design

Gabinete de Comunicação e Relações Públicas

Instituto Politécnico de Tomar

Autores

Ana Cristina Becerra Nata dos Santos

José Casimiro Nunes Pereira

Natércia Maria Ferreira dos Santos

Paula Alexandra da Cruz Silva Pina de Almeida

Rita Ribeiro de Carvalho Ferreira Anastácio

Rosa Maria Ramos Nico

Sílvia Paula Rosa da Silva



Equipa

Grupo de Diversidade e Inclusão
do Instituto Politécnico de Tomar
2021

–

Ana Cristina Becerra Nata dos Santos

José Casimiro Nunes Pereira

Natércia Maria Ferreira dos Santos

Paula Alexandra da Cruz Silva Pina de Almeida

Rita Ribeiro de Carvalho Ferreira Anastácio

Rosa Maria Ramos Nico

Sílvia Paula Rosa da Silva





Índice

Mensagem do Presidente	5
Introdução	6
Enquadramento	8
Metodologia	13
Auscultação interna: análise e diagnóstico	15
Políticas e práticas relacionadas com a igualdade de género	15
Órgãos dirigentes.....	15
Corpo Académico / Corpo de Investigação	17
Corpo de Carreira Técnica (funcionários/as não docentes)	17
Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.....	18
Sexismo, <i>moobing</i> e assédio sexual e moral	19
Plano de Ação	20
Eixo 1 - Governança	20
Eixo 2 - Comunicação interna e externa.....	21
Eixo 3 - Género, ensino e investigação.....	21
Eixo 4 – Assédio, atitudes sexistas e violência	21
Eixo 5 – Diversidade e inclusão	21
Eixo 6 – Equilíbrio entre a vida Profissional e a vida pessoal e familiar.....	21
Nota Final	31



Mensagem do Presidente

O Instituto Politécnico de Tomar (IPT) incorpora na sua visão uma política de inclusão independente de género, etnia ou religião e de acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável fixados pela Organização das Nações Unidas. Este entendimento tem como horizonte a qualidade e a excelência de todas as atividades que desenvolvemos e em que participamos. A construção de uma sociedade mais tolerante, diversa e inclusiva deve ser, mais que um desígnio, uma realidade observada até ao mais ínfimo pormenor.

A construção do “Plano de Igualdade de Género, Inclusão e Diversidade do IPT” teve como referência as metodologias preconizadas no *GEAR tool (Gender Equality in Academia and Research)* e no *SAGE Wheel Toolkit*². Foi elaborado por uma equipa multidisciplinar e, baseado em diagnósticos de dados estatísticos oficiais e inquéritos efetuados junto da comunidade IPT. Esta informação deu origem a um conjunto de objetivos, ações responsáveis, indicadores e respetivas metas a atingir no próximo triénio. Estou certo de que toda a comunidade académica e cada um de nós, está sensível e zelará por alcançar estas importantes metas no cumprimento do plano e da nossa missão, de “(...) acesso ao saber em benefício das pessoas e da sociedade, através da investigação do ensino e da cooperação num projeto de formação global do individuo (...)”.

Instituto Politécnico de Tomar, 31 de janeiro de 2022

O Presidente

João Paulo Pereira de Freitas Coroado



Introdução

O presente Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão do Instituto Politécnico de Tomar (IPT) pretende implementar e desenvolver políticas e práticas internas que promovam a igualdade de oportunidades, a diversidade e inclusão na Comunidade IPT, contribuindo, ativamente, para a concretização dos objetivos de desenvolvimento sustentável que atuam diretamente nesta causa, mais concretamente o ODS 5 (igualdade de género) e o ODS 10 (reduzir as desigualdades).

A diversidade deve ser entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, etnia, religião, território de origem, cultura, idioma, ascendência, idade, orientação política, sexual, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação. A inclusão deve ser um processo que visa, por via da abolição dos obstáculos, uma efetiva igualdade de oportunidades, o apoio à educação e o emprego digno para todos.

O IPT pretende assim que as políticas de diversidade e inclusão a desenvolver, reconheçam, compreendam e valorizem o que nos une e o que nos diferencia como potencial fonte de inovação, resolução de problemas, foco no destinatário, criatividade e envolvimento do/as colaboradores/as.

O IPT pretende ainda assumir os seguintes compromissos institucionais, que fazem parte da Carta Portuguesa para a Diversidade subscrita pelo nosso Instituto, e também as recomendações inscritas na Carta de Princípios do SAGE (*Systemic Action for Gender Equality*) para a igualdade de género:

- Incorporar a igualdade e a diversidade nos documentos estratégicos do IPT;
- Fomentar o equilíbrio de género quer ao nível da carreira técnica ou docente, quer ao nível da governação institucional e das posições de tomada de decisão;



- Implementar práticas de Gestão de Recursos Humanos assentes nos princípios da diversidade e inclusão, nomeadamente na igualdade de tratamento e de oportunidades no processo de recrutamento e seleção, na formação e desenvolvimento profissional, na avaliação, na progressão na carreira e remuneração;
- Promover a igualdade de género nas oportunidades de investigação e financiamento;
- Assegurar a justiça e o equilíbrio de género nos painéis de avaliação de bolsas e de projetos institucionais e de investigação;
- Assegurar a transversalidade das melhores práticas e da consciência para a igualdade de género nas atividades quotidianas do IPT;
- 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;
- Promover oportunidades para a reflexão, aprendizagem e desenvolvimento de práticas promotoras da Diversidade quer a nível interno, quer externo;
- Partilhar o conhecimento sobre a igualdade e diversidade de género nas diversas dimensões do IPT e incorporar a igualdade e diversidade de género na formação de professores, investigadores e pessoal administrativo;
- Incorporar práticas, processos e procedimentos sensíveis às questões de igualdade de género, eliminando os obstáculos à igual participação de todos os géneros na investigação e na tomada de decisão;
- Combater todas as formas de assédio sexual e moral no IPT.

Com este plano, o IPT tenciona assumir não só um compromisso para com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, mas também procurar construir um futuro mais sustentável e inclusivo, através das ações a que se propõe neste plano.



Enquadramento

A igualdade entre mulheres e homens, ou igualdade de género, significa igualdade de direitos e liberdades, assim como igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar.

Tal é estabelecido em diversas leis e diretrizes nacionais, europeias e internacionais, que regulam a sua integração nas várias esferas da sociedade, de modo a assegurar a proteção legal de mulheres e homens, e o acesso à igualdade de oportunidades para todos e todas.

Em termos nacionais, a promoção da igualdade entre mulheres e homens é amplamente fundamentada na Constituição da República Portuguesa, sendo assumida como uma das tarefas fundamentais do Estado (art. 9.º). Segundo o art. 13.º, que define o princípio de igualdade, todos/as os/as cidadãos/ãs têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. Outros artigos fundamentam a promoção da igualdade, na nossa Constituição: 26.º (Outros direitos pessoais), 36.º (Família, casamento e filiação), 47.º Liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública, 48.º (Participação na vida pública), 49.º (Direito de sufrágio), 58.º (Direito ao trabalho), 59.º (Direito dos trabalhadores); 67.º (Família), 68.º (Paternidade e maternidade), 74.º (Ensino), 109.º (Participação política dos cidadãos).

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030, estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018 e coordenada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), contempla a eliminação dos estereótipos plasmada em três planos de ação – Plano de Ação para a Igualdade entre homens e mulheres, Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Doméstica, e Plano



de Ação para o Combate à Discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

Em termos internacionais a promoção da igualdade de género foi sendo consagrada através dos marcos, que passamos a referir por ordem cronológica.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979), aprovada pela Assembleia da ONU, é um instrumento fundamental que reforça o princípio da igualdade entre mulheres e homens. Portugal ratificou esta Convenção em 1980. A Convenção CEDAW é um dos grandes Tratados de Direitos Humanos e frequentemente apelidada de a Magna Carta dos Direitos das Mulheres ou a Carta dos Direitos Humanos das Mulheres.

A Conferência Internacional da ONU sobre Direitos Humanos (1993) reconhece que “Os direitos humanos das mulheres e das crianças do sexo feminino constituem uma parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais” (Declaração e Programa de Ação de Viena, 1993, par. 18).

A IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres (1995) – Plataforma de Ação de Pequim – estabelece um conjunto de resoluções, composto por 12 áreas de ação no âmbito do emprego, da saúde, educação, segurança, sobre as migrantes, a violência contra as mulheres, a prostituição, desenvolvimento, ambiente, entre outros e que apela aos Estados para a integração da igualdade de género na formulação, implementação e avaliação de todas as políticas e ações, no que foi designado por estratégia de *gender mainstreaming*.

A ONU aprovou a Agenda 2030 e enuncia os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A dimensão de género é considerada transversal a toda a Agenda e constitui o 5º ODS “Alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas” (ONU, 2015).

A igualdade entre mulheres e homens constitui também um dos objetivos da União Europeia. Efetivamente, desde 1957, os tratados europeus consagram o princípio da



igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho, remunerações (artigos 153.º e 157.º TFUE), combate a todas as formas de discriminação, designadamente em razão do género (artigo 19.º TFUE), combate de tráfico de seres humanos, em especial de mulheres e crianças (artigos 79.º e 83.º TFUE) e erradicação da violência contra as mulheres (artigo 168.º TFUE).

O Tratado de Amesterdão (1997) reforça o princípio da não discriminação, reconhecendo, no artigo 3.º, a Igualdade entre mulheres e homens como uma das missões do Estado. No artigo 13.º é atribuído à Comissão o direito de tomar iniciativas tendo em vista combater todas as formas de discriminação negativa, nomeadamente fundamentadas no sexo, raça, ou origem étnica, religião ou crenças, deficiências, idade ou orientação sexual e, por outro lado, fomentar a implementação de medidas de ação positivas que permitam a criação de oportunidades aos/às trabalhadores/as desfavorecidos/as, por razões culturais, sociais ou por preconceitos e tradições.

A Carta Europeia dos Direitos Fundamentais da União Europeia inclui igualmente o princípio da igualdade entre mulheres e homens. O artigo 23.º prevê que "Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração", mas também que "O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado". O artigo 23.º prevê o direito à conciliação da vida familiar e profissional.

Outro importante marco europeu é o Pacto Europeu para a Igualdade entre mulheres e homens, aprovado pelo Conselho Europeu de Bruxelas em 2006.

Existem ainda diversos regulamentos, diretivas comunitárias, decisões, recomendações e resoluções europeias que visam promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e a conciliação entre a vida profissional e pessoal.



A promoção da igualdade de género é atualmente entendida não só como uma questão de direitos humanos, mas também como uma questão de paz, justiça social e como um valor fundamental do desenvolvimento sustentável.

Nesse sentido, os Governos e os organismos do Estado assim como todos/as os /as trabalhadores/as que prestam serviço público têm a obrigação de trabalhar de forma ativa para promover a igualdade entre mulheres e homens. A promoção da igualdade deve ser tida em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão política e pública.

Segundo a Comissão Europeia, embora em média, na UE as mulheres consigam alcançar níveis de educação mais elevados do que os homens, continuam a verificar-se lacunas em alguns campos científicos de estudo, que muitas vezes permitem aceder a empregos mais bem pagos. Se as mulheres acederem a estes empregos, tal impulsionará a economia, melhorará a concorrência e a produtividade. Contudo, a percentagem de mulheres a frequentar cursos nas áreas das ciências, engenharias, manufatura, construção e TIC (Tecnologias da Informação e Comunicação) é ainda muito diminuta. Continuam a persistir profissões tendencialmente femininas e outras tendencialmente masculinas. É necessário encorajar as mulheres a escolher carreiras em áreas dominadas pelos homens e encorajar os homens escolherem carreiras em áreas dominadas pelas mulheres, que têm falta de trabalhadores/as qualificados/as.

Não obstante o número de mulheres com habilitações superiores ser maior que o dos homens, as mulheres ainda estão sub-representadas em cargos de tomada de decisão no ensino superior. No que diz respeito à presença de mulheres no setor da investigação têm-se verificado desenvolvimentos positivos, apesar de ainda se verificarem significativas desigualdades.

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada por um crescimento correspondente da participação dos homens na vida familiar. As mulheres continuam a ser as principais responsáveis pela execução das tarefas domésticas e pela prestação de cuidados à família, verificando-se uma diferença nas



participações e usos de tempo entre mulheres e homens no que diz respeito à vida familiar. Os cuidados prestados aos menores e a pessoas dependentes recaem, por princípio sobre as mulheres, na dinâmica familiar, o que irá contribuir para um agravamento das condições de vida das trabalhadoras que vêm aumentar, exponencialmente, as dificuldades de conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional.

No que diz respeito ao trabalho remunerado as mulheres ainda ocupam uma posição desigual, nomeadamente devido a dificuldade na gestão do tempo, que advém das exigências sociais que lhes são impostas nos cuidados prestados à família.

No desenvolvimento das suas carreiras no ensino superior as mulheres continuam a encontrar mais obstáculos que os homens, devido às exigências de apoio à família que ainda recaem maioritariamente sobre as mulheres, sendo para estas mais exigente a conciliação entre a vida familiar e profissional.

De salientar, que são as mulheres quem mais utiliza os instrumentos disponíveis de conciliação da vida familiar e profissional, como a redução de horário, a interrupção na carreira e a licença parental.

Embora nos últimos anos as desigualdades tenham vindo a diminuir, ainda há um longo percurso a percorrer para que a igualdade de género seja uma realidade. A promoção da igualdade de género é uma responsabilidade da Administração Pública. Como tal, em nosso entender o Ensino Superior deve assumir um papel essencial na eliminação e/ou minimização dessas desigualdades, sensibilizando e educando para estas questões e promovendo a igualdade de género na sua comunidade. É esse o compromisso que assumimos com este plano de igualdade do IPT.



Metodologia

O plano de Igualdade do IPT foi construído tendo como referência o GEAR *tool* (*Gender Equality in Academia and Research*)¹, o SAGE Wheel Toolkit² e os passos aí estabelecidos para a elaboração de planos de igualdade em instituições de ensino superior.

Primeiramente, foi efetuada uma revisão bibliográfica da legislação nacional, europeia e internacional bem como das políticas relativas à igualdade e não discriminação de género, mais precisamente das que são específicas para as áreas de investigação e/ou ensino superior.

De seguida, de modo a conhecermos a realidade vivida no IPT no que diz respeito à igualdade de oportunidades para os diferentes géneros, foi realizada uma auscultação interna, que permitiu perceber quais as medidas que deveriam ser implementadas, de acordo com a tipologia e o contexto do IPT e alinhadas com a legislação e políticas nacionais, europeias e internacionais.

A auscultação interna consistiu nas seguintes etapas e na aplicação dos seguintes instrumentos de diagnóstico:

1.ª Etapa: Foram analisados dados desagregados por sexo sobre docentes, funcionários/as não-docentes e estudantes, respeitantes aos últimos 3 anos (2018, 2019, 2020), tais como:

- Distribuição dos órgãos dirigentes segundo o género;
- Número de funcionários/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;

¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

² <https://www.sage-growingequality.eu/site/toolkit>



- Recrutamento e fim de funções de funcionários/as, não docentes e docentes, por sexo;
- Número e tipo de licenças gozadas por funcionários/as, não docentes e docentes, por categoria profissional e por sexo;
- Número de licenças de parentalidade gozadas por funcionários/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.

2.ª Etapa: Através de um questionário de boas práticas, foram recolhidos dados para identificar as medidas existentes de promoção da igualdade de género, nomeadamente do que diz respeito a: governança institucional, produção de conhecimento, progressão na carreira e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

3.ª Etapa: Recolha e análise de dados, através de um inquérito *online* endereçado a funcionários/as não docentes e outro a funcionários/as docentes, que visou analisar a situação atual de emprego, a progressão na carreira, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, nível de satisfação com o ambiente de trabalho, *mobbing* e assédio.

Posteriormente, com base nos dados recolhidos na auscultação interna e na sua análise (secção 4) foi elaborado o plano de ação (secção 5). Foram definidos os eixos de atuação, os objetivos a alcançar, bem como as atividades a desenvolver, respetiva calendarização, monitorização e impactes esperados.



Auscultação interna: análise e diagnóstico

Políticas e práticas relacionadas com a igualdade de género

O diagnóstico efetuado, nomeadamente através do questionário de boas práticas, permitiu concluir não existirem referências à igualdade de género no Plano Estratégico e na Missão do IPT. Todavia, o IPT compromete-se com o princípio da igualdade de oportunidades, nos seus Valores. Não existe também uma política de igualdade. Constatou-se que é dada ainda pouca atenção às questões de género na linguagem e imagens dos documentos oficiais do IPT, assim como também não existe nenhum manual de linguagem inclusiva.

Órgãos dirigentes

Os dados desagregados por sexo respeitantes aos últimos 3 anos (2018, 2019, 2020), permitiram concluir que ao nível dos órgãos dirigentes estes foram sendo maioritariamente ocupados por homens. Contudo, verifica-se uma tendência decrescente do número de homens nestes cargos no triénio em análise onde o número de homens foi igual a 27, 26 e 25, respetivamente em 2018, 2019 e 2020, e no caso das mulheres uma tendência, contrária, crescente, mais precisamente 10 mulheres em 2018, 14 em 2019 e 15 em 2020.

No que diz respeito à composição da Presidência, nos três anos em análise, os cargos de Presidente e Vice-presidente foram sempre ocupados por homens e em 2018 nenhuma mulher ocupou um lugar na Presidência, situação esta que se inverteu nos anos de 2019 e 2020, com a nomeação de duas mulheres para Pró-Presidentes. Em 2018, a Presidência era composta por 3 elementos do género masculino e 2 do género feminino.

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 foi sempre apenas composto por homens, ao longo dos três anos analisados. Em



2018 o Conselho de Gestão era constituído por 3 elementos, e em 2019 e 2020 por 4 elementos.

No que diz respeito ao Conselho Geral o mesmo é composto por 21 membros. Destes 21 membros, 14 são homens e 7 são mulheres. Constatou-se que existe uma tendência decrescente no número de homens nos três anos analisados, mais precisamente o número de homens foi de 16, 15 e 14, respetivamente, em 2018, 2019 e 2020. Inversamente, verificou-se uma tendência crescente no número de mulheres, a saber, 5, 6 e 7, em 2018, 2019 e 2020, respetivamente, embora o número de homens seja ainda francamente superior (cerca de 67%).

No que se refere à Direção das três escolas do IPT, nos anos em análise, a mesma ficou a cargo de dois homens, no caso da Escola Superior de Tecnologia de Tomar e Escola Superior de Gestão de Tomar, e de uma mulher no caso da Escola Superior de Tecnologia de Abrantes, verificando-se, portanto, algum equilíbrio na igualdade de género.

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, tem também uma maior representatividade masculina, ao longo do triénio 2018-2020. Embora se tenha verificado nos últimos dois anos um decréscimo no número de representantes do sexo masculino e um aumento no número de representantes do sexo feminino, o número de representantes masculinos é ainda bastante superior, 68% da totalidade dos membros.



As Unidades Departamentais do IPT são na sua maioria dirigidas por homens. Mais precisamente, 71,4% dos diretores de Unidades Departamentais são homens. O mesmo se passa com as Direções de Curso em que 61,9% dos diretores são do sexo masculino.

Corpo Académico / Corpo de Investigação

No que diz respeito à distribuição dos/as docentes segundo o sexo, o número de docentes do sexo masculino foi sempre superior ao longo do triénio em análise, ocupando 64,13%, 64,16% e 63,03% da totalidade de docentes, respetivamente em 2018, 2019 e 2020.

Na análise efetuada por categoria profissional, a discrepância é maior quanto mais elevada é a categoria. Verifica-se uma masculinização elevada na categoria de Professor/a Coordenador/a, com mais de 70% dos professores do sexo masculino a ocuparem esta categoria. No que se refere à categoria de Professor/a Adjunto/a, os homens estão também em superioridade, uma vez que mais de 61% dos docentes eram do sexo masculino nessa categoria. Finalmente, na categoria de Assistente, cerca de 65% eram do sexo masculino, estando também os homens em superioridade numérica.

No que diz respeito às orientações de mestrados, a maioria dos orientadores são do sexo masculino (69%), bem como os arguentes (70%) e os presidentes de júri (61,5%). Os orientadores de estágio/licenciatura/outro são também na sua maioria do sexo masculino (60%), bem como os arguentes (63,2%) e presidentes de júri (75%).

Corpo de Carreira Técnica (funcionários/as não docentes)

Ao contrário do 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, em média acima dos 70%. Por categoria profissional, a diferença entre os sexos é menor no cargo mais elevado de Técnico Superior, com cerca de 65% do sexo feminino.



A exceção verifica-se nos/as funcionários/as pertencentes à carreira informática, onde o número de funcionários do sexo masculino é superior, sendo de cerca de 78%.

Dos dados recolhidos relativos aos estudantes do IPT é possível constatar uma prevalência, embora não muito significativa, de estudantes do sexo masculino (56,8%). Não obstante, na distribuição por ciclo de estudos verifica-se, um maior número de estudantes do sexo feminino, nos cursos de mestrado. Inversamente, nos cursos de Engenharia e Tecnologia verifica-se uma clara predominância de estudantes do sexo masculino, sendo essa diferença bastante elevada no caso de alguns cursos, nomeadamente de Engenharia Eletrotécnica e dos Computadores, Engenharia Informática, Engenharia Química e Bioquímica, Engenharia Mecânica e Tecnologias Multimédia, com percentagens acima dos 80%, e que em alguns casos ultrapassam os 90%. Existindo apenas algumas exceções, como no caso dos cursos de Conservação e Restauro, Design e Tecnologia das Artes Gráficas e Tecnologia Química em que é maior o número de estudantes do sexo feminino.

Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada

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 do pessoal docente, com base nos dados recolhidos foi possível constatar que em dois dos três anos analisados (2018 e 2020) existiu igualdade em ambos os sexos. No ano de 2019, é maior o número de licenças utilizadas pelo sexo feminino (75%). Relativamente aos funcionários/as não docentes, a maioria das licenças foi gozada por mulheres, mas verifica-se, no período em análise, uma tendência decrescente. Em 2018, todas as licenças foram gozadas por mulheres, em 2019 as licenças gozadas pelas mulheres representaram 83% da totalidade e em 2020 apenas 60% foram gozadas por estas.



Foram gozadas licenças de parentalidade, licenças de parentalidade partilhadas e, em maior número, a modalidade de trabalho em horário flexível, nomeadamente pelos funcionários/as não docentes.

No questionário efetuado aos/às docentes é possível constatar que a maioria trabalha regularmente além do horário previsto de trabalho (69%). Os motivos mais vezes apresentados foram: preparação de aulas e participação em projetos internacionais; horário de lecionação diurno e pós-laboral.

Com base nas respostas recebidas, é possível perceber que não ter aulas em horário pós-laboral (depois das 18h) permitiria aos/às docentes alcançar um melhor equilíbrio entre a sua vida pessoal, familiar e profissional. A maioria dos/as docentes gostaria de ter mais tempo para dedicar à investigação.

Foi ainda possível observar que os/as docentes e não docentes do IPT desconhecem existir serviços de apoio ou benefícios disponíveis para funcionários/as com responsabilidades em cuidar de dependentes (ascendentes ou descendentes).

Sexismo, *moobing* e assédio sexual e moral

O questionário de boas práticas permitiu constatar que não existe um código de conduta para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual no IPT.

Os questionários efetuados a docentes e funcionários/as não-docentes demonstraram existir, embora em número reduzido, atitudes e comportamentos sexistas, nomeadamente provocações, piadas, comentários ou perguntas sexuais/sexistas.



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 interna e externa;
3. Género, ensino e investigação;
4. Assédio, atitudes sexistas e discriminação;
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 a perspetiva de género na cultura organizacional do IPT.

Ação 1: Elaborar uma proposta de política para a igualdade de género e diversidade no IPT

Ação 2: Assumir um compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens no plano estratégico do IPT

Ação 3. Caraterizar a comunidade IPT com desagregação por sexo e deficiência



Ação 4. Criar um *Focus Group* (FG) IPT para diagnosticar a visão dos/as trabalhadores/as sobre a temática da igualdade de género, estereótipos de género; articulação da vida profissional, familiar e pessoal, assédio moral e sexual no trabalho.

Ação 5. Implementar ações de formação destinadas a trabalhadores/as orientadas para as temáticas da igualdade de género e não discriminação.

Eixo 2 - Comunicação interna e externa

Objetivo: Sensibilizar a Comunidade IPT e externa para os princípios da igualdade de género.

Eixo 3 - Género, ensino e investigação

Objetivos:

- Combater a segregação e promover a representação equilibrada das mulheres e homens nas atividades docentes e de investigação;
- Sensibilizar estudantes, mulheres e homens, para a necessidade de optarem por áreas científicas de estudos onde estão sub-representados/as;
- Sensibilizar a comunidade internacional para a importância da igualdade de género no ensino e investigação.

Eixo 4 – Assédio, atitudes sexistas e violência

Objetivo: Combater o assédio e a violência.

Eixo 5 – Diversidade e inclusão

Objetivo: Promover a diversidade, um ambiente de inclusão e prevenir a discriminação.

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.



Para a monitorização do Plano e de forma a avaliar a concretização dos objetivos, foram definidos, 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 análise dos 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 de execução do plano.

No Quadro seguinte apresenta-se a síntese do Plano de Ação e a respetiva monitorização, assim como os serviços ou grupos responsáveis da comunidade IPT:

CIS - Centro de Informática e Sistemas;

DRH - Divisão de Recursos Humanos;

DSA - Divisão de Serviços Académicos;

GCRP - Gabinete de Comunicação e Relações-Públicas;

GDI - Grupo Diversidade e Inclusão;

GJ - Gabinete Jurídico;

GRI - Gabinete de Relações Internacionais;

GTNorma - Grupo de Trabalho para a Conciliação da vida Profissional,
Pessoal e Familiar.



Plano para a Igualdade de Género, a Inclusão e a Diversidade – IPT – 2022-2024

Eixo 1 – Governança

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação			Metas
				2022	2023	2024	
Integrar a perspetiva de género na cultura organizacional do IPT	1. Elaboração de uma proposta de uma política para a igualdade de género e diversidade no IPT	GDI; Presidência; GCRP	Elaboração, afixação da política para a igualdade de género e diversidade.	x			Política afixada até final de 2022
	2. Compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens no plano estratégico do IPT	GDI; Presidência	Compromisso de igualdade no plano estratégico.			x	Plano estratégico com compromisso de igualdade M/H até final de 2024
	3. Caracterizar a comunidade IPT com desagregação por sexo e deficiência	GDI; DRH; DSA, CIS	Relatório anual na página web do GDI.	x	x	x	Relatório anual disponível até final de fevereiro do ano seguinte
	4. Criar um <i>Focus Group</i> (FG) IPT para diagnosticar a visão dos/as trabalhadores/as sobre a temática da igualdade de género, estereótipos de género; articulação da vida profissional, familiar e pessoal, assédio moral e sexual no trabalho.	GDI; GCRP	Focus Group; Relatório diagnóstico.	x	x	x	<i>Focus group</i> até final de 2022; Relatório diagnóstico até final de fevereiro do ano seguinte
	5. Ações de formação destinadas a trabalhadores/as orientadas para as temáticas da igualdade de género e não discriminação.	GDI; DRH	N.º de ações de formação realizadas; N.º de participantes; Nº de inquéritos preenchidos; pelos/as participantes; Relatório de avaliação.	x	x	x	1 ação de formação por ano.



Plano para a Igualdade de Género, a Inclusão e a Diversidade – IPT – 2022-2024

Eixo 1 – Governança (continuação)

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação			Metas
				2022	2023	2024	
Integrar a perspetiva de género na cultura organizacional do IPT	6. Incluir nos guias de acolhimento a novos trabalhadores/as e estudantes informação sobre a existência do Grupo de Diversidade e Inclusão.	GDI; GCRP	Texto a incluir no guia de Acolhimento aos novos trabalhadores/as; Texto a incluir no Guia de Acolhimento aos/às novos estudantes.	x			2 textos produzidos a incluir nos guiões; Informação sobre a existência do Grupo de Diversidade e Inclusão até final de 2022
	7. Monitorização e avaliação do plano após a sua implementação	GDI	Cronograma anual com as medidas a executar mensalmente; Relatório de avaliação.	x	x	x	Relatório de monitorização semestral até final de julho e relatório anual de avaliação até final de fevereiro do ano seguinte.
	8. Divulgação do relatório anual de avaliação do Plano para a Igualdade de Género do IPT;	GDI	Apresentação do relatório anual de avaliação; Inquérito de satisfação e recolha de contribuições.		x	x	Apresentação do relatório anual de avaliação do Plano para a Igualdade de Género do IPT até final de março do ano seguinte.



Plano para a Igualdade de Género, a Inclusão e a Diversidade – IPT – 2022-2024

Eixo 2 – Comunicação interna e externa, imagem e linguagem

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação			Metas
				2022	2023	2024	
Sensibilizar a Comunidade IPT e externa com os princípios da igualdade de género	9. Criação de um guia de linguagem inclusiva, sensível ao género para a comunicação interna e externa da IPT;	GDI ; GCRP	Guia Orientador com regras para uma linguagem inclusiva acessível a toda a comunidade IPT.		x		Guia disponível até final de 2023
	10. Conceção de uma página web e de um logótipo que permita a divulgação e promoção das temáticas da igualdade de género e inclusão;	GDI ; CIS; GCRP	Página web e logótipo do Grupo Diversidade e Inclusão.	x			Página web e logótipo até final de janeiro de 2022
	11. Divulgação do plano para a igualdade de género, inclusão e diversidade do IPT, e das respetivas ações;	GDI	Definição e implementação de plano de comunicação (website e redes sociais).	x	x	x	Divulgação do plano e ações até final de janeiro de cada ano
	12. Realização de eventos temáticos de sensibilização para a igualdade de género e inclusão acessível a toda a comunidade académica.	GDI ; GCRP	N.º de eventos realizados; N.º de participantes; Nº inquéritos preenchidos pelos/as participantes; Nº de respostas ao inquérito.	x	x	x	1 evento temático por ano



Plano para a Igualdade de Género, a Inclusão e a Diversidade – IPT – 2022-2024

Eixo 3 – Género, ensino e investigação

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação			Metas
				2022	2023	2024	
Combater a segregação promovendo a representação equilibrada de mulheres e homens no corpo docente e de investigação	13. Realizar campanhas para incentivar candidaturas femininas para a progressão na carreira científica	GDI ; GCRP	N.º de campanhas realizadas; N.º inquéritos preenchidos pelos/às participantes; Nº de respostas ao inquérito.	x	x	x	1 campanha por ano.
Promover a escolha, por parte dos estudantes de ambos os géneros, de áreas científicas/de estudos onde um dos sexos está sub-representado	14. Promoção de eventos temáticos para incrementar a procura e reduzir a discrepância	GDI ; GCRP	N.º de eventos realizados; N.º de participantes; Nº Inquéritos preenchidos pelos/as participantes; Nº de respostas ao inquérito.	x	x	x	Reduzir a divisão de género nas áreas das ciências, tecnologias e engenharias desconstruindo estereótipos sobre as profissões nestas áreas em x%
Sensibilizar a comunidade internacional para a importância da igualdade de género no ensino e investigação	15. Realização de evento internacional	GRI ; GDI; GCRP	Evento; N.º de participantes; Nº Inquéritos preenchidos pelos/as participantes; Nº de respostas ao inquérito.		x		1 evento temático por triénio



Plano para a Igualdade de Género, a Inclusão e a Diversidade – IPT – 2022-2024

Eixo 4 – Assédio, atitudes sexistas e violência

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação			Metas
				2022	2023	2024	
Promover um ambiente de inclusão, prevenir a discriminação e combater o assédio e a violência	16. Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e o Combate ao Assédio no Trabalho	GDI; DRH; GJ	Guia Código de Boa Conduta.		x		Código de Boa Conduta disponível no site do GDI, até final de 2023
	17. Divulgação dos procedimentos de denúncia de acordo com a legislação em vigor.	GDI; GCRP	N.º de denúncias por sexo.			x	% de denúncias tratadas até final de 2024
	18. Incluir no plano de formação dos/as trabalhadores/as ações orientadas para a temática assédio e violência no namoro	GDI; DRH	N.º de ações de formação realizadas; N.º de participantes; N.º Inquéritos preenchidos pelos/as participantes; Relatório de avaliação.	x	x	x	1 ação de formação por ano
	19. Realização de eventos temáticos de sensibilização para o assédio e violência no namoro	GDI; GCRP	N.º de ações de formação realizadas; N.º de participantes; N.º Inquéritos preenchidos pelos/as participantes; Relatório de avaliação.	x	x	x	1 evento por ano



Plano para a Igualdade de Género, a Inclusão e a Diversidade – IPT – 2022-2024

Eixo 5 – Diversidade e Inclusão

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação			Metas
				2022	2023	2024	
Promover a diversidade, um ambiente de inclusão e prevenir a discriminação	20. Candidatura ao selo da diversidade	GDI	Submissão da candidatura.			x	Selo da diversidade até 2024
	21. Criação de <i>flyer</i> e vídeos alusivos à temática da não discriminação e inclusão	GDI; GCRP	N.º de <i>flyers</i> distribuídos e divulgados; N.º de vídeos.	x	x	x	Um <i>flyer</i> por ano Um vídeo por ano
	22. Identificação de eventuais obstáculos de movimentação no Campus para pessoas com deficiência	GDI	Relatório.			x	1 relatório disponível no site do GDI até final de 2024
	23. Organização de eventos temáticos e outras iniciativas que promovam a diversidade e a inclusão, dirigidos a estudantes nacionais, internacionais e estudantes em mobilidade	GDI; GRI; GCRP	N.º de eventos realizados; N.º de participantes; N.º Inquéritos preenchidos pelos/às participantes; N.º de respostas ao inquérito.	x	x	x	1 evento temático por ano
	24. Criação de um canal de recolha de sugestões online que permita acolher sugestões e permita identificar eventuais problemas discriminatórios nas suas várias vertentes	GDI; GCRP	Canal de sugestões online (website).	x			1 canal online de recolha de sugestões até final de 2022



Plano para a Igualdade de Género, a Inclusão e a Diversidade – IPT – 2022-2024

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

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação			Metas
				2022	2023	2024	
Melhorar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos funcionários (docentes e não docentes)	25. Contribuir com sugestões para a revisão do regulamento interno de horários do pessoal docente	GDI	Documento com recomendações.		x		1 recomendação até final de 2023
	26. Produzir orientação no sentido de a marcação de reuniões ser feita em horário normal de trabalho e de os cursos de formação/atualização profissional de presença obrigatória serem realizados em horários compatíveis com as responsabilidades profissionais e familiares	GDI	Documento com recomendações.		x		1 recomendação até final de 2023
	27. Realizar ações de divulgação de informação acerca dos direitos de articulação entre o trabalho e a família existentes na lei, adequadas aos/às trabalhadores/as e estudantes.	GDI	N.º e tipo de iniciativas Nº de participantes Nº Inquéritos preenchidos pelos/as participantes; Relatório de avaliação.	x	x	x	1 ação de divulgação por ano



Plano para a Igualdade de Género, a Inclusão e a Diversidade – IPT – 2022-2024

Eixo 6 – Equilíbrio entre a vida Profissional e a vida pessoal e familiar (continuação)

Objetivos	Ações	Responsável Colaborador(es)	Indicadores	Implementação			Metas
				2022	2023	2024	
Melhorar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos funcionários (docentes e não docentes)	28. Implementação dos procedimentos do Sistema de Gestão da Conciliação (SGC) NP-4522 - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	GTNorma; GDI	Questionário para auscultar as partes interessadas relevantes; Nº medidas a implementar; Questionário para avaliação da satisfação.		x		1 sistema de gestão conciliação até final de 2023 Aumento do nível de satisfação das partes interessadas relevantes em 40%
	29. Certificação Sistema de Gestão da Conciliação - SGC) – NP-4552 - Sistema de Gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	GTNorma; GDI	Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, com certificação.		x		Certificação do SGC d- IPT - NP-4552 - até final de 2023



Nota Final

O Plano de Igualdade de Género, Inclusão e Diversidade do IPT, foi elaborado pelo Grupo de Trabalho Diversidade e Inclusão e envolveu diversos serviços, já mencionados, assim como docentes, investigadores e staff administrativo e técnico, que colaboraram na elaboração do diagnóstico e do plano, de uma forma direta ou indireta.

No sentido de envolver toda a Comunidade IPT, a proposta de plano foi apresentada publicamente no dia 10 de dezembro 2021, Dia Internacional dos Direitos Humanos, tendo a mesma sido posteriormente disponibilizada para consulta e recolha de contribuições, no site do IPT.

O IPT assume o compromisso de nos próximos três anos colocar em prática as ações deste plano, que visam contribuir para uma efetiva igualdade de género, combater as desigualdades, promover a inclusão e valorizar as diferenças na nossa Comunidade.

O IPT pretende igualmente com pequenos passos, contribuir para a concretização dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) que atuam diretamente nesta causa, mais concretamente o ODS 5 (igualdade de género) e o ODS 10 (reduzir as desigualdades).

Caberá agora à comunidade IPT, e a cada um individualmente, compreender a importância desta temática e contribuir para promover a igualdade de género, a inclusão e a diversidade!

Este Plano pretende dar o primeiro passo neste sentido.



Instituto Politécnico de Tomar
Quinta do Conrador - Estrada da Serra
2300-313 Tomar
t: 249 328 100
e: geral@ipt.pt