

**Relatório de acompanhamento do Plano de Ação de Igualdade
de Género, Diversidade e Inclusão do Politécnico de Tomar
2022**

Sede · Tomar

Quinta do Contador
Estrada da Serra
2300 - 313 Tomar
Telf: 249 328 100
sec-presidencia@ipt.pt

Pólo · Abrantes

Rua 17 de Agosto
de 1808, n.º 26
2200 - 370 Abrantes
Telf: 241 379 500



Índice

| | |
|---|----|
| 1. Introdução | 3 |
| 2. Plano de Ação para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão do IPT..... | 4 |
| 3. Monitorização | 6 |
| 4. Considerações finais | 22 |

1. Introdução

O Politécnico de Tomar tem em vigor um plano de igualdade de género, diversidade e inclusão, para o triénio 2022-2024.

Após implementação do plano o mesmo requer um acompanhamento, que permite avaliar anualmente o grau de concretização das ações definidas e análise dos resultados alcançados por medição dos indicadores e respetivas metas.

O presente relatório pretende demonstrar o cumprimento dos objetivos definidos neste plano, no que respeita ao ano de 2022.

Estão previstos no Plano relatórios anuais a serem divulgados publicamente, assumindo o nosso instituto, o comprometimento com o sucesso de execução do plano.

2. Plano de Ação do IPT

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 foram definidos 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: Elaboração de uma proposta de uma política para a igualdade de género e diversidade no IPT

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

Ação 3. Caracterizar 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. 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, em 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.

Sede · Tomar

Quinta do Contador
Estrada da Serra
2300 - 313 Tomar
Telf: 249 328 100
sec-presidencia@ipt.pt

Pólo · Abrantes

Rua 17 de Agosto
de 1808, n.º 26
2200 - 370 Abrantes
Telf: 241 379 500



3. Monitorização

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.

Os quadros seguintes apresentam os resultados da monitorização efetuada, no ano de 2022, relativamente às ações previstas no Plano de Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão do Politécnico de Tomar.

| Quadro 1: Monitorização do Plano para a Igualdade de Género, a Inclusão e a Diversidade – IPT – 2022 | | | | | | | | | |
|--|--|-------------------------------|--|---------------|------|------|--|-------------------|--|
| Eixo 1 – Governança | | | | | | | | | |
| Objetivos | Ações | Responsável | Indicadores | Implementação | | | Metas | Nível de execução | Observações |
| | | Colaborador(es) | | 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 | 100% | Mais informações aqui: http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/pt/politica_da_igualdade/ |
| | 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 | 100% | Relatório de 2022 disponível em http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/ |

| | | | | | | | | |
|--|-----------|--------------------------------------|---|---|---|--|---------------|--|
| 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; | x | x | x | Focus group até final de 2022; | Não executado | A executar em 2023 |
| | | Relatório diagnóstico. | | | | Relatório diagnóstico até final de fevereiro do ano seguinte | | |
| 5. Ações de formação destinadas a trabalhadores/as orientadas | GDI; DRH | N.º de ações de formação realizadas; | x | x | x | 1 ação de formação por ano. | 100% | Mais informações aqui: http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/pt/atividades/2022/acao_de_formacao_em_igualdade_e |
| | | N.º de participantes; | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---|-----------|--|---|--|--|--|------|--|
| | para as temáticas da igualdade de género e não discriminação. | | Nº de inquéritos preenchidos; pelos/as participantes; | | | | | | _nao_discriminacao/ |
| | | | Relatório de avaliação. | | | | | | |
| | 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; | x | | | 2 textos produzidos a incluir nos guiões; Informação sobre a existência do Grupo de Diversidade e Inclusão até final de 2022 | 100% | Mais informações aqui: https://portal2.ipt.pt/ipt/estrutura_organica/instituto_politecnico_de_tomar/unidades_funcionais/unidades_de_apoio/servicos_centrais/divisao_de_recursos_humanos/ |
| | | | Texto a incluir no Guia de Acolhimento aos/as novos estudantes. | | | | | | |

Sede · Tomar

Quinta do Contador
Estrada da Serra
2300 - 313 Tomar
Telf: 249 328 100
sec-presidencia@ipt.pt

Pólo · Abrantes

Rua 17 de Agosto
de 1808, n.º 26
2200 - 370 Abrantes
Telf: 241 379 500



| | 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. | 100% | Relatório de 2022 disponível em http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/ |
|---|---|-----------------|--|---------------|------|------|--|-------------------|---|
| | 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 | | |
| Eixo 2 – Comunicação interna e externa, imagem e linguagem | | | | | | | | | |
| Objetivos | Ações | Responsável | Indicadores | Implementação | | | Metas | Nível de execução | Observações |
| | | Colaborador(es) | | 2022 | 2023 | 2024 | | | |
| Sensibilizar a Comunidade IPT e externa com os princípios da igualdade de | 9. Criação de um guia de linguagem inclusiva, sensível ao | GDI; GCRP | Guia Orientador com regras para uma linguagem | | x | | Guia disponível até final de 2023 | | |

| | | | | | | | | | |
|--------|--|------------------------|---|---|---|---|--|------|--|
| género | género para a comunicação interna e externa da IPT; | | inclusiva acessível a toda a comunidade IPT. | | | | | | |
| | 10. Conção 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 | 100% | Mais informações: http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/ |
| | 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 | 100% | Mais informações aqui: http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/pt/atividades/2021/dia_internacional_dos_direitos_humanos/ |
| | 12. Realização de eventos temáticos de sensibilização para a igualdade de género e inclusão acessível a toda a comunidade | 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 | 100% | Mais informações aqui: http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/pt/atividades/2022/dia_da_mulher/ |

| académica. | | | | | | | | | |
|---|--|-----------------|---|---------------|------|------|--|-------------------|--|
| Eixo 3 – Género, ensino e investigação | | | | | | | | | |
| Objetivos | Ações | Responsável | Indicadores | Implementação | | | Metas | Nível de execução | Observações |
| | | Colaborador(es) | | 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/as participantes; Nº de respostas ao inquérito. | x | x | x | 1 campanha por ano. | Não executado | A executar em 2023 |
| 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% | 100% | Mais informações aqui: http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/pt/atividades/2021/mulheres_na_ciencia_ipt/ |
| 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 | | |

| Eixo 4 – Assédio, atitudes sexistas e violência | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------|---|---------------|------|------|--|-------------------|--|
| Objetivos | Ações | Responsável | Indicadores | Implementação | | | Metas | Nível de execução | Observações |
| | | Colaborador(es) | | 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 | Nº 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; Nº Inquéritos preenchidos pelos/as participantes; Relatório de avaliação. | x | x | x | 1 ação de formação por ano | 100% | Mais informações aqui: http://www.diversidadeiinclusao.ipt.pt/atividades/2022/acao_de_formacao_em_igualdade_e_nao_discriminacao/ |

| | 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; Nº Inquéritos preenchidos pelos/as participantes; Relatório de avaliação. | x | x | x | 1 evento por ano | 100% | Mais informações aqui: http://www.encontroeducacao.ipt.pt/3_encontro/pt/programa/ ; http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/pt/atividades/2022/dia_dos_namorados/ |
|--|--|-----------------|---|---|---------------|------|------------------|-------------------|--|
| Eixo 5 – Diversidade e Inclusão | | | | | | | | | |
| Objetivos | Ações | Responsável | | Indicadores | Implementação | | | Nível de execução | Observações |
| | | Colaborador(es) | | | 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 | | |
| | 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; | x | x | x | 100% | Mais informações aqui: http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/pt/atividades/2021/dia_internacional_das_pessoas_com_deficiencia/ ; http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/pt/atividades/2022/dia_internacional_da_pessoa_com_d |

| | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------|--------------------------------|---|---|--|---|--|
| | | | N.º de vídeos. | | | | | eficiencia/ |
| | 22. Identificação de eventuais obstáculos de movimentação no Campus para pessoas com deficiência | GDI | Relatório. | | | | x | |
| | 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; | | | x | x | x | | | |
| N.º Inquéritos preenchidos pelos/às participantes; | | | | | | | | |
| | | | N.º de respostas ao inquérito. | | | | | 100% |
| | | | | | | | | Mais informações aqui: http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/pt/atividades/2022/dia_de_africa_25_de_maios_de_2022/ |

Sede · Tomar

Quinta do Contador
Estrada da Serra
2300 - 313 Tomar
Telf: 249 328 100
sec-presidencia@ipt.pt

Pólo · Abrantes

Rua 17 de Agosto
de 1808, n.º 26
2200 - 370 Abrantes
Telf: 241 379 500



| | 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 | | | 100% | Mais informações aqui: http://www.diversidadeinclusao.ipt.pt/pt/sugestoes/ |
|---|---|-----------------|--------------------------------------|---------------|------|------|-------------------|--|
| Eixo 6 – Equilíbrio entre a vida Profissional e a vida pessoal e familiar | | | | | | | | |
| Objetivos | Ações | Responsável | | Implementação | | | Nível de execução | Observações |
| | | Colaborador(es) | Indicadores | 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 | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|-----|--|---|---|---|------|---|
| | <p>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</p> | GDI | Documento com recomendações. | | x | | | |
| | <p>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.</p> | GDI | <p>N.º e tipo de iniciativas</p> <p>Nº de participantes</p> <p>Nº Inquéritos preenchidos pelos/as participantes;</p> | x | x | x | 100% | <p>Mais informações aqui: https://portal2.ipt.pt/pt/ipt/servicos_centrais/sistema_de_gestao_da_conciliacao/</p> |

| Eixo 6 – Equilíbrio entre a vida Profissional e a vida pessoal e familiar (continuação) | | | | | | | | |
|---|---|-----------------|---|---------------|------|------|-------------------|-------------|
| Objetivos | Ações | Responsável | Indicadores | Implementação | | | Nível de execução | Observações |
| | | Colaborador(es) | | 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; | | x | | | |
| | | | Nº medidas a implementar; | | | | | |
| | 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 | | | |

4. Considerações finais

A monitorização das ações realizadas durante o ano 2022, permitiu-nos concluir que, num total de 17 ações previstas, foram executadas 15, verificando-se uma taxa de execução de 88%.