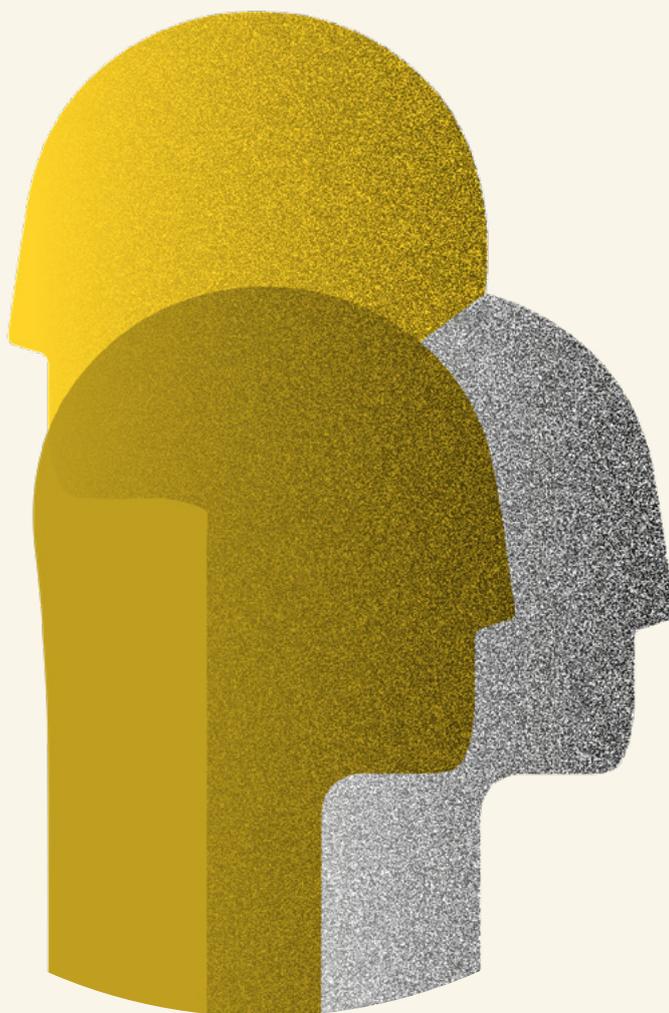


*Plano para
a Igualdade de Género
Não Discriminação
e Inclusão*



2024-2028



Ficha Técnica

Título:

Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão
2024/2028

Autor(es):

Ana Zita Oliveira
Carlos Manuel da Silva Rabadão
Carolina Miguel da Graça Henriques
José Manuel Couceiro Barosa Correia Frade
Tânia Isabel Martins Ferreira

Revisão:

Lina Manuela Lopes Henriques Rosário
Paula Marisa Lopes Gomes

Grafismo:

Laura Filipa Pedrosa Ferreira

Edição:

Instituto Politécnico de Leiria

Ano de edição:

2024

ISBN:

978-989-35791-8-3

DOI:

10.25766/ztcy-2r93

Resumo:

No âmbito da implementação do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão do Instituto Politécnico de Leiria, foi elaborado um plano para o horizonte temporal de 2024-2028 tendo em consideração seis dimensões estratégicas para a comunidade académica, valorizando as ações a implementar junto dos colaboradores e dos estudantes.

Palavras-chave:

Plano, Género, Igualdade, Inclusão, Dirigentes

Índice

<i>Introdução</i>	4
<i>1.Caracterização do Politécnico de Leiria</i>	8
Missão	9
Visão	9
Valores.....	10
<i>2.As pessoas</i>	12
<i>3.Os Conceitos</i>	17
<i>4.Dimensões do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão do IPLeiria</i>	18
<i>Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão do Instituto Politécnico de Leiria.....</i>	20

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> <i>Colaboradores do IPEiria em função do sexo</i>	12
<i>Figura 2.</i> <i>Colaboradores do IPEiria – pessoal docente e investigadores em função do sexo</i>	13
<i>Figura 3.</i> <i>Exercício de Funções Dirigentes no IPEiria em função do sexo</i>	13
<i>Figura 4.</i> <i>Exercício de Funções Dirigentes por colaboradores técnicos e administrativos no IPEiria em função do sexo</i>	14
<i>Figura 5.</i> <i>Exercício de Funções Dirigentes por elementos da Presidência (Presidente e Vice-Presidentes) e Direções de Escolas do IPEiria em função do sexo</i>	14

Índice de Tabelas

<i>Tabela 1:</i> <i>Campi do Politécnico de Leiria</i>	08
<i>Tabela 2:</i> <i>Distribuição dos estudantes em função do sexo por unidade orgânica e nível de formação</i>	15

“Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.”

Artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

“A igualdade de género é um princípio fundamental da União Europeia, mas não é ainda uma realidade. Nas empresas, na política e na sociedade em geral, só poderemos concretizar plenamente o nosso potencial se utilizarmos todos os nossos talentos e diversidade. Utilizar apenas metade da população, metade das ideias ou metade da energia não é suficiente.”

Ursula Von Der Leyen
Presidente da Comissão Europeia

Nota Introdutória



Em Portugal, a igualdade é reconhecida desde os anos 70, com a consagração do princípio da igualdade na Constituição da República Portuguesa.

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Tratado da União Europeia, o Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e, ainda, as disposições da Constituição da República Portuguesa (art.º 13º) e do Código do Trabalho (art.º 23º a 65º), a igualdade de género é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena na sociedade de homens e mulheres, enquanto pessoas.

Do ponto de vista da concretização destes princípios, têm sido desenvolvidas diversas ações, particularmente a aprovação do I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades, em 1997. A este plano seguiram-se, entre 2003 e 2014, quatro edições do Plano Nacional para a Igualdade e em 2018 o Plano de Ação para a Igualdade entre homens e mulheres.

Em 2018, foi estabelecida, pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, e coordenada pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030, que contempla a eliminação dos estereótipos, plasmada em três planos de ação, nomeadamente o Plano de Ação para a Igualdade entre Homens e Mulheres, o 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.

Do ponto de vista legal, também se verificaram outros avanços, os referentes à interrupção voluntária da gravidez (Lei nº 16/2007, de 17 de abril), ao casamento entre pessoas do mesmo sexo (Lei n.º 9/2010, de 31 de maio) e à autodeterminação de género (Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto). Procurou-se, igualmente, promover uma maior igualdade entre homens e mulheres, sobretudo em matéria de direitos de maternidade e paternidade e de legislação em matéria de paridade.

O Instituto Politécnico de Leiria não pode ficar alheio à Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) que lança um novo ciclo programático, alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030 e apoiada em três planos de ação, que definem objetivos estratégicos e

específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC). A Agenda 2030 é profundamente transformadora e constitui um roteiro para o período em causa, tendo em vista a eliminação de todos os obstáculos estruturais à igualdade entre mulheres e homens, no território nacional e no plano da cooperação para o desenvolvimento (Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio).

Neste sentido, o Instituto Politécnico de Leiria apresenta a nova edição do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (IGNDI) – para o quinquénio 2024/2028, onde efetua uma análise sobre diversas áreas estratégicas, propondo a adoção de diferentes medidas para o combate e prevenção da desigualdade entre mulheres e homens, concretamente na não discriminação no acesso a condições de trabalho e emprego em função do sexo, na proteção da parentalidade e assistência à família, na conciliação entre a vida profissional com a familiar, na prevenção das diferentes formas de assédio no trabalho e na promoção e reflexão sobre o equilíbrio de género, diversidade e igualdade, nas áreas académicas e de investigação. Por outro procurou desenvolver uma nova abordagem através de um plano operacional, objetivos e mais abrangente, com medidas a implementar junto dos nossos estudantes e comunidade académica.

Em suma, pretende-se promover uma maior sensibilidade no ecossistema organizacional para as matérias da Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão, estimulando uma adaptação da cultura organizacional para a integração do princípio da igualdade de tratamento e inclusão nas suas práticas.

O Presidente,
Carlos Manuel da Silva Rabadão

1. Caracterização do Instituto Politécnico de Leiria

O Instituto Politécnico de Leiria é uma instituição pública de ensino superior que foi criada em 1980, através do Decreto-lei n.º 303/80 de 16 de agosto. Tem sede em Leiria e as suas escolas superiores e unidades de investigação estão localizados em vários pontos da região de Leiria e Oeste (cf. Quadro 1), nas cidades de Leiria, Caldas da Rainha, Peniche, Marinha Grande, Torres Vedras e Pombal. As suas escolas superiores são:

Escola Superior de
Educação e Ciências Sociais, de Leiria (ESECS)

Escola Superior de
Tecnologia e Gestão, de Leiria (ESTG)

Escola Superior de
Artes e Design, de Caldas da Rainha (ESAD.CR)

Escola Superior de
Turismo e Tecnologia do Mar, de Peniche (ESTM)

Escola Superior de
Saúde, de Leiria (ESSLei)

CAMPI	INFRAESTRUTURAS
Edifício Sede - Leiria	Serviços Centralizados
Campus 1 - Leiria	ESECS + Unidades de Investigação
Campus 2 - Leiria	ESTG + ESSLei + Unidades de Investigação + Serviços de Ação Social
Campus 3 - Caldas da Rainha	ESAD.CR + Unidade de Investigação
Campus 4 - Peniche	ESTM + Unidades de Investigação
Campus 5 - Leiria	Hub de Inovação em Saúde
Edifício CDRsp - Marinha Grande	CDRsp
Edifício Cetemares - Peniche	MARE - IPLeiria
Núcleo de Formação - Torres Vedras	Lab Center
Núcleo de Formação - Pombal	

Tabela 1 - *Campi* do Politécnico de Leiria

De acordo com os seus Estatutos, o Instituto Politécnico de Leiria/ Polytechnic University of Leiria, é uma instituição de ensino superior de direito público, inclusiva, dedicada à educação e formação de cidadãos, investigação e inovação, que capacita cidadãos com competências relevantes para a sociedade e que gera conhecimento com impacto no desenvolvimento sustentável regional e global.

O Instituto Politécnico de Leiria (IPLeiria) promove a internacionalização das suas atividades e a mobilidade efetiva da sua comunidade, tanto a nível nacional como internacional, designadamente no espaço europeu de ensino superior e na comunidade

de países e regiões de língua oficial portuguesa. O Instituto Politécnico de Leiria participa em atividades de ligação à sociedade, designadamente de difusão e partilha de conhecimento, assim como de valorização económica, social e cultural do conhecimento científico e artístico.

O Instituto Politécnico de Leiria, na sua estrutura integra o Gabinete de Desenvolvimento Sustentável. O Gabinete de Desenvolvimento Sustentável exerce funções nos domínios da sustentabilidade e da responsabilidade social, nomeadamente no âmbito

da conceção e da implementação de uma cultura de saúde, bem-estar e consciência social na comunidade académica (Artigo 13º, do Regulamento Orgânico dos Serviços do Instituto Politécnico de Leiria).

O Instituto Politécnico de Leiria é líder de uma das mais ambiciosas alianças transnacionais de instituições de ensino superior: uma universidade europeia focada no desenvolvimento regional sustentável. Fundada no âmbito da Iniciativa Universidades Europeias e cofinanciada pelo Programa Erasmus+ da União Europeia (UE), a Regional University Network – European University (RUN-EU) oferece programas curriculares conjuntos e uma experiência única de mobilidade internacional. A aprovação da universidade europeia RUN-EU, co-liderada pelo Instituto Politécnico de Leiria, foi um marco importante e que abre várias oportunidades institucionais nas principais linhas de investimento estratégico no ensino superior a nível europeu. Entre os vários desafios na transformação e reforço da identidade europeia suportada pela inovação e pelo conhecimento, no âmbito do ensino superior, destacam-se a inovação pedagógica, os percursos curriculares flexíveis, os cursos curtos promotores de requalificação e qualificação avançada, bem como a criação de European Degrees.

Missão

A missão do Instituto Politécnico de Leiria reflete o compromisso que toda a comunidade assume com o caminho percorrido, com as características institucionais do presente e com os desafios do futuro, num quadro de referência internacional. Para o horizonte de vigência do plano estratégico 2030, foi definida a seguinte missão:

O INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA É UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR MULTICULTURAL DEDICADA À EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO, INVESTIGAÇÃO E INOVAÇÃO, QUE CAPACITA CIDADÃOS COM COMPETÊNCIAS RELEVANTES PARA A SOCIEDADE E QUE GERA CONHECIMENTO COM IMPACTO NO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL REGIONAL E GLOBAL.

Esta missão começa por destacar o carácter **multicultural** que prevalece nos campi, cuja matriz identitária é suportada pela diversidade de culturas, onde a coexistência e a convivência de cidadãos oriundos de diferentes partes do mundo são uma fonte de pluralidade, aprendizagem e crescimento para todos, dentro e fora da comunidade académica.

Nos seus pilares de atuação, a **educação**, a **formação**, a **investigação** e a **inovação** surgem ao mesmo nível, tornando claro o compromisso do Instituto Politécnico de Leiria em capacitar cidadãos para fazer a diferença na **sociedade** e a gerar valor como profissionais do futuro, quer seja a nível individual, institucional ou empresarial.

A capacitação de **cidadãos com competências relevantes** é fomentada pela dinamização de ciclos completos de estudo atuais e de elevada qualidade, bem como pelas estratégias de formação ao longo da vida e dos programas de cooperação e mobilidade internacionais no âmbito do ensino, formação, investigação e inovação. Esta estratégia é ainda reforçada pela ideia de promover uma relação forte com a sociedade geradora de conhecimento com impacto. Por tudo isto, o Instituto Politécnico de Leiria estimula a geração de **conhecimento** e inovação de elevado valor, com impacto transformador na sociedade e no **desenvolvimento global sustentável**, em resposta aos desafios societais que vão surgindo ao longo do tempo.

Por fim, a sua missão reforça o posicionamento do Instituto Politécnico de Leiria como instituição de

ensino superior pública de referência **global**, mas que não perde o seu foco estratégico para o desenvolvimento **regional**.

Visão

A visão expressa a forma como o Instituto Politécnico de Leiria pretende consolidar o prestígio enquanto instituição de ensino superior pública, mas também como a instituição pretende ser reconhecida no futuro, quer a nível nacional, quer a nível internacional. Tem necessariamente de ser uma visão ambiciosa e que retrate, simultaneamente, as ações e aspirações futuras motivando toda a comunidade a unir-se e a perseguir as metas definidas. Para o horizonte de vigência do Plano Estratégico 2030, a visão que orienta o Instituto Politécnico de Leiria é a seguinte:

EM 2030 SOMOS UMA UNIVERSIDADE POLITÉCNICA RECONHECIDA, NACIONAL E INTERNACIONALMENTE, PELA QUALIDADE E ATUALIDADE NA FORMAÇÃO, SUPOSTADA PELA FLEXIBILIDADE E INOVAÇÃO PEDAGÓGICA DOS PERCURSOS ACADÉMICOS, PELO CONHECIMENTO AO SERVIÇO DA SOCIEDADE, PELA CENTRALIDADE CRIATIVA E CULTURAL E PELOS CONTRIBUTOS PARA O DESENVOLVIMENTO GLOBAL SUSTENTÁVEL.

Nesta visão o Instituto Politécnico de Leiria afirma-se explicitamente pela vontade de ser por fim conhecido e reconhecido com a designação de **Universidade**, porque tem um reconhecimento e **perceção social, nacional e internacional, claro e distintivo e é universal**.

Em linha com a estratégia da *European Education Area*, o posicionamento futuro do Instituto Politécnico de Leiria passa pelo reconhecimento ao nível da **qualidade e atualidade da formação**, suportada por uma maior **inovação pedagógica** e por modelos de aprendizagem centrados nos estudantes e promotores de percursos curriculares flexíveis. Nestes princípios, os estudantes nacionais e internacionais poderão desenhar o seu próprio percurso formativo e obter microcréditos reconhecidas em toda a Europa. Ao liderar a universidade europeia RUN-EU, alguns destes desígnios estarão mais próximos de ser alcançados.

Por fim, a sua visão reflete a vontade de ser um agente agregador e transformador da região, devido à capa-

cidade de gerar, partilhar e valorizar **conhecimento que está ao serviço da sociedade e dos cidadãos**, com papel relevante no emprego e no **desenvolvimento global sustentável**, ao mesmo tempo que se afirma como o motor de **centralidade criativa e cultural** da região, tornando-a mais atrativa e inserida num contexto global sustentável essencial para a qualidade de vida.

Valores

Os valores são os princípios, os comportamentos e as atitudes assumidos por todos os membros da comunidade do Instituto Politécnico de Leiria e que norteiam as atividades da instituição, quer coletivamente, quer a título individual. Eis os principais valores que nos movem:

Qualidade

A qualidade da educação, formação, investigação e inovação é um pressuposto fundamental assumido no dia a dia dos estudantes, professores, investigadores e técnicos. A qualidade implica também prestar serviços no âmbito do ensino superior de elevado rigor, exigência, competência, profissionalismo e humanidade, proporcionando à academia um ambiente adequado, seguro, confortável e afetivo.

Criatividade & Inovação

Ser uma instituição criativa e inovadora é ser uma organização que tem capacidade de se renovar a si própria, de ousar e de antecipar soluções e fazer. Este é um valor fundamental no Instituto Politécnico de Leiria que queremos estimular. Ser criativo é questionar o nosso presente e ser capaz de perspetivar o nosso futuro. É sonhar. É estimular novas ideias, criativas e inovadoras, no ensino, formação e na investigação, contribuindo para a geração de conhecimento com impacto na sociedade e com ligação ao tecido empresarial regional e global. Por essa razão, ser criativo e inovador faz mais sentido ainda se essa criatividade se traduzir em inovação com impacto social, ambiental, económico, artístico e cultural.

Ética & Responsabilidade

Reger-se pelos princípios éticos e morais na sua intervenção junto da sociedade, promovendo uma relação de mútua confiança, como elemento básico da prática

da educação, formação, investigação e inovação. Desenvolver com elevado sentido de responsabilidade e transparência todas as ações, do ponto de vista científico, pedagógico, financeiro, cultural, artístico e social.

Sustentabilidade

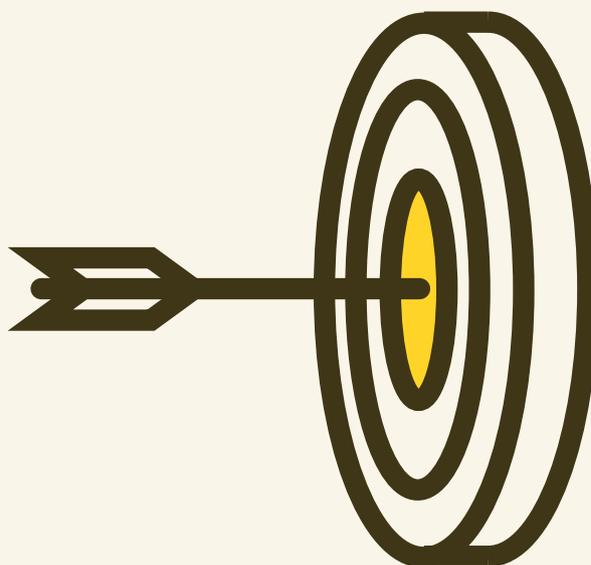
Contribuir para o desenvolvimento global sustentável, através do seu alinhamento com a transformação social, transformação digital e transformação verde, promovendo uma utilização mais racional dos recursos humanos, materiais, ambientais e financeiros.

Pluralidade

A liberdade de pensamento, a diversidade e a multiculturalidade são fatores fundamentais no ensino superior e que contribuem para a valorização das experiências e dos contextos de aprendizagem, assim como para a capacidade de cruzar experiências e gerar novo conhecimento. Ao fomentar uma abordagem integradora, inclusiva, intercultural e global, o Instituto Politécnico de Leiria assume a pluralidade como valor fundamental.

Inclusão

O Instituto Politécnico de Leiria é uma instituição ao serviço de todos. Valoriza um ensino superior que integra, acolhe e cuida de todos, particularmente os membros da sua comunidade académica, independentemente das suas características particulares e esforça-se por adequar a sua ação de forma a permitir gerar condições para a integração plena de todos.



2. *As pessoas*

No sentido de dotar o **PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, NÃO DISCRIMINAÇÃO E INCLUSÃO** de uma visão integrada dos colaboradores e colaboradoras afetas à instituição, bem como dos seus estudantes e assim, conseguir implementar as medidas definidas no **PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, NÃO DISCRIMINAÇÃO E INCLUSÃO**, importa conhecer a realidade das pessoas sobre as quais o plano pretende agir.

Dessa forma, a elaboração do plano passou, primeiramente, pela recolha e análise de dados estatísticos desagregados por sexo, respeitantes ao pessoal docente, investigador e pessoal técnico e administrativo, tomando como referência, a situação à data de **31/12/2023**.

De acordo com os dados e numa abordagem geral, verifica-se um equilíbrio com uma diferença inferior a 10%, com 54,0% do sexo feminino (nº=839) e 46,0% do sexo masculino (nº=714). Pode indicar-se ainda que a predominância do sexo feminino se verifica, de forma particular, no pessoal técnico e administrativo, acompanhando uma tendência visível noutras áreas do setor público (Figura 1).

Pessoal docente, investigador, pessoal técnico e administrativo

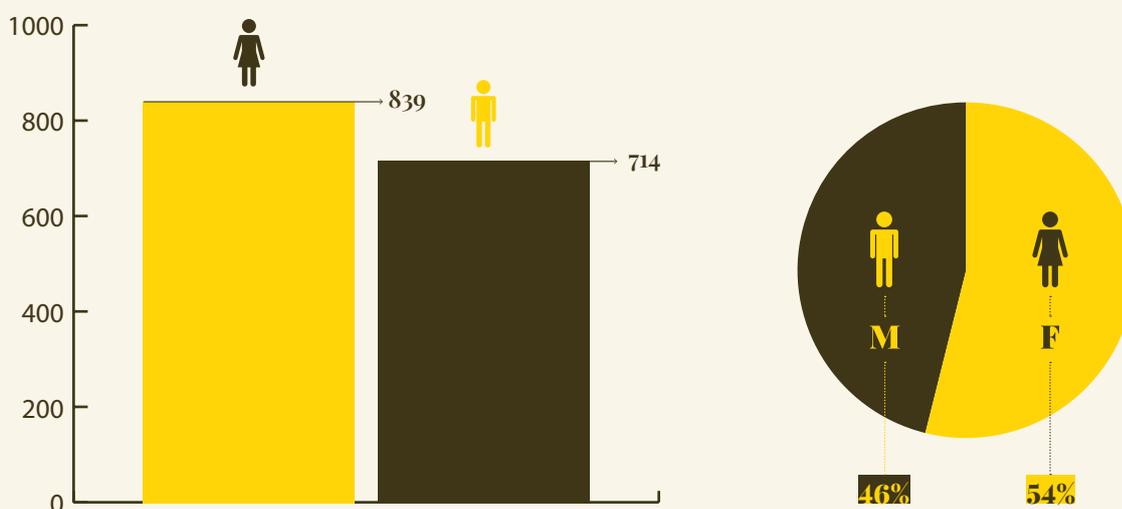


Figura 1. Colaboradores do IPEiria em função do sexo - pessoal docente, investigador, pessoal técnico e administrativo

No que respeita ao pessoal docente e investigadores, verifica-se uma maior percentagem de colaboradores do sexo masculino, em que 53% são do sexo masculino ($n^{\circ}=610$) e 47% são do sexo feminino ($n^{\circ}=541$) (Figura 2).

Pessoal docente e investigadores

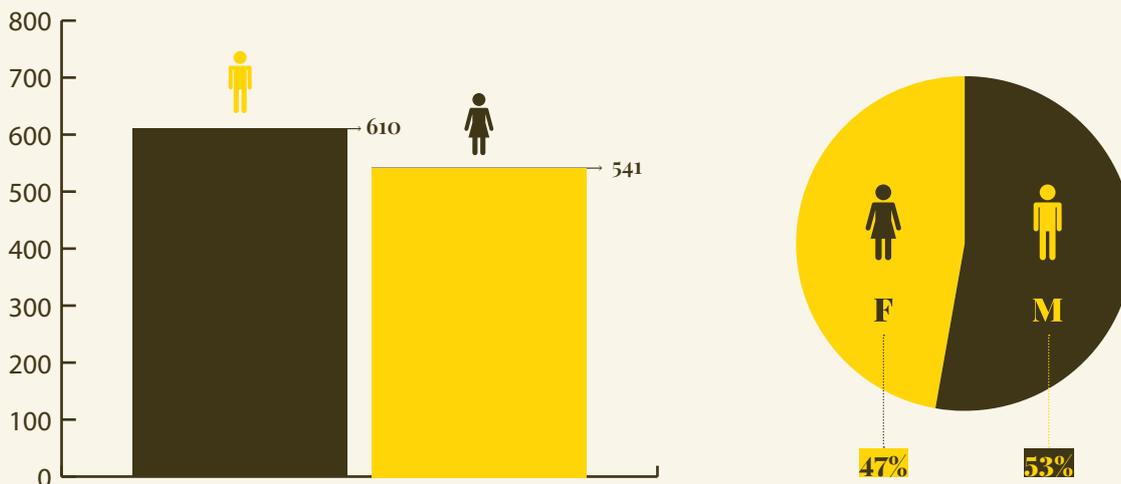


Figura 2. Colaboradores do IPLeiria - pessoal docente e investigadores em função do sexo.

Quanto às funções dirigentes, verifica-se que os lugares da gestão de topo são ocupados por 55,3% ($n^{\circ}=26$) do sexo feminino e 44,7% ($n^{\circ}=21$) do sexo masculino. No entanto, é preciso analisar os dados de forma desagregada (Figura 3).

Dirigentes por género

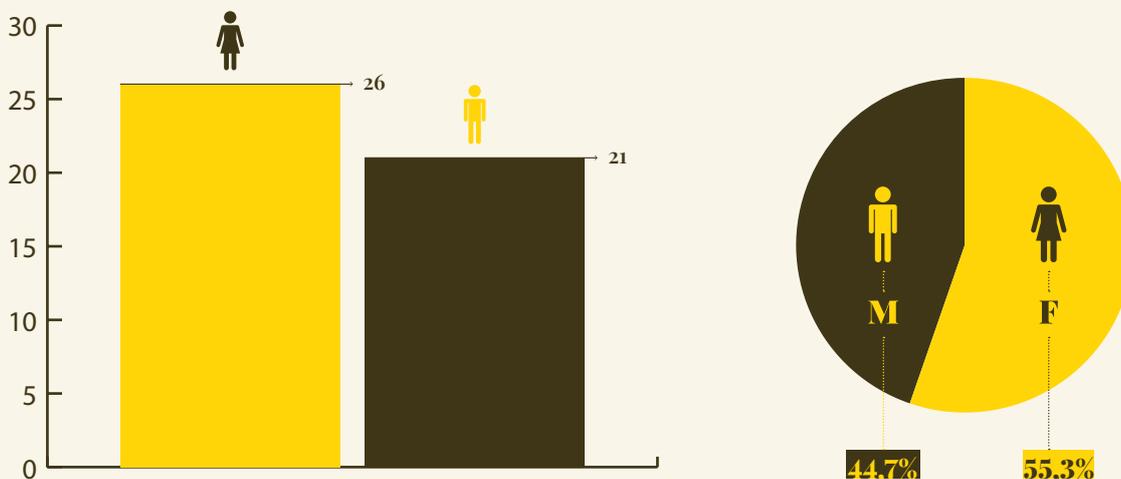


Figura 3. Exercício de Funções Dirigentes no IPLeiria em função do sexo.

Quando se faz a desagregação dos dados, verifica-se que é **no exercício de funções dirigentes referente ao pessoal técnico e administrativo** que temos um significativo número de mulheres no exercício dessas funções, o que vai ao encontro também dos dados reportados na figura 1. Assim, em funções dirigentes no que se refere aos colaboradores técnicos e administrativos temos 16 colaboradores do sexo feminino no exercício dessas funções e somente 5 colaboradores que exercem essas funções do sexo masculino (Figura 4).

Funções dirigentes nas estruturas de apoio técnico e administrativo

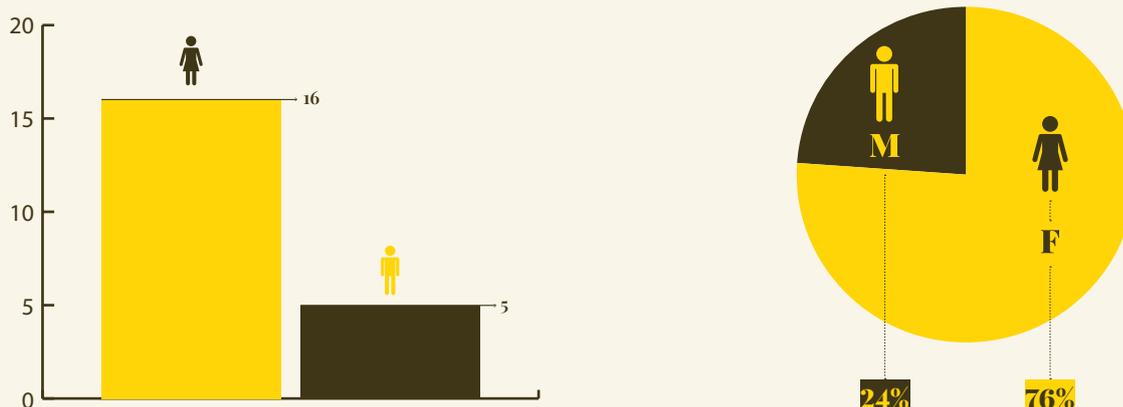


Figura 4. Exercício de funções Dirigentes ao abrigo do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública no IPLeiria em função do sexo.

No que concerne à desagregação dos dados pelo **exercício de funções dirigentes pela Presidência do IPLeiria (Presidente e Vice-Presidentes) e direções de unidades das escolas (Diretores e Subdiretores)** do Instituto Politécnico de Leiria verifica-se que temos 13 elementos do sexo masculino no exercício de funções dirigentes e 9 elementos do sexo feminino, num total de 22 dirigentes, salvaguardando, que à data da recolha dos dados, as direções de topo das escolas (Diretores) são lideradas por elementos do sexo masculino (Figura 5).

No que concerne aos elementos que integram a Presidência do Instituto Politécnico de Leiria a mesma é constituída por 3 elementos do sexo masculino (1 Presidente e 2 Vice-Presidentes) e 1 elemento do sexo feminino (1 Vice-Presidente).

Dirigentes na Presidência e Direção de Escolas do IPLeiria

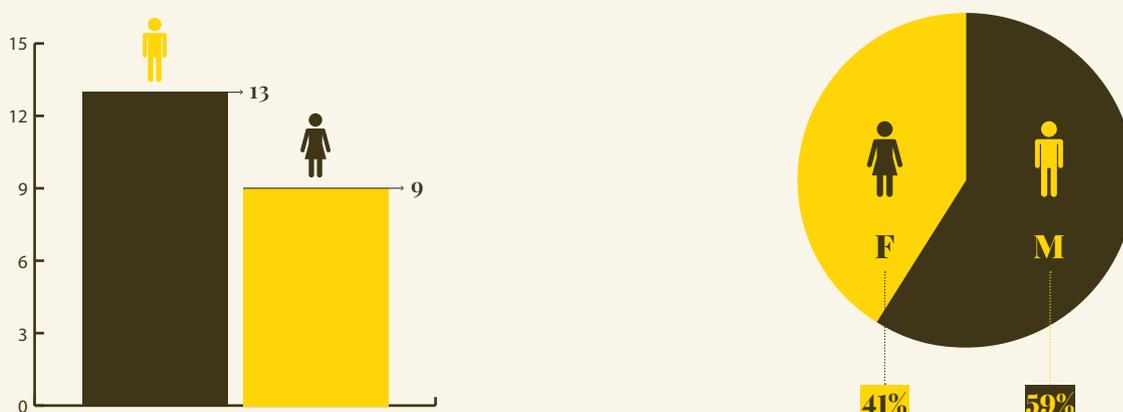


Figura 5. Exercício de Funções Dirigentes por elementos da Presidência (Presidente e Vice-Presidentes) e Direções de Escolas do IPLeiria em função do sexo.

Relativamente aos **dados em função do sexo na comunidade estudantil (2023/2024)** do Instituto Politécnico de Leiria, verifica-se que no total geral, à data de 5/4/2024, temos 7274 estudantes do sexo feminino e 6546 estudantes do sexo masculino. Sendo que, é possível através da tabela abaixo, proceder a uma análise mais pormenorizada da distribuição dos estudantes em função do sexo por unidade orgânica (Tabela 1).

Estudantes

UO/NÍVEL DE FORMAÇÃO	SEXO FEMININO	SEXO MASCULINO	TOTAL GERAL
ESAD.CR	1013	599	1612
Formação Livre	7	3	10
Licenciatura	785	408	1193
Mestrado	171	97	268
Nível V - QNQ	50	91	141
ESECS	2054	696	2750
Formação Livre	147	112	259
Licenciatura	1116	348	1464
Mestrado	471	97	568
Nível V - QNQ	281	111	392
Pós-Doutoramento	1	-	1
Pós-Graduação	38	28	66
ESSLei	1361	271	1632
Formação Livre	5	2	7
Licenciatura	922	169	1091
Mestrado	204	45	249
Nível V - QNQ	175	38	213
Pós-Doutoramento	-	1	1

Pós-Graduação	56	16	71
ESTG	1858	4377	6235
Cursos de Curta Duração	1	2	3
Formação Livre	51	119	170
Licenciatura	1209	2587	3796
Mestrado	412	667	1079
Nível V - QNQ	125	978	1103
Pós-Doutoramento	1	3	4
Pós-Graduação	59	21	80
ESTM	988	603	1591
Cursos de Curta Duração	2	3	5
Formação Livre	17	5	22
Licenciatura	680	394	1074
Mestrado	180	100	280
Nível V - QNQ	109	101	210
TOTAL GERAL	7274	6546	13820

Tabela 2: Distribuição dos estudantes em função do sexo por unidade orgânica e nível de formação¹

¹ Cursos de Curta Duração contemplam as seguintes formações: Curso Avançado de Investigação (CAI) em Ciências da Engenharia, CAI em Ciências e Tecnologia do Mar; CAI em Ciências Empresariais e em Ciências Jurídicas, CAI em Turismo, Lazer e Hospitalidade

Formação Livre contempla as seguintes formações: Curso Imersivo de Língua e Cultura Portuguesas; Curso Intensivo de Português Língua Estrangeira - Nível B2; Língua e Cultura Portuguesas; Preparatório para as Provas M23; Programa 60+; Relações Comerciais China - Países Lusófonos; Unidades Curriculares Isoladas.

3. *Os Conceitos*

Para a correta elaboração e aplicação do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão, considera-se fundamental a apropriação e a partilha de conceitos chave neste domínio. Neste sentido foram seguidas as diretrizes europeias, tal como os documentos nacionais norteadores nesta matéria:

*Igualdade de Género*²

Igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens e de raparigas e rapazes;

*Discriminação Baseada no Sexo e Género*³

Discriminação devida à interação entre o sexo (como as características biológicas das mulheres e dos homens) e as suas identidades, atributos e papéis socialmente construídos e o significado social e cultural da sociedade para as diferenças biológicas entre mulheres e homens.

*Linguagem Inclusiva de Género*⁴

Igualdade de género manifestada através da linguagem. A igualdade de género na linguagem é alcançada quando mulheres e homens – e aqueles que não estão em conformidade com o sistema binário de género – são tratados através da linguagem como pessoas de igual valor, dignidade, integridade e respeito.

*Assédio*⁵

Conduta indesejável relacionada com o sexo/género de uma pessoa que ocorre com o objetivo ou efeito de violar a dignidade dessa pessoa, e de criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

*Violência de Género*⁶

Violência dirigida contra uma pessoa por causa do género, da identidade de género ou expressão de género dessa pessoa, ou que afeta desproporcionalmente indivíduos por causa do seu sexo.

2 No original: “Equal rights, responsibilities and opportunities of women and men and girls and boys”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1168>)

3 No original: “Discrimination occurring due to interaction between sex (as the biological characteristics of women and men) and their socially constructed identities, attributes and roles and society’s social and cultural meaning for biological differences between women and men”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1363>)

4 No original: “Is gender equality made manifest through language. Gender equality in language is attained when women and men – and those who do not conform to the binary gender system – are addressed through language as persons of equal value, dignity, integrity and respect”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1215>)

5 No original: “Unwanted conduct related to the sex of a person occurring with the purpose or effect of violating the dignity of that person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1232>)

6 No original: “Violence directed against a person because of that person’s gender, gender identity or gender expression, or which affects persons of a particular gender disproportionately”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1153>)

4.

Dimensões do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão do IPLeiria

O guião produzido pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em articulação com a CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género serviu de apoio para a elaboração do presente documento, bem como instrumento de apoio para a avaliação interna das seguintes dimensões obrigatórias e facultativas. **O Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão do IPLeiria** encontra-se organizado sobre seis (6) dimensões que definimos seguidamente. Cada uma das dimensões em avaliação traz uma maior compreensão do referencial e das práticas organizacionais que necessitam de medidas de melhoria e intervenção.

Dimensão 1: Estratégia, Missão e Valores

Incorporar, na sua missão e valores, Princípios de Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão e implementar práticas nesse domínio, tendo como base uma estratégia coerente assente no reconhecimento do igual valor social entre homens e mulheres e do seu respetivo estatuto na sociedade, com vista ao equilíbrio de indicadores.

Dimensão 2: Igualdade nas Condições de Trabalho

Contemplar a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres na política de remunerações, promoções e progressão na carreira e ainda nas seguintes vertentes: a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem discriminação em função do género; a existência de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de acessos a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados; e a possibilidade de uma gestão de carreira igualitária para homens e mulheres.

Dimensão 3: Igualdade no Acesso a Emprego

Implementar uma política de gestão de pessoas, no que concerne ao recrutamento e seleção de colaboradores e colaboradoras, que valoriza de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens.

Dimensão 4: Proteção na Parentalidade e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Garantir a proteção da maternidade e da paternidade e o direito de assistência à família, com vista à promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional e vida familiar. Para além do cumprimento das disposições legais, é importante assegurar que a cultura organizacional tenha incorporado valores que não dificultem o uso desses direitos e que as políticas da organização contemplem incentivos de várias ordens, dirigidos aos pais e às mães, bem como a quem tenha familiares ao seu cuidado. Esta dimensão pretende verificar se a Instituição encara, de igual modo, o exercício de direitos de maternidade e paternidade por parte das colaboradoras e colaboradores, contribuindo ainda para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Dimensão 5: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Verificar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem a dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras e que os protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra. É devido o respeito por mulheres e homens no local de trabalho, devendo ser garantido através de atitudes e comportamentos que não ponham em causa a dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras, definindo e implementando normas e mecanismos para o efeito.

Dimensão 6: Integração da dimensão de género no ensino e investigação, envol- vendo os estudantes e comunidade

Promover a reflexão sobre o equilíbrio de género, diversidade e igualdade de género, visando melhorar a compreensão sobre as questões da diversidade e igualdade, bem como as competências comunicacionais e pedagógicas, junto do corpo académico e investigadores do Instituto Politécnico de Leiria, através de ações de sensibilização. Evitar o Leaky pipeline⁷ das mulheres nas áreas científicas, contribuindo para a atração e retenção de talento através do reconhecimento e promoção efetivos do mérito.

Neste sentido, pretende-se desenvolver e implementar práticas positivas em matéria de combate a todas as formas de discriminação e de desigualdades entre mulheres e homens no Instituto Politécnico de Leiria e, em simultâneo, promover uma maior sensibilidade do ecossistema organizacional para as referidas matérias, estimulando uma adaptação da cultura organizacional para a integração do princípio da igualdade de tratamento e inclusão nas suas práticas.

O Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão do Politécnico de Leiria tem como objetivo primordial a criação de um instrumento que sirva de apoio e linha condutora na promoção da igualdade e na identificação das boas práticas já existentes e nos aspetos sobre os quais o Instituto Politécnico de Leiria deverá desenvolver medidas tendentes a reduzir as diferenças encontradas.

⁷ Metáfora utilizada para fazer referência à forma como as mulheres deixam as suas carreiras nas áreas relacionadas com ciência, tecnologia, engenharia e matemática, levando à sua sub-representação.

Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão do Instituto Politécnico de Leiria

Para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão do Instituto Politécnico de Leiria considerou-se a especificidade de se tratar de uma instituição de ensino superior público, com todas as características e potencialidades que esse facto implica.

2024-2028



DIMENSÕES	OBJETIVOS	AÇÕES	RESPONSABILIDADE	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	HORIZONTE TEMPORAL
					2024-2028
Dimensão 1: Estratégia, Missão e Valores	Reforçar uma perspetiva sensível a questões de género na Estratégia do IPLeiria	Realização de diagnósticos sobre a igualdade de género, não discriminação e inclusão (dirigentes, estudantes e docentes, investigadores/as, trabalhadores/as), caracterizando a instituição e disponibilizando dados com impacto publicitados em relatórios abertos à comunidade académica da instituição.	Grupo de trabalho para a IGNDI ⁸ ; GDS	nº de relatórios produzidos;	x
		Assegurar a implementação do Plano para a IGNDI, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Grupo de trabalho para a IGNDI; GDS	Divulgação pública e disseminação junto da Comunidade do Plano para a IGNDI do IPLeiria; Publicitação das atas de reuniões do Grupo de Trabalho que asseguram a monitorização, acompanhamento e sustentabilidade;	x
		Promover ações de formação para sensibilizar para a introdução de uma linguagem adaptada ao género nos canais de comunicação institucional do Instituto Politécnico de Leiria	DSGP	nº de ações de formação de sensibilização;	x
		Assegurar o compromisso do Instituto Politécnico de Leiria com os princípios da igualdade de género, não discriminação e inclusão e a sua inclusão nos documentos estratégicos de médio e longo prazo	GDS	Análise e acompanhamento dos documentos estratégicos em matéria de IGNDI;	x
		Divulgar, para o conhecimento de todos os trabalhadores e trabalhadoras, o Plano para a IGNDI do Instituto Politécnico de Leiria	Gabinete de Imagem e Comunicação (GIC); GDS	Divulgação pública e disseminação junto da Comunidade do Plano para a IGNDI do IPLeiria; Criação de separador no site institucional relativo à Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão para publicitação produzida neste âmbito;	x

		Manter e reforçar o equilíbrio de género na liderança e tomada de decisão, garantindo o cumprimento de representação do género, em pelo menos, 40%.	Presidência	Cumprimento de uma representação igualitária de género (33-40%);	x
Dimensão 2: Igualdade nas Condições de Trabalho	Garantir a igualdade de género no recrutamento e na progressão da carreira	Manter a promoção de ações de sensibilização para a igualdade de condições de trabalho, sem discriminação, incluindo em função do género, incluindo as destinadas a dirigentes	DSGP	nº de ações de formação de sensibilização;	x
		Produção de linhas de orientação, com vista à disseminação de uma cultura de igualdade de género	Grupo de trabalho de IGNDI	Divulgação pública e disseminação junto da Comunidade do Plano para a IGNDI do IPLeiria;	x
Dimensão 3: Igualdade no Acesso a Emprego	Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Cumprimento das orientações/boas práticas da integração da dimensão de género, não discriminação e inclusão no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nos júris de seleção e recrutamento, tal como, a utilização de linguagem inclusiva nos editais	DSGP	Criação e Aplicação de Checklist de verificação de aplicação destes indicadores;	x
Dimensão 4: Proteção na Parentalidade e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Proteger e promover políticas de proteção da maternidade e paternidade e o direito à assistência à família	Acompanhar o regresso dos trabalhadores e trabalhadoras ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração na equipa, facilitando o acesso a formação, quando necessário	DSGP	Criação e Implementação de Manual de Acolhimento de Integração e Reingresso de Colaboradores (a rever anualmente);	x
		Auscultar as trabalhadoras e trabalhadores com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	GDS; DSGP	Elaboração e aplicação de questionário aos colaboradores a tempo integral sobre potenciais medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e principais limitações sentidas por estes;	x
	Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores	Criar condições que permitam aos colaboradores gerir saudavelmente a sua vida familiar, pessoal e profissional, promovendo espaços e atividades promotoras deste equilíbrio	Presidência; GDS; DSGP	nº de horários flexíveis atribuídos; nº de pedidos de teletrabalho atribuídos; nº de ações/formações que visem o bem-estar organizacional;	x

Dimensão 5: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	Desenvolver medidas contra a violência de género	Criação de um email específico para a comunicação/denúncia de situações e criação de uma equipa multidisciplinar para o tratamento das denúncias	Presidência; Grupo de trabalho de IGNDI	Divulgação semestral aos colaboradores do canal de denúncias;	x
	Combater o assédio no trabalho, garantindo o respeito por mulheres e homens no local de trabalho			Divulgação semestral aos colaboradores do canal de denúncias;	
	Promover ativamente a cultura e práticas de combate ao assédio, discriminação ou intimidação	Realizar sessões de carácter formativo e/ou de sensibilização, relacionadas com o tema do assédio, discriminação ou intimidação	DSGP; GDS	nº de ações de formação de sensibilização;	x
	Desenvolver condições para a melhoria da saúde e bem-estar dos colaboradores	Realizar e divulgar a existência do Programa Saudavelmente IPEiria, que promove o bem-estar dos colaboradores atendendo às suas diferentes dimensões	DSGP; GDS	nº de ações desenvolvidas ao abrigo do Programa Saudavelmente do IPEiria;	x
		Promover uma cultura de bem-estar e de saúde através do Programa Healthy Campus do IPEiria	Healthy Campus	nº de ações desenvolvidas ao abrigo do Programa Healthy Campus do IPEiria;	x
		Garantir um correto acompanhamento de saúde dos colaboradores do IPEiria através de consultas periódicas junto do enfermeiro(a) e médico(a) do trabalho	GDS	nº de consultas realizadas aos trabalhadores;	x
	Dimensão 6: Integração da dimensão de género no ensino e investigação, envolvendo os estudantes e comunidade	Promover a perspetiva de género e os princípios de igualdade, equidade e diversidade em todas as áreas científicas, nos conteúdos educativos e de Investigação	Realizar ações de sensibilização para a necessidade de integrar projetos de investigação que incluam a perspetiva de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade	Unidades Orgânicas / Unidades de Investigação	nº de ações de formação de sensibilização;

Dimensão 6: Integração da dimensão de género no ensino e investigação, envolvendo os estudantes e comunidade		Sensibilizar as unidades de investigação para os temas da perspectiva de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade	Presidência	nº de ações de formação de sensibilização;	x
	Integrar a dimensão de género no ensino e nos currícula	Divulgar e promover a disponibilização e frequência de UCs sobre género e diversidade junto dos/das estudantes das diferentes UOs do IPEiria	Unidades Orgânicas	nº de unidades curriculares que integram as dimensões de género, não discriminação ou inclusão nos seus conteúdos programáticos/por unidade orgânica;	x
	Promover ativamente uma cultura de sensibilização face à igualdade de género, inclusão e não discriminação junto dos estudantes do IPEiria	Realizar sessões de carácter de sensibilização, relacionadas com a temática da igualdade de género, inclusão e não discriminação junto dos estudantes do IPEiria	Unidades Orgânicas	nº de ações de formação de sensibilização.	x



Promover a igualdade de gênero, não discriminação e inclusão é essencial para construir sociedades mais justas, pacíficas e prósperas. Isso requer não apenas políticas e leis que protejam os direitos das pessoas, mas também uma mudança cultural e social que desafie os preconceitos e promova a aceitação da diversidade em todas as suas formas. O Instituto Politécnico de Leiria está fortemente comprometido para com todas|todos aqueles/aquelas que constituem a nossa comunidade académica, tal como na possibilidade de construirmos uma sociedade e um mundo melhor.

Carlos Manuel da Silva Rabadão

