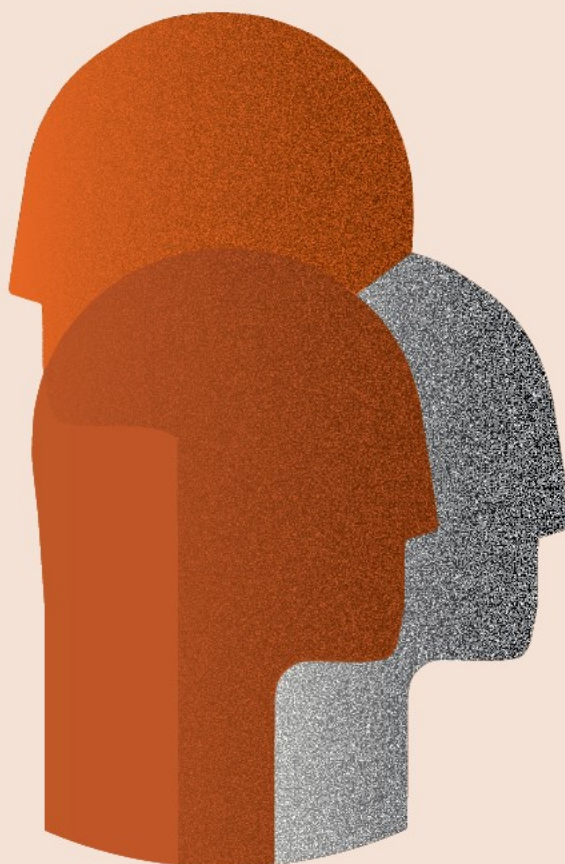


Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão

Relatório Institucional
Dirigentes do Instituto Politécnico de Leiria



Novembro 2023



Ficha Técnica



Título: Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão

Autor(es):

Ana Zita Lopes Baptista de Oliveira

Carolina Miguel da Graça Henriques

Cristina Isabel Branco de Sá

Gustavo Fernando Espírito Santo Fonseca Duque

Inês Paulo Cordeiro Brasão

Isabel Fernanda Lopes Duarte

Jorge Alexandre Barroca de Sousa Varela

José Manuel Couceiro Barosa Correia Frade

Paulo Jorge Soares da Silva

Rui Manuel da Fonseca Pinto

Edição: Instituto Politécnico de Leiria

Ano de edição: 2024

ISBN: 978-989-35497-3-5

DOI: <https://doi.org/10.25766/16x0-ds45>

Resumo: No âmbito da implementação do Plano de Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão do Instituto Politécnico de Leiria, procurou-se conhecer literacia dos dirigentes institucionais sobre a temática da igualdade de género, não discriminação e inclusão, em que o questionário se encontrava dividido por seis dimensões. Após o convite à participação dos dirigentes institucionais, num total de 33 dirigentes, participaram 13 dirigentes de forma voluntária, livre e esclarecida. Verificou-se uma baixa taxa de adesão dos dirigentes à resposta a este questionário, possivelmente por falta de sensibilização face à problemática. Observa-se ainda, pelas respostas obtidas, que são necessárias medidas e intervenções que potenciem a conscientização e os conhecimentos dos dirigentes do Instituto Politécnico de Leiria face às temáticas da Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão.

Palavras-chave: Literacia, Género, Igualdade, Inclusão, Dirigentes

ÍNDICE

	PÁGINA
NOTA INTRODUTÓRIA	3
1. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, NÃO DISCRIMINAÇÃO E INCLUSÃO DO IPLEIRIA	4
2. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, NÃO DISCRIMINAÇÃO E INCLUSÃO – O QUE CONHECEM OS DIRIGENTES?	7
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ÍNDICE DE FIGURAS	
Figura 1: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	7
Figura 2: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	8
Figura 3: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	8
Figura 4: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	9
Figura 5: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	9
Figura 6: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	10
Figura 7: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	10
Figura 8: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	11
Figura 9: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	11
Figura 10: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	12
Figura 11: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	13
Figura 12: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	13
Figura 13: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	14
Figura 14: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	14
Figura 15: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	15
Figura 16: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	15
Figura 17: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	16
Figura 18: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	16
Figura 19: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	17
Figura 20: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	17
Figura 21: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	18
Figura 22: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	18
Figura 23: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	19
Figura 24: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	19
Figura 25: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	20
Figura 26: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	20

Figura 27: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	21
Figura 28: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	21
Figura 29: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	22
Figura 30: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	23
Figura 31: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	23
Figura 32: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	24
Figura 33: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	24
Figura 34: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	25
Figura 35: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	25
Figura36: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	26
Figura 37: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	26
Figura 38: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	27
Figura 39: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	27
Figura 40: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	28
Figura 41: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	28
Figura 42: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	29
Figura 43: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	29
Figura 44: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	30
Figura 45: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	30

NOTA INTRODUTÓRIA

A promoção da igualdade entre mulheres e homens é um dos pilares básicos da república portuguesa, pilar esse assente na Constituição da República Portuguesa, tal como os valores da igualdade social, da liberdade e não-discriminação em função do sexo.

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 (IPL, 2022). Como valores, o Instituto Politécnico de Leiria considera fundamentais a qualidade, a criatividade e inovação, a ética e responsabilidade, a sustentabilidade, a pluralidade, e a inclusão (IPL, 2022).

Tendo por base estas premissas, o Instituto Politécnico de Leiria elaborou em 2022 o plano de igualdade de género, não discriminação e inclusão, importando agora colocá-lo em prática na efetivação de medidas concretas para a sua aplicação.

No decorrer do ano de 2023, com a constituição de um grupo de trabalho (Despacho nº 34/2023) procurou-se validar um questionário para numa primeira fase ser aplicado aos dirigentes do Instituto Politécnico de Leiria, com o objetivo de conhecer a literacia dos dirigentes no âmbito da temática da igualdade de género, não discriminação e inclusão. Considerando que os dirigentes poderão ser a força motriz para mudanças institucionais neste domínio, acreditamos que este diagnóstico nos permitirá desencadear ações mais dirigidas. Pretende-se, após a análise destes dados no que concerne ao corpo dirigente, concretizar o mesmo procedimento para os colaboradores da nossa instituição.

Segundo a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2023, p.n/d) a igualdade de género, “significa a igual visibilidade, empoderamento, participação e responsabilidade de mulheres e de homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada. Esta igualdade concretiza-se no igual acesso e possibilidade de usufruto dos recursos e na igual distribuição destes por mulheres e homens. Significa aceitar e valorizar de igual modo as diferenças de mulheres e de homens e os vários papéis que desempenham na sociedade.”

Desta forma, o Instituto Politécnico de Leiria, enquanto instituição de ensino, procura ser uma instituição que promove uma cidadania ativa, inclusiva e socialmente responsável, em que acredita que pela educação formal e não formal poderemos ajudar um mundo mais comprometido com a igualdade entre mulheres e homens, sendo esta uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, tão necessária para o desenvolvimento de comunidades, regiões e países, tal como para o fomento da paz.

José Manuel da Graça Frade, Vice-Presidente
Carolina Miguel Graça Henriques, Pró-Presidente

1. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, NÃO DISCRIMINAÇÃO E INCLUSÃO DO IPLEIRIA

Em Portugal, a igualdade é reconhecida desde os anos 70, com a consagração do princípio da igualdade na Constituição da República Portuguesa. Na Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, do Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e, ainda, as disposições da Constituição da República Portuguesa (art.º13º) 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.

Em 2018, foi estabelecida pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, coordenada pela Comissão para a Cidadania e 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.

Em suma, pretende-se promover uma maior sensibilidade do 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 Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, veio cimentar o compromisso do XXI Governo Constitucional com o programa de “promoção da participação das mulheres em lugares de decisão na vida política e económica, comprometendo-se a promover o equilíbrio de género no patamar dos 33 % nos cargos de direção para as empresas cotadas em bolsa, empresas do setor público e administração direta e indireta do Estado e demais pessoas coletivas públicas.”

O Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão do IPLeiria, refere:

- Estratégia, Missão e Valores

Incorporar, na sua missão e valores, princípios de igualdade de género 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.

- 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.

- Igualdade no Acesso a Emprego

Conhecer a política de gestão de recursos humanos, no que concerne ao recrutamento e seleção de colaboradores, valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens.

- Proteção na Parentalidade

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 impeçam 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 organização encara, de igual modo, o exercício de direitos de maternidade e paternidade por parte das trabalhadoras e trabalhadores.

- 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.

- Integração da dimensão de género na investigação e nos currícula

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 Politécnico de Leiria, através de ações de sensibilização. Evitar a sub-representação das mulheres nas áreas científicas, contribuindo para a atração e retenção de talento através do reconhecimento e promoção efetivos do mérito.

Assim, 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.

2. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, NÃO DISCRIMINAÇÃO E INCLUSÃO – O QUE CONHECEM OS DIRIGENTES?

No âmbito da ação realização de diagnósticos sobre a igualdade de género, não discriminação e inclusão (estudantes e docentes, investigadores/as, trabalhadores/as), caracterizando a instituição e disponibilizando dados com impacto em planos e relatórios de atividades e na estratégia de comunicação da instituição, procurámos numa primeira fase conhecer a literacia dos dirigentes institucionais sobre a temática da igualdade de género, não discriminação e inclusão, em que o questionário se encontrava dividido por seis dimensões.

Após o convite à participação dos dirigentes institucionais, num total de 33, participaram 13 dirigentes de forma voluntária, livre e esclarecida sobre o estudo a realizar (Figura 1).

Questão: Compreendo os objetivos desta pesquisa e a natureza das questões apresentadas. Concordo responder a este questionário para partilhar a minha opinião, experiências e ideias. A minha participação é voluntária.

13 respostas

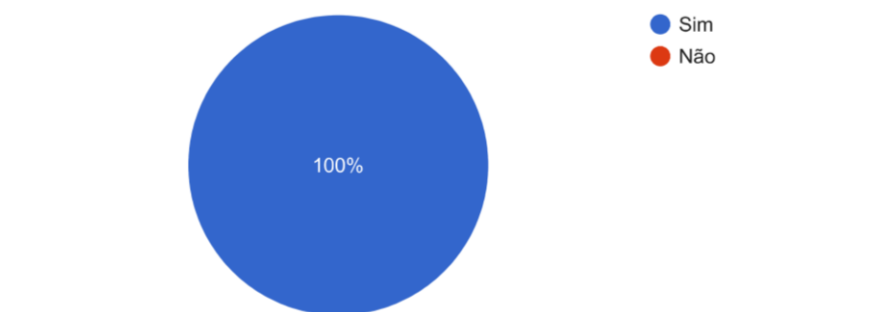


Figura 1: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

No que concerne à questão 'O IPEiria tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?' verifica-se, pelo gráfico abaixo que 53,8% (7) dos dirigentes referiram que sim, 30,8% (4) enunciam que não, e 7,7% (1) em similitude enunciam outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: O IPEiria tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?

13 respostas

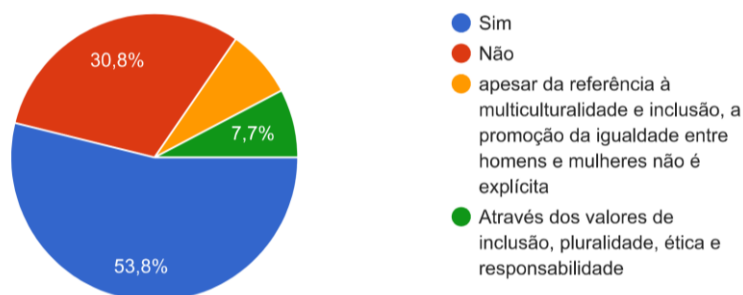


Figura 2: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à questão 'Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, regulamentos internos), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da organização?' verifica-se, pelo gráfico abaixo que 46,2% (6) dos dirigentes referiram que sim, 38,5% (5) enunciam que não, e 7,7% (1) em similitude enunciam outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, regulamentos internos), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da organização?

13 respostas

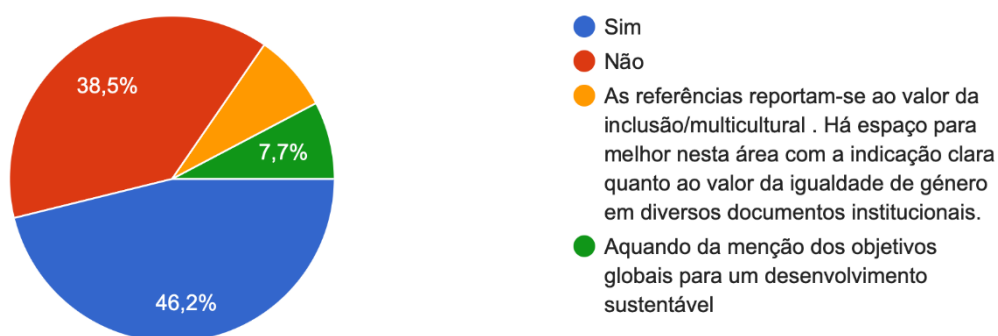


Figura 3: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à asserção 'O IPEiria tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?' verifica-se, pelo gráfico abaixo que 61,5% (8) dos dirigentes referiram que sim, 30,8% (4) enunciam que não, e 7,7% (1) enuncia outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPLeiria tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?*

13 respostas

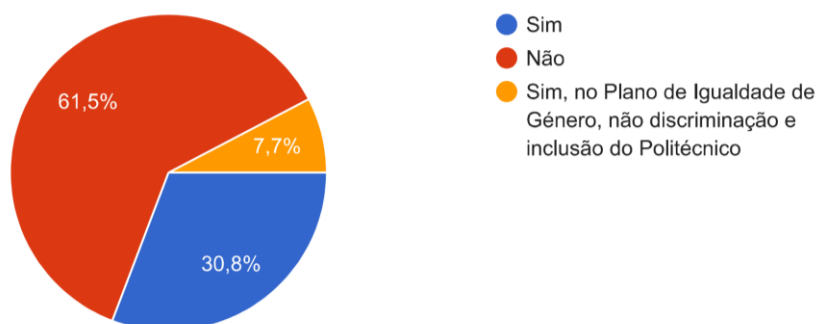


Figura 4: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

No que toca à questão *‘Em instrumentos como diagnósticos e relatórios, o IPLeiria trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?’* verifica-se, pelo gráfico abaixo que 76,9% (10) dos dirigentes referiram que sim, 23,1% (3) enunciam que não, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *Em instrumentos como diagnósticos e relatórios, o IPLeiria trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?*

13 respostas

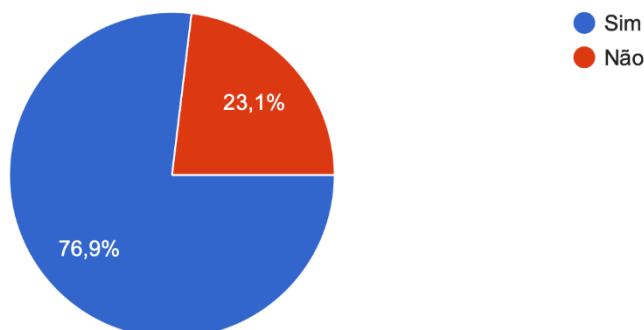


Figura 5: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à questão *‘O IPLeiria promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?’* observa-se pelo gráfico abaixo que 53,8% (7) dos dirigentes referiram que sim, 15,4% (2) enunciam que não e 7,7% (1) têm em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPEiria promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?*

13 respostas

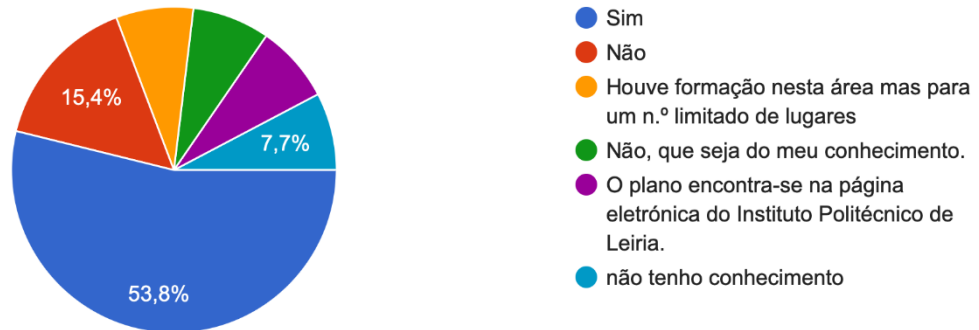


Figura 6: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à questão ‘*O IPEiria divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?*’ observa-se pelo gráfico abaixo que 38,5% (5) dos dirigentes referiram que sim, 38,5% (5) enunciam que não e 7,7% (1) têm em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPEiria divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?*

13 respostas

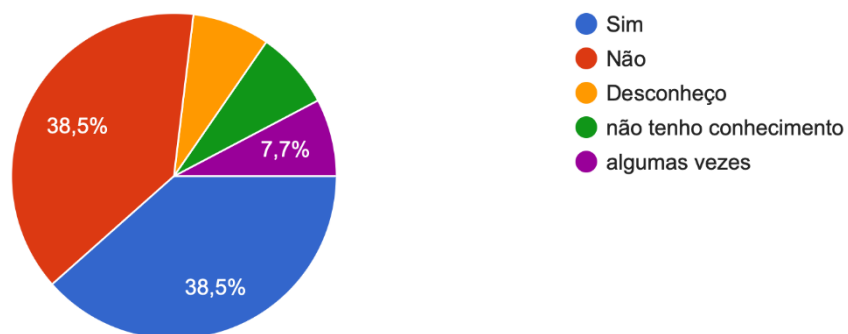


Figura 7: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à asserção ‘*Existem procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?*’ observa-se pelo gráfico abaixo que 38,5% (5) dos dirigentes referiram que sim, 38,5% (5) enunciam

que não e 7,7% (1) têm em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *Existem procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?*

13 respostas

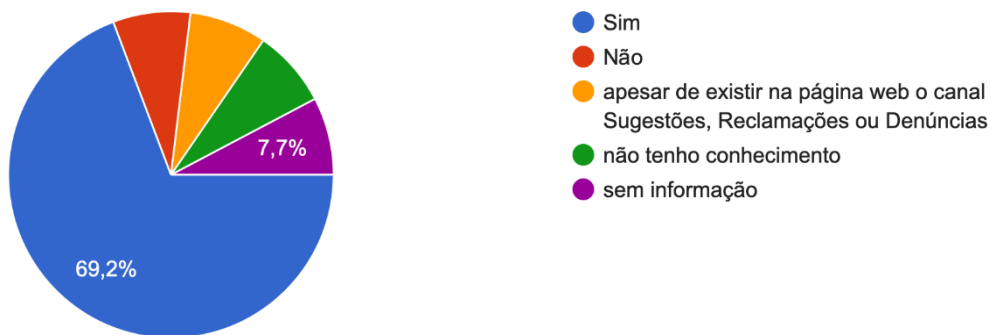


Figura 8: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à pergunta 'A organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e do género e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, e-mails, imagens veiculadas)?' observa-se pelo gráfico abaixo que 46,52% (6) dos dirigentes referiram que sim, 30,8% (4) enunciam que não e 7,7% (1) têm em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *A organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e do género e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, e-mails, imagens veiculadas)?*

13 respostas



Figura 9: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

No que toca à pergunta 'Encontra-se divulgado, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?' observa-se pelo gráfico abaixo que 38,5% (5) dos dirigentes referiram que sim, 46,2% (6) enunciam que não e 7,7% (1) têm em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *Encontra-se divulgado, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?*

13 respostas

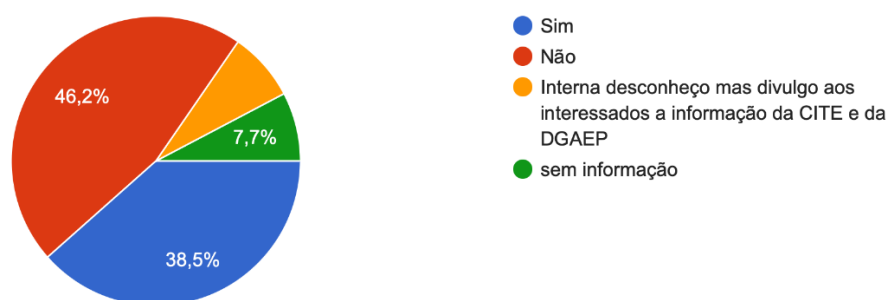


Figura 10: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego

No que toca à questão 'Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados de forma objetiva e transparente?' observa-se pelo gráfico abaixo que 61,5% (8) dos dirigentes referiram que sim, 23,1% (3) enunciam que não e 7,7% (1) têm em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados de forma objetiva e transparente?

13 respostas

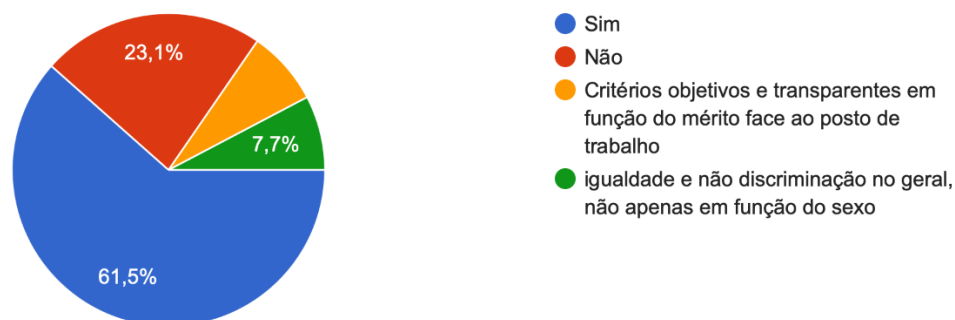


Figura 11: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

No que concerne à pergunta 'Em caso de vaga a preencher, são definidas clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento?' observa-se pelo gráfico abaixo que 92,3% (12) dos dirigentes referiram que sim, 7,7% (1) enunciam que não, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Em caso de vaga a preencher, são definidas clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento?

13 respostas

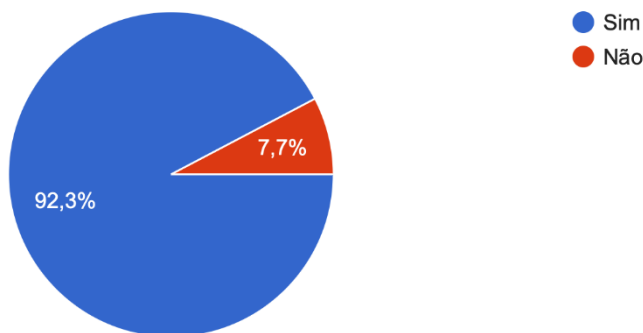


Figura 12: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à pergunta 'O IPLeia proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?' observa-se pelo gráfico abaixo que 46,2% (6) dos dirigentes referiram que sim, 38,5% (5) enunciam que não, e 7,7% (1) têm em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPLeiria proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?*

13 respostas

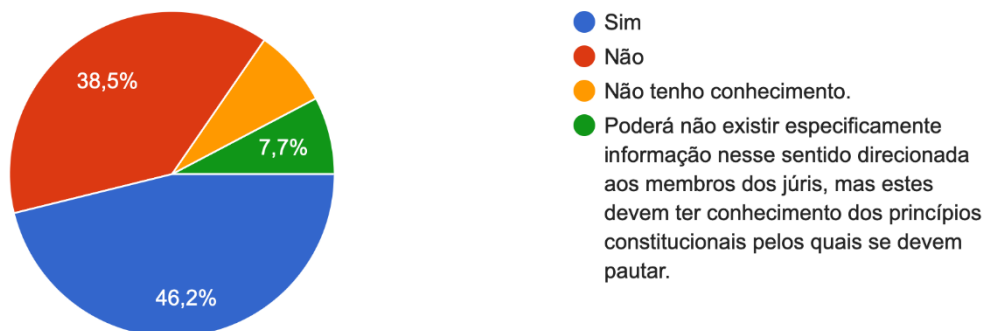


Figura 13: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Analisada a questão ‘Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?’ observa-se pelo gráfico abaixo que 46,2% (6) dos dirigentes referiram que sim, 38,5% (5) enunciam que não, e 7,7% (1) têm em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?*

13 respostas

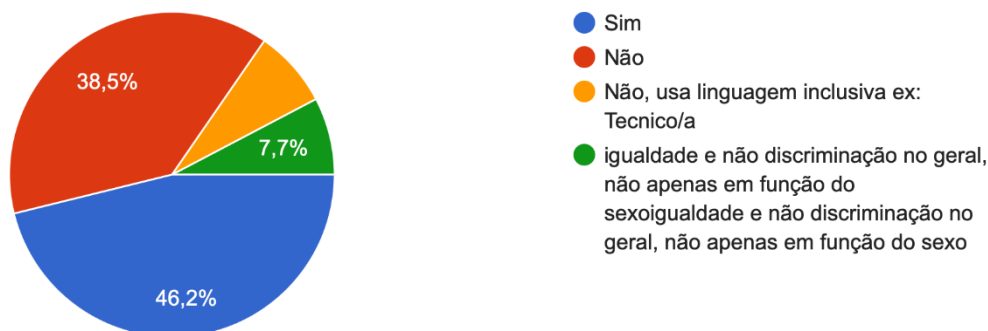


Figura 14: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Analisada a questão ‘No IPLeiria, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares?’ observa-

se pelo gráfico abaixo que 100% (13) dos dirigentes referiram que sim, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *No IPEiria, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares?*

13 respostas

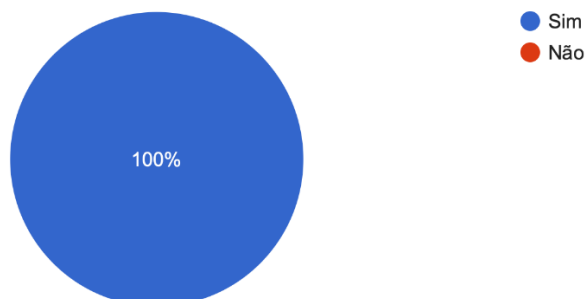


Figura 15: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à pergunta 'O IPEiria proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?' observa-se pelo gráfico abaixo que 53,8% (7) dos dirigentes referiram que sim, 38,5% (5) enunciam que não, e 7,7% (1) têm em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPEiria proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?*

13 respostas

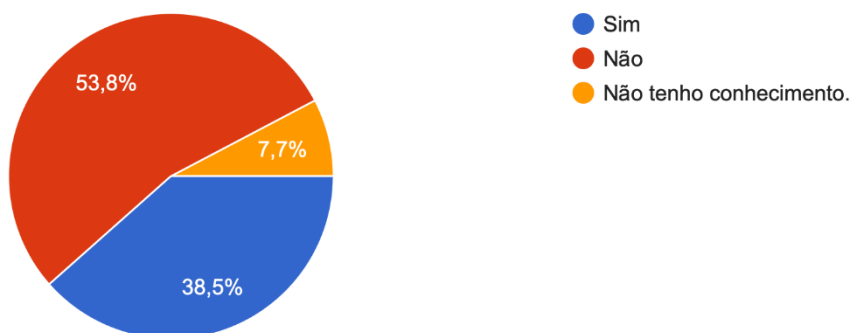


Figura 16: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

No que toca à questão 'Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?' observa-se pelo gráfico abaixo que 69,2% (9) dos dirigentes referiram que sim, 23,1% (3) enunciam que não, e 7,7% (1) referiram outra opção de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?*

13 respostas

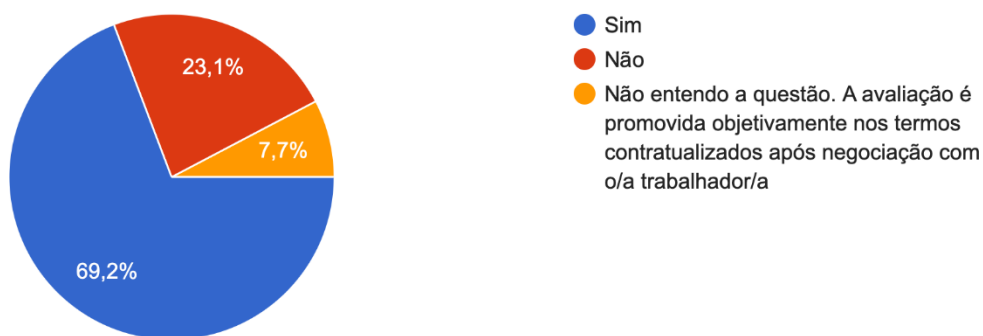


Figura 17: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à pergunta *‘As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e por mulheres?’* observa-se pelo gráfico abaixo que 100% (13) dos dirigentes referiram que sim, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e por mulheres?*

13 respostas

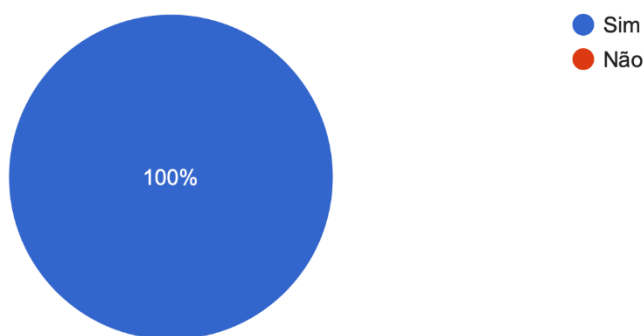


Figura 18: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à questão 'O IPEiria proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?' observa-se pelo gráfico abaixo que 100% (13) dos dirigentes referiram que sim, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPEiria proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?*

13 respostas

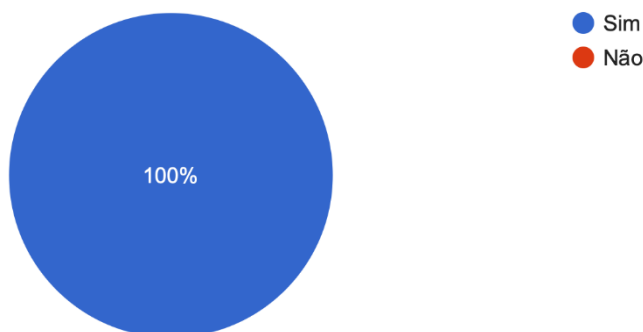


Figura 19: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à pergunta 'O IPEiria, quando nomeia uma pessoa para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?' observa-se pelo gráfico abaixo que 84,6% (11) dos dirigentes referiram que sim, e 7,7% (1) referiram outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPEiria, quando nomeia uma pessoa para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?*

13 respostas

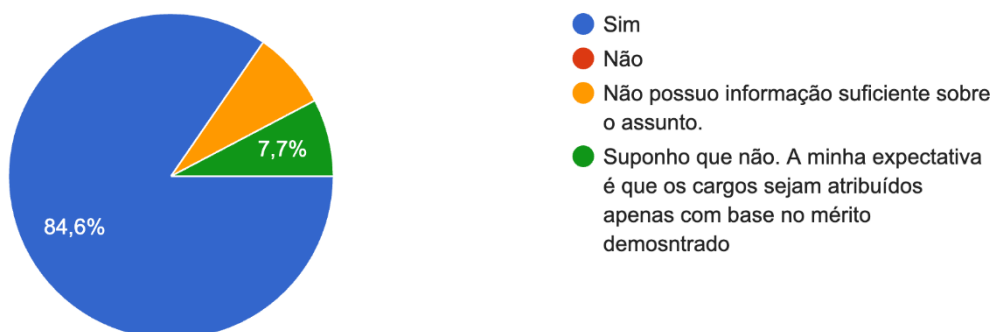


Figura 20: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à pergunta 'O IPEiria adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?' observa-se pelo gráfico abaixo que 38,5% (5) dos dirigentes referiram que sim, 30,8% (4) referiram que não e 7,7% (1) referiram outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPEiria adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?*

13 respostas

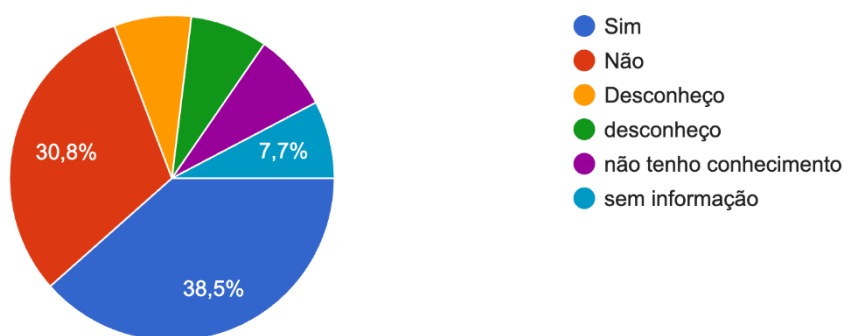


Figura 21: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

No que toca à questão 'O IPEiria assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares?' observa-se pelo gráfico abaixo que 69,2% (9) dos dirigentes referiram que sim, e 7,7% (1) referiram outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPEiria assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares?*

13 respostas

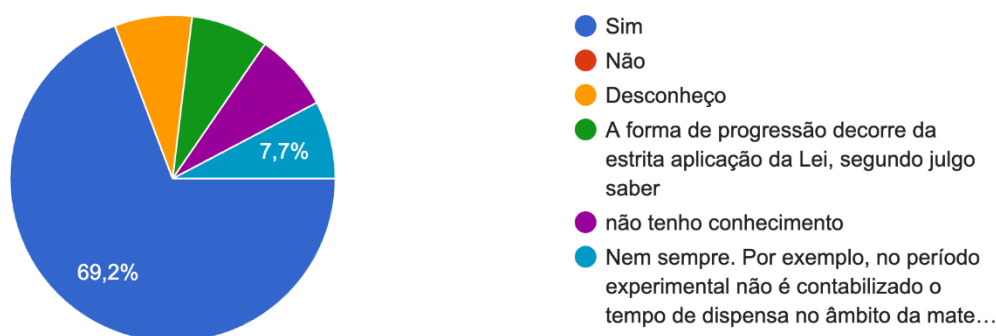


Figura 22: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à questão 'O IPEiria facilita, através das suas Escolas, a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão / liderança / tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?' observa-se pelo gráfico abaixo que 30,8% (4) dos dirigentes referiram que sim, 23,1% (3) referiram que não e 7,7% (1) referiram outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: O IPEiria facilita, através das suas Escolas, a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão / liderança / tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?

13 respostas

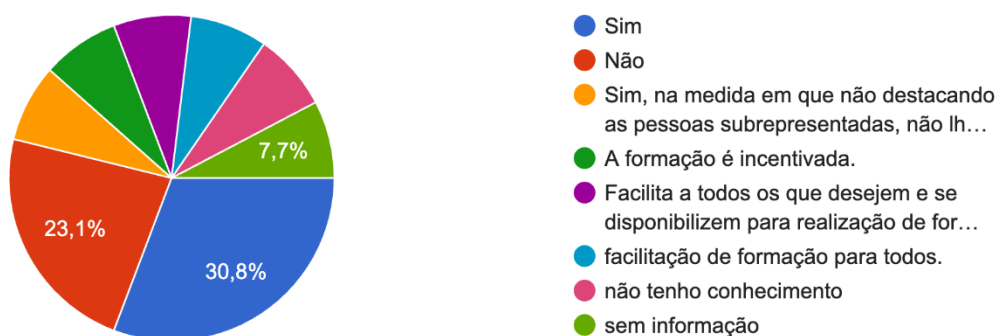


Figura 23: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Dimensão: Proteção na Parentalidade

Face à questão 'O IPEiria incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?' observa-se pelo gráfico abaixo que 69,2% (9) dos dirigentes referiram que sim e 7,7% (1) referiram outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: O IPEiria incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?

13 respostas

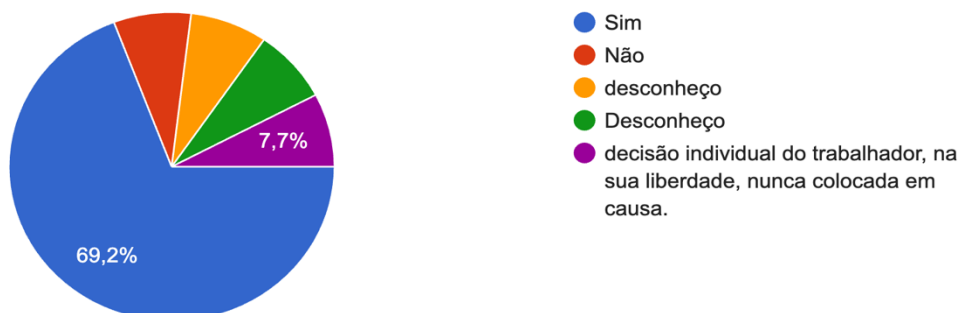


Figura 24: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à questão 'É respeitado o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?' observa-se pelo gráfico abaixo que 100% (13) dos dirigentes referiram que sim, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *É respeitado o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?*

13 respostas

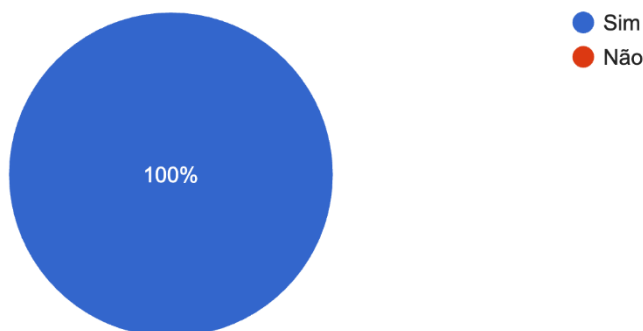


Figura 25: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à questão 'É respeitado o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?' observa-se pelo gráfico abaixo que 84,6% (11) dos dirigentes referiram que sim, e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *É respeitado o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?*

13 respostas

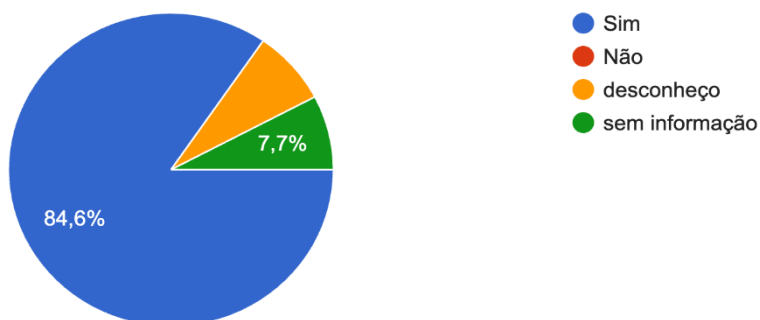


Figura 26: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à questão ‘É cumprido o disposto no n.º 2, do artigo 64.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?’ observa-se pelo gráfico abaixo que 69,2% (11) dos dirigentes referiram que sim, e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *É cumprido o disposto no n.º 2, do artigo 64.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?*

13 respostas

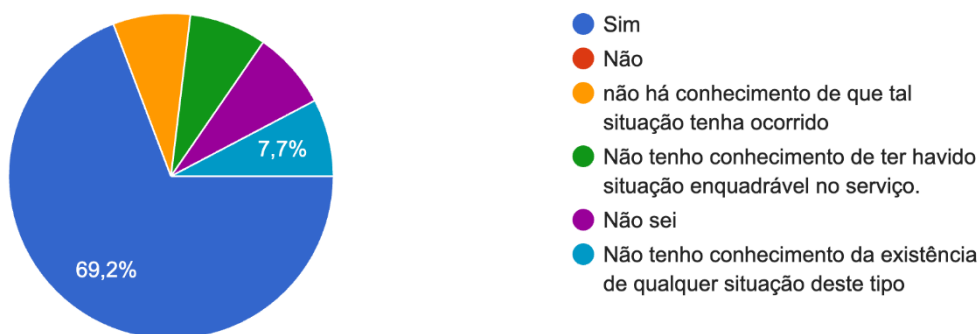


Figura 27: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à questão ‘O IPEiria tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras?’ observa-se pelo gráfico abaixo que 46,2% (6) dos dirigentes referiram que não, 23,1% (3) referiram que sim e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPEiria tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras?*

13 respostas

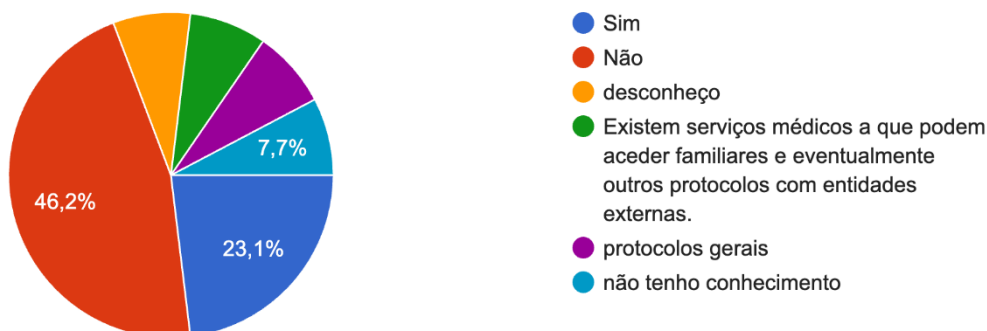


Figura 28: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à questão 'O IPLeia tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores?' observa-se pelo gráfico abaixo que 38,5% (5) dos dirigentes referiram que não, 23,1% (3) referiram que sim, 15,4% (2) referiram que desconheciam e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: O IPLeia tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores?

13 respostas

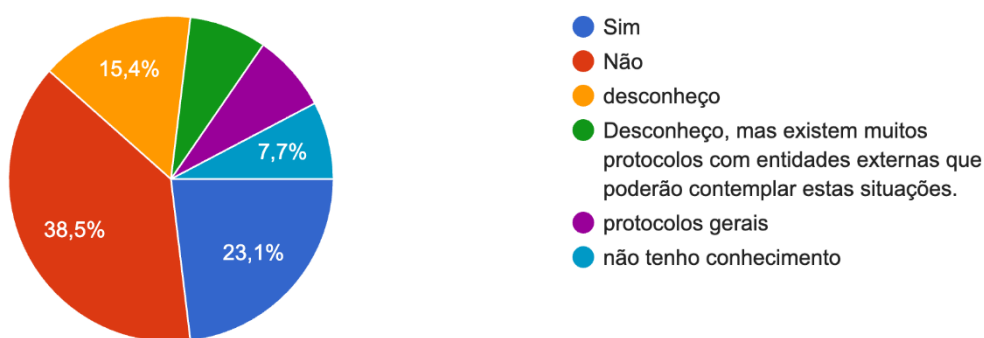


Figura 29: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à pergunta 'O IPLeia divulga os recursos existentes na sua área geográfica de influência que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?' observa-se pelo gráfico abaixo que 69,2% (9) dos dirigentes referiram que não, 23,1% (3) referiram que sim e 7,7% (1) referiram outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPLeiria divulga os recursos existentes na sua área geográfica de influência que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?*

13 respostas

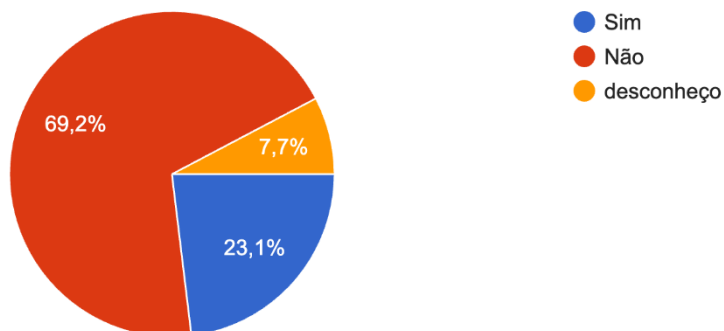


Figura 30: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à pergunta *‘O IPLeiria tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?’* observa-se pelo gráfico abaixo que 61,5% (9) dos dirigentes referiram que sim e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPLeiria tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?*

13 respostas

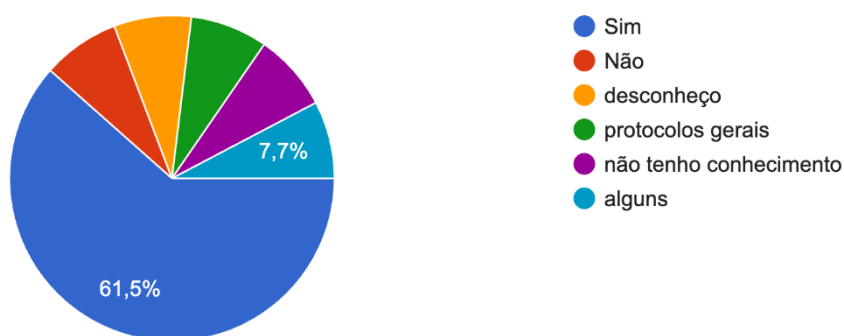


Figura 31: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à pergunta *‘O IPLeiria tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?’* observa-se pelo gráfico abaixo que 76,9% (10) dos dirigentes referiram que sim e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPEiria tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?*

13 respostas

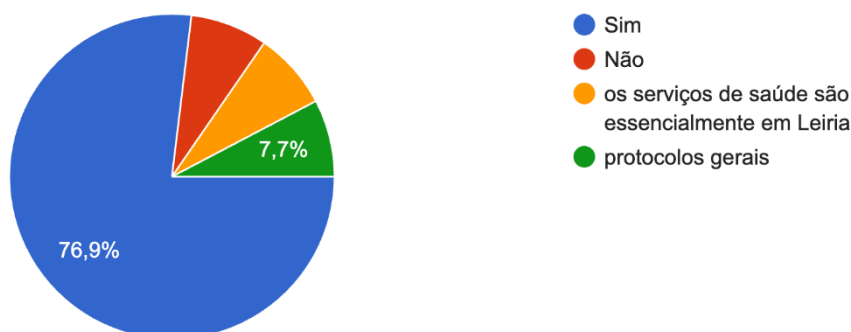


Figura 32: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à pergunta 'O IPEiria possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?' observa-se pelo gráfico abaixo que 84,6% (11) dos dirigentes referiram que sim e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPEiria possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?*

13 respostas

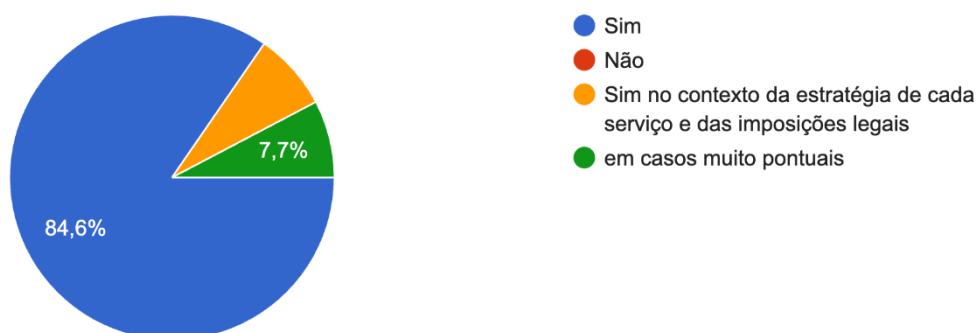


Figura 33: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

No que concerne à questão 'O IPEiria concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?' observa-se pelo gráfico abaixo que 84,6% (11) dos dirigentes referiram que sim e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPEiria concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?*

13 respostas

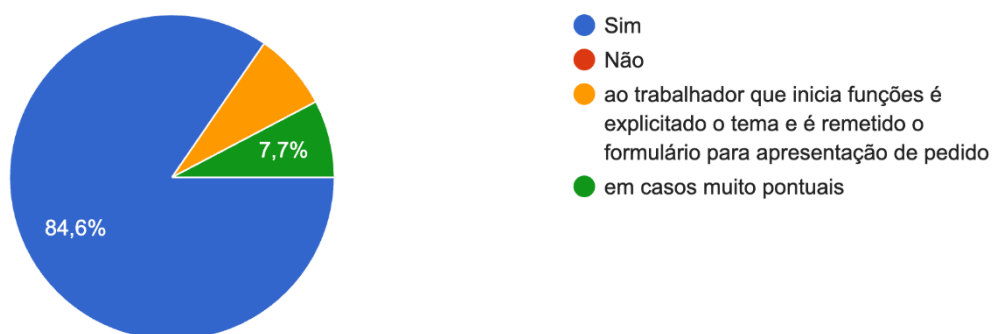


Figura 34: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

No que toca à pergunta ‘*O IPEiria concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?*’ observa-se pelo gráfico abaixo que 69,2% (9) dos dirigentes referiram que sim e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPEiria concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?*

13 respostas

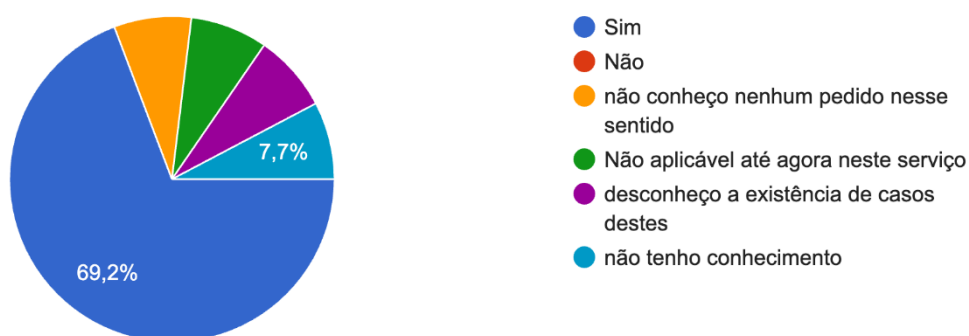


Figura 35: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Em relação à pergunta 'Encontram-se implementadas medidas para prevenir a prática de assédio no trabalho?' observa-se pelo gráfico abaixo que 30,8% (4) dos dirigentes referiram que sim, 38,5% (5) referiram que não e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *Encontram-se implementadas medidas para prevenir a prática de assédio no trabalho?*

13 respostas

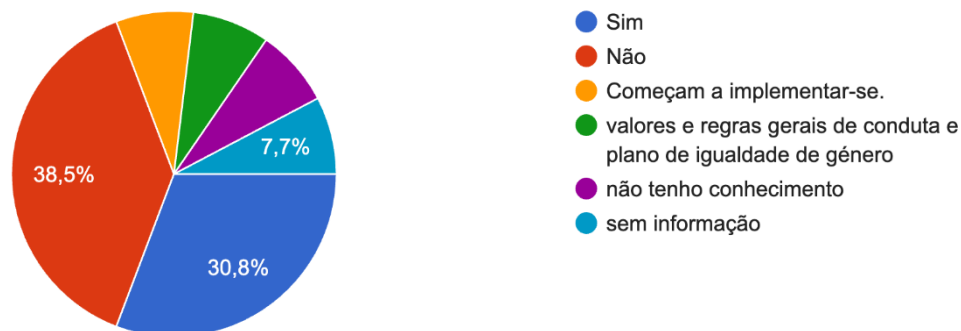


Figura 36: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à pergunta 'O IPEiria tem implementado medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?' observa-se pelo gráfico abaixo que 30,8% (4) dos dirigentes referiram que sim, 46,2% (6) referiram que não e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPEiria tem implementado medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?*

13 respostas

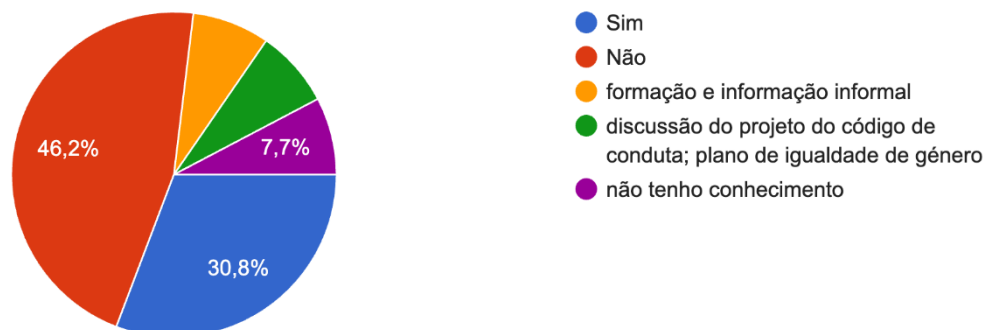


Figura 37: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à pergunta 'Existem procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho?' observa-se pelo gráfico abaixo que 76,9% (10) dos dirigentes referiram que sim e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Existem procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho?

13 respostas

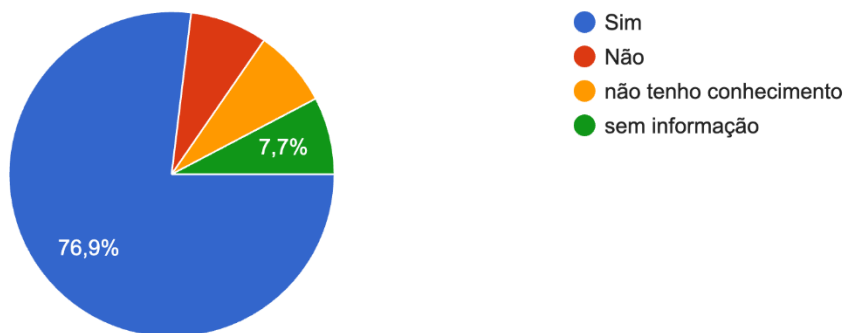


Figura 38: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à pergunta 'O IPLeia informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho?' observa-se pelo gráfico abaixo que 30,8% (4) dos dirigentes referiram que sim, 46,2% (6) referiram que não e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: O IPLeia informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho?

13 respostas

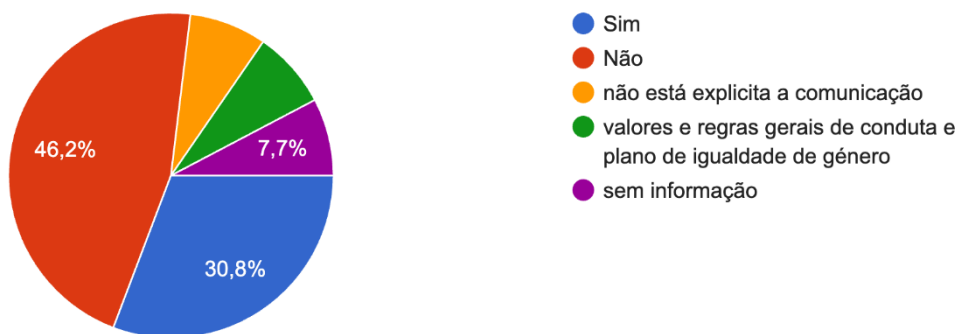


Figura 39: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à questão ‘Existem procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio?’ observa-se pelo gráfico abaixo que 15,4% (2) dos dirigentes referiram que sim, 38,5% (5) referiram que não, 15,4% (2) enunciam que desconhecem e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *Existem procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio?*

13 respostas

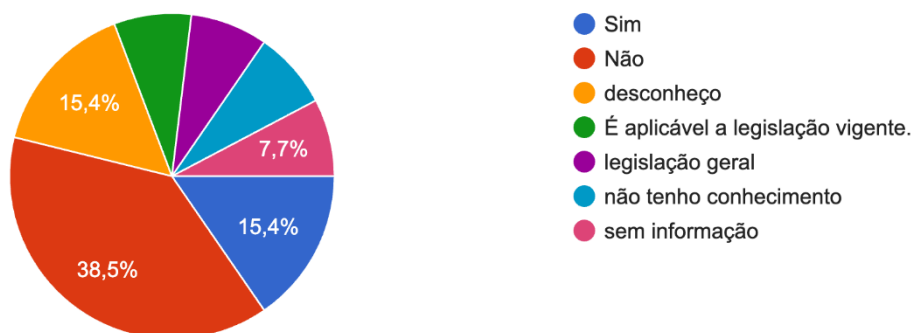


Figura 40: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Dimensão: A Perspetiva e Princípios de Igualdade e Equidade na Investigação

No que concerne à questão ‘O IPLeia promove a igualdade e equidade na liderança dos projetos de investigação?’ observa-se pelo gráfico abaixo que 69,2% (X) dos dirigentes referiram que sim e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPLeia promove a igualdade e equidade na liderança dos projetos de investigação?*

13 respostas

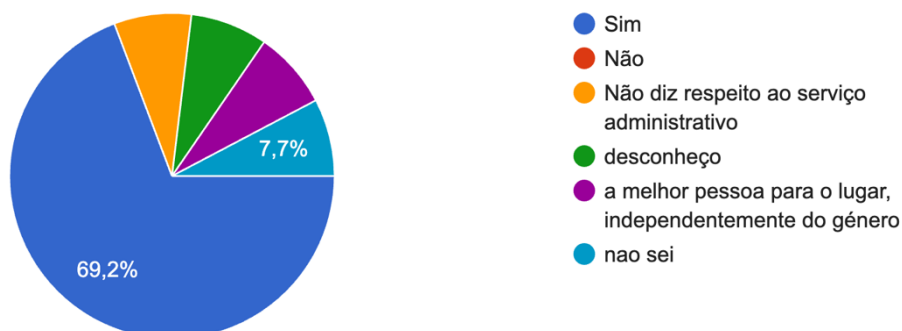


Figura 41: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à questão 'O IPLeiria promove um nível de representação equilibrado em Equipas de Investigação de Projetos e em Equipas das Unidades de I&D?' observa-se pelo gráfico abaixo que 69,2% (9) dos dirigentes referiram que sim e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *O IPLeiria promove um nível de representação equilibrado em Equipas de Investigação de Projetos e em Equipas das Unidades de I&D?*

13 respostas

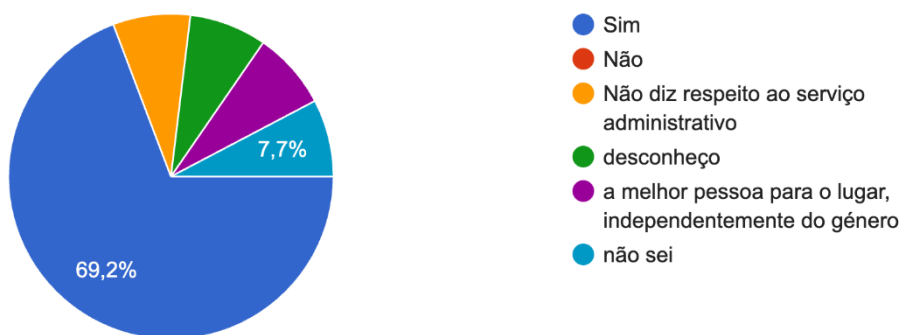


Figura 42: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à questão 'São realizadas ações de formação ou sensibilização que difundam a perspetiva de género, princípios de igualdade e equidade na investigação, reconhecendo e capacitando os investigadores e investigadoras para a perspetiva de género?' observa-se pelo gráfico abaixo que 46,2% (6) dos dirigentes referiram que sim, 23,1% (3) enunciaram que não, 15,4% (2) referiram que desconheciam e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *São realizadas ações de formação ou sensibilização que difundam a perspetiva de género, princípios de igualdade e equidade na investigação, reconhecendo e capacitando os investigadores e investigadoras para a perspetiva de género?*

13 respostas

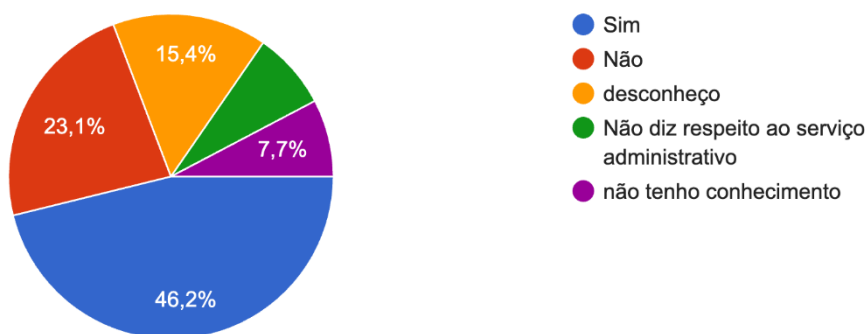


Figura 43: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

No que concerne à pergunta 'O IPLeiria ratificou a Carta Europeia do Investigador e/ou o Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores?' observa-se pelo gráfico abaixo que 15,4% (2) dos dirigentes referiram que sim, em que também 15,4% (2) dos dirigentes indicam não ter conhecimento, 23,1% (3) enunciaram que não sabem e 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, sendo que somente 1 (7,7%) dirigente referiu que não, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: O IPLeiria ratificou a Carta Europeia do Investigador e/ou o Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores?

13 respostas

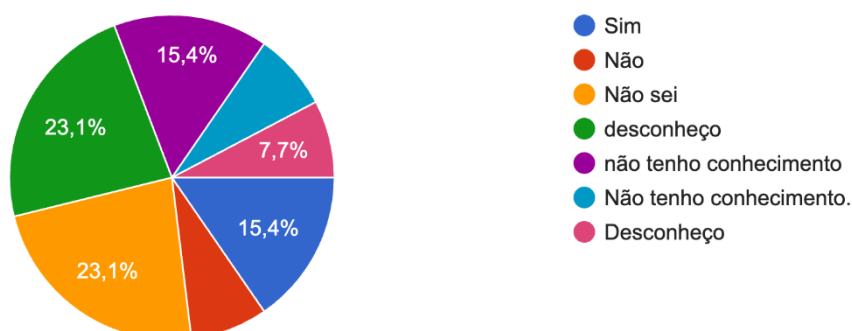


Figura 44: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à última questão deste questionário 'O IPLeiria incentiva publicações científicas que incluam a parte de género, igualdade e equidade?' observa-se pelo gráfico abaixo que 38,5% (5) dos dirigentes referiram que sim, 23,1% (3) enunciam que desconhecem e 7,7% (1) enunciaram que não, tal como 7,7% (1) referiram em similitude outras opções de resposta, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: O IPLeiria incentiva publicações científicas que incluam a parte de género, igualdade e equidade?

13 respostas

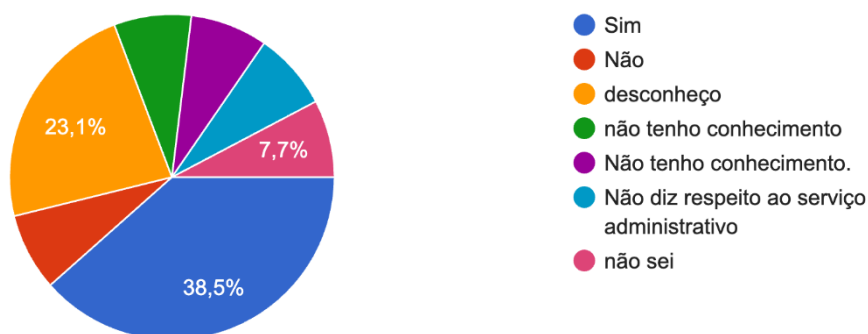


Figura 45: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2023, p.n/d). Igualdade entre Mulheres e Homens. Recuperado de <https://www.cig.gov.pt/>

Instituto Politécnico de Leiria (2022). *Plano Estratégico Politécnico de Leiria 2030*. Recuperado de [Plano Estratégico | Politécnico de Leiria \(ipleiria.pt\)](#)

