

Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão

Relatório Institucional
Colaboradores do Instituto Politécnico de Leiria



Janeiro 2025



Ficha Técnica



Título: Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão – Relatório Institucional dos Colaboradores do Instituto Politécnico de Leiria

Autor(es):

Ana Zita Lopes Baptista de Oliveira

Carolina Miguel da Graça Henriques

Inês Paulo Cordeiro Brasão

Jorge Alexandre Barroca de Sousa Varela

José Manuel Couceiro Barosa Correia Frade

Lina Manuela Lopes Henriques Rosálio

Paulo Jorge Soares da Silva

Rui Manuel da Fonseca Pinto

Edição: Instituto Politécnico de Leiria

Ano de edição: 2025

ISBN: 978-972-8415-16-7

DOI: <https://doi.org/10.25766/ehse-2x37>

Resumo: No âmbito da implementação do Plano de Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (IGNDI) do Instituto Politécnico de Leiria, procurou-se avaliar o nível de literacia dos colaboradores relativamente a estas temáticas. Após o convite dirigido aos colaboradores do IPEiria, dos quais um total de 1464 foi convidado, participaram voluntariamente 261 colaboradores, incluindo docentes, técnicos e investigadores de carreira, de forma livre e esclarecida. Observa-se a existência de lacunas de conhecimento por parte dos colaboradores em áreas como os canais de queixa, as políticas contra o assédio e os mecanismos formais de igualdade de género.

Palavras-chave: Literacia, Género, Igualdade, Inclusão, Colaboradores.

ÍNDICE

	PÁGINA
NOTA INTRODUTÓRIA	3
1. O IPLEIRIA E A IMPORTÂNCIA DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, NÃO DISCRIMINAÇÃO E INCLUSÃO	4
2. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, NÃO DISCRIMINAÇÃO E INCLUSÃO – O QUE CONHECEM OS COLABORADORES?	6
2.1 PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, NÃO DISCRIMINAÇÃO E INCLUSÃO – DIRIGENTES E COLABORADORES	30
BIBLIOGRAFIA	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	6
Figura 2: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	7
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	8
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	11
Figura 8: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	12
Figura 9: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	12
Figura 10: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	13
Figura 11: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	14
Figura 12: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	14
Figura 13: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	15
Figura 14: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	16
Figura 15: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	17
Figura 16: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	18
Figura 17: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	19
Figura 18: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	20
Figura 19: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	20
Figura 20: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	21
Figura 21: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	22
Figura 22: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	23
Figura 23: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	24
Figura 24: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	25

Figura 25: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	26
Figura 26: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	27
Figura 27: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	27
Figura 28: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	28
Figura 29: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão	29

NOTA INTRODUTÓRIA

A **igualdade de género, a inclusão e a não discriminação** são pilares fundamentais para a construção de uma sociedade justa, equitativa e com oportunidades para todos.

O Instituto Politécnico de Leiria reconhece que a promoção da igualdade de género, da inclusão e da prática de não discriminação gera impactos positivos em múltiplas dimensões. No âmbito do desenvolvimento social e económico, a evidência científica demonstra que a igualdade de género e a diversidade impulsionam a inovação e o crescimento económico. Na esfera da coesão social, ambientes inclusivos promovem sociedades mais harmoniosas, reduzindo a exclusão social e a marginalização e reforçando a ética e o respeito pelo Outro. Por fim, no domínio do bem-estar, comunidades que respeitam estes princípios favorecem a autoestima e a satisfação pessoal, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida de todos os seus membros.

Apesar dos progressos alcançados, persistem desafios significativos, como os estereótipos de género e a exclusão de grupos minoritários. Nesse sentido, o Instituto Politécnico de Leiria, enquanto instituição de ensino superior, tem procurado, desde 2022, adotar uma postura proativa na promoção de iniciativas destinadas a aumentar a literacia da sua comunidade académica sobre estas temáticas.

Entre as ações realizadas destacam-se a aplicação de questionários aos colaboradores, cujo relatório é aqui apresentado, e a implementação de iniciativas anteriores que envolveram exclusivamente os colaboradores da instituição. Adicionalmente, foram desenvolvidas ações de sensibilização dirigidas tanto à comunidade académica como aos colaboradores, com o objetivo de fomentar uma cultura de igualdade, inclusão e respeito pela diversidade.

Acreditamos que a promoção destes valores contribui para a construção de um mundo em que todas as pessoas, independentemente das suas características, possam viver com dignidade, segurança e igualdade de oportunidades.

O Instituto Politécnico de Leiria assume um papel central na promoção da igualdade de género, da inclusão e da não discriminação. Enquanto instituição de ensino e investigação, comprometemo-nos a ser agentes ativos de mudança social, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

Reconhecemos que a criação de planos específicos para abordar estas questões é essencial para desenvolver ambientes académicos mais diversos e inclusivos. Nesse contexto, apresentámos e divulgámos junto da nossa comunidade académica o **Plano de Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão 2024-2028**, reafirmando o nosso compromisso com a igualdade e a diversidade.

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

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

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. (Oliveira, A., Rabadão, C., Henriques, C., Frade, J. & Ferreira, T., 2024).

O Plano de Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão 2024-2028 do Instituto Politécnico de Leiria foi desenhado para envolver estratégias para reduzir desigualdades e promover uma distribuição equitativa de oportunidades, procurando promover ações para aumentar a representação de mulheres em cargos de liderança, mecanismos para prevenir e abordar casos de assédio e desigualdade, nomeadamente com a implementação do canal de denúncias e sua divulgação, tal como apoio específico para mulheres estudantes e colaboradores que desejam avançar nas suas carreiras académicas ou administrativas. Estas iniciativas visam contribuir para um ambiente mais inclusivo e justo na comunidade académica do IPLeiria.

A igualdade de género refere-se ao tratamento justo e equilibrado de todas as pessoas, independentemente de seu género, assegurando igualdade de acesso a direitos, responsabilidades e oportunidades. Isso implica que homens, mulheres e pessoas de todos os géneros devem beneficiar das mesmas oportunidades em todos os aspetos da vida. A inclusão, por sua vez, é o processo de garantir que todos, independentemente de suas diferenças, se sintam bem-vindos e valorizados num ambiente. Num contexto social e laboral a inclusão significa acolher a diversidade, criar um ambiente acessível, através da adaptação de infraestruturas e práticas para que todos possam participar plenamente. Além disso, envolve educar e sensibilizar as comunidades, promovendo a compreensão e a empatia. Por fim, destaca-se o princípio do tratamento equitativo, que defende a igualdade de condições para todas as pessoas, livre de preconceitos ou discriminação.

A inclusão, centrada na integração plena de estudantes e colaboradores de diversas origens, busca fomentar essa diversidade, desenvolvendo ações como acesso facilitado a estudantes de minorias étnicas, socioeconómicas ou com necessidades específicas. Infraestruturas acessíveis através da modificação de edifícios e a disponibilização de ferramentas que permitam a participação plena de pessoas com necessidades específicas em todas as atividades, tal como o desenvolvimento de atividades culturais e de sensibilização, através da promoção de eventos e workshops que abordam a importância da diversidade, incentivando a empatia e o respeito.

Para assegurar um ambiente livre de discriminação, o Instituto Politécnico de Leiria adota políticas claras e práticas que visam combater preconceitos de qualquer natureza. Entre as principais iniciativas destacam-se a implementação do Código de Conduta do Instituto Politécnico de Leiria, que define os padrões de comportamento

esperados, e estratégias de sensibilização destinadas a estudantes e colaboradores sobre os impactos da discriminação e a importância de promover uma conduta inclusiva.

Adicionalmente, a instituição oferece apoio psicológico às vítimas de discriminação ou assédio, reforçando o seu compromisso com o bem-estar e a igualdade dentro da comunidade académica.

Sabemos que a implementação de Planos para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão, tal como definido pelo IPEiria para o horizonte temporal 2024-2028, com estratégias definidas e indicadores mensuráveis permite, por um lado, monitorizar progressos e identificar áreas de intervenção, por outro, a inclusão de estudos de género, diversidade e direitos humanos nos currículos para fomentar uma compreensão mais abrangente entre os estudantes. É evidente que a implementação de políticas inclusivas enfrenta inúmeros desafios, como estereótipos e preconceitos enraizados, que dificultam a aceitação de novas abordagens. Além disso, assegurar que as políticas sejam aplicadas de forma consistente e que as metas definidas sejam alcançadas é outro obstáculo significativo.

No entanto, os benefícios são claros: ambientes mais diversos promovem discussões mais ricas e criativas, onde estudantes e colaboradores se sentem mais confortáveis para colaborar e inovar, contribuindo para uma comunidade académica mais dinâmica e inclusiva.

As Instituições de Ensino Superior que demonstram um compromisso genuíno com a igualdade, inclusão e não discriminação são mais atrativas para estudantes e profissionais, fortalecendo a sua reputação nacional e global.

Em suma, os planos de igualdade de género, inclusão e não discriminação são indispensáveis para garantir que estas instituições representem os valores de uma sociedade justa e equitativa. Além disso, contribuem para preparar os estudantes de forma mais eficaz para um mundo cada vez mais diversificado, tanto no âmbito pessoal como profissional.

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

No âmbito da realização de diagnósticos sobre igualdade de género, não discriminação e inclusão entre estudantes e colaboradores, procurámos caracterizar a instituição e recolher dados relevantes para subsidiar planos, relatórios de atividades e estratégias de comunicação institucional.

Numa primeira fase, o foco esteve na avaliação da literacia dos dirigentes institucionais sobre estas temáticas. Posteriormente, aprofundámos o diagnóstico ao analisar a literacia dos colaboradores institucionais, com recurso a um questionário estruturado em seis dimensões específicas.

Após o convite à participação dos colaboradores, estes foram informados de que o questionário visava avaliar a literacia dos colaboradores do Instituto Politécnico de Leiria (IPLeiria) em matéria de Igualdade de Género. O questionário consistia na adaptação da “Matriz de apoio ao diagnóstico” (CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego no Guião para a elaboração dos Planos de Igualdade). Neste contexto, as questões abordavam um conjunto de áreas/dimensões obrigatórias (contempladas no Despacho Normativo nº 18/2019) e facultativas, com o objetivo de verificar as boas práticas existentes e identificar as áreas que necessitam de medidas de intervenção ou melhoria. Foi fornecida informação escrita, esclarecendo que o questionário era anónimo e confidencial, sendo utilizado exclusivamente para este fim.

Foi ainda fornecida a informação de que os conceitos de "sexo" e "género" foram utilizados nas questões, de acordo com a intenção deste diagnóstico, que visa recolher dados sobre o sexo (masculino e feminino) ou sobre o género (experiência interna e individual sentida por cada pessoa em relação ao género com o qual se identifica, o qual pode ou não corresponder ao sexo atribuído ao nascimento).

Participaram num total de 1464, participaram 261 colaboradores 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.

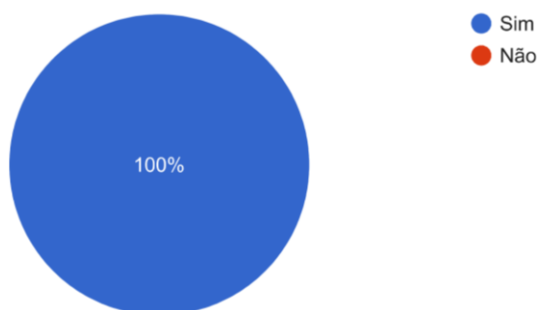


Figura 1: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

No que concerne à questão ‘O IPLeia 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 80,5% (210) dos colaboradores referiram que sim e 13,8% (36) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciam outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

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

261 respostas

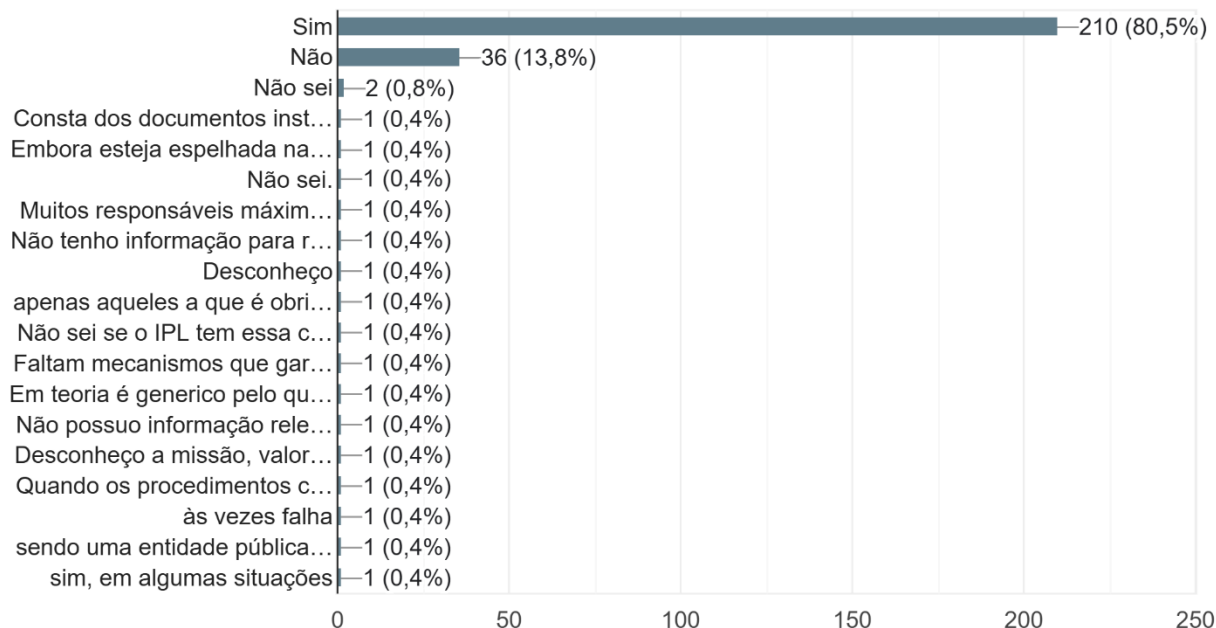


Figura 2: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à questão ‘Tem conhecimento da promoção, por parte do IPLeia, de ações de sensibilização e de informação junto dos trabalhadores acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade de Género, não discriminação e Inclusão?’ verifica-se, pelo gráfico abaixo que 41,8% (109) dos colaboradores referiram que sim e 58,6% (153) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciam outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Tem conhecimento da promoção, por parte do IPLeiria, de ações de sensibilização e de informação junto dos trabalhadores acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade de Género, não discriminação e Inclusão?

261 respostas

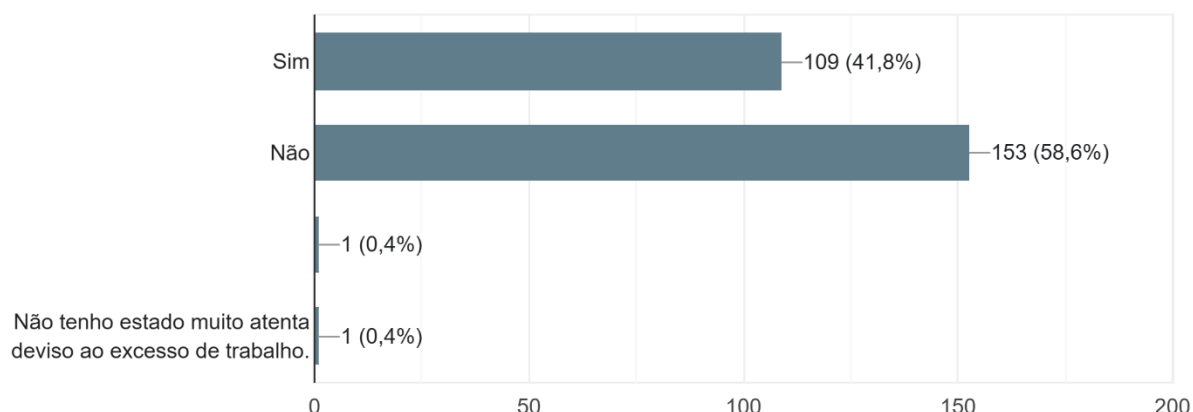


Figura 3: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à asserção '*Tem conhecimento da divulgação interna e externa de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?*' verifica-se, pelo gráfico abaixo que 35,2% (92) dos colaboradores referiram que sim e 62,5% (163) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciaram outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *Tem conhecimento da divulgação interna e externa de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?*

261 respostas

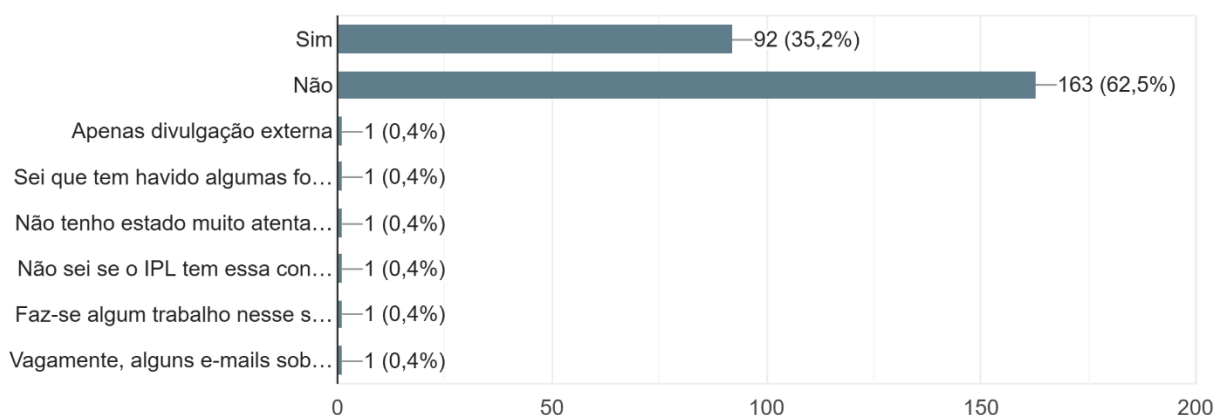


Figura 4: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

No que toca à questão '*Tem conhecimento da existência de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do género, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?*' verifica-se, pelo gráfico abaixo, que 41,8% (109) dos colaboradores

referiram que sim e 56,7% (148) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciaram outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Tem conhecimento da existência de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do género, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

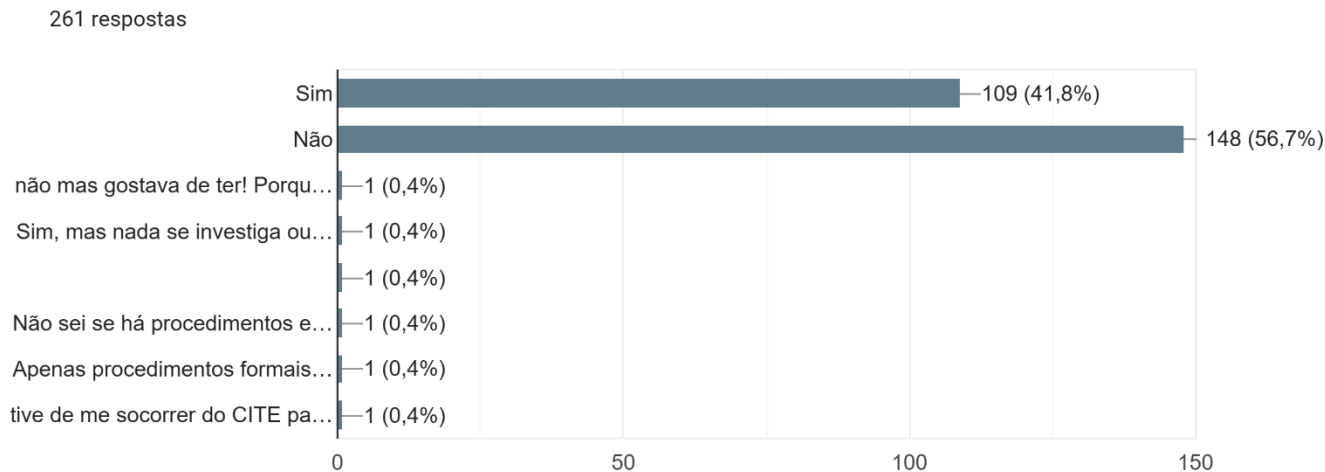


Figura 5: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à questão 'Considera que o IPLeia promove o princípio de igualdade e não discriminação em função 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, emails, imagens veiculadas)?' observa-se, pelo gráfico abaixo, que 75,1% (196) dos colaboradores referiram que sim e 19,9% (52) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciaram outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *Considera que o IPEiria promove o princípio de igualdade e não discriminação em função 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, emails, imagens veiculadas)?*

261 respostas

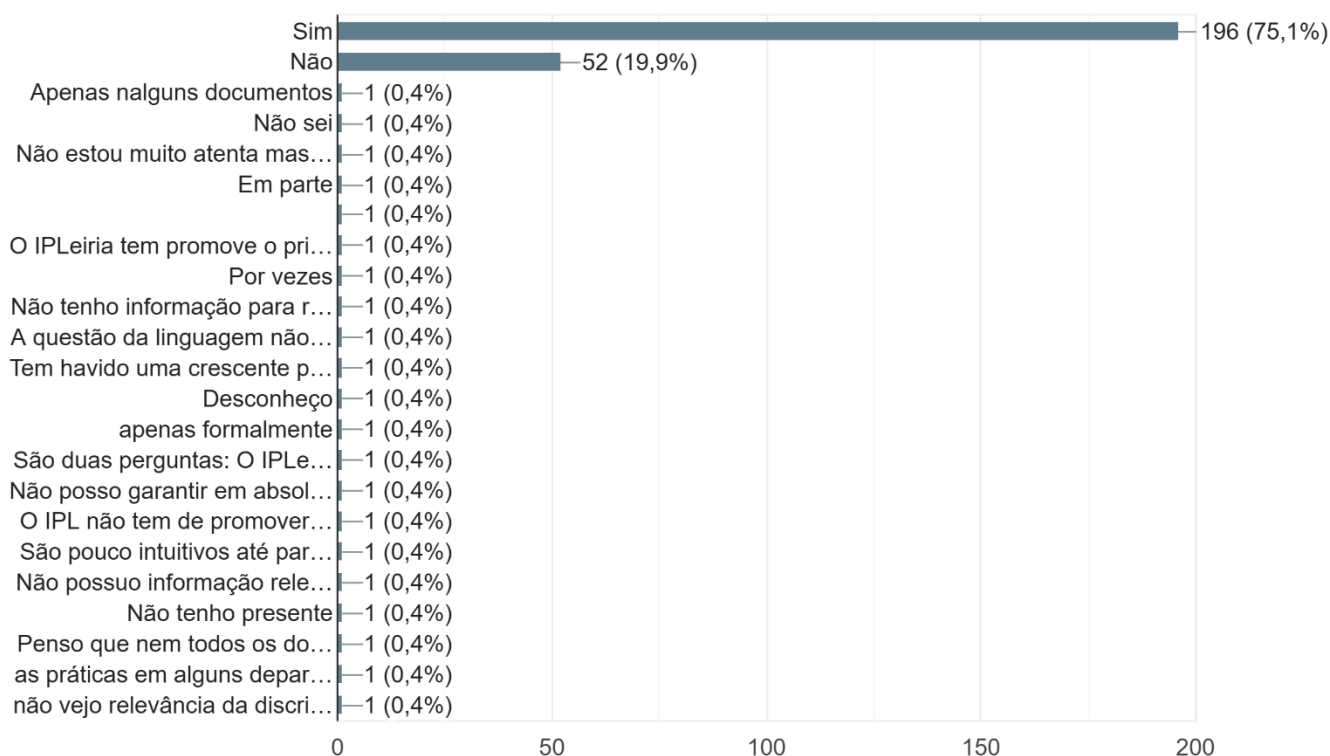


Figura 6: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à questão ‘*Considera que existe informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género, em local apropriado e acessível?*’ observa-se, pelo gráfico abaixo, que 42,9% (112) dos colaboradores referiram que sim e 50,6% (132) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciaram outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Considera que existe informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género, em local apropriado e acessível?

261 respostas

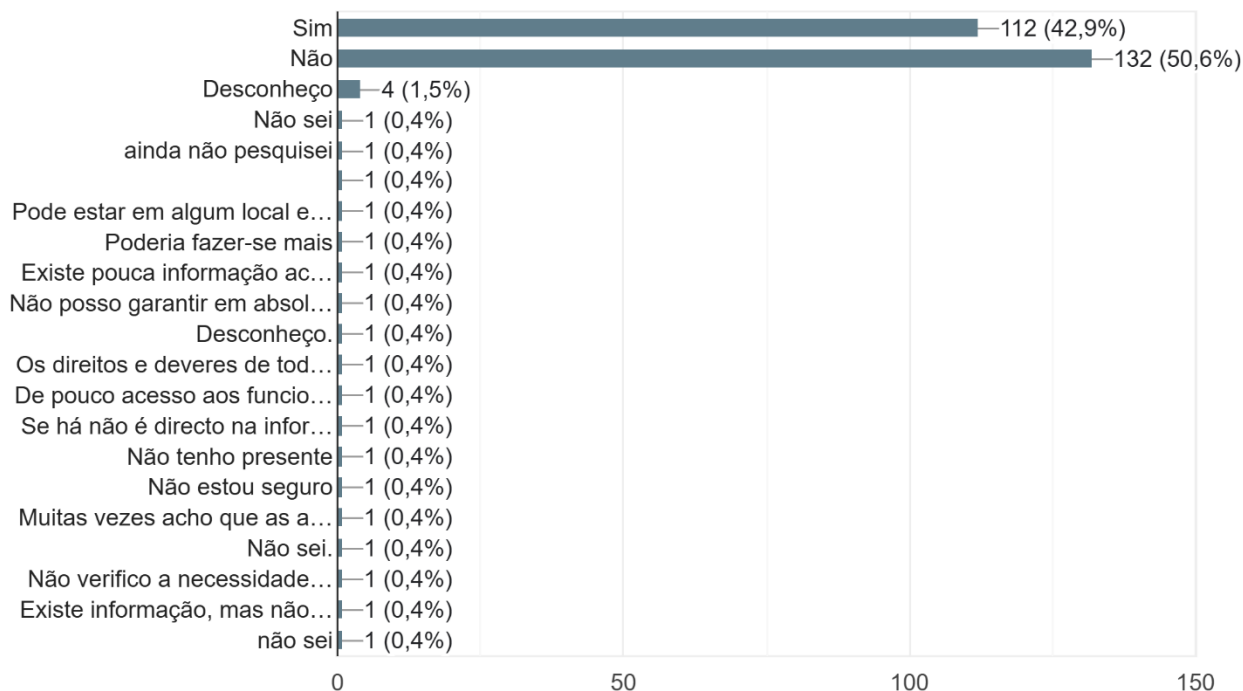


Figura 7: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego

No que toca à questão 'É do seu conhecimento se os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, sendo elaborados de forma objetiva e transparente?' observa-se, pelo gráfico abaixo, que 56,7% (148) dos colaboradores referiram que sim e 39,8% (104) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciaram outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: É do seu conhecimento se os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, sendo elaborados de forma objetiva e transparente?

261 respostas

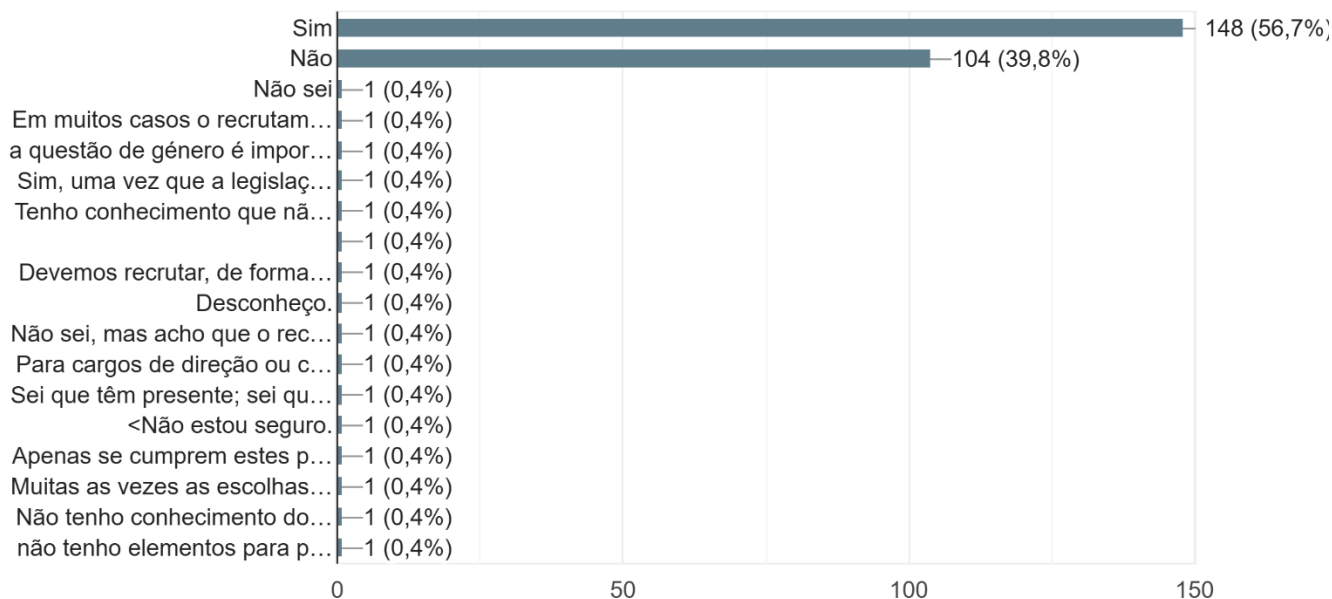


Figura 8: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

No que concerne à pergunta ‘É do seu conhecimento que os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligados à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género?’ observa-se, pelo gráfico abaixo, que 73,2% (191) dos colaboradores referiram que sim e 24,9% (65) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciam outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: É do seu conhecimento que os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligados à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género?

261 respostas

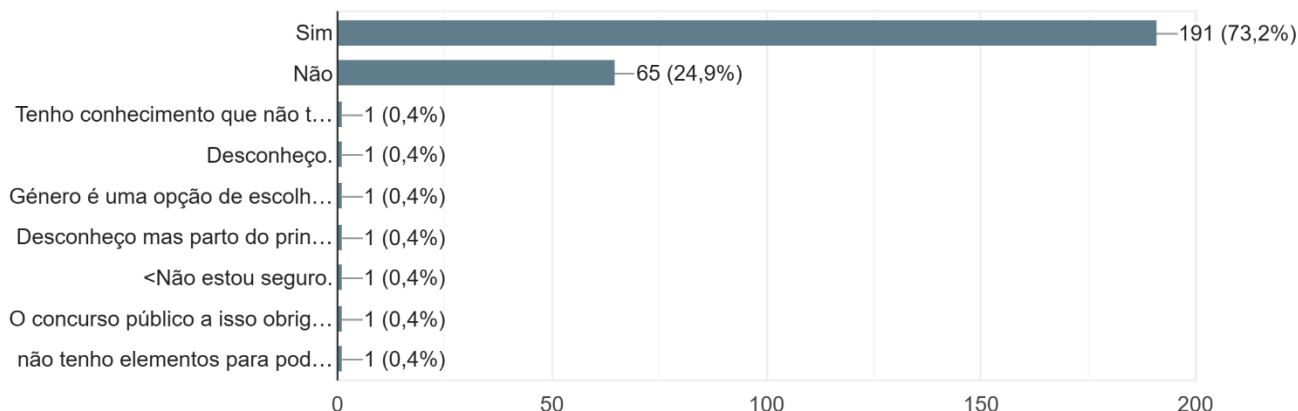


Figura 9: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Analisada a questão 'Tem conhecimento que no IPLeiria, a avaliação do 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 76,6% (299) dos colaboradores referiram que sim e 19,5% (51) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciaram outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Tem conhecimento que no IPLeiria, a avaliação do 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?

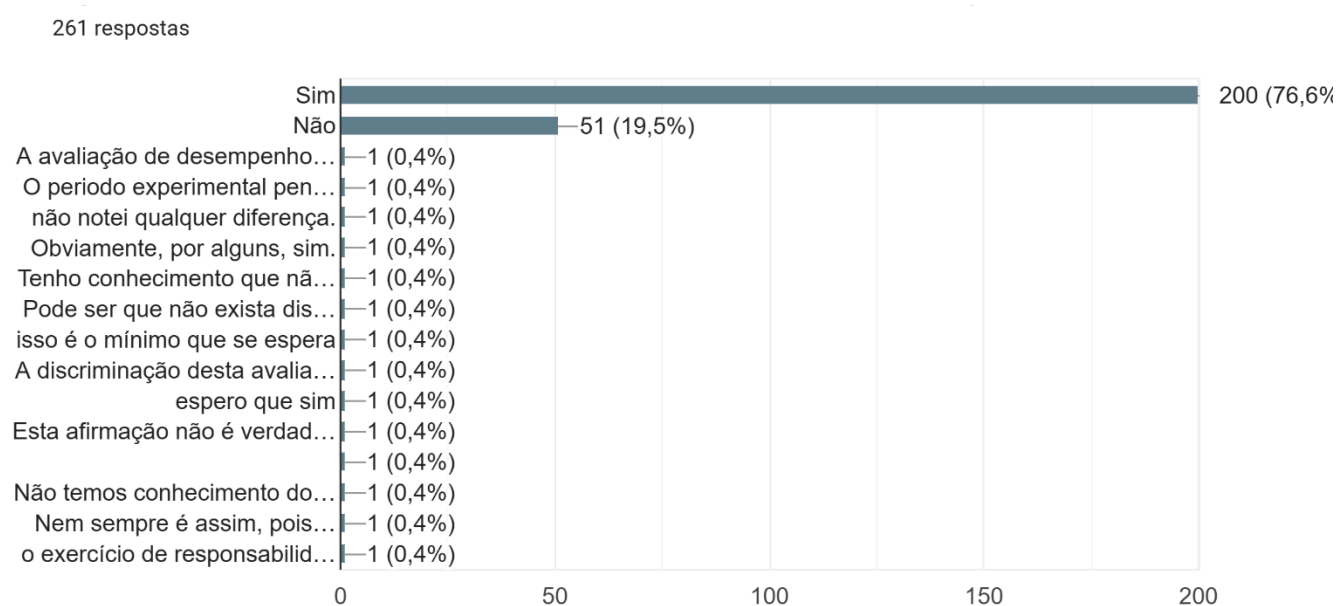


Figura 10: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à pergunta 'Tem conhecimento que existe alguma ferramenta para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?' observa-se, pelo gráfico abaixo, que 33,7% (88) dos colaboradores referiram que sim e 62,5% (163) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciaram outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Tem conhecimento que existe alguma ferramenta para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?

261 respostas

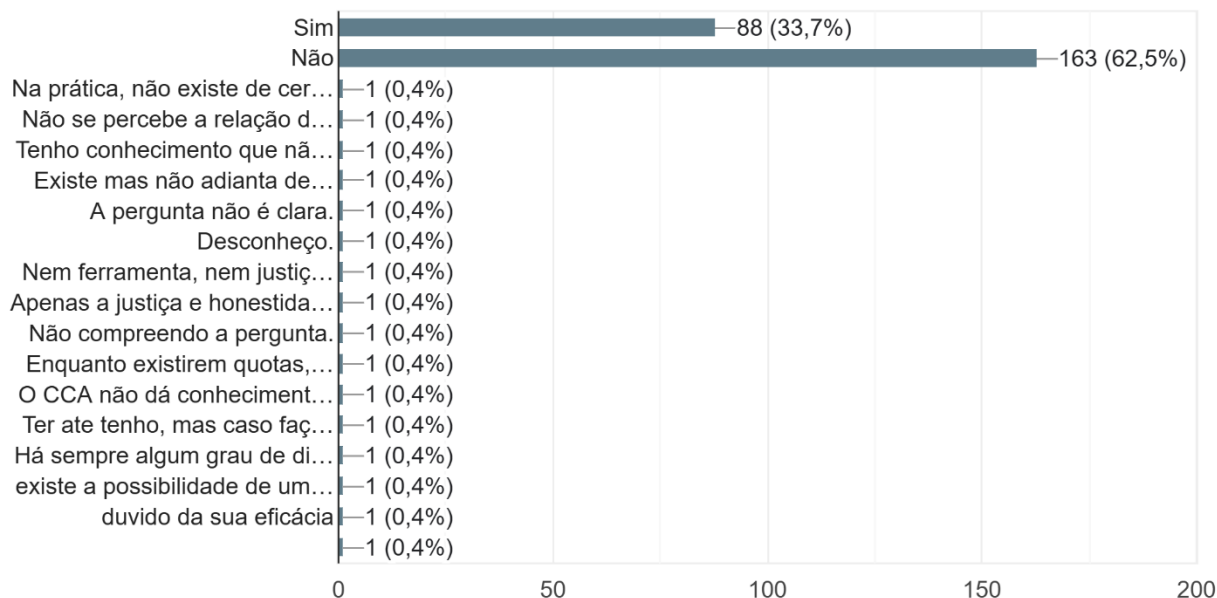


Figura 11: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

No que toca à questão 'Entende que 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 78,5% (205) dos colaboradores referiram que sim e 18,8% (49) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciam outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Entende que 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?

261 respostas

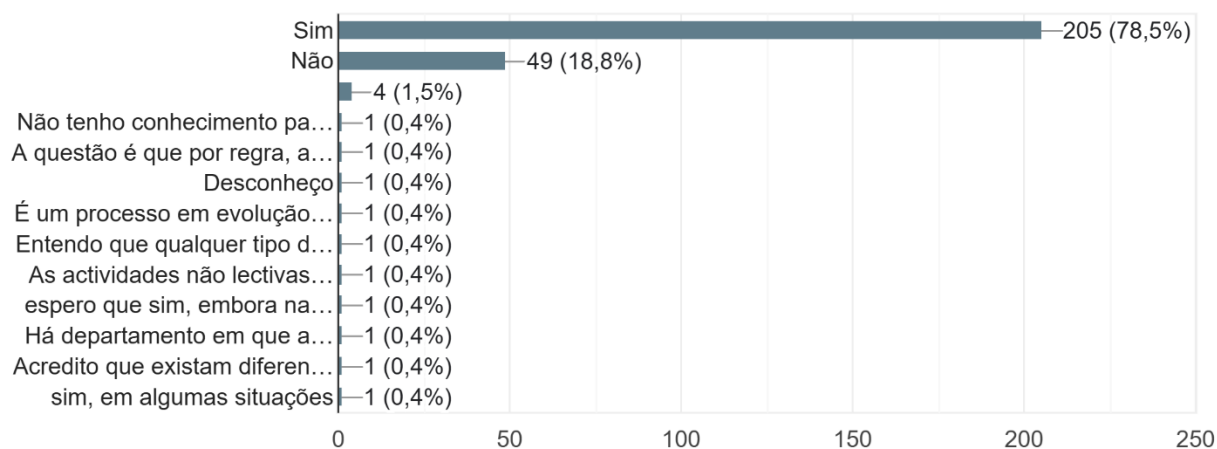


Figura 12: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à questão 'Considera que o IPEiria assegura que, para efeitos de progressão na carreira, são excluídos critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares?' observa-se, pelo gráfico abaixo, que 69,7% (182) dos colaboradores referiram que sim e 23% (60) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciaram outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

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

261 respostas

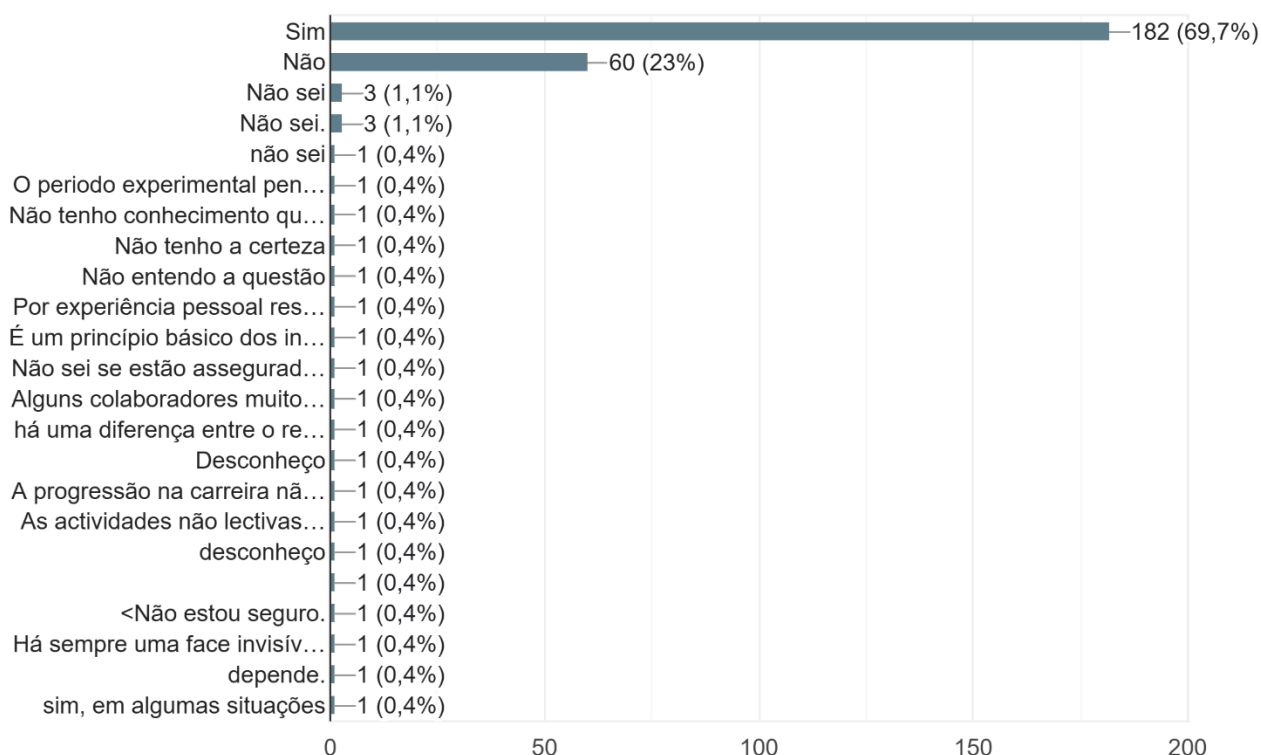


Figura 13: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Dimensão: Protecção 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 53,3% (139) dos colaboradores referiram que sim e 14,9% (39) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciaram outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

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

261 respostas

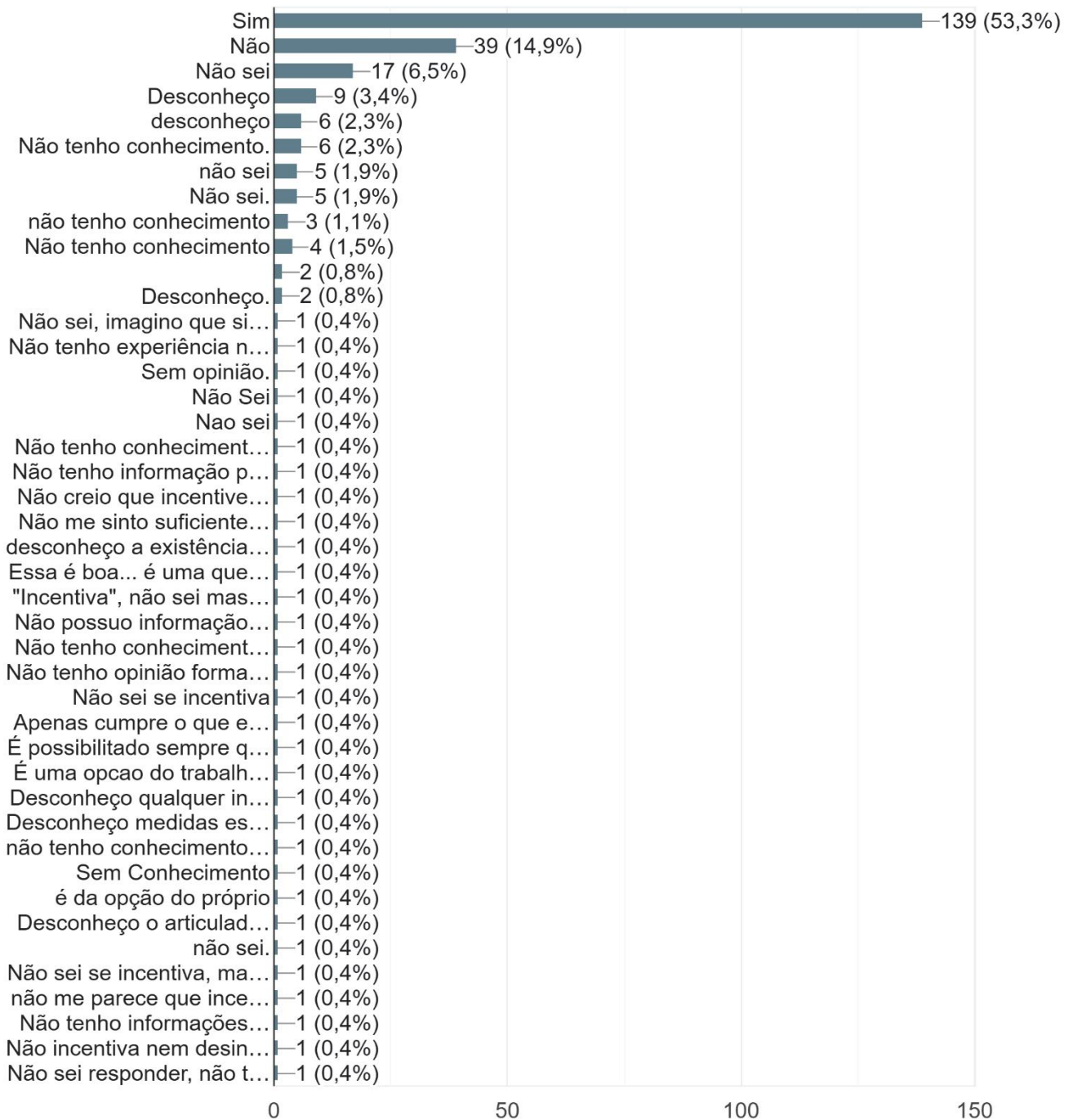


Figura 14: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à questão 'Considera que 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 ou aleitação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?' observa-se, pelo gráfico abaixo, que 74,7% (195) dos colaboradores referiram que sim e 8,4% (22) enunciam que

não. Os remanescentes dos colaboradores enunciaram outras respostas, 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?

261 respostas

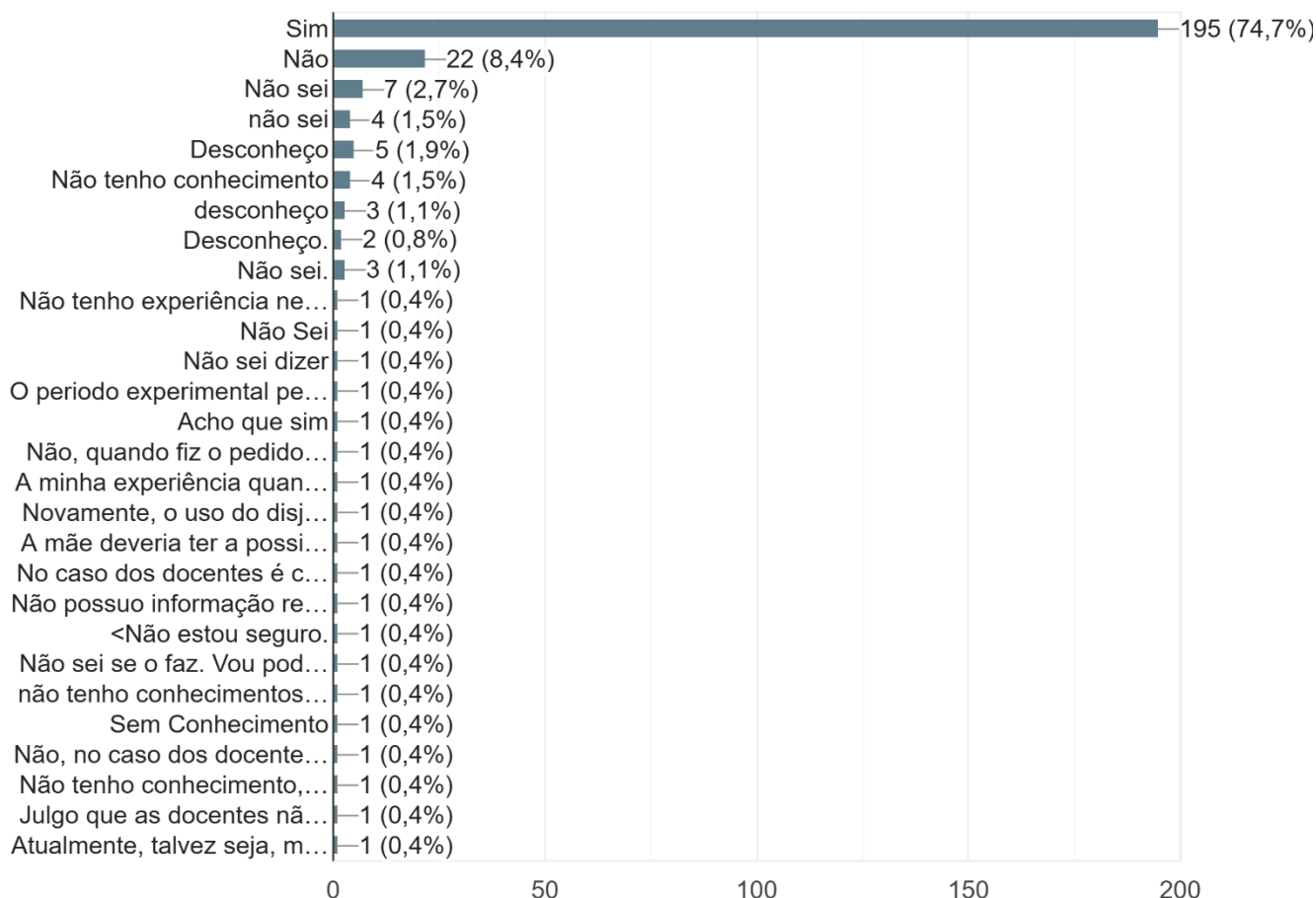


Figura 15: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à questão 'Considera que 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 72% (188) dos colaboradores referiram que sim, 5,7% (15) enunciam que não e 5,4% (14) enunciam que não sabem. Os remanescentes dos colaboradores enunciaram outras respostas, 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?*

261 respostas

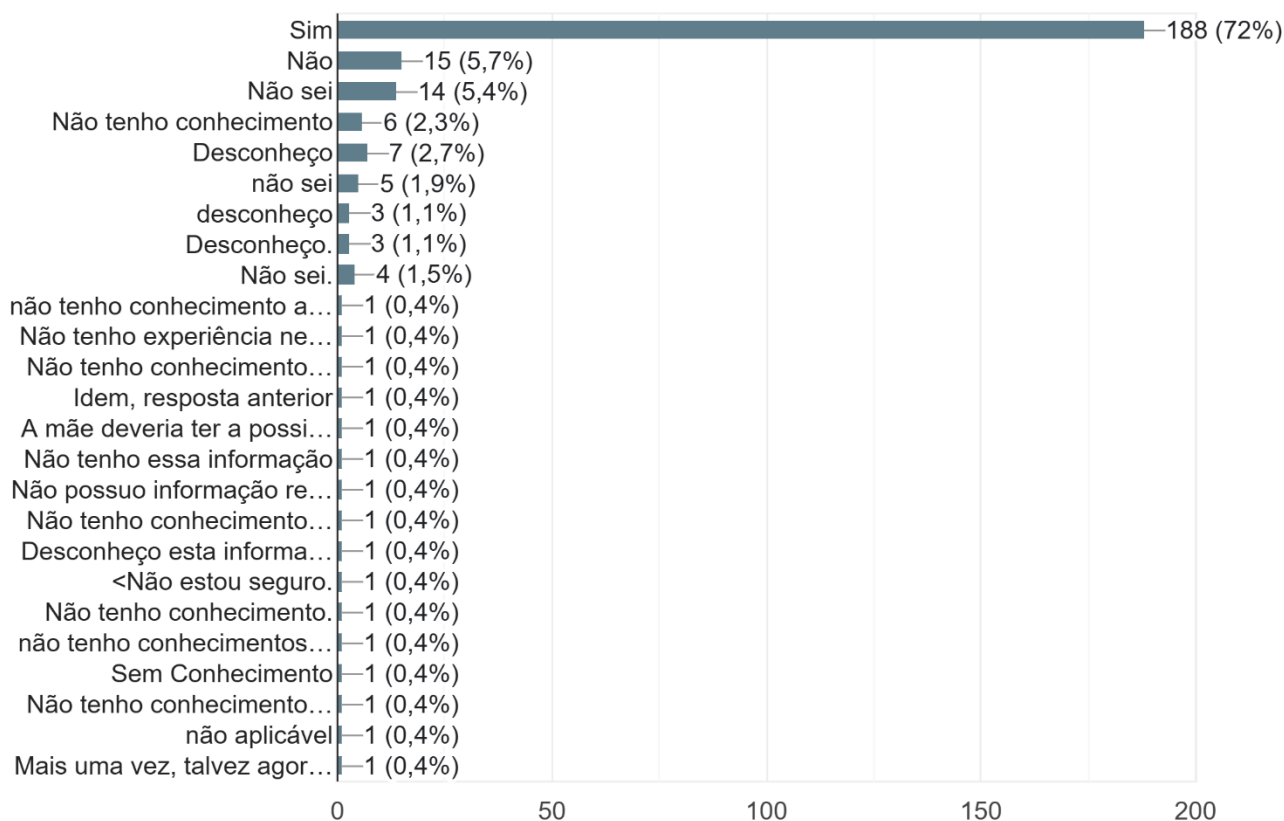


Figura 16: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à questão *‘Considera que o IPLeiria tem equipamentos próprios ou concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos/as (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras?’* observa-se, pelo gráfico abaixo, que 26,1% (68) dos colaboradores referiram que sim e 45,6% (119) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciaram outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: *Considera que o IPLeiria tem equipamentos próprios ou concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos/as (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras?*

261 respostas

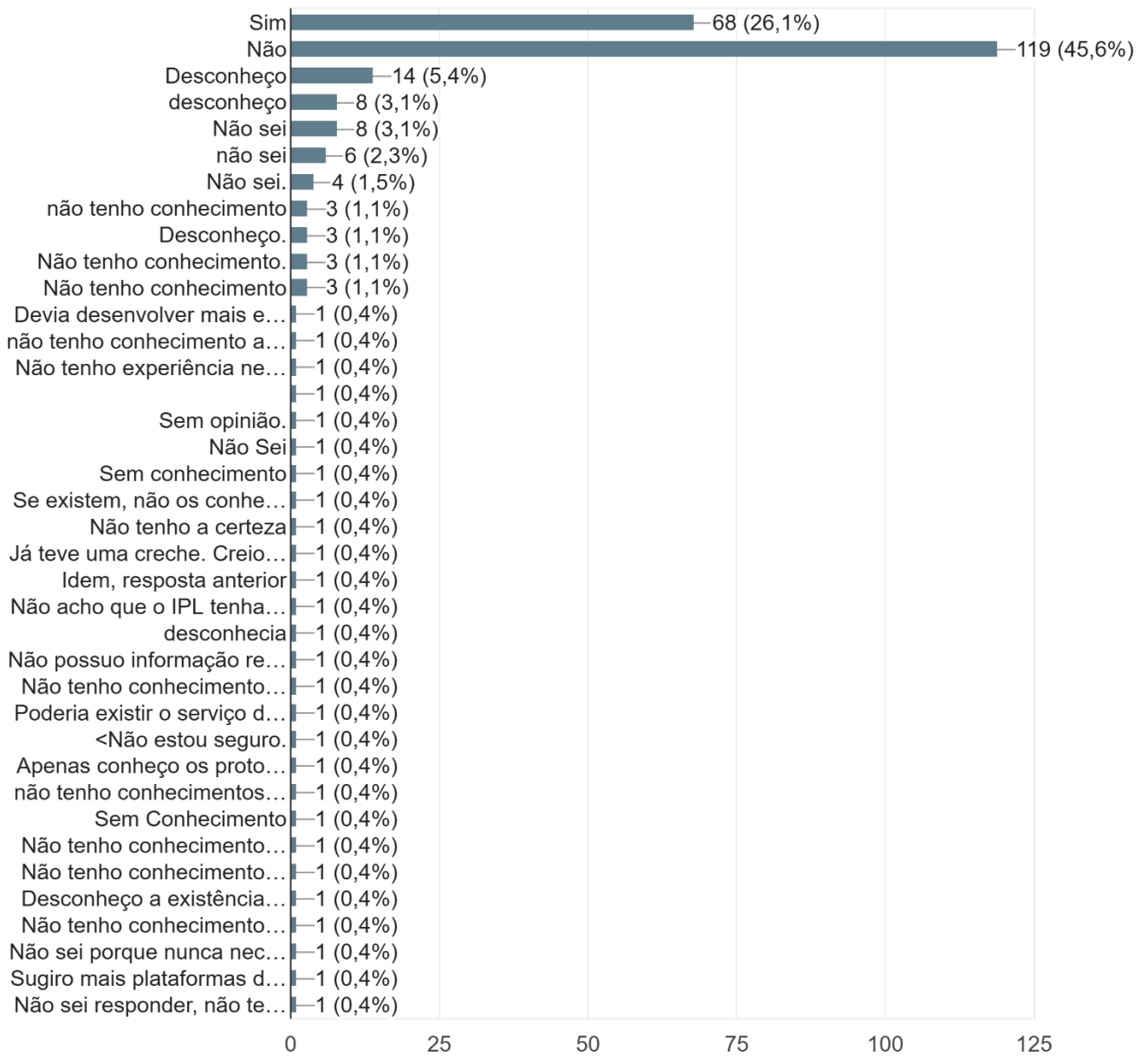


Figura 17: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à questão ‘*Considera que o IPLeiria tem equipamentos próprios ou 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 24,9% (65) dos colaboradores referiram que sim e 40,6% (106) enunciam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciam outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Considera que o IPEleiria tem equipamentos próprios ou 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?

261 respostas

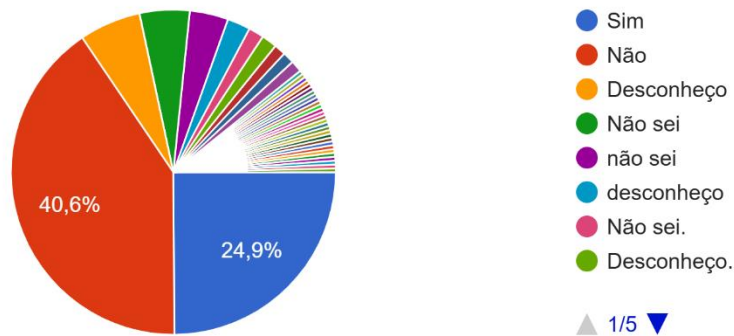


Figura 18: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à questão ‘Considera que o IPEleiria 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 19,2% (50) dos colaboradores referiram que sim e 65,1% (170) expressam que não. Os remanescentes dos colaboradores enunciaram outras respostas, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Considera que o IPEleiria 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)?

261 respostas

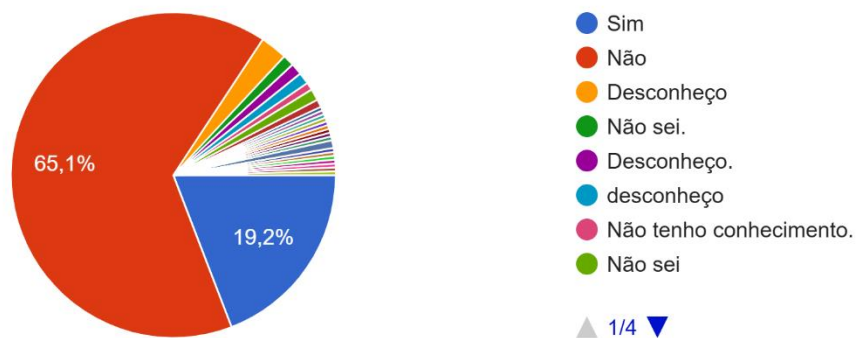


Figura 19: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à pergunta ‘Considera que o IPEleiria 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 34,5% (90) dos colaboradores referiram que sim e 50,2% (131) declaram que não. Os remanescentes dos colaboradores expressaram outras respostas livres, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

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

261 respostas

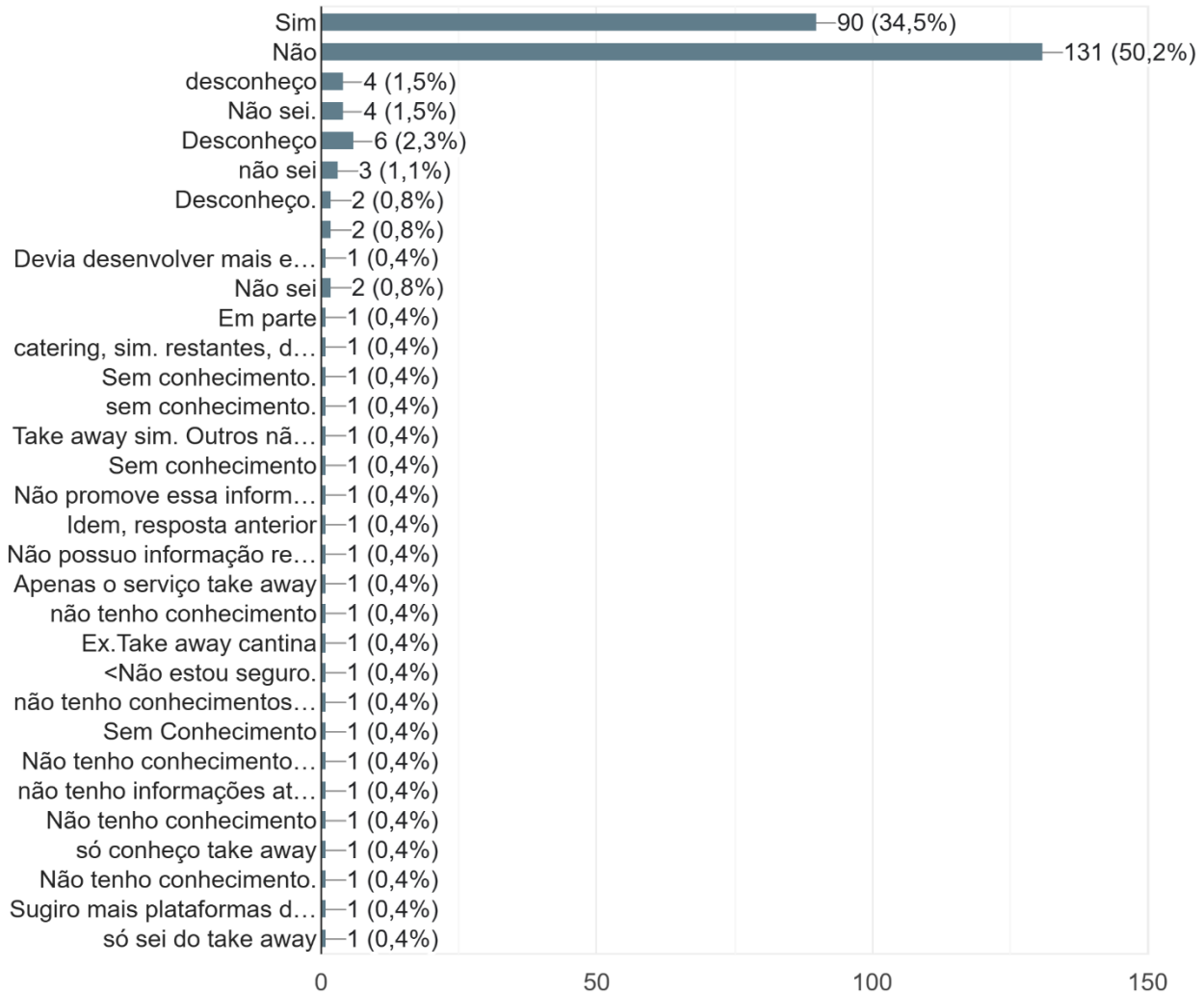


Figura 20: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à pergunta ‘*Considera que o IPLeiria tem protocolos ou concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?*’ observa-se, pelo gráfico abaixo, que 70,1% (183) dos colaboradores referiram que sim e 22,2% (58) declaram que não. Os remanescentes dos colaboradores expressaram outras respostas livres, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Considera que o IPEiria tem protocolos ou concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?

261 respostas

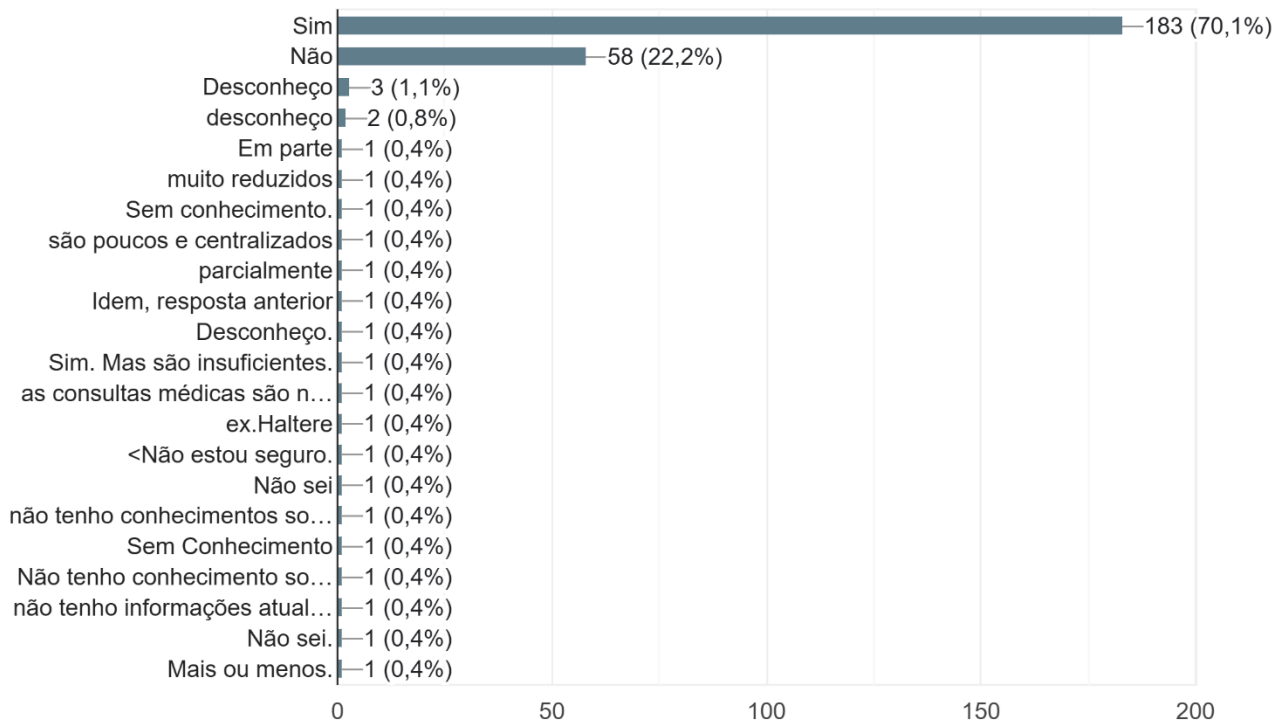


Figura 21: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação 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 67% (175) dos colaboradores referiram que sim e 18,8% (49) declaram que não. Os remanescentes dos colaboradores expressaram outras respostas livres, 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?

261 respostas

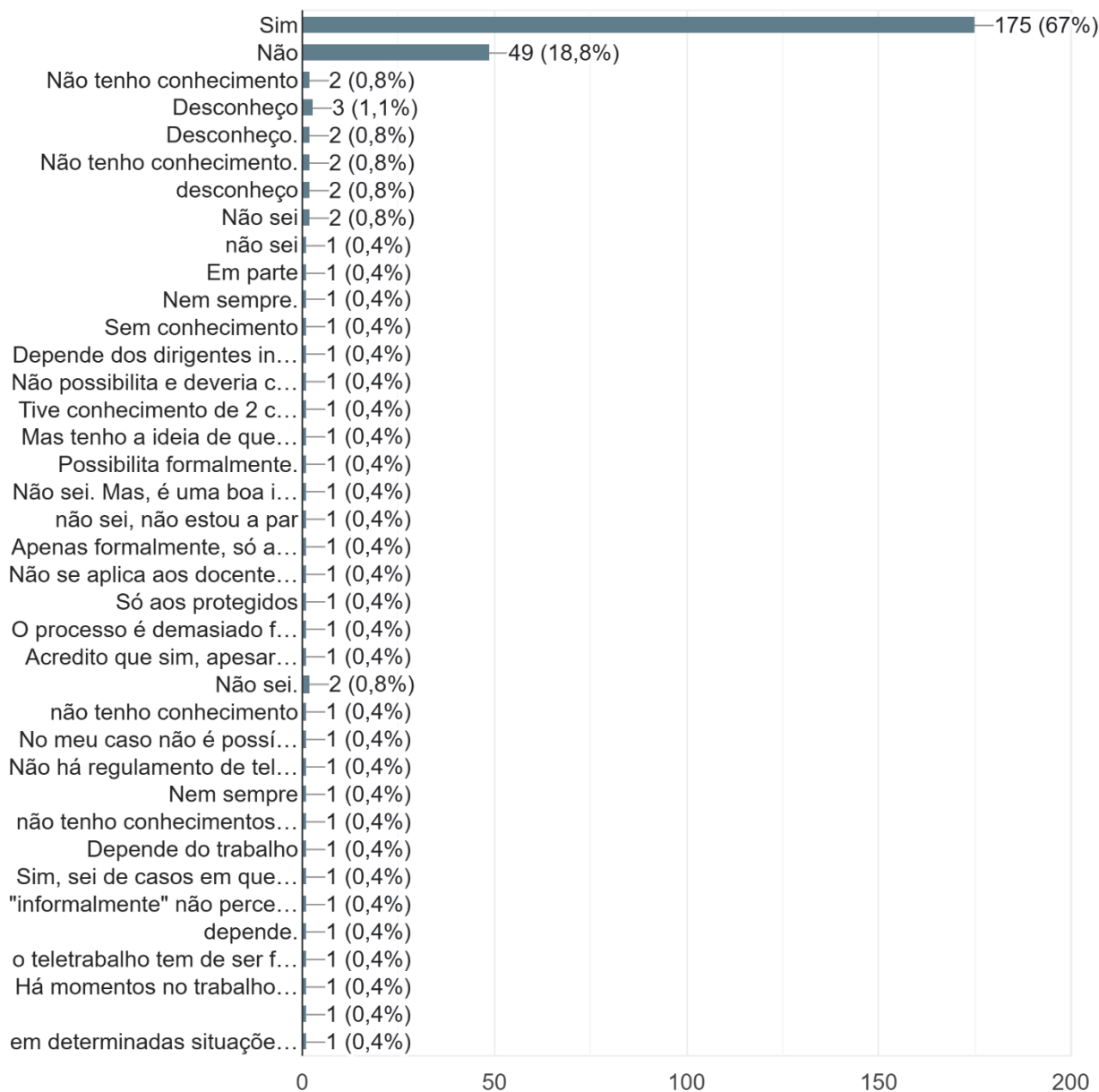


Figura 22: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à pergunta ‘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 62,5% (163) dos colaboradores referiram que sim e 20,7% (54) declaram que não. Os remanescentes dos colaboradores expressaram outras respostas livres, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

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

261 respostas

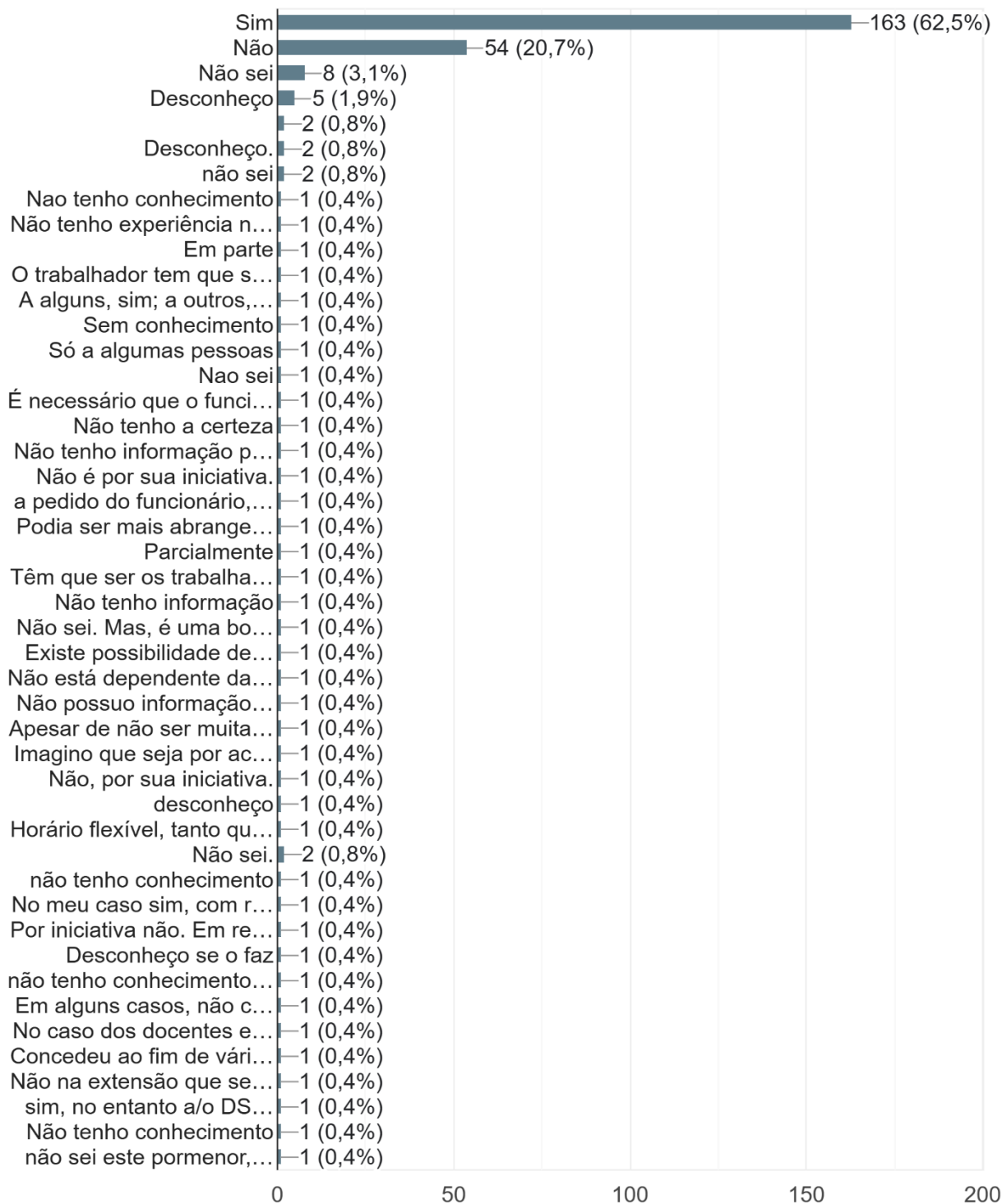


Figura 23: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

No que concerne à questão 'Tem conhecimento que o Politécnico concede 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 34,5% (90) dos colaboradores referiram que sim e 49,4% (129) afirmam que não. Os remanescentes dos colaboradores expressaram outras respostas livres, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Tem conhecimento que o Politécnico concede 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?

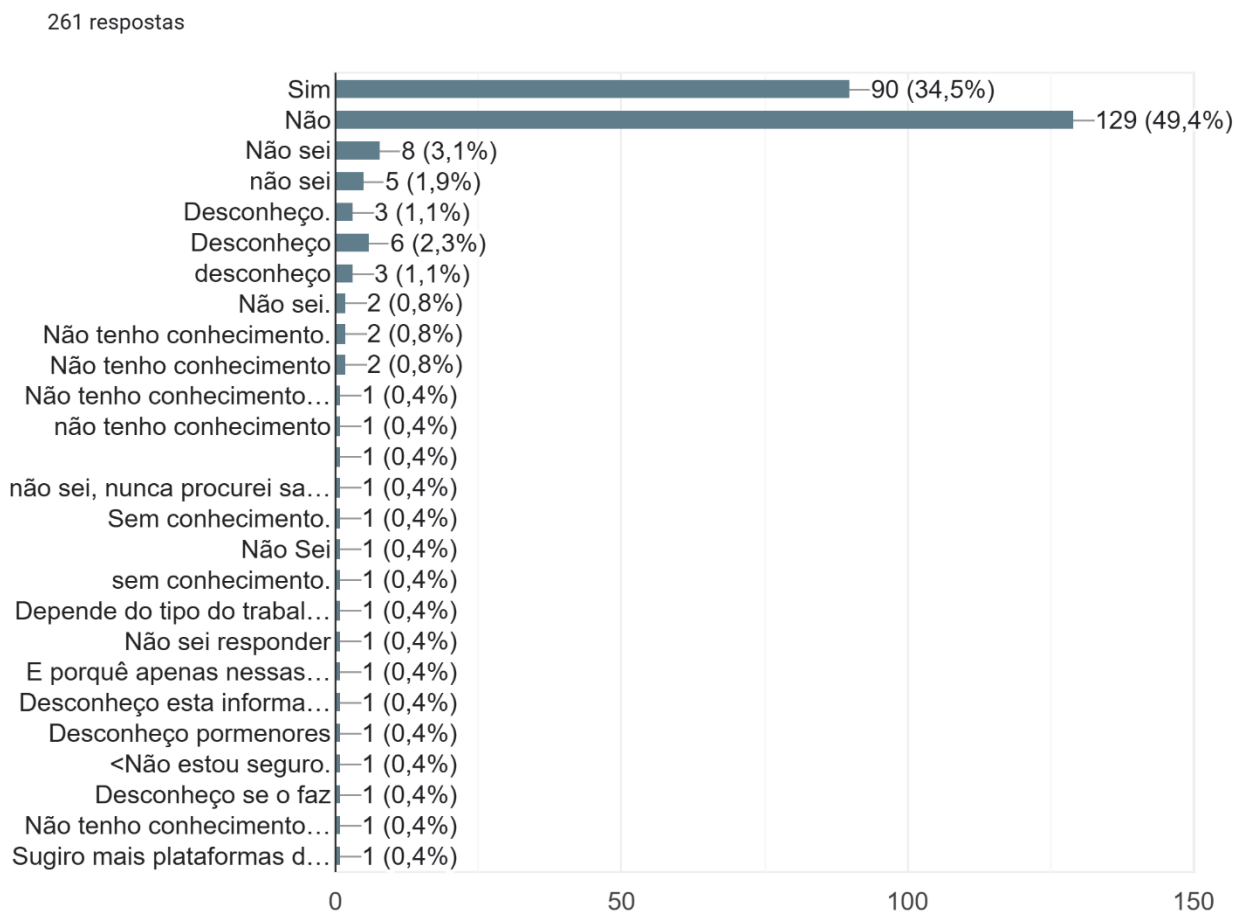


Figura 24: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Em relação à pergunta 'Encontram-se implementadas medidas para prevenir a prática de assédio no trabalho?' verifica-se, pelo gráfico abaixo, que 31% (81) dos colaboradores mencionaram que sim e 65,5% (171) afirmam que não. Os remanescentes dos colaboradores expressaram outras respostas livres, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

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

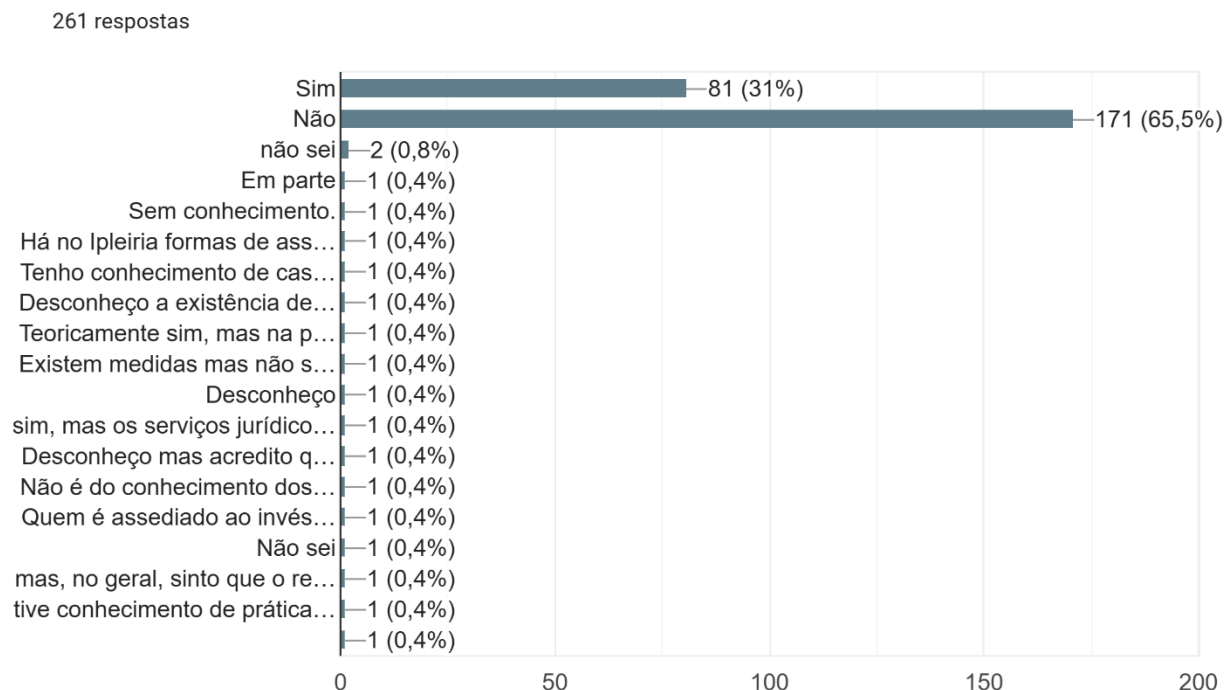


Figura 25: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à pergunta 'Tem conhecimento da existência de medidas para prevenir a prática de assédio sexual no trabalho?' verifica-se, pelo gráfico abaixo, que 31,4% (82) dos colaboradores mencionaram que sim e 67% (175) afirmam que não. Os remanescentes dos colaboradores expressaram outras respostas livres, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Tem conhecimento da existência de medidas para prevenir a prática de assédio sexual no trabalho?

261 respostas

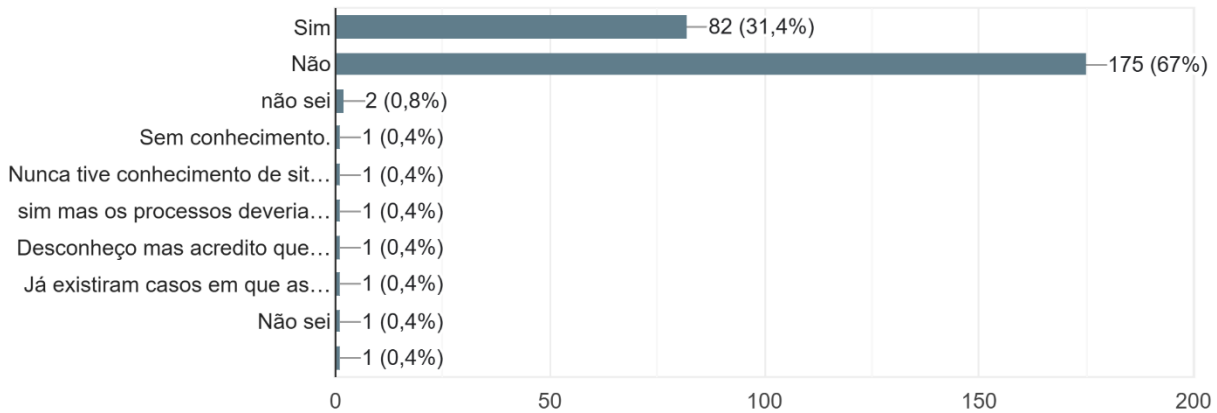


Figura 26: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à pergunta ‘*Tem conhecimento da existência de medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?*’ verifica-se, pelo gráfico abaixo, que 32,2% (84) dos colaboradores mencionaram que sim e 64,8% (169) afirmam que não. Os remanescentes dos colaboradores expressaram outras respostas livres, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

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

261 respostas

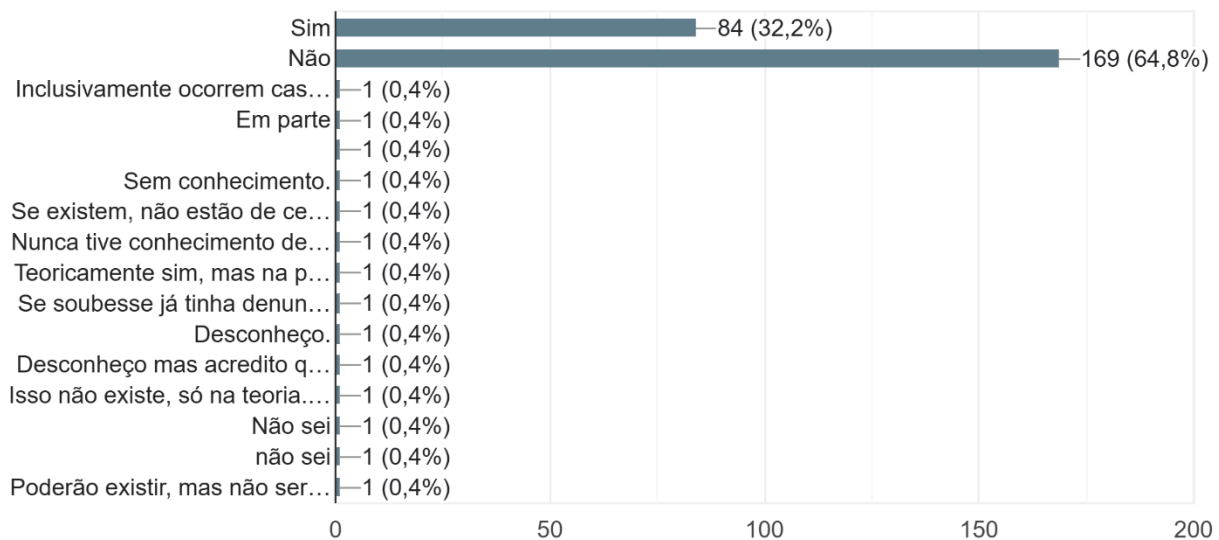


Figura 27: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Face à pergunta 'Tem conhecimento da existência de 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?' verifica-se, pelo gráfico abaixo, que 47,5% (124) dos colaboradores mencionaram que sim e 49% (128) afirmam que não. Os remanescentes dos colaboradores expressaram outras respostas livres, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Tem conhecimento da existência de 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?

261 respostas

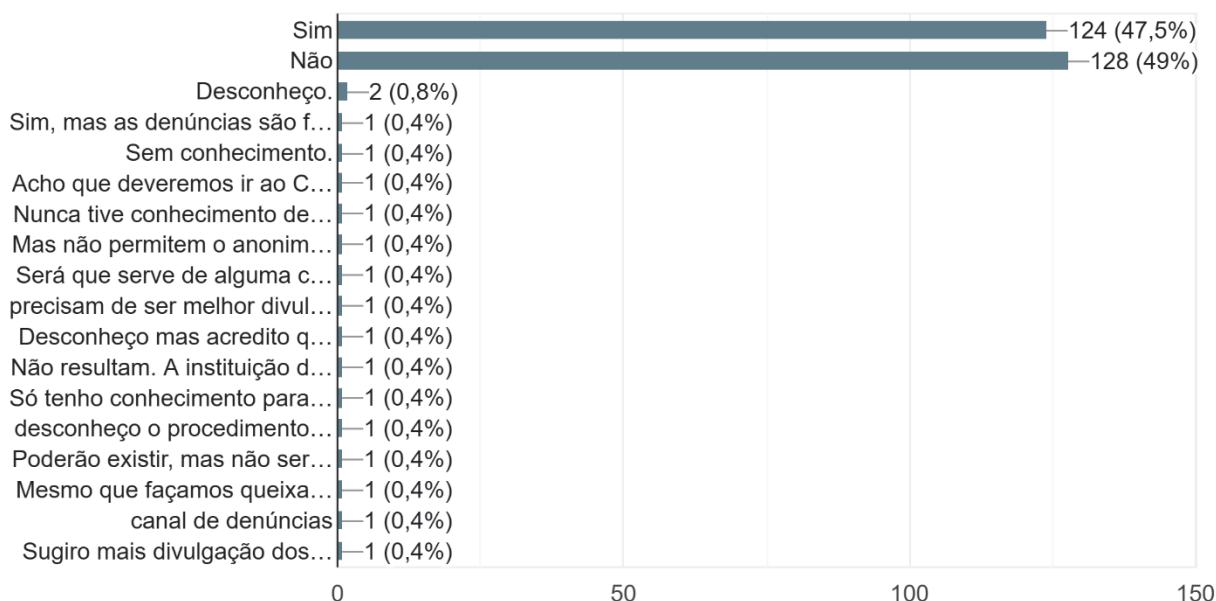


Figura 28: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

Em relação à questão 'Tem conhecimento da existência de procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio?' analisa-se, pelo gráfico abaixo, que 14,9% (39) dos colaboradores mencionaram que sim e 80,5% (210) afirmam que não. Os remanescentes dos colaboradores expressaram outras respostas livres, tal como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Questão: Tem conhecimento da existência de procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio?

261 respostas

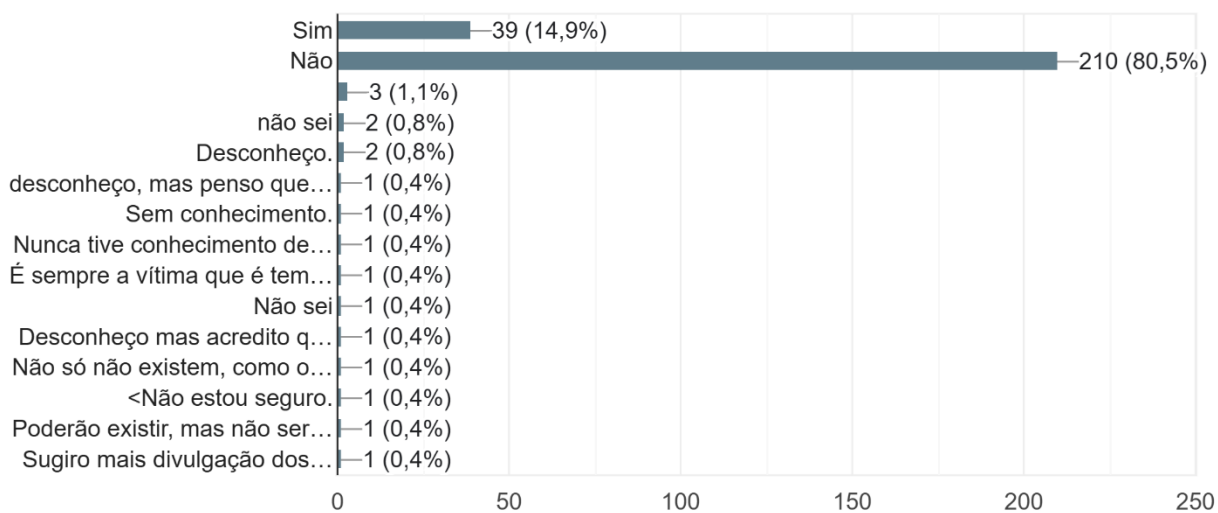


Figura 29: Gráfico que ilustra a distribuição das respostas dadas à questão.

2.1 PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, NÃO DISCRIMINAÇÃO E INCLUSÃO – DIRIGENTES E COLABORADORES

Como já mencionado, o IPLeia teve a preocupação de, numa primeira fase, aplicar um questionário aos dirigentes, que decorreu no ano de 2023 e cujos resultados se encontram publicados (Oliveira et al., 2024). No ano de 2024 aplicou um outro questionário aos seus colaboradores, procurando que o mesmo tivesse questões de convergência com o questionário aplicado aos dirigentes, visando analisar eventuais discrepâncias de respostas e reflexão, por parte do grupo de trabalho sobre eventuais motivos para que isso pudesse acontecer, possibilitando o desenvolvimento de ações para as minimizar.

De acordo com a tabela abaixo apresentada (tabela 1), verificamos que para a maioria das questões existe um elevado nível de convergência entre as respostas dadas pelos dirigentes e as respostas dadas pelos colaboradores.

Destacamos que para a questão *“Tem conhecimento que existe alguma ferramenta para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?”* os colaboradores maioritariamente consideram que não, ao contrário dos dirigentes que consideram que têm conhecimento de ferramentas para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho. Esta discrepância pode resultar do défice de informação que os colaboradores sentem em relação aos seus processos de avaliação de desempenho e à forma como estes são conduzidos, não estando claro para estes quais os critérios que visam a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho. Pode refletir, por outro lado, sentimentos de desconfiança e subjetividade nos processos e no modelo definido pelas chefias, situação que deve induzir melhor comunicação e proximidade na passagem dos objetivos, por forma a evitar dissonância cognitiva.

Outra questão que importa realçar diz respeito à questão *“Considera que o IPLeia tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?”*, em que os colaboradores, na sua maioria, consideram que não, enquanto os dirigentes consideram que o IPLeia tem protocolos e concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade. Mais uma vez, esta visão dos colaboradores pode estar associada à falta de informação sobre estes protocolos ou à sua divulgação inadequada junto dos nossos colaboradores.

Face à questão *“Tem conhecimento que o Politécnico concede 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?”* os colaboradores consideram maioritariamente que não têm esse conhecimento, enquanto os dirigentes respondem

a esta questão de forma afirmativa. A discrepância encontrada nas respostas pode resultar do conhecimento que os dirigentes têm face a estes pedidos e o seu enquadramento legal, possibilitando o IPEiria aos seus colaboradores 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, a pedido do colaborador. Para refletir no futuro, talvez seja importante repensar num modelo que assegure uma melhor comunicação sobre a proteção e os direitos dos trabalhadores da instituição. A divulgação clara destes benefícios poderia melhorar a perceção dos colaboradores quanto à humanização das condições de trabalho da instituição, resultando em maior satisfação no exercício das suas funções.

Verifica-se alguma divergência entre colaboradores e dirigentes em relação à questão “*Tem conhecimento da existência de 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?*” em que os colaboradores consideram na sua maioria que não.

Considera-se que este aspeto deva ser melhorado por parte do IPEiria, realizando uma divulgação semestral, através dos diferentes canais de comunicação, dos 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.

Procederemos agora à análise por dimensões:

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

- **Compromisso com a Igualdade:** 80,5% dos colaboradores e 53,8% dos dirigentes acreditam que a missão do IPEiria inclui o compromisso com a igualdade de género, o que sugere uma maior perceção deste compromisso entre os colaboradores.
- **Promoção da Sensibilização para a Igualdade de Género:** Apenas 41,8% dos colaboradores têm conhecimento de ações de sensibilização sobre igualdade de género, o que indica a necessidade de melhorar a comunicação destas iniciativas.
- **Conhecimento sobre Procedimentos Formais de Queixa:** Apenas 41,8% dos colaboradores e 38,5% dos dirigentes estão cientes da existência de canais formais de queixa em casos de discriminação de género. Este é um ponto crítico a ser reforçado, a fim de garantir que todos os trabalhadores conheçam as opções de denúncia.

2. Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego

- **Igualdade nos Processos de Seleção e Recrutamento:** Tanto colaboradores (56,7%) quanto dirigentes (61,5%) acreditam que os processos de recrutamento respeitam a igualdade de gênero. Esta percepção positiva é encorajadora, mas há margem para aumentar a transparência.
- **Anúncios de Emprego Não-Discriminatórios:** Enquanto 73,2% dos colaboradores consideram os anúncios de emprego não-discriminatórios, apenas 46,2% dos dirigentes partilham desta opinião, sugerindo uma possível divergência na percepção sobre as práticas de comunicação no recrutamento.

3. Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

- **Avaliação de Desempenho Objetiva:** 76,6% dos colaboradores e 100% dos dirigentes acreditam que a avaliação de desempenho é realizada com base em critérios objetivos. A diferença de percepção pode dever-se a uma falta de clareza ou transparência na comunicação dos resultados da avaliação de desempenho entre colaboradores.
- **Oportunidades de Desenvolvimento de Competências:** 78,5% dos colaboradores e 100% dos dirigentes acreditam que o IPLeiria proporciona oportunidades iguais de desenvolvimento de competências para homens e mulheres, revelando uma percepção positiva em relação ao crescimento na carreira e ao equilíbrio nas responsabilidades.

4. Dimensão: Proteção na Parentalidade

- **Incentivo ao Uso Partilhado da Licença Parental:** 53,3% dos colaboradores e 69,2% dos dirigentes sentem que o IPLeiria incentiva o uso partilhado da licença parental, o que indica uma maior confiança dos dirigentes no apoio da instituição à partilha de responsabilidades familiares.
- **Flexibilidade para Conciliação Familiar:** Tanto os dirigentes (84,6%) como os colaboradores (67%) concordam que o IPLeiria permite, de forma informal, o trabalho a partir de casa quando necessário, refletindo uma postura favorável à conciliação da vida profissional e familiar. No entanto, ainda há margem para melhorar a comunicação dessa flexibilidade junto dos colaboradores.

5. Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

- **Medidas de Prevenção ao Assédio:** A maioria dos colaboradores (65,5%) e alguns dirigentes (38,5%) demonstram uma baixa percepção sobre a existência de medidas contra o assédio, o que sugere uma lacuna significativa na comunicação e, possivelmente, na implementação dessas políticas.

- **Procedimentos de Denúncia de Assédio:** 47,5% dos colaboradores e 76,9% dos dirigentes têm conhecimento dos procedimentos para denúncia de assédio, o que indica a necessidade de reforçar a divulgação dessas medidas, especialmente entre os colaboradores.

Em jeito de análise geral e de ilustração das principais conclusões da aplicação de ambos os instrumentos, observa-se que a perceção dos colaboradores é diferente da perceção dos dirigentes, apresentando estes últimos, uma visão mais positiva, especialmente nas áreas de flexibilidade, desenvolvimento de competências e apoio parental. Verifica-se a existência de lacunas de conhecimento em áreas como canais de queixa, políticas contra o assédio e mecanismos formais de igualdade de género. Esta constatação sugere a necessidade de uma comunicação mais eficaz para assegurar que todos os colaboradores se sintam informados e apoiados, principalmente porque estes canais e políticas têm vindo a ser implementadas. Embora existam pontos de concordância, como a igualdade no recrutamento, a perceção das condições de trabalho e o incentivo ao desenvolvimento de competências, é evidente que uma maior clareza e transparência sobre as políticas de igualdade e proteção poderiam melhorar a satisfação e o sentimento de inclusão no local de trabalho.

Esta análise sugere que o IPEiria poderia beneficiar de uma comunicação mais eficaz e de ações de formação para colmatar as lacunas de perceção, especialmente entre os colaboradores, em relação às políticas de igualdade e proteção.

Tabela 1: Comparação das respostas dadas pelos colaboradores e pelos dirigentes face às mesmas questões

Questão	Colaboradores - 261		Dirigentes - 13	
	% Sim	% Não	% Sim	% Não
Dimensão: Estratégia, Missão e Valores				
O IPEiria tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	80,5	13,8	53,8	30,8
Tem conhecimento da promoção, por parte do IPEiria, de ações de sensibilização e de informação junto dos trabalhadores acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade de Género, não discriminação e Inclusão?	41,8	58,6	N/A	N/A
Tem conhecimento da divulgação interna e externa de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?	35,2	62,5	38,5	38,5
Tem conhecimento da existência de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do género, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	41,8	56,7	38,5	38,5
Considera que o IPEiria promove o princípio de igualdade e não discriminação em função 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, emails, imagens veiculadas)?	75,1	19,9	46,52	30,8

Considera que existe informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género, em local apropriado e acessível?	42,9	50,6	38,5	46,2
Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego				
É do seu conhecimento se os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, sendo elaborados de forma objetiva e transparente?	56,7	39,8	61,5	23,1
É do seu conhecimento que os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligados à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género?	73,2	24,9	46,2	38,5
Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho				
Tem conhecimento que no IPEiria, a avaliação do 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?	76,6	19,5	100	0
Tem conhecimento que existe alguma ferramenta para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?	33,7	62,5	69,2	23,1
Entende que 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?	78,5	18,8	100	0
Considera que o IPEiria assegura que, para efeitos de progressão na carreira, são excluídos critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares?	69,7	23	69,2	7,7
Dimensão: Proteção na Parentalidade				
O IPEiria incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	53,3	14,9	69,2	7,7
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?	74,7	8,4	100	0
É respeitado o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	72	5,7	84,6	7,7
Considera que o IPEiria tem equipamentos próprios ou concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos/as (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras?	26,1	45,6	23,1	46,2
Considera que o IPEiria tem equipamentos próprios ou 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?	24,9	40,6	23,1	38,5

Considera que o IPEiria 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)?	19,2	65,1	23,1	69,2
Considera que o IPEiria tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?	34,5	50,2	61,5	7,7
Considera que o IPEiria tem protocolos ou concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	70,1	22,2	76,9	7,7
O IPEiria possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	67	18,8	84,6	7,7
O IPEiria concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	62,5	20,7	84,6	7,7
Tem conhecimento que o Politécnico concede 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?	34,5	49,4	69,2	7,7
Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho				
Encontram-se implementadas medidas para prevenir a prática de assédio no trabalho?	31	65,5	30,8	38,5
Tem conhecimento da existência de medidas para prevenir a prática de assédio sexual no trabalho?	31,4	67	N/A	N/A
Existem medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?	32,2	64,8	30,8	46,2
Tem conhecimento da existência de 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?	47,5	49	76,9	7,7
Tem conhecimento da existência de procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio?	14,9	80,5	15,4	38,5

BIBLIOGRAFIA

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 \(ipleiria.pt\)](#)

Oliveira, A., Henriques, C., Sá, C., Duque, G., Brasão, I., Duarte, I., Varela, J., Frade, J. Silva, P. & Pinto, R. (2024). Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. Instituto Politécnico de Leiria. ISBN: 978-989-35497-3-5. Acesso em <https://doi.org/10.25766/16x0-ds45>

Oliveira, A., Rabadão, C., Henriques, C., Frade, J. & Ferreira, T. (2024). Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão 2024/2028. Instituto Politécnico de Leiria. ISBN: 978-989-35791-8-3. Acesso em <https://doi.org/10.25766/ztcy-2r93>

Oliveira, A., Rabadão, C., Henriques, C., Frade, J. & Ferreira, T. (2024). Gender Equality, Non-Discrimination, and Inclusion Plan 2024/2028. Polytechnic University of Leiria (IPLeiria). ISBN: 978-989-35791-7-6. Acesso em <https://doi.org/10.25766/07g8-0r50>

