



POLITÉCNICO
DE SANTARÉM



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2 0 2 4 - 2 0 2 7

IPSANTARÉM

Índice

Glossário.....	3
Introdução	6
Caracterização do IPSantarém.....	8
Diagnóstico da situação.....	10
Plano de Igualdade do IPSantarém 2024-2027	15
Preâmbulo	15
Monitorização e Avaliação	19
Considerações finais.....	20
Referências	21
Legislação Consultada	21
Anexos	22
Anexo 1 – Guião de Entrevista	22
Anexo 2 – Questionário	23

Índice de Quadros

Quadro 1 – Docentes e não docentes do IPSantarém; Dados de maio de 2024 (Fonte: IPSantarém).....	8
Quadro 2 – Estudantes do IPSantarém; Dados de maio de 2024 (Fonte: IPSantarém)	9
Quadro 3 – Participantes nas entrevistas.....	10
Quadro 4 – Quadro-síntese com caracterização da globalidade dos/as participantes no questionário	12

Índice de Figuras e Gráficos

Figura 1 - Gráficos dos Participantes no Questionário	11
Figura 2 – Medidas sugeridas, a priorizar no IPSantarém	13

Glossário

Selecionado a partir do Glossário disponibilizado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), em: <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/glossario/>

> ASSÉDIO

“Todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Fonte: Definição constante do sítio web da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em linha, disponível em <https://cite.gov.pt/o-que-e-o-assedio-no-local-de-trabalho-> ”

> ASSÉDIO SEXUAL

“Todos os comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo, também, ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

Fonte: Definição constante do sítio web da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em linha, disponível em <https://cite.gov.pt/o-que-e-o-assedio-no-local-de-trabalho-> ”

> CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

“Adoção de sistemas de licença parental e de assistência à família e de estruturas de cuidados a crianças e pessoas idosas, paralelamente ao desenvolvimento de um ambiente laboral e organizacional propício à conciliação da atividade profissional, família e vida privada para homens e mulheres.

Fonte: EIGE – *Gender Equality Glossary and Thesaurus*, em linha, disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus> ”

> DISCRIMINAÇÃO SEXUAL

“Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio. Convenção das Nações Unidas (1979) sobre a erradicação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (art.º 1).

Fonte: Conselho da Europa. Disponível em *Gender Equality Glossary and Thesaurus*

> ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

“Os estereótipos de género são modelos ou ideias sociais e culturais preconcebidas que atribuem a mulheres e homens uma série específica e limitada de características baseadas no seu sexo.

Fonte: Tradução livre a partir de CoE – Estratégia para a Igualdade de Género 2018-2023, p.16, em linha, disponível em <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1> ”

> GÉNERO

“Refere-se aos papéis, aos comportamentos, às atividades e aos atributos socialmente construídos que uma determinada sociedade considera serem adequados para mulheres e homens.

Fonte: Artigo 3 – “Definições”, alínea c) da Convenção de Istambul, em linha, disponível em winlibimg.aspx (cig.gov.pt) ”

> IGUALDADE DE GÉNERO

“Conceito definido internacionalmente pela ONU e pelo Conselho da Europa, no âmbito das políticas públicas para a igualdade, coincidente com o significado do conceito igualdade entre mulheres e homens.

A igualdade de género significa a igual visibilidade, empoderamento, responsabilidade e participação quer das mulheres, quer dos homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada.

Significa que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade*, são iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial e possam participar na sociedade e dirigi-la, em igualdade de circunstâncias.

* Nota: A expressão «em toda a sua diversidade» é utilizada ao longo da estratégia para expressar que, sempre que se faça referência a mulheres ou a homens, estas são categorias heterogéneas, nomeadamente em relação ao seu sexo, características sexuais, identidade de género ou expressão de género.

Fontes: Estratégia para a Igualdade de Género (europa.eu) 2020 /2025| GENDER EQUALITY STRATEGY 2018-2023 16808b47e1 (coe.int), em linha em <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1> ”

> IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS

“Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais ”

> IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

“Princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens. Noção que significa, por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas, valorizadas e promovidas em pé de igualdade. (É neste sentido que é utilizada a expressão Igualdade de Género).

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais”

> SEXO

“Sexo refere-se às características biológicas que definem os seres humanos como feminino ou masculino. Esses conjuntos de características biológicas não são mutuamente exclusivos, pois existem indivíduos que possuem ambos, mas essas características tendem a diferenciar os humanos como machos e fêmeas.

Fonte: Tradução livre a partir de Sex from EIGE, em linha, disponível em <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions> ”

Introdução

Em 2024, o Despacho n.º 45/2024 do Presidente do IPSantarém cria o Grupo de Trabalho para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género do IPSantarém – doravante, Plano –, considerando que:

“a) A igualdade de género é um direito fundamental consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, sendo um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas;

b) O Instituto Politécnico de Santarém (IPSantarém) cumpre a sua missão e prossegue os seus objetivos, baseado no respeito pela dignidade da pessoa humana e na sua promoção, interditando qualquer espécie de tratamento desumano, nos termos do estabelecido nos respetivos Estatutos;

c) Do quadro de valores e princípios éticos institucionais previstos no Código de Ética e de Conduta do IPSantarém destacam-se, nesta matéria, a justiça e a equidade, assentes no reconhecimento do mérito e na igualdade de oportunidades a todos os membros da academia, assegurando o tratamento equitativo no respeito e consideração pela sua dignidade e diversidade, abstendo-se de práticas discriminatórias e a condenação de atitudes discriminatórias dentro da Instituição ou fora dela, por razões culturais, de género, de etnia, de nacionalidade ou de orientações, políticas, ideológicas, religiosas ou sexuais;

d) A igualdade de género continua a ser um desafio para as nossas sociedades, razão pela qual figura na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável;

e) A Estratégia para a igualdade de género 2020-2025 da Comissão Europeia define as principais ações a realizar nos próximos 5 anos, com vista a assegurar que a perspetiva de género seja integrada em todos os domínios de intervenção da UE, designadamente como um importante requisito dos seus programas financiadores de investigação.” (Despacho n.º 45/2024).

Este Grupo de Trabalho integra os seguintes elementos:

- Maria João Cardona Correia Antunes, Professora Coordenadora com Agregação;
- Isabel Alexandra Damasceno Teigas e Piscalho, Professora Adjunta;
- Marta Andreia de Sousa Jacinto Uva, Professora Adjunta;
- Maria Inês Almeida Cardoso, Professora Adjunta;
- Dina Maria Gomes Rocha, Assistente Convidada;
- Rui Manuel Pereira Lopes, Técnico Superior;
- Teresa Cláudia Esteves Oliveira Tavares, Professora Adjunta.

Conforme estabelecido no Despacho n.º 99/2023, é nomeada como responsável institucional para as questões da igualdade de género do IPSantarém Sónia Raquel Pereira Malta Marruaz Seixas, Vice-presidente do IPSantarém.

De acordo com o referido Despacho n.º 45/2024, é, ainda, definido que o Plano deve prever:

- A constituição de uma Comissão para a Igualdade de Género do IPSantarém;
- A organização de procedimentos de divulgação e informação;
- O desenvolvimento de ações de formação;
- A promoção do equilíbrio de género nas carreiras e no ensino;

- A promoção de medidas destinadas a melhorar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- A organização de formas de encaminhamento de queixas relacionadas com discriminação de género.

Com base nesses considerandos, o Grupo de Trabalho optou, no início, pela realização de uma auscultação e diagnóstico da situação, ouvindo funcionários docentes, não docentes e estudantes, dos Serviços Centrais, dos Serviços de Ação Social e das cinco Escolas do IPSantarém: Escola Superior Agrária (ESAS), Escola Superior de Educação (ESES), Escola Superior de Gestão e Tecnologia (ESGTS), Escola Superior de Saúde (ESSS) e Escola Superior de Desporto de Rio Maior (ESDRM).

Partindo dos dados disponíveis no IPSantarém, relativos às listagens dos recursos humanos e dos estudantes do Instituto, foram aleatoriamente selecionados os participantes, um homem e uma mulher de cada unidade orgânica/serviço supramencionada/o, a quem foram realizadas entrevistas, que posteriormente apoiariam a construção de um questionário em linha para preenchimento por todos os elementos da comunidade académica do IPSantarém.

Na primeira parte deste Plano, é apresentado o trabalho de diagnóstico da situação realizado, explicitando a metodologia seguida e caracterizando os/as participantes.

De seguida, é feita uma reflexão sobre o trabalho de análise de dados realizado, o qual esteve na base da definição do Plano que agora apresentamos.

Ao longo do texto, mantivemos a preocupação de utilizar uma linguagem inclusiva, respeitando as recomendações nacionais e internacionais (Abranches, 2009; REC, 2019).

Esperamos que este trabalho sirva de alicerce para a construção de vivências mais igualitárias entre os homens e as mulheres que integram a comunidade académica do IPSantarém. Numa instituição de investigação e formação, este é um pilar fundamental para um presente e um futuro promotores de uma maior igualdade de oportunidades e participação para todos e para todas.

Caracterização do IPSantarém

Procedendo a um breve historial, cumpre referir que o IPSantarém foi fundado em 1979 (Decreto-Lei n.º 513/79), inicialmente integrando a Escola Superior Agrária e a Escola Superior de Educação. Posteriormente, foram criadas outras Escolas: a Escola Superior de Gestão, em 1985; a Escola Superior de Desporto de Rio Maior, em 1997; em 2001, foi integrada a Escola Superior de Enfermagem de Santarém que, em 2008, perspetivando a integração de novas valências na área da saúde, passou a designar-se Escola Superior de Saúde.

Estatutariamente, o IPSantarém é uma instituição de ensino superior politécnico público, ao serviço da sociedade, empenhada na qualificação de alto nível dos cidadãos e cidadãs, destinada à produção e difusão do conhecimento, criação, transmissão e difusão do saber de natureza profissional, da cultura, da ciência, da tecnologia, das artes, da investigação orientada e do desenvolvimento experimental, relevando a centralidade no/a estudante e na comunidade envolvente, num quadro de referência internacional.

Atua enquadrado pelo Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior (RJIES), estabelecido pela Lei n.º 62/2007, nomeadamente quanto à forma organizativa, às suas atribuições, à competência dos seus órgãos de governo e às relações com a tutela e modo de fiscalização pública.

Relativamente aos dados atuais, nas cinco Escolas, nos Serviços de Ação Social e nos Serviços Centrais do IPSantarém, trabalham 140 homens (H) e 266 mulheres (M), num total de 406 funcionários.

	Docentes			Não Docentes			TOTAL
	H	M	N	H	M	N	
Serviços Centrais	3	2	-	20	51	-	76
Serviços de Ação Social	-	-	-	5	20	-	25
ESAS	15	25	-	18	23	-	81
ESDRM	24	12	-	3	17	-	56
ESES	6	30	-	5	18	-	59
ESGTS	29	10	-	1	16	-	56
ESSS	5	28	-	6	14	-	53
TOTAL	82	107	-	58	159	-	406
	189			217			

Quadro 1 – Docentes e não docentes do IPSantarém;
Dados de maio de 2024 (Fonte: IPSantarém)

Relativamente à população estudantil, com idades compreendidas entre os 18 e os 60 anos, considerando as cinco Escolas e todos os cursos (CTeSP - Cursos Técnicos Superiores Profissionais, Licenciatura, Mestrado e Pós-graduação), existe um total de 2631 homens e 2578 mulheres, num total de 5209 estudantes.

	Estudantes		TOTAL
	Homem	Mulher	
ESAS	553	374	927
ESDRM	899	321	1220
ESES	154	701	855
ESGTS	929	699	1628
ESSS	96	483	579
TOTAL	2631	2578	5209

Quadro 2 – Estudantes do IPSantarém;
Dados de maio de 2024 (Fonte: IPSantarém)

Diagnóstico da situação

Numa fase inicial, foi feito um diagnóstico da situação relativamente ao assunto em apreço, tendo sido realizadas entrevistas a docentes, não docentes e estudantes das cinco Escolas, dos Serviços Centrais e dos Serviços de Ação Social, para um conhecimento prévio mais fundamentado sobre questões de igualdade de género. Este estudo serviu de base à construção de um questionário que esteve disponível, *online*, para toda a comunidade académica do IPSantarém.

Tendo por base as listagens fornecidas pelos Recursos Humanos e pelos Serviços de Gestão Académica, foi feita uma seleção aleatória, em cada Escola, de:

- 2 estudantes (uma mulher e um homem);
- 2 docentes (uma mulher e um homem);
- 2 não docentes (uma mulher e um homem).

Selecionou-se, também, aleatoriamente, nos Serviços de Ação Social e nos Serviços Centrais, 2 não docentes (uma mulher e um homem) em cada um.

Os contactos decorreram através de *e-mail* institucional e as entrevistas foram efetuadas por videoconferência através da plataforma Zoom (cf. Quadro 3, *infra*), tendo sido feita uma gravação áudio de todas e um registo escrito. Em todas as entrevistas, que ocorreram entre janeiro e março de 2024, foi garantida a confidencialidade dos dados recolhidos. O guião de entrevista utilizado é apresentado no Anexo 1.

	Docentes		Não Docentes		Estudantes		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
Serviços Centrais	-	-	1	1	-	-	2
Serviços de Ação Social	-	-	1	1	-	-	2
ESAS	1	-	1	-	-	-	2
ESDRM	1	1	1	1	-	-	4
ESES	1	-	1	1	-	-	3
ESGTS	1	1	1	-	-	-	3
ESSS	1	-	-	1	-	-	2
TOTAL	5	2	6	5	-	-	18
	7		11		0		

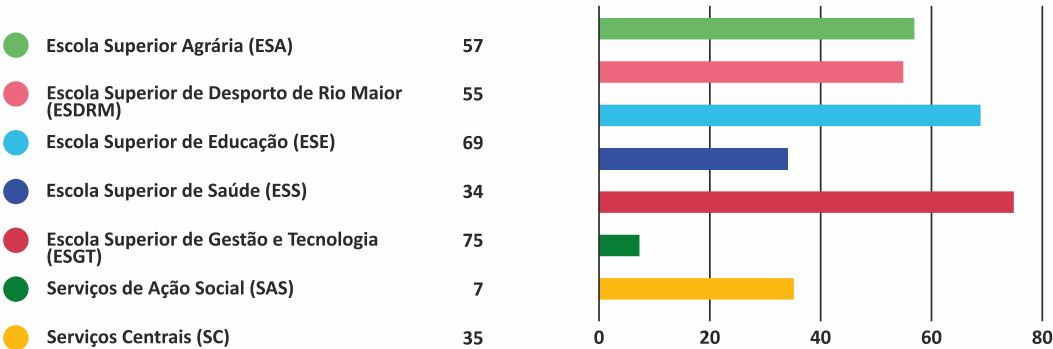
Quadro 3 – Participantes nas entrevistas

Do total de 34 pessoas contactadas, 18 responderam e realizaram a entrevista. Não obtivemos resposta de nenhum dos/as estudantes contactados.

A partir da análise dos dados das entrevistas, foi construído um questionário que, depois de testado previamente por todos os elementos do Grupo de Trabalho, ficou disponível online, tendo sido divulgado através de *e-mail* a toda a comunidade académica.

O questionário esteve disponível entre maio e junho de 2024, tendo sido garantido o anonimato no seu preenchimento (Anexo 2). No total, obtiveram-se 332 respostas, num universo de 5615, o que corresponde a 5,9 % de respondentes (cf. Figura 1 e Quadro 4):

Unidades Orgânicas e Serviços:



SEXO



CATEGORIA

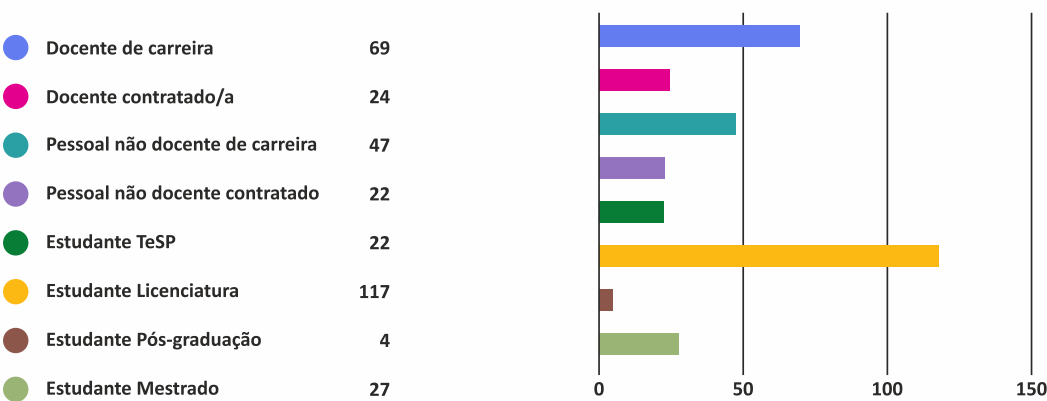


Figura 1 - Gráficos dos Participantes no Questionário

	Docentes			Não Docentes			Estudantes			TOTAL
	H	M	N	H	M	N	H	M	N	
Serviços Centrais	3	3	-	8	21	-	-	-	-	35
Serviços de Ação Social	-	-	-	-	6	1	-	-	-	7
ESAS	7	16	-	1	10	-	10	13	-	57
ESDRM	15	11	-	7	-	-	8	14	-	55
ESES	1	17	1	1	5	-	8	35	1	69
ESGTS	7	9	-	-	5	-	24	30	-	75
ESSS	1	2	-	-	4	-	4	22	1	34
TOTAL	34	58	1	17	51	1	54	114	2	332
	93			69			170			

Quadro 4 – Quadro-síntese com caracterização da globalidade dos/as participantes no questionário

A equipa organizou as respostas de acordo com os eixos de análise que estruturam este Plano. Da triangulação dos dados provenientes das entrevistas e do questionário, salientamos os seguintes resultados:

A grande maioria dos participantes considera que a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é uma questão muito importante.

Apesar de a maioria considerar que o IPSantarém não tem promovido estratégias específicas para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, um número significativo considera que o tem feito e apresenta exemplos: dissertações de mestrado sobre esta temática; participação de projetos neste âmbito, estudos, publicações e formação neste domínio.

A maioria refere que, no decurso da sua vida profissional e/ou académica no IPSantarém, não vivenciou dificuldades em matéria de igualdade. No entanto, um número significativo de participantes referiu outras dificuldades, decorrentes de excesso de trabalho, de horários de trabalho, de residência longínqua ou relativas à escassez de transportes públicos.

A maioria afirma desconhecer medidas concretas, tomadas pelo IPSantarém, para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres; não obstante, um número significativo apresenta alguns exemplos, nomeadamente a flexibilidade dos horários e a existência de espaços de acolhimento para quem tem crianças.

A maioria dos participantes defende que o IPSantarém não disponibiliza oferta formativa (para docentes, não docentes e estudantes) na área específica da promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, mas um número considerável apresenta alguns exemplos de formação, destinada sobretudo a estudantes.

A maioria declara não sentir dificuldades em conciliar a vida profissional e/ou académica no IPSantarém com a sua vida pessoal, mas um número relevante de participantes afirma o contrário, sendo apresentados exemplos que vão no sentido das dificuldades já anteriormente referidas.

Apenas uma minoria afirma conhecer alguma investigação desenvolvida no IPSantarém que, direta ou indiretamente, foque a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Relativamente às medidas que devem ser priorizadas pelo IPSantarém, foram apresentadas as seguintes propostas, visíveis na Figura 2:

Que medidas lhe parece que o IPSantarém deve priorizar para promover a igualdade de oportunidades entre homens...

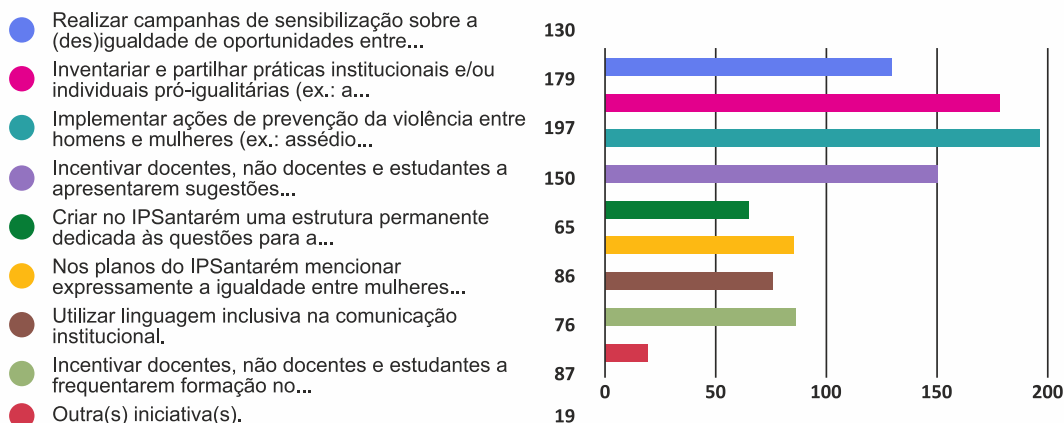


Figura 2 – Medidas sugeridas, a priorizar no IPSantarém

Foram ainda apresentadas algumas sugestões no sentido de uma maior flexibilidade de horários e outras medidas que visam criar melhores condições ao nível da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Foi a partir da análise destes dados que se definiu o Plano que apresentaremos seguidamente.

Plano de Igualdade do IPSantarém 2024-2027

Preâmbulo

A par dos dados recolhidos e analisados para a definição deste Plano, procedemos igualmente a uma pesquisa de vários planos já existentes noutras instituições de ensino superior.

O presente Plano encontra-se organizado em 5 eixos de intervenção:

1. Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres
2. Formação
3. Investigação
4. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
5. Prevenção da violência baseada no género

Passamos, seguidamente, à explicitação destes eixos de intervenção e apresentamos a sua proposta de operacionalização, incluindo a metodologia prevista para a monitorização e avaliação da implementação deste Plano.

Eixos de Intervenção

Cada linha de intervenção – explicitada uma a uma nos pontos infra – contempla um conjunto de objetivos e de estratégias conducentes ao cumprimento das metas. De igual modo, os eixos incluem um cronograma que consideramos viabilizar a sua operacionalização.

No final, será ainda proposta uma forma de monitorização e avaliação da implementação deste Plano.



Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres

Este eixo espelha o compromisso da instituição com a promoção e a gestão de uma cultura organizacional igualitária e inclusiva. Pretende-se desenvolver medidas que assegurem a promoção da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no processo de seleção e recrutamento, na promoção e progressão na carreira, possibilitando uma gestão mais igualitária, na composição dos órgãos de gestão, promovendo, em todas as frentes de atuação, uma cultura de igualdade.

Objetivos:

- Criar condições para uma maior igualdade de participação de homens e mulheres na composição dos órgãos de gestão e nos atos solenes;
- Garantir condições de igualdade entre homens e mulheres nos concursos e/ou oportunidades de progressão na carreira (docentes e não docentes);
- Avalizar condições de igualdade entre homens e mulheres na avaliação de desempenho (docentes e não docentes);
- Assegurar o compromisso do Instituto com os princípios da igualdade, inclusão e não discriminação, e a sua integração nos documentos estratégicos;
- Promover a utilização de uma linguagem inclusiva em documentos oficiais.

Estratégias:

- Elaboração de recomendação para as Unidades Orgânicas e diferentes órgãos de gestão que garanta uma maior igualdade na participação de homens e mulheres nos diferentes órgãos de gestão;
- Envolvimento do gabinete jurídico na elaboração ou revisão de todos os editais, de modo a garantir, tanto nos concursos internos como nos externos, condições de igualdade de participação de homens e mulheres, eliminando eventuais enviesamentos com base no género, e a promover o uso da linguagem inclusiva;
- Realização de ações de sensibilização para dirigentes das Unidades Orgânicas;
- Elaboração de Despacho com recomendações de utilização da linguagem inclusiva;
- Divulgação do Plano para a Igualdade de Género do IPSantarém junto de toda a comunidade académica.

Cronograma: Todas estas estratégias podem começar a ser desenvolvidas ao longo do primeiro ano de implementação do projeto (2025), sendo avaliadas e ajustadas anualmente, ouvindo representantes da comunidade académica (adiante melhor explicitado, na secção de *Monitorização e Avaliação*).

**Formação**

Partindo do princípio de que a capacitação é uma ferramenta crucial para a igualdade e a não discriminação, pretende-se, neste eixo, garantir as condições para a integração desta temática na oferta formativa do Instituto.

Objetivos:

- Integrar esta temática na oferta formativa de docentes;
- Incorporar esta temática na oferta formativa de não docentes;
- Incluir esta temática em formações direcionadas a estudantes;
- Recomendar a inserção desta problemática em Unidades Curriculares dos planos de estudo dos cursos das 5 Escolas do Instituto;
- Divulgar atividades formativas sobre esta temática promovidas por outras instituições.

Estratégias:

- Organização de, pelo menos, uma ação por ano para docentes, em formato *b-learning*;
- Organização de, pelo menos, uma ação por ano para não docentes, em formato *b-learning*;
- Organização de, pelo menos, uma ação por ano para estudantes, em formato *b-learning*;
- Dinamização de ação de sensibilização para Presidentes dos Conselhos Pedagógicos e Técnico-Científicos das 5 Escolas do Instituto, solicitando a sua colaboração no envolvimento das coordenações de cursos;
- Organização anual de sessões de divulgação de trabalhos em curso nesta temática.

Cronograma: Todas estas estratégias podem começar a ser desenvolvidas ao longo do primeiro ano de implementação do projeto (2025), sendo avaliadas e ajustadas anualmente, ouvindo representantes da comunidade académica (adiante melhor explicitado, na secção de *Monitorização e Avaliação*).



Investigação

Este eixo procura promover e sensibilizar para a atividade científica favorecedora de uma cultura para a igualdade, através de medidas que estimulem a construção e mobilização de conhecimento para o desenvolvimento de projetos de investigação na área.

Objetivos:

- Apoiar linhas de pesquisa nesta área;
- Promover a realização de trabalhos finais de curso sobre esta temática;
- Divulgar, a toda a comunidade do Instituto, trabalhos de Investigação & Desenvolvimento realizados no IPSantarém;
- Disseminar trabalhos de Investigação & Desenvolvimento sobre igualdade à comunidade do IPSantarém;
- Promover a internacionalização nesta área.

Estratégias:

- Apoio ao financiamento de linhas de investigação nesta área, em colaboração com os Centros de Investigação;
- Organização de uma publicação temática anual com trabalhos de pesquisa nesta área;
- Organização de um encontro anual que inclua a apresentação de trabalhos nesta área;
- Criação de condições para a constituição de um grupo de pesquisa nesta área;
- Apoio à integração em projetos internacionais nesta área.

Cronograma: Todas estas estratégias podem começar a ser desenvolvidas ao longo do primeiro ano de implementação do projeto (2025), sendo avaliadas e ajustadas anualmente, ouvindo representantes da comunidade académica (adiante melhor explicitado, na secção de *Monitorização e Avaliação*).



Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Este eixo destina-se a criar condições para uma relação equilibrada entre a vida profissional, pessoal e familiar, assegurando uma cultura organizacional que facilite o cumprimento das disposições legais. Com este intuito, pretende desenvolver medidas e mecanismos que possibilitem a flexibilização dos horários de trabalho, contemplem incentivos direcionados a pais e mães ou a quem tenha familiares a cargo, garantindo o equilíbrio entre as dimensões profissional, pessoal e familiar.

Objetivos:

- Propor uma reorganização da gestão dos horários de trabalho letivo e não letivo;
- Disponibilizar espaços onde pais e mães possam estar com as suas crianças sempre que necessário;
- Criar condições para receber sugestões de docentes, não docentes e estudantes;
- Incentivar a criação de uma rede informal de apoio a pais e mães da comunidade académica;
- Promover a valorização da dimensão humana do trabalho na vida institucional.

Estratégias:

- Organização de horários de trabalho letivos e não letivos flexíveis, ouvindo as sugestões de docentes, não docentes e estudantes;
- Elaboração de um regulamento no âmbito da flexibilização do horário de trabalho e teletrabalho;
- Organização de espaços onde pais e mães possam estar com as suas crianças, facilitando momentos de amamentação e cuidado;
- Construção e divulgação de inquéritos a docentes, não docentes e estudantes sobre constrangimentos sentidos e medidas que contribuam para uma melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
- Criação de grupos de apoio para pais e mães dentro da instituição, onde possam trocar experiências e apoiar-se mutuamente.

Cronograma: Todas estas estratégias podem começar a ser desenvolvidas ao longo do primeiro ano de implementação do projeto (2025), sendo avaliadas e ajustadas anualmente, ouvindo representantes da comunidade académica (adiante melhor explicitado, na secção de *Monitorização e Avaliação*).



Prevenção da violência baseada no género

Este eixo procura, através da sensibilização de toda a comunidade académica, prevenir e combater o assédio e todos os tipos de violência baseada no género. Pretende-se garantir o respeito pela dignidade de todos e de todas no seu local e em contexto de trabalho, definindo e divulgando mecanismos de denúncia para o efeito.

Objetivos:

- Desenvolver parcerias com instituições que trabalham nesta área;
- Divulgar material de prevenção/sensibilização;
- Promover o acesso à legislação em vigor;
- Organizar espaços de informação;
- Criar condições para encaminhamento de pedidos de ajuda.

Estratégias:

- Estabelecimento de protocolos com instituições (por exemplo, a APAV);
- Organização de espaços de partilha de informação e discussão nas diferentes unidades orgânicas e serviços;
- Criação de condições para a divulgação de materiais de informação com contactos para pedidos de SOS;
- Planeamento de ações de informação internas (pelo menos um por ano);
- Encaminhamento de pedidos de ajuda, através da divulgação do Canal de Denúncia do IPSantarém (<https://www.ipsantarem.pt/portal-da-denuncia/>).

Cronograma: Todas estas estratégias podem começar a ser desenvolvidas ao longo do primeiro ano de implementação do projeto (2025), sendo avaliadas e ajustadas anualmente, ouvindo representantes da comunidade académica (adiante melhor explicitado, na secção de *Monitorização e Avaliação*).

Monitorização e Avaliação

Criação de estruturas

Considera-se que a Comissão para a Igualdade de Género do IPSantarém deva ser nomeada por quadriénio e integrando representantes das 5 Escolas do IPSantarém. Sugere-se que a primeira Comissão integre os seguintes elementos:

- Presidentes dos Conselhos Pedagógicos das 5 Escolas;
- Provedor do Estudante;
- Representantes de não docentes de cada uma das 5 Assembleias de Escola;
- Representante do Conselho Geral do IPSantarém;
- Representante de cada Associação de Estudantes das 5 Escolas.

O/a coordenador/a desta Comissão deverá ser nomeado/a pelo Presidente do IPSantarém.

Esta Comissão definirá o regulamento de funcionamento da Comissão para a Igualdade de Género do IPSantarém e deverá refletir sobre a necessidade da possível criação de grupos de trabalho nas Escolas.

Canais de comunicação/informação

A Presidência do IPSantarém deverá promover, em articulação com a Comissão para a Igualdade de Género do IPSantarém, a organização e agilização de procedimentos de:

- Divulgação e informação do Plano e das ações realizadas ou a realizar;
- Recolha de sugestões;
- Encaminhamento de queixas de discriminação e/ou abuso;
- Direcionamento de pedidos de ajuda.

Avaliações periódicas

A Presidência do IPSantarém deverá promover, em articulação com a Comissão para a Igualdade de Género do IPSantarém, a organização de:

- Inquéritos regulares para avaliar a eficácia das medidas implementadas e a recolha de sugestões de docentes, não docentes e estudantes;
- Uma avaliação anual para a revisão/adequação do Plano.

Considerações finais

Consideramos o Plano para a Igualdade de Género do IPSantarém como uma manifestação do nosso firme e inabalável compromisso com a promoção de um ambiente inclusivo, onde a diversidade é valorizada na sua singularidade e a discriminação não tem lugar. Acreditamos que cada pessoa, independentemente do seu género, origem ou identidade, deve ter a mesma oportunidade de crescer, aprender, colaborar, interagir e contribuir para a nossa comunidade. Este Plano alicerça-se nesta premissa e foi desenvolvido para garantir que todas as pessoas, em todos os níveis e estruturas da nossa instituição, possam prosperar num ambiente que reconhece, respeita e valoriza as suas diferenças.

Com este Plano, pretendemos traçar um caminho que contribua para a eliminação de barreiras sistémicas que perpetuam a desigualdade e a discriminação, implementando políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades. Assim, buscamos construir uma sociedade mais justa e inclusiva, onde a humanidade, a empatia e o respeito sejam fundamentais, cuidando de cada indivíduo para que se sinta acolhido e valorizado na sua totalidade.

Referências

- Abranches, G. (2009). *Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na administração pública*. Comissão para a Igualdade e Género.
- CIG. (n.d.). *Glossário*. <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/glossario/> (consultado em novembro de 2024).
- Instituto Politécnico de Santarém (IPSantarém). (2023). *Plano estratégico 2030*. <https://www.ipsantarem.pt/plano-estrategico/>
- Rec/Conselho da Europa. (2019). *Prevenir e combater o sexismo*. <https://rm.coe.int/16809e1b65>
- Resolução do Conselho de Ministros N.º 61/2018, de 21 de maio. (2018). Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual, ENIND.
- Gabinete de Igualdade e Inclusão da NOVA/CIG. (2024). *Guia para a utilização de linguagem inclusiva*. Universidade NOVA de Lisboa. <https://www.cig.gov.pt/2024/11/guia-para-a-utilizacao-de-linguagem-inclusiva-da-universidade-nova-de-lisboa-ja-esta-online/>

Legislação Consultada

- Despacho N.º 45/2024, de 5 de abril. (2024). Nomeação do Grupo de Trabalho. Presidente do IPSantarém.
- Despacho N.º 99/2023, de 2 de maio. (2023). Nomeação de coordenadora institucional. Presidente do IPSantarém.
- Conselho da Europa. (2019). *Recomendação para prevenir e combater o sexismo* (REC, 2019, 1). <https://rm.coe.int/16809e1b65>
- Resolução do Conselho de Ministros N.º 61/2018, de 21 de maio. (2018). Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual, ENIND.
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (2012/C 326/02 de 26 de outubro de 2012). *Jornal Oficial da União Europeia*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>
- Despacho normativo N.º 56/2008, de 4 de novembro. Estatutos do IPSantarém.
- Lei N.º 62/2007, de 10 de setembro. Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior.

Anexos

Anexo 1 – Guião de Entrevista

No início da entrevista, foi assegurada a confidencialidade da informação recolhida e solicitada a devida autorização para a gravação/anotação das respostas.

- Quando pensa em igualdade, o que lhe ocorre?
- Quando pensa em igualdade entre homens e mulheres, o que lhe ocorre?
- Que preocupações tem, em matéria de igualdade entre homens e mulheres, na dinâmica institucional do quotidiano?
- Que sugestões, em matéria de igualdade entre homens e mulheres, na dinâmica institucional do quotidiano, nos pode fazer?
- Que preocupações tem, em matéria de igualdade entre homens e mulheres, na vida/carreira profissional?
- Que sugestões, em matéria de igualdade entre homens e mulheres, na vida/carreira profissional, nos pode fazer?
- Que preocupações tem, em matéria de igualdade entre homens e mulheres, em termos de conciliação da vida profissional e pessoal?
- Que sugestões quer apresentar, em matéria de igualdade entre homens e mulheres, em termos de conciliação da vida profissional e pessoal?
- Identifica respostas institucionais em matéria de igualdade entre homens e mulheres? Se sim, quais?
- *|Questão para docentes e não docentes|* Na formação que existe, esta preocupação está presente?
- *|Questão para docentes e estudantes|* Que iniciativas de formação e de investigação conhece na instituição?
- O que gostaria de acrescentar a esta entrevista?

Anexo 2 – Questionário



ELABORAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM

QUESTIONÁRIO

1. No âmbito dos Despachos N.º 43/2023, N.º 99/2023 e N.º 45/2024 do Presidente do Instituto Politécnico de Santarém (doravante IPSantarém), disponibiliza-se o presente questionário, de forma a recolher dados sobre as questões da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na comunidade académica do Instituto: docentes, não docentes e estudantes. Trata-se de um questionário anónimo, confidencial e destina-se à elaboração do Plano para a Igualdade de Género do IPSantarém.

Tempo médio de resposta: 10 minutos.

Consentimento informado - Informações sobre garantia de voluntariedade e confidencialidade dos/as participantes

Compreendi que posso recusar participar neste questionário sem qualquer tipo de consequências. Estou ciente de que a resposta a este questionário não dá lugar a pagamento ou contrapartidas; a minha participação é de carácter voluntário.

Foi-me garantida a confidencialidade e o uso dos dados recolhidos para os fins acima mencionados e de investigação, bem como o anonimato (não registo de dados pessoais de identificação).

Caso tenha alguma dúvida, posso expô-la através do e-mail: igualdade@ipsantarem.pt.

No caso de uma reclamação ou comentário sobre matérias relativas a Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, posso enviá-la para protecao.dados@ipsantarem.pt. *

- ☐ Sim, pretendo avançar para o questionário.
- ☐ Não pretendo avançar para o questionário.

2. *UNIDADES ORGÂNICAS e SERVIÇOS **

- ☐ Escola Superior Agrária (ESA)
- ☐ Escola Superior de Desporto de Rio Maior (ESDRM)
- ☐ Escola Superior de Educação (ESE)
- ☐ Escola Superior de Saúde (ESS)
- ☐ Escola Superior de Gestão e Tecnologia (ESGT)
- ☐ Serviços de Ação Social (SAS)
- ☐ Serviços Centrais (SC)

3. *CATEGORIA **

- ☐ Docente de carreira
- ☐ Docente contratado/a
- ☐ Pessoal não docente de carreira
- ☐ Pessoal não docente contratado
- ☐ Estudante Tesp
- ☐ Estudante Licenciatura
- ☐ Estudante Pós-graduação
- ☐ Estudante mestrado

4. *SEXO **

- ☐ Homem
- ☐ Mulher
- ☐ Opção não apresentada acima

5. *IDADE **

O valor tem de ser um número

6. Considera a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres uma questão: *

- ☐ Muito importante
- ☐ Importante
- ☐ Pouco importante
- ☐ Nada importante

7. Tomando em conta a sua experiência ou o que sabe por outrem, diria que o IPSantarém tomou ou toma alguma(s) iniciativa(s) para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

8. Apresente exemplo(s).

Introduza a sua resposta

9. No decurso da sua vida profissional e/ou académica no IPSantarém, já vivenciou (ou vivencia neste momento) dificuldades que possam decorrer da desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

10. Apresente exemplo(s).

Introduza a sua resposta

11. Apresente sugestões para superar essa(s) dificuldade(s).

Introduza a sua resposta

12. Conhece alguma(s) medida(s) concreta(s) tomada(s) pelo IPSantarém para promover, na instituição, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (ex.: a possibilidade de opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre

a vida profissional e pessoal de docentes, não docentes e estudantes, nomeadamente no período de amamentação/aleitamento)? *

- ☐ Sim
☐ Não

13. Apresente exemplo(s).

Introduza a sua resposta

14. Apresente sugestões.

Introduza a sua resposta

15. Sabe se o IPSantarém tem oferta formativa (para docentes, não docentes e estudantes) na área específica da promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens? *

- ☐ Sim
☐ Não

16. Apresente exemplo(s).

Introduza a sua resposta

17. Tem conhecimento de alguma investigação desenvolvida no IPSantarém que, direta ou indiretamente, foque a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres? *

- ☐ Sim
☐ Não

18. Apresente exemplo(s).

Introduza a sua resposta

19. Sente dificuldade(s) em conciliar a vida profissional e/ou académica no IPSantarém com a sua vida pessoal? *

- ☐ Sim
☐ Não

20. Apresente exemplo(s).

Introduza a sua resposta

21. Apresente sugestões para superar essa(s) dificuldade(s).

Introduza a sua resposta

22. Que medidas lhe parece que o IPSantarém deve **priorizar** para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres? *

Selecione, no máximo, 4 opções.

- ☐ Realizar campanhas de sensibilização sobre a (des)igualdade de oportunidades entre homens e mulheres ao nível profissional (ex.: a existência da “dupla jornada”, a masculinização/feminização de certas carreiras).
- ☐ Inventariar e partilhar práticas institucionais e/ou individuais pró-igualitárias (ex.: a flexibilização de horários com vista à conciliação entre a vida profissional e pessoal).
- ☐ Implementar ações de prevenção da violência entre homens e mulheres (ex.: assédio sexual/moral/psicológico, *bullying*, violência no namoro).

- ☐ Incentivar docentes, não docentes e estudantes a apresentarem sugestões promotoras da igualdade entre mulheres e homens (ex.: a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da parentalidade).
- ☐ Criar no IPSantarém uma estrutura permanente dedicada às questões para a igualdade entre homens e mulheres.
- ☐ Nos planos do IPSantarém mencionar expressamente a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover.
- ☐ Utilizar linguagem inclusiva na comunicação institucional.
- ☐ Incentivar docentes, não docentes e estudantes a frequentarem formação no âmbito da igualdade entre homens e mulheres.
- ☐ Outra(s) iniciativa(s).

23. Se escolheu "Outra(s)...", indique qual(uais).

Introduza a sua resposta

24. Caso o deseje, acrescente algum comentário ou sugestão sobre o tema abordado neste questionário.

Introduza a sua resposta

A equipa do Plano para a Igualdade de Género do IPSantarém agradece a sua colaboração.