



CESPU

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO CIÊNCIAS DA SAÚDE
CESPU

"Todos os seres Humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos."

Art.º n.º 1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| MENSAGEM DO REITOR..... | 7 |
| NOTA INTRODUTÓRIA..... | 8 |
| ENQUADRAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO IUCS-CESPU..... | 10 |
| ORIENTAÇÃO METODOLÓGICA DO PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO IUCS-CESPU .. | 16 |
| RETRATO DAS (DES) IGUALDADES DO IUCS-CESPU | 17 |
| 1. BALANÇO SOCIAL DO IUCS-CESPU..... | 17 |
| 1.1. Estudantes..... | 17 |
| 1.2. Pessoal Docente | 18 |
| 1.3. Pessoal Não Docente | 19 |
| 2. AUSCULTAÇÃO À COMUNIDADE IUCS-CESPU | 20 |
| 2.1. PARTICIPANTES..... | 20 |
| 2.2. Função/Funções no IUCS-CESPU..... | 22 |
| 3. PERCEÇÕES ACERCA DA IGUALDADE DE GÉNERO E DIVERSIDADE DO IUCS-CESPU | 23 |
| 4. EXPERIÊNCIAS DE DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO NO IUCS-CESPU | 28 |
| 4.1. Pessoal Não Docente | 29 |
| 4.2. Experiências e testemunhos de assédio e discriminação no iucs-cespu | 30 |
| 5. PRÁTICAS INSTITUCIONAIS E ORGANIZACIONAIS DE IGUALDADE DE GÉNERO E DIVERSIDADE | 34 |
| 5.1. Constrangimentos ao alcance de maior igualdade..... | 34 |
| 5.2. Práticas pedagógicas..... | 37 |
| 5.3. Práticas de investigação..... | 40 |
| 5.4. Conhecimento do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate do Assédio no local de trabalho | 42 |
| 5.5. Medidas de Igualdade de Género e Diversidade no IUCS-CESPU..... | 42 |
| 5.6. Medidas a serem adotadas e/ou desenvolvidas no IUCS-CESPU..... | 45 |
| MODELO DE GOVERNAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO IUCS-CESPU..... | 49 |
| PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO IUCS-CESPU 2023-2026..... | 50 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 60 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| FIGURA 1. NÚMERO TOTAL DE ESTUDANTES NO IUCS-CESPU AO LONGO DOS ANOS LETIVOS COMPREENDIDOS ENTRE 2017/18 E 2021/22 E RESPECTIVA DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL POR SEXO FEMININO E MASCULINO..... | 17 |
| FIGURA 2. NÚMERO TOTAL DE DOCENTES NO IUCS-CESPU AO LONGO DOS ANOS LETIVOS COMPREENDIDOS ENTRE 2017/18 E 2021/22 E RESPECTIVA DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL POR SEXO FEMININO E MASCULINO..... | 18 |
| FIGURA 3. NÚMERO DE DOCENTES NO IUCS-CESPU A TEMPO INTEGRAL AO LONGO DOS ANOS LETIVOS COMPREENDIDOS ENTRE 2017/18 E 2021/22 E RESPECTIVA DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL POR SEXO FEMININO E MASCULINO..... | 18 |
| FIGURA 4. NÚMERO TOTAL DE FUNCIONÁRIAS/OS NÃO DOCENTES NO IUCS-CESPU AO LONGO DOS ANOS LETIVOS COMPREENDIDOS ENTRE 2017/18 E 2021/22 E RESPECTIVA DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL POR SEXO FEMININO E MASCULINO..... | 19 |
| FIGURA 5. NÚMERO TOTAL DE PARTICIPANTES E DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL POR GÉNERO E POR GRUPOS ETÁRIOS..... | 21 |
| FIGURA 6. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA AMOSTRA POR FUNÇÃO OU FUNÇÕES OCUPADA(S) NO IUCS-CESPU..... | 22 |
| FIGURA 7. DISTRIBUIÇÃO DAS/OS ESTUDANTES E ESTUDANTES-TRABALHADORAS/ES POR CURSO FREQUENTADO..... | 22 |
| FIGURA 8. MÉDIA DAS PERCEÇÕES FACE À EXISTÊNCIA DE DIVERSIDADE EM TERMOS DE NACIONALIDADE, GRAUS DE FUNCIONALIDADE OU CAPACIDADE, RAÇA, ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO (ESCALA DE 0 A 100 PONTOS). | 24 |
| FIGURA 9. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DA ATENÇÃO DADA ÀS QUESTÕES DE GÉNERO E DE DIVERSIDADE (EM TERMOS DE NACIONALIDADE, RAÇA, ETNIA, ORIENTAÇÃO SEXUAL, GRAUS DE FUNCIONALIDADE OU CAPACIDADE) NO IUCS-CESPU. | 25 |
| FIGURA 10. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DA TEMÁTICA DA IGUALDADE DE GÉNERO NA ACADEMIA. | 26 |
| FIGURA 11. MÉDIAS DA PERCEÇÃO ACERCA DA REALIDADE DO IUCS-CESPU QUANTO À SITUAÇÃO DAS MULHERES. | 27 |
| FIGURA 12. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS NAS PRINCIPAIS SITUAÇÕES DE DESVANTAGEM OU DISCRIMINAÇÃO VIVENCIADAS NO IUCS-CESPU..... | 30 |
| FIGURA 13. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DO RECEIO DE REPRESÁLIAS FACE AO REPORTE DE SITUAÇÕES DE DESVANTAGEM OU DISCRIMINAÇÃO VIVENCIADAS NO IUCS-CESPU..... | 31 |
| FIGURA 14. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS NAS PRINCIPAIS SITUAÇÕES DE DESVANTAGEM OU DISCRIMINAÇÃO TESTEMUNHADAS NO IUCS-CESPU..... | 32 |
| FIGURA 15. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DO RECEIO DE REPRESÁLIAS FACE A REPORTE DE SITUAÇÕES DE DESVANTAGEM OU DISCRIMINAÇÃO TESTEMUNHADAS NO IUCS-CESPU..... | 33 |
| FIGURA 16. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DOS ASPETOS CONSTRANGEDORES/ BARREIRAS AO ALCANCE DE MAIOR IGUALDADE: POLÍTICAS DE TRABALHO INSUFICIENTES NO QUE SE REFERE À CONCILIAÇÃO PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E A PARENTALIDADE..... | 34 |
| FIGURA 17. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DOS ASPETOS CONSTRANGEDORES/ BARREIRAS AO ALCANCE DE MAIOR IGUALDADE: AMBIENTES DE TRABALHO NÃO TEREM EM CONTA AS NECESSIDADES DE PESSOAS COM DIVERSIDADES FUNCIONAIS..... | 35 |
| FIGURA 18. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DOS ASPETOS CONSTRANGEDORES/ BARREIRAS AO ALCANCE DE MAIOR IGUALDADE: PERSISTÊNCIA DE UMA CULTURA MASCULINA EM ALGUMAS ÁREAS DISCIPLINARES QUE DIFICULTA O ACESSO ÀS MULHERES..... | 35 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| FIGURA 19. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DOS ASPETOS CONSTRANGEDORES/ BARREIRAS AO ALCANCE DE MAIOR IGUALDADE: COMPOSIÇÃO DOS JÚRIS DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO COM PRESENÇA MAIORITÁRIA DE HOMENS..... | 36 |
| FIGURA 20. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DOS ASPETOS CONSTRANGEDORES/ BARREIRAS AO ALCANCE DE MAIOR IGUALDADE: AMBIENTES DE TRABALHO QUE NÃO TÊM EM CONTA AS NECESSIDADES DAS MULHERES. | 36 |
| FIGURA 21. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DA INTEGRAÇÃO DE DIFERENTES DIMENSÕES PARA O ALCANCE DE MAIOR IGUALDADE NA DOCÊNCIA: PREPARAR OS/ AS ESTUDANTES PARA SE TORNAREM PROFISSIONAIS SENSÍVEIS ÀS QUESTÕES DE GÊNERO..... | 38 |
| FIGURA 22. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DA INTEGRAÇÃO DE DIFERENTES DIMENSÕES PARA O ALCANCE DE MAIOR IGUALDADE NA DOCÊNCIA: ENCORAJAR OS/AS ESTUDANTES A TRABALHAR EM GRUPOS MISTOS EM TERMOS DE GÊNERO..... | 38 |
| FIGURA 23. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DA INTEGRAÇÃO DE DIFERENTES DIMENSÕES PARA O ALCANCE DE MAIOR IGUALDADE NA DOCÊNCIA: SENSIBILIZAR OS/AS ESTUDANTES PARA AS DESIGUALDADES DE GÊNERO QUE PODERÃO ENFRENTAR COMO PROFISSIONAIS. | 39 |
| FIGURA 24. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DA INTEGRAÇÃO DE DIFERENTES DIMENSÕES PARA O ALCANCE DE MAIOR IGUALDADE NA DOCÊNCIA: ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO ASSOCIADOS À ÁREA DE CONHECIMENTO DA UC. | 39 |
| FIGURA 25. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DA INTEGRAÇÃO DE DIFERENTES DIMENSÕES PARA O ALCANCE DE MAIOR IGUALDADE NA DOCÊNCIA: UTILIZAR LINGUAGEM SENSÍVEL AO GÊNERO. | 39 |
| FIGURA 26. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DA INTEGRAÇÃO DE DIFERENTES DIMENSÕES PARA O ALCANCE DE MAIOR IGUALDADE NA DOCÊNCIA: INCLUSÃO DE RECURSOS SENSÍVEIS AO GÊNERO NO PLANO DAS UCs PELAS QUAIS É RESPONSÁVEL. | 40 |
| FIGURA 27. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DA INTEGRAÇÃO DE DIFERENTES DIMENSÕES PARA O ALCANCE DE MAIOR IGUALDADE NA DOCÊNCIA: CONVITE DE UM CONJUNTO DIVERSIFICADO, EM TERMOS DE GÊNERO, DE ACADÊMICOS/ AS PARA DAREM PALESTRAS NAS SUAS AULAS. | 40 |
| FIGURA 28. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS ACERCA DA INTEGRAÇÃO DE DIFERENTES DIMENSÕES PARA O ALCANCE DE MAIOR IGUALDADE NA INVESTIGAÇÃO. | 41 |
| FIGURA 29. DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE RESPOSTAS QUANTO AO CONHECIMENTO ACERCA DA EXISTÊNCIA DO CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO DO IUCS-CESPU. | 42 |
| FIGURA 30. FREQUÊNCIA DE RESPOSTAS QUANDO AO CONHECIMENTO DE DIREITOS/ SERVIÇOS/ MEDIDAS EXISTENTES NO IUCS-CESPU. | 43 |
| FIGURA 31. MÉDIAS DE RELEVÂNCIA DOS DIREITOS/ SERVIÇOS/ MEDIDAS EXISTENTES NO IUCS-CESPU..... | 44 |
| FIGURA 32. MÉDIAS DA PERTINÊNCIA DAS MEDIDAS A ADOTAR/ DESENVOLVER NO IUCS-CESPU..... | 45 |
| FIGURA 33. MÉDIAS DA PERTINÊNCIA DAS MEDIDAS A ADOTAR/ DESENVOLVER NO IUCS-CESPU POR FUNÇÃO..... | 47 |
| FIGURA 34. MÉDIAS DA PERTINÊNCIA DAS MEDIDAS A ADOTAR/ DESENVOLVER NO IUCS-CESPU POR FUNÇÃO..... | 47 |

MENSAGEM DO REITOR

Apesar das vantagens institucionais poderem não ser logo evidentes, o que é certo é que a existência de um Plano para a Igualdade e Não-Discriminação para o IUCS-CESPU constitui-se como uma ferramenta decisiva e institucionalmente valiosa pelos múltiplos proveitos que encerra.

Numa primeira aproximação, do foro preventivo, este Plano afigura-se bastante promissor, permitindo identificar precocemente áreas onde a discriminação pode realmente existir, mas de forma encapotada e, como esperado com qualquer sinalizador eficiente, permitirá identificar essas situações e adotar medidas prudentes e atempadas para evitar os agravamentos futuros dessas situações. Excelente!!!

Paralelamente, esperando-se, como aparenta ser, um Plano sensível e específico, a sua implementação no IUCS-CESPU vai aumentar ainda mais a tolerância às diferenças individuais que já nos caracterizam, contribuindo para fomentar ainda mais a diversidade e a inclusão institucional, independentemente das origens, idades, géneros e raças. Sendo a diversidade e a inclusão condições essenciais para a garantia de um bom e saudável ambiente de trabalho, promotoras de criatividade e de inovação laboral, será de esperar uma melhoria da produtividade institucional. Excelente!

Para além destas vantagens, a existência deste Plano mostra-se ainda como um excelente cartão de visita institucional, ilustrando a preocupação e empenho da comunidade académica do IUCS-CESPU no combate às desigualdades no ambiente académico! O Plano é, assim, mais um indicador de que estamos no caminho certo para atingirmos a condição de instituição de excelência! Excelente!!!!

Não poderíamos estar mais orgulhosos por este progresso!

O Reitor

José Alberto Duarte

NOTA INTRODUTÓRIA

O Plano para a Igualdade e Não-Discriminação do Instituto Universitário de Ciências da Saúde, CESPU (IUCS-CESPU) foi pensado para o triénio 2023-2026.¹

Este referencial estratégico enquadra-se no âmbito da ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio que estabelece um conjunto de diretrizes, alinhadas com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, nomeadamente com o ODS – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: alcançar *a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas*.

A ENIND arroga como prioridade central a anulação de *"estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais"* (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, p. 2223).

Falar de Igualdade entre Mulheres e Homens numa instituição de ensino remete obrigatoriamente, para o ODS 4, que se prende com a responsabilidade de assegurar uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade, promovendo oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas as pessoas.

A Missão do IUCS, enquanto entidade tutelada pela CESPU, consiste na criação e difusão de conhecimento, assegurando as condições necessárias para uma educação sólida e consistente, potenciando um espírito crítico e criativo e a formação de pessoas que sejam uma mais-valia para o mundo.

Neste seguimento, o Plano para a Igualdade e Não Discriminação do IUCS-CESPU, em linha com o **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio** e com o **Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade**, visa constituir-se como a materialização da estratégia e do compromisso do IUCS-CESPU para a promoção de uma cultura institucional mais inclusiva e igualitária para todas as pessoas, independentemente do seu género, da sua orientação sexual, da sua raça ou nacionalidade, da sua religião, ou do seu grau de funcionalidade, entre outras situações.

¹ Plano aprovado na reunião de Conselho de Gestão de 29-05-23.

ENQUADRAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO IUCS-CESPU

A ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" é o culminar de um conjunto de referenciais nacionais e internacionais que versam sobre os Direitos Humanos e sobre os direitos das mulheres em todos os contextos de vida e dimensões de atuação, e que traduzem o reconhecimento da preservação de desigualdades entre cidadãos e cidadãs e, conseqüentemente, da necessidade efetiva da sua mitigação, de forma a garantir a todas/os o acesso aos direitos universais e uma vida justa e condigna.

Estas desigualdades, mais marcadas em determinados contextos sociais, culturais e económicos, têm a sua origem numa matriz de fatores históricos e estruturais que se encontram profundamente enraizados no processo de socialização, sob a forma de representações sociais sobre as mulheres e os homens.

"Constituem ideias preconcebidas e generalizadas sobre os atributos e características que devem ou não ser possuídos por mulheres e por homens, sobre os comportamentos considerados socialmente adequados e sobre os papéis que mulheres e homens devem desempenhar em função do seu sexo.

São tanto o resultado como a causa de discriminações, manifestando-se ao nível das desigualdades na participação e estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precariedade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual bem como a práticas tradicionais nefastas, no exercício de responsabilidades familiares, do cuidado e domésticas, nos constrangimentos ao exercício de uma paternidade ativa e cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar dos rapazes, no estado de saúde dos homens, no acesso à saúde e à justiça, entre outras" (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, p. 2223).

As preocupações com o impacto individual e social, a curto e longo prazo, das disparidades entre mulheres e homens na sociedade atual encontram-se espelhadas nos Eixos estruturantes da ENIND e na sua intersecção com o ODS 5 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018).

- i. **Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo** e da promoção da igualdade entre mulheres e homens e do combate às **discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género**, e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios
- ii. **Participação plena e igualitária na esfera pública e privada**, nomeadamente (a) promoção da igualdade nos tempos afetos a trabalho pago e não pago de apoio à vida familiar desempenhado por mulheres e homens e valorização do trabalho ligado ao cuidado e, (b) promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de decisão.
- iii. **Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro**, concretamente, (a) a promoção da igualdade na inovação e no desenvolvimento científico e tecnológico e, (b) formação e capacitação como ferramentas para a igualdade.
- iv. **Eliminação de todas as formas de violência** contra as mulheres, violência de género, violência doméstica e violência exercida contra todas as pessoas.

A EDUCAÇÃO E A ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO-DISCRIMINAÇÃO

A Educação, perspectivada no seu sentido mais amplo, é um dos principais mecanismos de mobilidade social, permitindo a criação de condições promotoras de qualidade de vida e atenuadoras de desigualdades sociais, económicas e culturais. Efetivamente, pelas suas consequências na qualidade do emprego, no crescimento económico ou no desenvolvimento científico e tecnológico, a Educação (nomeadamente, a sua qualidade e o acesso aos sistemas educativos) é um dos fatores determinantes do nível de desenvolvimento, de inclusão e de coesão social de um país ou região.

“A preocupação com o desenvolvimento harmonioso de cada um e de todos (DL n.º 55/2018, de 6 de julho) está presente na construção legislativa que tem vindo a ser produzida, desde o Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (Despacho n.º 6478/2017, de 26 de julho) até ao mais recente Regime Jurídico da Educação Inclusiva (DL n.º 54/2018, de 6 de julho). No entanto, como é sabido, entre a lei e a realidade pode haver hiatos difíceis de transpor e as inovações em educação levam sempre tempo a produzir efeitos” (Estado da Educação, 2019, p. 4).

Consciente da importância conferida à Educação enquanto instrumento de mudança social, a ENIND integra como Objetivos Estratégicos

- i. **Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos** de género e, ainda,
- ii. **Promover a Igualdade entre Mulheres e Homens no ensino superior** e no desenvolvimento científico e tecnológico, concretamente
 - a. Integrar a perspetiva da Igualdade entre Mulheres e Homens na produção científica e tecnológica e
 - b. Integrar a perspetiva de Igualdade entre Mulheres e Homens no ensino superior.

Neste último objetivo destacam-se como medidas a produção de estudos sobre a integração da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Instituições de Ensino Superior e a **criação e implementação de planos para a Igualdade entre Mulheres e Homens** e para a formação avançada em matéria de discriminação, designadamente interseccional, nas Instituições de Ensino Superior.

Note-se que aportar as temáticas da Igualdade e da Não Discriminação para a Academia e a Investigação & Desenvolvimento é algo relativamente recente. A ENIND é o primeiro referencial estratégico nacional neste domínio que lança um desafio tão assertivo à Academia, perspetivada como um potencial instrumento interno de desenvolvimento pessoal e social e, simultaneamente, como motor de mudança social externa.

Este desafio não só vai de encontro à **Missão da CESPU**, entidade instituidora do IUCS, como se constitui como um contributo efetivo para a relação científica e técnica entre a **Universidade e a Comunidade**, fundada numa **perspetiva de transferência de conhecimento**.

A CARREIRA DOCENTE E A ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO-DISCRIMINAÇÃO

É inevitável falar em Igualdade entre Mulheres e Homens sem fazer referência à esfera profissional. Neste sentido, a ENIND inclui como Objetivo Estratégico, **Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional**, que se operacionaliza em

- i. Combater a segregação sexual nas profissões.
- ii. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens.
- iii. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.
- iv. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão.

"Torna-se então premente repensar as formas de organização do trabalho, no sentido de proporcionar a conciliação entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais dos trabalhadores de ambos os sexos. Este é um tema pleno de actualidade, que tem sido amplamente discutido, e consagrado pela Constituição da República Portuguesa e faz parte das estratégias que visam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, incluídas nos Planos Nacionais de Emprego desde 1998" (Guerreiro et al., 2006, p. 7).

A conciliação da carreira docente com a vida familiar e pessoal apresenta especificidades muito próprias que devem ser compreendidas e interpretadas na articulação entre o Código do Trabalho e as funções e os deveres inerentes à carreira docente no ensino superior.

As funções gerais do pessoal docente no ensino superior passam "(1) pela prestação do serviço docente, (2) pela realização de atividades de investigação científica, de criação cultural e de desenvolvimento tecnológico ou experimental, (3) pela participação nas tarefas de extensão educativa, de divulgação científica e de valorização económica e social do conhecimento e, (4) pela participação na gestão dos estabelecimentos de ensino em termos dos respetivos dos estatutos e regulamentos e em outras tarefas que se incluam no âmbito da atividade docente do ensino superior, distribuídas pelos órgãos de gestão" (Regulamento Geral do Pessoal Docente, CESPU, CRL, 2023, p. 5). Esta abrangência e diversidade de funções coloca alguns desafios importantes à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O LOCAL DE TRABALHO E A ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Um espaço institucional como o IUCS-CESPU está diariamente preenchido por uma diversidade de pessoas, com diferentes papéis e funções, em constante interação entre si, numa base relacional, por vezes, de elevada proximidade e regularidade.

O local de trabalho, entendido num sentido lato, é um espaço altamente propício à existência de relações pautadas por desigualdades de poder, por disparidades estatutárias e por discriminações identitárias. Dados recentes do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (CIEG-ISCSP) indicam que as mulheres são as principais vítimas de assédio moral e sexual no local de trabalho (Múrias et al., 2016).

No entanto, todas as pessoas, em razão da sua orientação sexual, da sua identidade de género, da sua idade, da sua nacionalidade ou do seu grau de funcionalidade são potenciais vítimas de discriminação, assédio e violência. O Grupo de Investigação em Stalking em Portugal (GISP) concluiu que profissões que se baseiam no desenvolvimento de relações regulares de proximidade como profissionais de saúde, de ação social, de advocacia e do ensino apresentam um risco acrescido de perseguição ou assédio (Matos et al., 2010 in Múrias et al., 2016).

"O assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho, enquanto formas de atentar contra a dignidade das pessoas, não podem ser desvinculados de formas mais genéricas de desigualdade de acesso a recursos, poderes e prestígio. Por um lado, o mundo do trabalho não está imune a uma ordem de género e uma ideologia de género que reproduz desigualdades entre homens e mulheres. A vulnerabilidade às desigualdades de género é um fator fundamental para a promoção das situações de assédio, porque permitem a desvalorização simbólica e objetiva do lugar ocupado pelas mulheres. Por outro, a natureza hierárquica da organização do mundo do trabalho potencia situações de assédio moral e sexual, na medida em que determina acessos desiguais a recursos, poderes, autoridade e prestígio" (Torres et al., 2016 in Coelho et al., 2018).

O impacto pessoal, social e económico da discriminação, do assédio e da violência psicológica, física ou sexual no local de trabalho encontra-se bem documentado na literatura do domínio. Estas dinâmicas

abusivas, para além do seu impacto na qualidade de vida pessoal e profissional, no clima interpessoal e nos diferentes contextos de vida da pessoa, têm custos tremendos ao nível da saúde pública.

Assim sendo é do interesse de qualquer instituição, promover e/ou reforçar de forma continuada e renovada, políticas e medidas de eliminação de todo o tipo de manifestação de preconceito, de intolerância e de discriminação, em todos os setores de funcionamento e junto de toda a sua comunidade. Esta preocupação toma ainda maior relevância numa instituição que tem como missão a qualificação de profissionais e a formação de pessoas.

ORIENTAÇÃO METODOLÓGICA DO PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO IUCS-CESPU

A elaboração de um documento que tenha como objetivo constituir-se como um referencial norteador da atuação em qualquer domínio tem de obrigatoriamente integrar metodologias participativas, de auscultação e de recolha de perceções, necessidades e prioridades interventivas. São vários os motivos que fundamentam o recurso a metodologias participativas, concretamente numa etapa diagnóstica. Estas metodologias,

- i. Possibilitam a sustentação empírica da(s) política(s), estratégia(a) ou medida(s) a implementar pela identificação de conteúdos efetivos, reais e atuais,
- ii. promovem o envolvimento das pessoas e o seu potencial sentido de compromisso e,
- iii. fomentam a participação cívica e o exercício da cidadania

Considerando que este é o “primeiro” Plano no domínio da Igualdade e da Não Discriminação do IUCS-CESPU, que estas temáticas se revestem de uma natureza polémica e controversa e, que a atuação de uma instituição de ensino superior tem de se reger pelo rigor e pela *accountability*, a necessidade de pôr em prática um processo de auscultação à comunidade IUCS-CESPU era incontornável.

Por motivos éticos optou-se por uma metodologia individual, por inquérito *online*. O “Questionário de Auscultação a Docentes, Não-Docentes e Estudantes para o Plano para a Igualdade e Não Discriminação do IUCS-CESPU” foi aprovado pela Comissão de Ética do IUCS-CESPU, sendo construído de forma a preservar o anonimato de cada participante, independentemente do seu grupo profissional, e a confidencialidade das respostas. O convite para a participação foi lançado via email institucional (por meio de um link), reforçando-se o carácter voluntário da participação.

O Plano de Ação deste referencial contempla medidas específicas focadas na análise e discussão, em fóruns coletivos, dos principais resultados, visando complementar e enriquecer os resultados.

Os resultados deste estudo de auscultação são completados com dados relativos a um primeiro esboço do Balanço Social do IUCS-CESPU, tornando evidentes informações de natureza sociodemográfica, concretamente o sexo, dos recursos humanos.

RETRATO DAS (DES) IGUALDADES DO IUCS-CESPU

O que se designou intitular como retrato das desigualdades do IUCS-CESPU encontra-se organizado em dois grandes subcapítulos. Começa-se por apresentar dados relativos ao Balanço Social, seguidos da apresentação dos resultados da Auscultação a Docentes, Não-Docentes e Estudantes para o Plano para a Igualdade e Não Discriminação do IUCS-CESPU.

1. BALANÇO SOCIAL DO IUCS-CESPU

1.1. ESTUDANTES

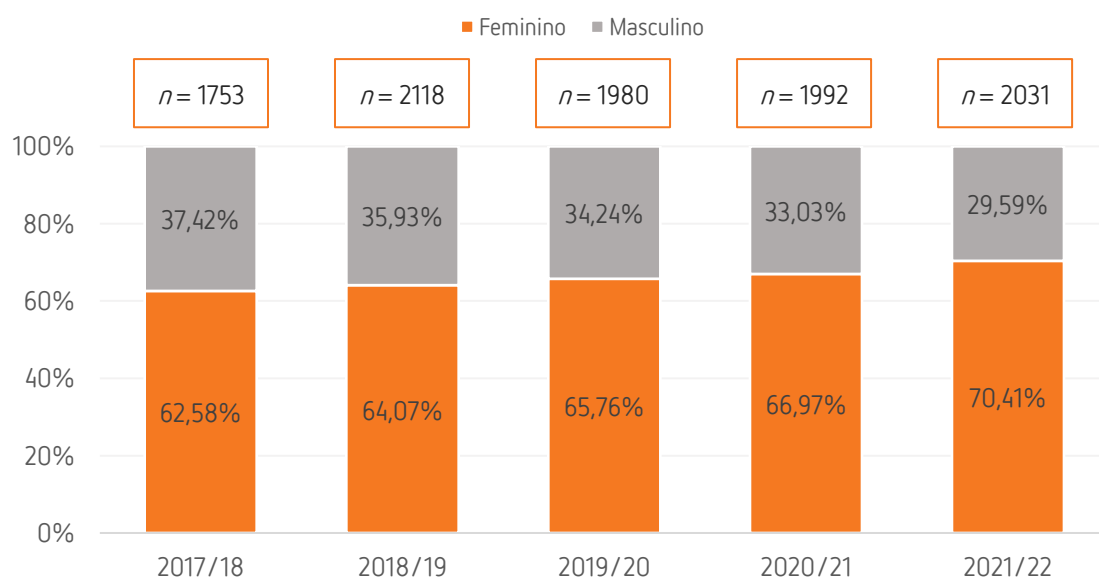


Figura 1. Número total de estudantes no IUCS-CESPU ao longo dos anos letivos compreendidos entre 2017/18 e 2021/22 e respetiva distribuição percentual por sexo feminino e masculino.

No ano letivo de 2021/22, encontravam-se inscritas/os **2031 estudantes** no IUCS-CESPU, tendo havido um aumento face aos dois anos letivos precedentes e sendo o segundo ano, daqueles em análise, com o número mais elevado de estudantes. Deste total de estudantes, **70.41% eram do sexo feminino** ($n = 1430$) e **29.59% do sexo masculino** ($n = 601$). De salientar que esta discrepância entre sexos tem sido crescente ao longo do período considerado, com predominância de estudantes do sexo feminino.

1.2. PESSOAL DOCENTE

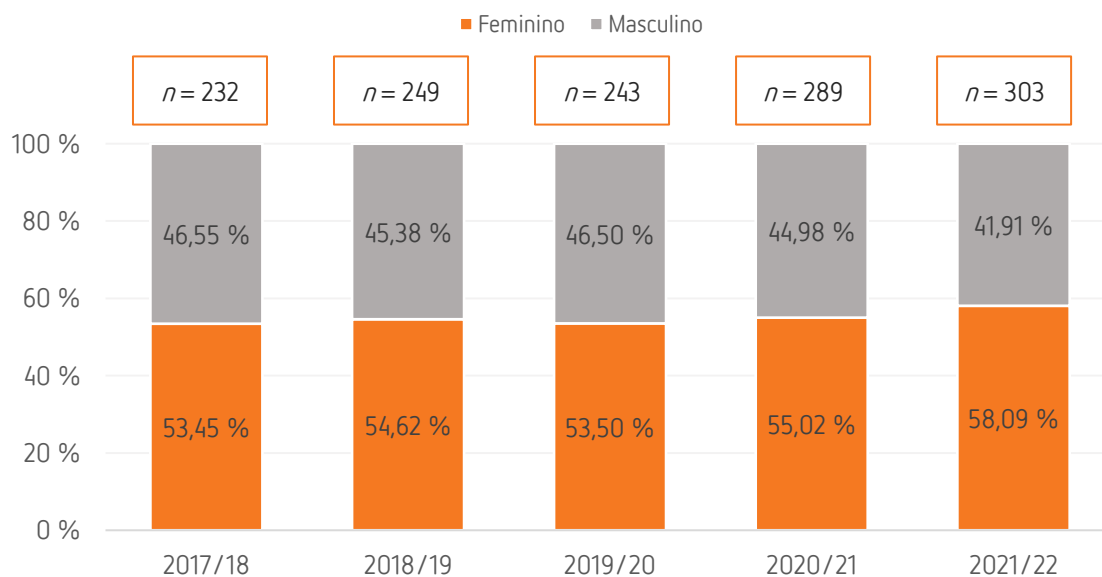


Figura 2. Número total de docentes no IUCS-CESPU ao longo dos anos letivos compreendidos entre 2017/18 e 2021/22 e respetiva distribuição percentual por sexo feminino e masculino.

Em relação ao corpo de docência, no ano letivo de 2021/22 lecionavam no IUCS-CESPU **303** docentes, um acréscimo face aos anos letivos anteriores: **176 (58,09%) eram do sexo feminino** e **127 (41,91%) do sexo masculino**.

| | 2017/18 | | 2018/19 | | 2019/20 | | 2020/21 | | 2021/22 | |
|-----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M |
| Prof. Auxiliar | 43 | 41 | 45 | 44 | 41 | 41 | 44 | 40 | 53 | 40 |
| Prof. Associada/o | 1 | 6 | 1 | 6 | 1 | 6 | 5 | 12 | 4 | 10 |
| Prof. Catedrática/o | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 6 | 2 | 7 |
| Total por sexo | 45 | 51 | 47 | 53 | 43 | 51 | 50 | 58 | 59 | 57 |
| Total | 96 | | 100 | | 94 | | 108 | | 116 | |

Figura 3. Número de docentes no IUCS-CESPU a tempo integral ao longo dos anos letivos compreendidos entre 2017/18 e 2021/22 e respetiva distribuição percentual por sexo feminino e masculino.

Analisando especificamente o **número de docentes a tempo integral**, observa-se um número próximo de professoras e de professores auxiliares, ligeiramente superior nas primeiras. Por sua vez, tanto o número de professores associados como o número de professores catedráticos mantiveram-se

superiores aos números de professoras associadas e catedráticas. Estes dados vão de encontro ao cenário nacional sobre o ensino superior, segundo a Direção-Geral de Estatísticas da Educação e da Ciência (DGEEC)², refletindo, ainda, a presença díspar de mulheres e homens nos níveis mais elevados da carreira académica. Esta disparidade torna-se mais evidente à medida que se aproxima do topo da carreira.

1.3. PESSOAL NÃO DOCENTE

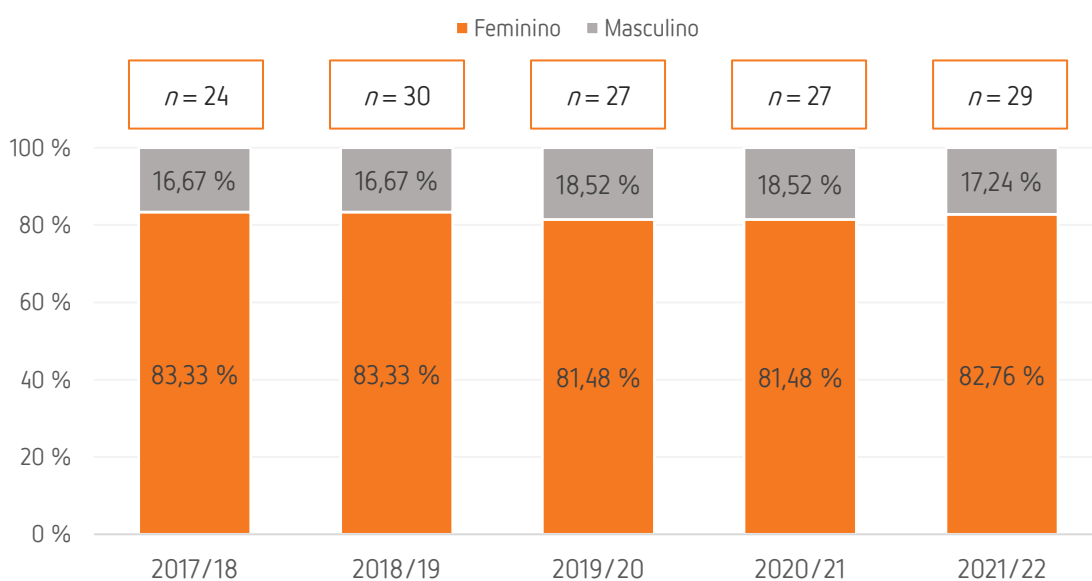


Figura 4. Número total de funcionárias/os não docentes no IUCS-CESPU ao longo dos anos letivos compreendidos entre 2017/18 e 2021/22 e respetiva distribuição percentual por sexo feminino e masculino.

Relativamente ao pessoal não docente apresenta um total de **29** no ano letivo de 2021/22. A sua maioria (**82.76%**) era do **sexo feminino** ($n = 24$ colaboradoras), sendo os restantes 17.24% do sexo masculino ($n = 5$ colaboradores). Esta maioria de pessoal não docente do sexo feminino verificou-se em todos os anos letivos em análise.

² Dados acedidos no site do projeto GE-HEI - Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (*Gender Equality in Higher Education Institutions*): <https://gehei.dges.gov.pt/>.

2. AUSCULTAÇÃO À COMUNIDADE IUCS-CESPU

Esta auscultação abrangeu Pessoal Docente, Pessoal de Investigação, Pessoal Não Docente e Estudantes do IUCS-CESPU e teve por objetivo conhecer as suas perceções e experiências em matéria de (des)igualdade e discriminação no IUCS-CESPU, bem como a recolha de contributos a integrar no próprio Plano.

As perguntas contempladas no “Questionário de Auscultação a Docentes, Não-Docentes e Estudantes para o Plano para a Igualdade e Não Discriminação do IUCS-CESPU” centraram-se em torno dos seguintes tópicos:

1. Dados sociodemográficos
2. Função(ões) ocupada(s) no IUCS-CESPU
3. Perceções acerca da existência de igualdade de género e de diversidade no IUCS-CESPU
4. Perceção acerca do investimento do IUCS-CESPU nas questões de género e de diversidade
5. Atitudes individuais em relação à igualdade de género
6. Experiências de desigualdade e discriminação no IUCS-CESPU
7. Práticas pedagógicas e de investigação relacionadas com a igualdade de género e diversidade
8. Conhecimento e opinião acerca de medidas adotadas e/ou desenvolvidas pela CESPU
9. Medidas de promoção de igualdade e não discriminação a serem adotadas.

2.1. PARTICPANTES

Acederam 265 pessoas ao Questionário de Auscultação. Para apuramento das respostas válidas, procedeu-se à implementação de procedimentos de limpeza da base de dados, eliminando sujeitos com uma taxa de resposta inferior a 40%.

Deste procedimento resultou uma amostra de **192 participantes** com respostas válidas ao questionário. A reduzida adesão a este processo de auscultação poderá se explicado pelo seu carácter relativamente inovador e disruptivo. Como anteriormente referido este é o primeiro plano para a igualdade e não discriminação do IUCS-CESPU e este tipo de auscultação, centrada sobre estas temáticas, não é um procedimento habitual na história da instituição.

2.1.1. DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

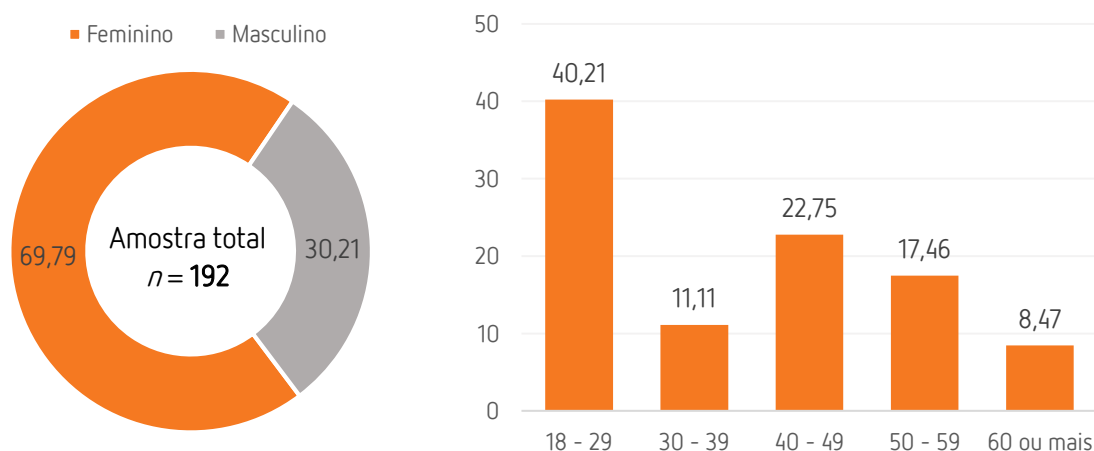


Figura 5. Número total de participantes e distribuição percentual por gênero e por grupos etários.

Do total de participantes, **69.79%** ($n = 134$) é do **gênero feminino** e os restantes **30.21%** ($n = 58$) do **gênero masculino**. Não foi registada nenhuma outra identidade de gênero.

Em termos da **estrutura etária**³ verifica-se que **40.21%** das/os participantes têm entre **18 aos 29 anos**, sendo este o grupo etário com maior representação. Seguem-se 22.75% com idade situada entre 40 e 49 anos, 17.46% entre 50 e 59 anos, 11.11% entre 30 e 39 anos e 8.47% tem 60 ou mais anos.

No que respeita à **nacionalidade**, a quase totalidade da amostra é **portuguesa (90.63%, $n = 174$)**, com **8.85%** ($n = 17$) de nacionalidade estrangeira.

Em termos do **estado civil**, metade (**50.26%**) das/os participantes são **solteiras/os**, 43.39% são casadas/os ou vivem em união de facto e 5.82% divorciadas/os ou separadas/os.

Mais de metade, **57.29%** refere **não ter filhas/os** e **42.71%** têm filhas/os⁴.

Em termos de **prestação de cuidados**, 65.63% das/os participantes não presta cuidados a terceiras/os, 23.44% presta cuidados a crianças e 13.54% presta cuidados a pessoas adultas, em virtude de idade, doença prolongada e/ou incapacidade.

³ Idade média de 34 anos ($M = 34.44$, $DP = 15.44$)

⁴ Incluem-se filhas/os biológicos/as e não biológicos/as.

2.2. FUNÇÃO/FUNÇÕES NO IUCS-CESPU

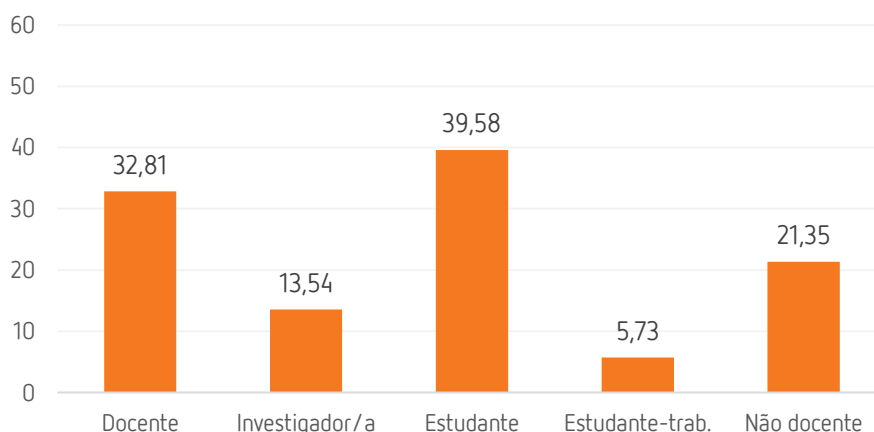


Figura 6. Distribuição percentual da amostra por função ou funções ocupada(s) no IUCS-CESPU.

Da amostra recolhida, **32.81%** ($n = 63$) exerce funções de docência no IUCS-CESPU, **13.54%** ($n = 26$) de investigação,⁵ **39.58%** são estudantes ($n = 76$), **5.73%** estudantes-trabalhadoras/es ($n = 11$)⁶ e **21.35%** eram funcionárias/os não docentes⁷ ($n = 41$).

No que respeita às/aos estudantes⁸, apresenta-se, em seguida, a sua distribuição por curso

| | <i>n</i> | % |
|---------------------------------------------------|-----------|---------------|
| Licenciatura em Psicologia | 37 | 43.02 |
| Mestrado Integrado em Medicina Dentária | 18 | 20.93 |
| Mestrado Integrado em Medicina Veterinária | 8 | 9.30 |
| Licenciatura em Ciências Biomédicas | 8 | 9.30 |
| Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas | 5 | 5.81 |
| Mestrado em Ciências Forenses | 3 | 3.49 |
| Mestrado em Psicologia da Saúde e Neuropsicologia | 3 | 3.49 |
| Doutoramento em Ciências Biomédicas | 2 | 2.33 |
| Licenciatura em Ciências da Nutrição | 1 | 1.16 |
| Licenciatura em Ciências Forenses | 1 | 1.16 |
| Total | 86 | 100.00 |

Figura 7. Distribuição das/os estudantes e estudantes-trabalhadoras/es por curso frequentado.

⁵ As funções de docência e de investigação são cumulativas, pelo que apenas 3 participantes indicaram exercer apenas funções de investigação. Por outro lado, 39 docentes não indicaram exercer em simultâneo funções de investigação.

⁶ Em dois casos, as/os participantes acumulavam funções de docência ou investigação, e estatuto de estudante.

⁷ Englobando todos os serviços, desde manutenção até serviços administrativos.

⁸ Não foram registadas respostas, identificadas como tal, de estudantes dos cursos de especialização (Curso Pós-Graduado de Especialização em Ortodontia e Curso Pós-Graduado de Especialização em Reabilitação Oral e Prostodontia), do Doutoramento em Toxicologia, do Mestrado em Ortodontia e do Mestrado em Reabilitação Oral.

A maioria das/os estudantes⁹ encontra-se a frequentar o curso de Licenciatura em Psicologia (43.02%), seguindo-se as/os estudantes do Mestrado Integrado em Medicina Dentária (20.93%), Mestrado Integrado em Medicina Veterinária e Licenciatura em Ciências Biomédicas (ambos com 9.30%).

3. PERCEÇÕES ACERCA DA IGUALDADE DE GÉNERO E DIVERSIDADE DO IUCS-CESPU

Relativamente à perceção que as/os respondentes detêm acerca da distribuição de mulheres e homens no IUCS-CESPU, **39.58%** refere que considera **existirem mais mulheres que homens**, **29.17%** refere **nunca ter pensado sobre este assunto**, **24.48%** considera existir **sensivelmente o mesmo número** de mulheres e de homens e **6.77%** que existem mais homens que mulheres. Curiosamente, embora 71.43% dos homens aponte haver mais mulheres que homens e 22.45% o mesmo número, as mulheres dividem-se: apenas 47.13% aponta haver mais mulheres do que homens, ao passo que 41.38% indica haver sensivelmente o mesmo número.¹⁰

As/os respondentes foram ainda convidadas/os a atribuir uma pontuação, numa escala de 100 pontos, para indicar em que medida consideram existir diversidade de pessoas, no IUCS-CESPU, relativamente a uma série de parâmetros. O valor “0” representa “nenhuma diversidade” e 100 “extrema diversidade”. A Figura 8 apresenta as pontuações médias atribuídas a cada parâmetro.

⁹ Aqui englobam-se também as/os estudantes trabalhadoras/es.

¹⁰ Tabela de tabulação cruzada: $\chi^2(2, 136) = 7.51, p = .023$.

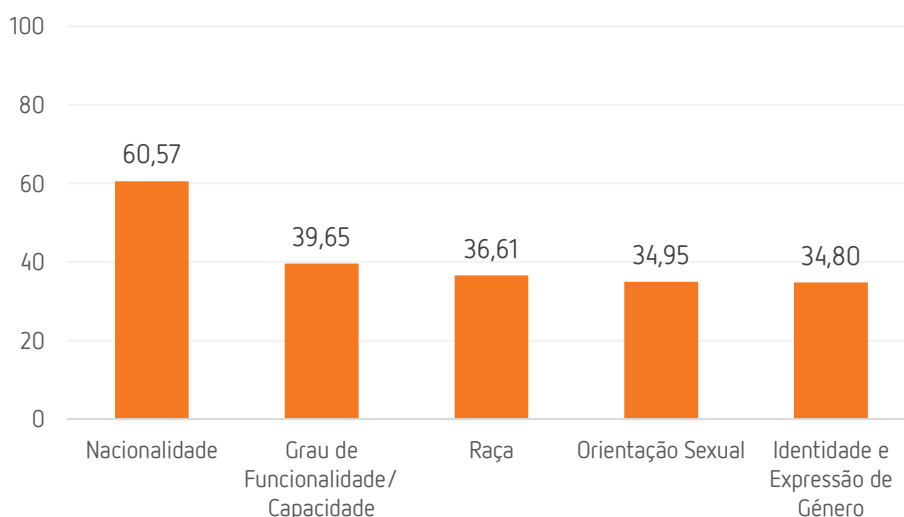


Figura 8. Média das percepções face à existência de diversidade em termos de nacionalidade, graus de funcionalidade ou capacidade, raça, orientação sexual e identidade e expressão de género (escala de 0 a 100 pontos).¹¹

Como se pode observar, a **nacionalidade** foi o único parâmetro com uma pontuação média acima dos 50 pontos, com **60.57 pontos**. Os restantes parâmetros apresentam uma pontuação média próxima entre si, ordenadamente: média de 39.65 pontos relativamente à existência de diversidade em termos de graus de funcionalidade/capacidade; 36.61 em termos de raça; 34.95 em termos de orientação sexual e 34.80 em termos de identidade e expressão de género. Destas, as percepções das/os participantes consoante o seu género apenas se distinguem quanto à raça – percecionando as mulheres maior diversidade.¹²

Tal indica que as/os respondentes percecionam, em média, a **existência de pouca diversidade de pessoas** no IUCS-CESPU face a estes parâmetros, sendo que a nacionalidade é o parâmetro a respeito do qual existe maior diversidade.

¹¹ Nacionalidade: $DP = 22.63$; Grau de funcionalidade/capacidade: $DP = 32.90$; Raça: $DP = 23.72$; Orientação sexual: $DP = 23.74$; Identidade e expressão de género: $DP = 27.81$.

¹² Médias dos dois géneros: Mulheres - $M = 39.47$, $DP = 24.78$; Homens - $M = 30.96$, $DP = 20.56$. Comparação de médias: $t(153) = 2.13$, $p = .035$. Dos restantes, maior $t(98) < 1$.

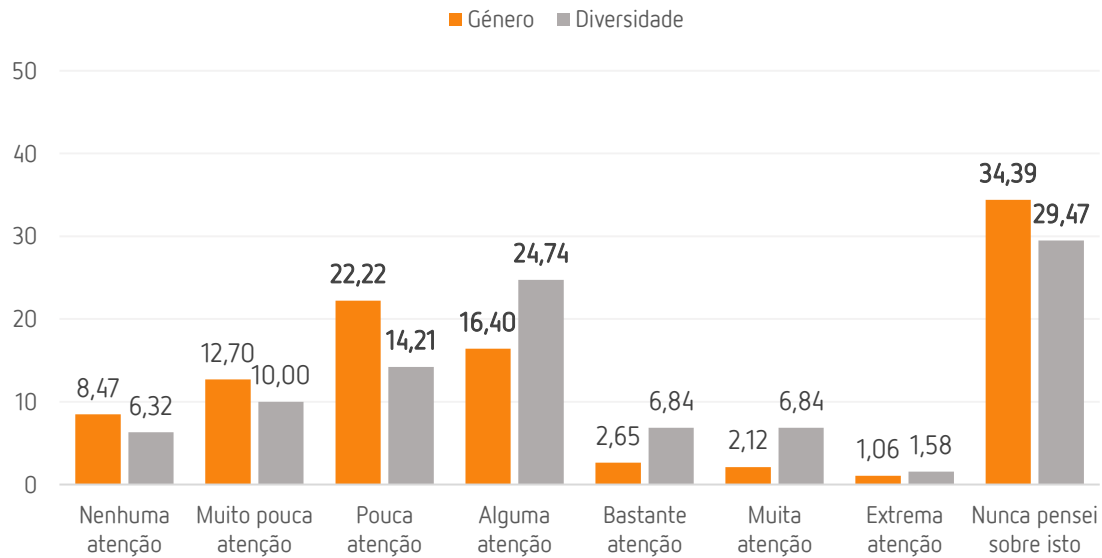


Figura 9. Distribuição percentual de respostas acerca da atenção dada às questões de gênero e de diversidade (em termos de nacionalidade, raça, etnia, orientação sexual, graus de funcionalidade ou capacidade) no IUCS-CESPU.

No que concerne à avaliação da atenção dada no IUCS-CESPU sobre as **questões de gênero**, como se pode ver na Figura 9, verifica-se que **33.87% das/os respondentes referiram ser dada “pouca atenção”**, seguindo-se **25%** que refere ser dada **“alguma atenção”**.

Por sua vez, consideram ser dada mais atenção às questões de diversidade do que às questões de gênero. Ainda assim, **35.07% referiu ser dada “alguma atenção”** a estas questões, seguindo-se **20.15%** que refere ser dada **“pouca atenção”**.

Destaca-se, no entanto, que, em ambas as questões, uma grande percentagem das/os respondentes refere **“nunca ter pensado sobre este assunto”**: **34.39%** relativamente à atenção dada sobre as questões de gênero e **29.47%** relativamente à atenção dada sobre as questões de **diversidade**. Nenhuma das questões levantou diferenças de percepção entre os dois géneros.¹³

Em seguida, como se pode verificar na Figura 10, foi solicitado às/aos respondentes que situassem a sua opinião face a um conjunto de afirmações em torno da temática da igualdade de gênero na Academia.

¹³ Comparação de médias: maior $t(132) = 1.27, ns$.

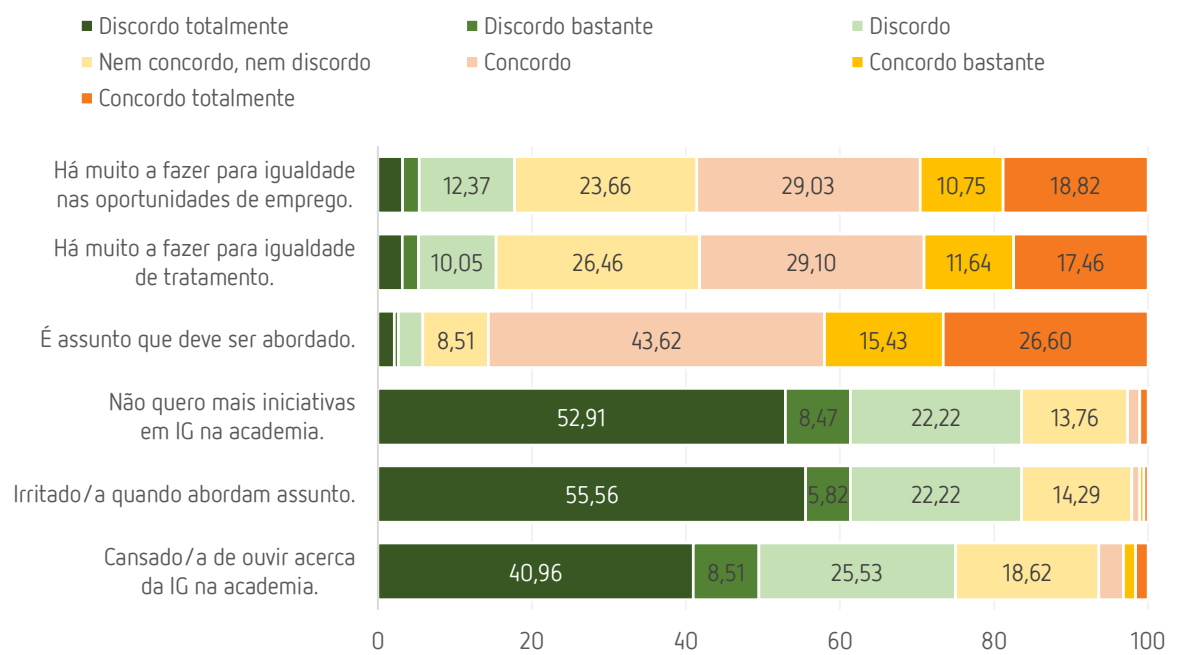


Figura 10. Distribuição percentual de respostas acerca da temática da igualdade de género na Academia.

Face à afirmação “*Estou cansado/a de ouvir falar acerca da igualdade de género na academia*”, as/os respondentes afirmaram, em média, discordar bastante¹⁴ – aliás, a maioria de 75% das/os respondentes refere **discordar da afirmação**, das/os quais 40.96% discordam totalmente.

Relativamente às afirmações “*Sinto-me irritado/a quando alguém aborda o assunto da igualdade de género na academia*” e “*Eu não quero mais iniciativas em igualdade de género na academia*”, a **grande maioria discorda** (83.60% em ambas as afirmações), destacando-se que mais de metade discorda totalmente (55.56% e 52.91%, respetivamente). Em média, **discordam bastante** destas afirmações.¹⁵

Em contraste, **85.64% concordam com a afirmação** “*Sinto que a igualdade de género na academia é um assunto que deve ser abordado*” (45.62% concorda).¹⁶

Por sua vez, apesar de, em média, **afirmarem concordar** com as afirmações “*Considero que ainda há muito a fazer para alcançar igualdade de tratamento entre homens e mulheres na academia*” (58.20%) e “*Considero que ainda há muito a fazer para alcançar igualdade nas oportunidades de emprego entre homens e mulheres na academia*” (58.60%),¹⁷ destaca-se que **cerca de 1/4 das/os respondentes indicam não concordar nem discordar** destas afirmações, respetivamente, 26.46% e 23.66%.

¹⁴ $M = -1.54$, $DP = 1.47$.

¹⁵ Por ordem de referência: $M = -1.97$, $DP = 1.29$; $M = -1.93$, $DP = 1.31$.

¹⁶ $M = 1.44$, $DP = 1.28$.

¹⁷ Por ordem de referência: $M = 0.81$, $DP = 1.47$; $M = 0.81$, $DP = 1.51$.

Relativamente a esta última afirmação, destaca-se ainda a diferença de atitudes em ambos os géneros: **ao passo que os homens apresentam uma atitude neutra, as mulheres concordam com esta afirmação.**¹⁸

Foram, ainda, apresentadas algumas situações relacionadas com igualdade de género em contexto universitário, às quais foi solicitado às/aos respondentes para indicarem em que medida cada uma se aplica à realidade do IUCS-CESPU (cf. Figura 11).

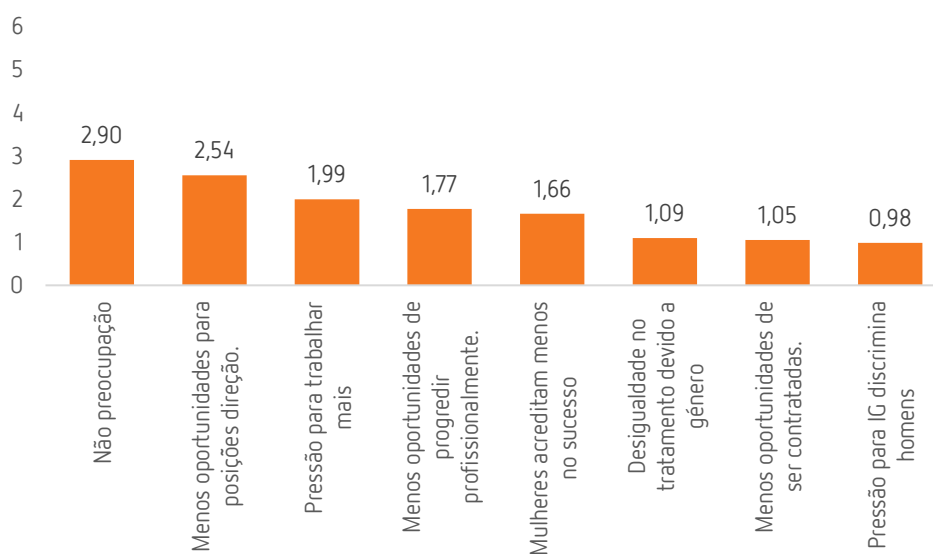


Figura 11. Médias da perceção acerca da realidade do IUCS-CESPU quanto à situação das mulheres.¹⁹

De facto, verifica-se que 40% das/os participantes “*não tem qualquer preocupação com as questões de género no seu trabalho*” – afirmação que, em média, se aplica moderadamente à sua realidade. O mesmo sucede acerca da afirmação: “*as mulheres têm menos oportunidades do que os homens para acederem a posições de direção*”, sendo que 35.24% apontam que se aplica **bastante a totalmente** ao IUCS-CESPU. Apesar disso, a percentagem de participantes a indicar que tais afirmações não se aplicam à sua realidade são, respetivamente, de 45.45% e 52.38%.

Já quanto às afirmações “*as mulheres sentem-se pressionadas a trabalhar mais que os homens*”, “*as mulheres têm menos oportunidades do que os homens de progredir profissionalmente*” e “*as mulheres tendem a acreditar menos do que os homens de que podem ter sucesso na minha área científica*”, em média as/os participantes indicam que estas se aplicam pouco ao IUCS-CESPU.

¹⁸ Médias acerca da igualdade de oportunidades de emprego entre géneros na academia: Mulheres – $M=1.06$, $DP=1.44$; Homens – $M=0.21$, $DP=1.52$. Comparação de médias: $t(184) = 3.63$, $p < .001$.

¹⁹ Desvios padrão da esquerda para a direita: 2.35; 2.10; 2.04; 1.89; 1.76; 1.53; 1.46; 1.39.

A percentagem de participantes a indicar que se aplicam pouco ou nada é, respetivamente, de 54.63%, 65.77% e 70.75%, revelando um crescendo de discordância.

Por fim, **as restantes afirmações aplicam-se, em média, mesmo muito pouco**: "*há desigualdade no tratamento por colegas de trabalho no local de trabalho derivada das questões de género*", "*as mulheres têm menos oportunidades de ser contratadas do que os homens*" e "*a pressão para a igualdade de género fez com que os homens se sintam discriminados*". A grande maioria de participantes acredita que estas se aplicam pouco a nada à realidade do IUCS-CESPU – 80.00%, 84.11% e 84.16%, respetivamente.

Uma análise por género desta questão permitiu observar que **as mulheres acreditam que todas as afirmações referidas se aplicam mais à realidade do IUCS-CESPU**. O contrário recaí na afirmação "*A pressão para a igualdade de género faz com que os homens se sintam discriminados*". No entanto, ao contrário das afirmações anteriores, que apresentam diferenças significativas²⁰, nesta questão e nas relativas à contratação e ao acesso a posições na Direção, a diferença não o é.

Avaliou-se, ainda, a sua perceção acerca do cenário atual no IUCS-CESPU em matérias relativas à diversidade de pessoas e igualdade de género: **39.29%** selecionou que se **têm feito muitos progressos, mas que persistem obstáculos nalgumas áreas disciplinares e/ou em alguns setores de funcionamento da instituição**; 35.71% selecionou que existe diversidade e igualdade de género em todas as áreas disciplinares e setores; 16.07% selecionou que são poucos os progressos; e 8.93% selecionou que não têm sido feitos progressos nestas matérias. Não se observam diferenças de opinião entre homens e mulheres nesta questão.²¹

4. EXPERIÊNCIAS DE DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO NO IUCS-CESPU

Na auscultação solicitou-se às/aos participantes que respondessem a questões acerca de experiências vivenciadas e testemunhos de situações de discriminação no IUCS-CESPU.

²⁰ Comparação de médias entre géneros (mulheres e homens): dos significativos, menor $t(81.96) = 1.76, p = .041$; dos restantes, maior $t(105) = 1.65, ns$.

²¹ Comparação de médias entre géneros (mulheres e homens): $t(54) = -1.36, ns$.

4.1. PESSOAL NÃO DOCENTE

O Pessoal Não Docente foi convidado a responder acerca da experiência, no exercício das suas funções no IUCS-CESPU, de situações relacionadas com o seu **género** e com as suas **caraterísticas de nacionalidade, raça, grau de funcionalidade e/ou incapacidade**.

Embora **3/4 (75.76%)** do Pessoal Não Docente tenha indicado que **não se aplica** a situação "*Não recebi o mesmo salário ao fazer o mesmo trabalho que um/a colega de outro género*" ($M = 0.94$, $DP = 1.85$), **6.06%** refere que esta situação se **aplica moderadamente** e **9.09%** **aplica-se bastante**.

O mesmo sucede face à situação "*Fui tratado/a como não sendo igualmente competente como um/a profissional de outro género*" na qual **73.53%** referem **não se aplicar** durante o exercício das suas funções no IUCS-CESPU. Contudo, mencione-se **8.82%** das/os respondentes referem esta situação que se aplica moderadamente, **2.94%** que se aplica bastante, **5.88%** que se aplica muito e **2.94%** que se aplica totalmente.

Já relativamente às situações "*Recebi menos apoio por parte de chefias devido ao meu género*", "*Fui preterido/a ou ultrapassado/a quando estive em causa decidir quem assumia tarefas mais importantes devido ao meu género*" e "*Foi-me negada uma promoção devido ao meu género*", a **quase totalidade** das/os respondentes refere que **não se aplicam** (respetivamente, 90.63%, 90.63% e 93.80%).

No que concerne à ocorrência destas situações devido às caraterísticas de nacionalidade, raça, grau de funcionalidade e/ou incapacidade, a grande maioria das/os respondentes refere que tais **não se aplicam** durante a sua atividade laboral no IUCS-CESPU: **90.91%** nas três questões "*Não recebi o mesmo salário ao fazer o mesmo trabalho que um/a colega com diferentes caraterísticas*", "*Fui tratado/a como não sendo igualmente competente como um/a profissional com diferentes caraterísticas*" e "*Foi-me negada uma promoção devido a ter outras caraterísticas*".

Embora o mesmo se verifique nas restantes questões, com **87.88%** das/os respondentes a afirmar que **não se aplica** a situação "*Recebi menos apoio por parte de chefias devido às minhas caraterísticas*" nem a situação "*Fui preterido/a ou ultrapassado/a quando estive em causa decidir quem assumia tarefas mais importantes devido às minhas caraterísticas*", em ambas, **6.06%** referiram que se **aplica moderadamente**.

4.2. EXPERIÊNCIAS E TESTEMUNHOS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO IUCS-CESPU

Quando questionadas/os acerca de situações nas quais se sentiram em desvantagem ou discriminadas/os (Pessoal Docente; Investigação, Não Docente e Estudantes) pode-se constatar-se (cf. Figura 12) que **56.25%** das/os inquiridas/os referiu não ter vivenciado nenhuma das situações apresentadas – mais especificamente, 56.72% das mulheres (M) e 55.17% dos homens (H). Por outro lado, **12.50%** reportou ter vivenciado uma situação (12.69% M e 12.07% H) na qual se sentiu em desvantagem ou discriminada/o e **14.58%** mais que uma situação: **17.17%** das mulheres e **8.62%** dos homens.

Das/os que reportaram ter experienciado, pelo menos, um tipo de situação, **15.10%** indicou **assédio moral** (16.42% M e 12.07% H), **10.42%** sentiu-se em **desvantagem pela sua vida pessoal e/ou familiar** (10.45% M e 10.34% H), **6.25%** em desvantagem pela sua **idade** (0.75% M), **4.17%** vivenciou **assédio sexual** (4.48% M e 3.45% H), **4.17%** sentiu-se em desvantagem devido ao seu **género** (apenas mulheres, 5.97%), **3.13%** em desvantagem pela sua **nacionalidade** (4.48% M) e **1.56%** sentiu-se discriminado pela sua **orientação sexual** (0.75% M e 3.45% H). Mencione-se ainda que **2.08%** referiram **não saber** se experienciaram estas situações (0.75% M e 5.17% H). De notar que o **assédio físico** apenas foi vivenciado por mulheres (1.49%; $n = 2$).

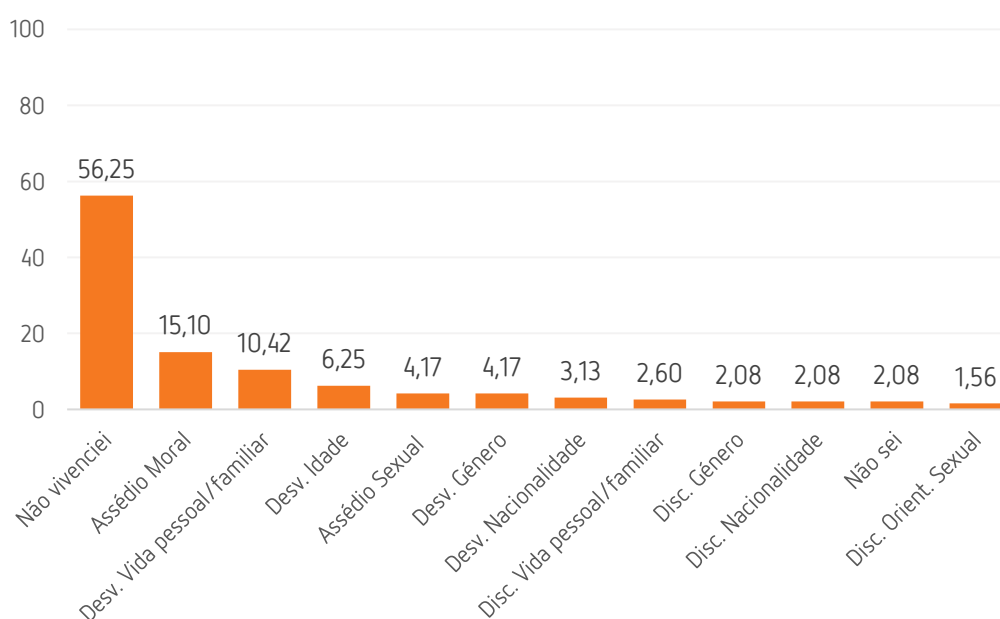


Figura 12. Distribuição percentual de respostas nas principais situações de desvantagem ou discriminação vivenciadas no IUCS-CESPU.

Das/os respondentes que viveram, pelo menos, uma das situações apresentadas, a maioria, **86%, não a(s) reportou**, com apenas **14%** a referir ter reportado. Estas/es últimas/os representam 12.50% das mulheres e 18.18% dos homens – pelo que, **comparativamente, os homens têm maior tendência a reportar estas situações, apesar das mulheres as vivenciarem mais frequentemente**.

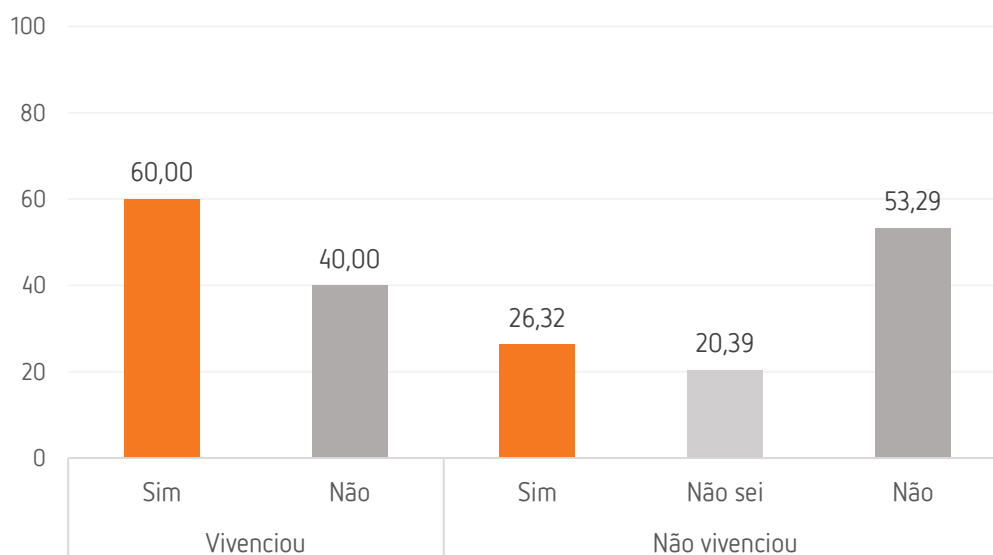


Figura 13. Distribuição percentual de respostas acerca do receio de represálias face ao reporte de situações de desvantagem ou discriminação vivenciadas no IUCS-CESPU.

As/os participantes foram ainda questionadas/os acerca do eventual receio de represálias/retaliação caso reportem ou reportassem ter vivenciado, no IUCS-CESPU, situações nas quais se sentissem em desvantagem ou discriminadas/os (cf. Figura 13).

Daquelas/es que referiram **ter vivenciado**, pelo menos, uma destas situações, **mais de metade (60%) referiu ter receio de represálias ou retaliação** – representando 66.67% das mulheres e 50.00% dos homens). Contrariamente, nas/os participantes que **não referiram** ter vivenciado nenhuma situação, a maioria de **53.29%** afirma que **não teria este receio** (40.24% M e 17.95% H), caso alguma situação acontecesse consigo e a reportasse e **20.39%** **não sabe** se teria este receio (20.90% M e 5.17% H).

Ou seja, daquelas/es que não vivenciaram estas situações, a maioria considera que não teria receio de represálias ou retaliação caso as vivenciasse e reportasse, enquanto, **naquelas/es que, de facto, vivenciaram estas situações, a maioria já responde que teria receio de represálias ou retaliação**. Além disso, **os homens tendem a subestimar o seu receio de represálias, ao passo que as mulheres o avaliam com maior precisão**.

Por sua vez, as/os participantes foram também questionadas/os sobre se **testemunharam a ocorrência de situações de assédio e/ou discriminação** no contexto do IUCS-CESPU (cf. Figura 14).

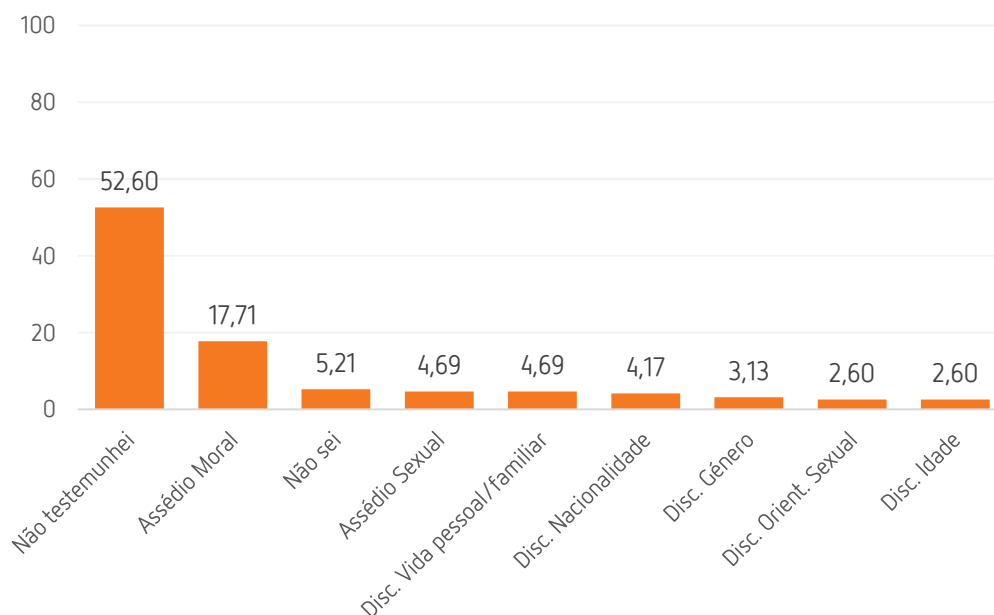


Figura 14. Distribuição percentual de respostas nas principais situações de desvantagem ou discriminação testemunhadas no IUCS-CESPU.

Também a esta questão cerca de metade, **52.60%**, das/os respondentes referiu **não ter testemunhado** nenhuma das situações apresentadas.

Das/os restantes, **17.71%** referem ter testemunhado a ocorrência de **assédio moral**, **4.69%** **assédio sexual**, **4.69%** discriminação pela **vida pessoal e/ou familiar**, **4.17%** pela **nacionalidade**, **3.13%** pelo **gênero**, **2.60%** pela **orientação sexual** e **2.60%** pela **idade**. Destacam-se ainda as diferenças entre os dois gêneros no testemunho de situações de assédio sexual (3.73% M e 6.90% H) e assédio moral (19.40% M e 13.79% H).

Das/os que testemunharam esta(s) ocorrência(s), a grande maioria de **89.74%** **não reportou**, apenas **10.26%** o fizeram – das quais todas foram mulheres. Nenhum homem afirma ter reportado nenhuma das situações testemunhadas.

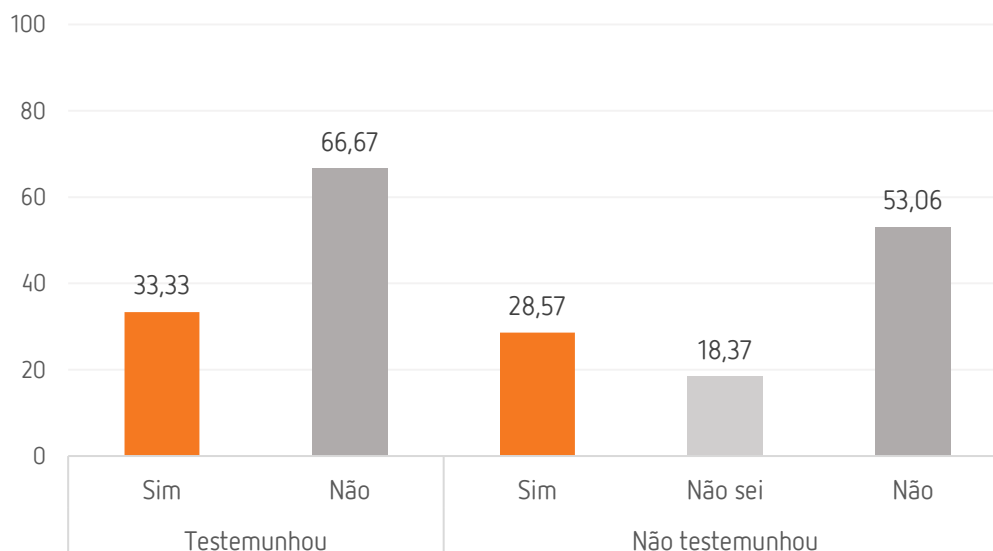


Figura 15. Distribuição percentual de respostas acerca do receio de represálias face a reporte de situações de desvantagem ou discriminação testemunhadas no IUCS-CESPU.

Relativamente ao receio de represálias/retaliação, daquelas/es que referiram **ter testemunhado**, pelo menos, uma situação de assédio e/ou discriminação, **mais de metade (66.67%) referiu ter receio**. Inversamente, nas/os sujeitos que **não testemunharam** nenhuma situação, a maioria de **53.06%** afirma que **não teria este receio**, caso alguma situação acontecesse com terceiras/os e a reportasse e **18.37% não sabe** se teria este receio.

Quando questionadas/os a **quem reportaram** estas situações, tanto vivenciadas, como testemunhadas, as/os respondentes referiram: superiores/es hierárquicas/os ($n = 4$), Coordenador/a de Curso ($n = 1$), Diretora ($n = 1$), Professoras/es ($n = 1$), Conselho Pedagógico ($n = 1$), Direção de Departamento ($n = 1$) e Psicóloga clínica da instituição ($n = 1$).

5. PRÁTICAS INSTITUCIONAIS E ORGANIZACIONAIS DE IGUALDADE DE GÊNERO E DIVERSIDADE

5.1. CONSTRANGIMENTOS AO ALCANCE DE MAIOR IGUALDADE

Através do questionário foi possível realizar um levantamento dos principais aspetos constrangedores ao alcance de maior igualdade, do ponto de vista das pessoas que estudam e trabalham no IUCS-CESPU.

Foram preteridos cinco potenciais aspetos constrangedores, dos quais se destacaram as *"políticas de trabalho insuficientes no que se refere à conciliação profissional com a vida familiar e a parentalidade"* (cf. Figura 16), acerca do qual **40.1% concordava tratar-se de uma barreira à igualdade**.²²

No entanto, aquelas/es que preferiram não se posicionar nesta questão (por ex., "não tenho opinião formada", "não se aplica" e "não tenho opinião formada") perfizeram 14.6% do total de respostas.

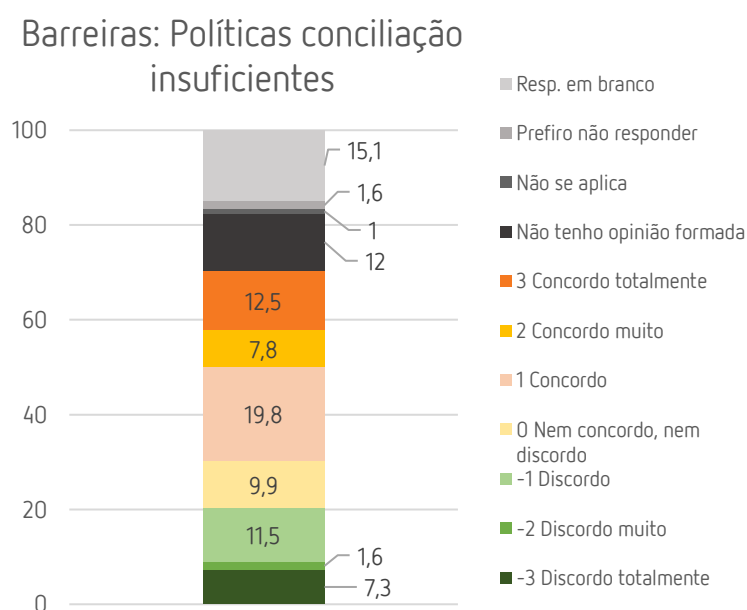


Figura 16. Distribuição percentual de respostas acerca dos aspetos constrangedores/ barreiras ao alcance de maior igualdade: políticas de trabalho insuficientes no que se refere à conciliação profissional com a vida familiar e a parentalidade.

Dos restantes, segue-se o facto dos *"ambientes de trabalho não terem em conta as necessidades de pessoas com diversidades funcionais"* (cf. Figura 17), sendo **38.6% aquelas/es que concordavam**; e *"a persistência de uma cultura masculina em algumas áreas disciplinares que dificulta o acesso às mulheres"* (cf. Figura 18), com o qual 30.2% concordava.²³

²² $M = 0.52$, $DP = 1.81$.

²³ Médias por ordem de referência: $M = 0.30$, $DP = 1.66$; $M = 0.14$, $DP = 1.74$.

A percentagem de respondentes que preferiram não se posicionar foi inferior: 10.9% quanto ao primeiro aspeto, e 10.4% quanto ao segundo.

Barreiras: Ambiente ignora necessidades div. funcional

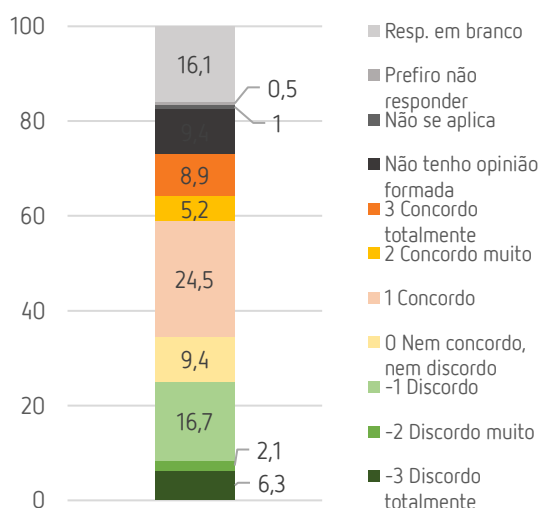


Figura 17. Distribuição percentual de respostas acerca dos aspetos constrangedores/ barreiras ao alcance de maior igualdade: ambientes de trabalho não terem em conta as necessidades de pessoas com diversidades funcionais.

Barreiras: Cultura masculina

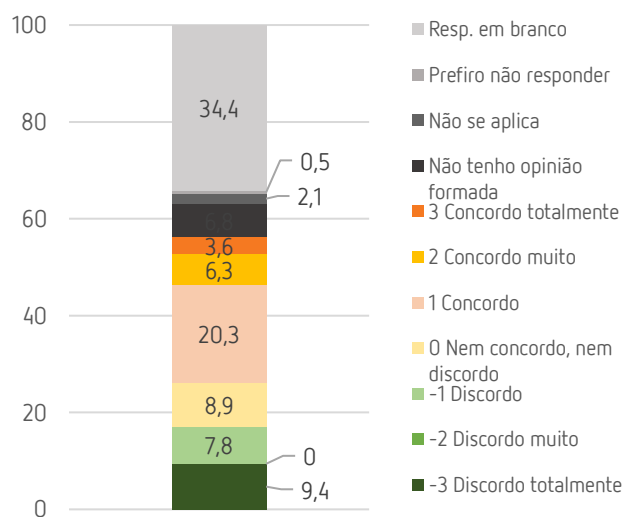


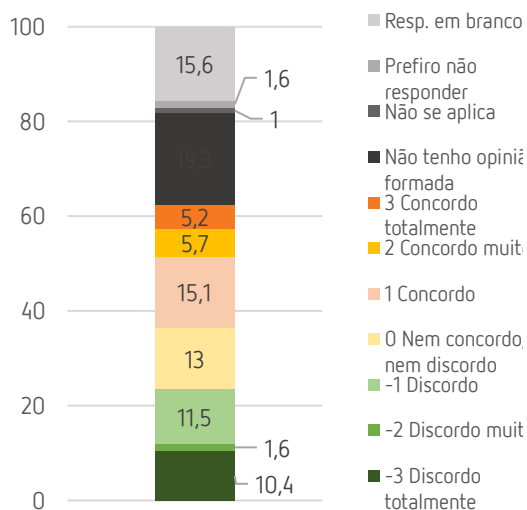
Figura 18. Distribuição percentual de respostas acerca dos aspetos constrangedores/ barreiras ao alcance de maior igualdade: persistência de uma cultura masculina em algumas áreas disciplinares que dificulta o acesso às mulheres.

Os restantes dois aspetos ilustrados nas Figuras 19 e 20 "composição dos júris de seleção e avaliação com presença maioritária de homens" e "ambientes de trabalho não terem em conta as necessidades das mulheres", reuniram menos de 30% de concordância (26.0% e 28.6%, respetivamente).²⁴

Quanto à percentagem de respondentes que preferiu não se posicionar, estas foram 21.9% e 10.4%, respetivamente. Assim, é possível afirmar que foi preferível para as/os participantes posicionarem-se quanto à adequação dos ambientes às necessidades das mulheres, do que quanto à composição maioritariamente masculina dos júris.

²⁴ Médias por ordem de referência: $M = -0.06$, $DP = 1.78$; $M = -0.14$, $DP = 1.77$. Comparação entre médias: $F(3.30, 234.33) = 5.64$, $p < .001$.

Barreiras: Júris masculinos



Barreiras: Ambiente ignora necessidades mulheres

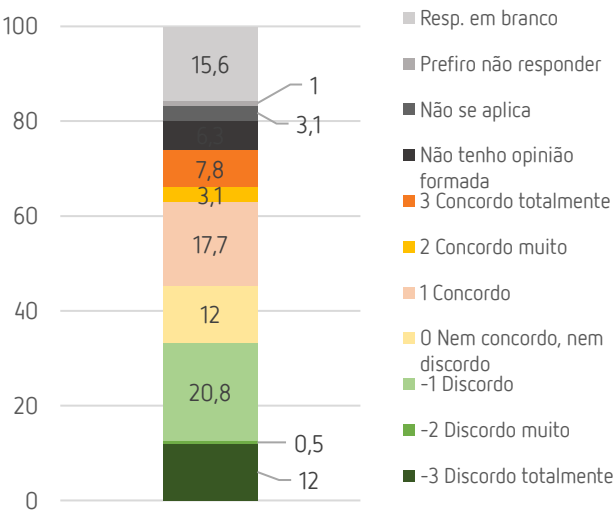


Figura 19. Distribuição percentual de respostas acerca dos aspetos constrangedores/ barreiras ao alcance de maior igualdade: composição dos júris de seleção e avaliação com presença maioritária de homens.

Figura 20. Distribuição percentual de respostas acerca dos aspetos constrangedores/ barreiras ao alcance de maior igualdade: ambientes de trabalho que não têm em conta as necessidades das mulheres.

Relativamente a respostas em branco, estas mantiveram-se entre cerca de 15% a 16% em todas as questões, à exceção da “persistência de uma cultura masculina em algumas áreas disciplinares que dificulta o acesso às mulheres”, aspeto no qual **atingiu os 34.4%**. Tal demonstra de forma significativa o desconforto revelado pelas/os participantes quanto a esta última questão.

Foi ainda questionado se gostariam de acrescentar outros aspetos que considerassem constrangedores ao alcance de uma maior igualdade. Foram acrescentados três aspetos: “*fatores externos como financiamento*”, “*horário de início de dia*” e “*poucas ou nenhuma alternativas a necessidades concretas de saúde que afetam o desempenho escolar*”.

Referindo-se a tópicos muito diversos, os aspetos levantados dizem respeito a barreiras enfrentadas pelo próprio contexto institucional do IUCS-CESPU, a nível externo, mas também das políticas de conciliação entre vida profissional e familiar e, ainda, quanto à diversidade.

5.2. PRÁTICAS PEDAGÓGICAS

O questionário permitiu realizar, junto do pessoal docente, um levantamento de possíveis práticas pedagógicas favoráveis ao alcance de maior igualdade e diversidade. Para tal, foram indicadas sete dimensões passíveis de serem integradas na sua prática pedagógica.

Apesar de terem sido recolhidas 63 respostas de docentes, como já mencionado, esta questão foi respondida por 55.

Na maioria das dimensões, entre 3% a 5% docentes indicaram que a questão não se aplicava. No entanto, quanto a "*incluir recursos sensíveis ao género no plano das Unidades Curriculares pelas quais é responsável*" e "*convidar um conjunto diversificado, em termos de género, de académicos/as para darem palestras nas suas aulas*", esta percentagem **aumentou para 9.4% e 14.1%**, respetivamente.

Também em relação a "*sensibilizar os/as estudantes para os estereótipos de género associados à área de conhecimento da Unidade Curricular*", foram **6.3% as/os participantes a indicar que não se aplicava**, e uma pessoa a indicar que preferia não responder – o que apenas sucedeu nesta questão.

No geral, as/os participantes **indicaram integrar *bastantes vezes* as seguintes estratégias:** "*encorajar os/as estudantes a trabalhar em grupos mistos em termos de género*" e "*preparar os/as estudantes para se tornarem profissionais sensíveis às questões de género*", como demonstram as Figuras 21 e 22.²⁵

As percentagens de participantes que indicaram ter estas práticas *poucas vezes*, ou menos frequentemente, foram 5.8% e 6.2%, respetivamente.

²⁵ Médias por ordem de referência: $M = 4.02$, $DP = 1.98$; $M = 3.83$, $DP = 1.78$. Comparação das médias das dimensões a média de referência: Grupos mistos – dos significativos, menor $t(41) = -3.87$; dos restantes, maior $t < 1$. Profissionais sensíveis – dos significativos, menor $t(41) = -3.24$; dos restantes, maior $t < 1$.

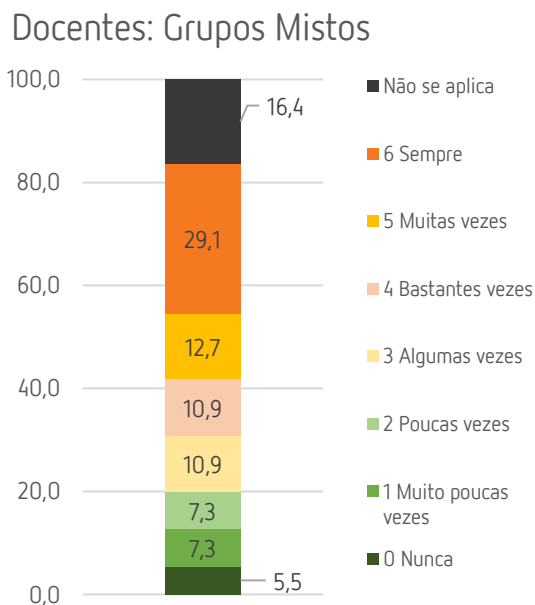


Figura 22. Distribuição percentual de respostas acerca da integração de diferentes dimensões para o alcance de maior igualdade na docência: encorajar os/as estudantes a trabalhar em grupos mistos em termos de género.

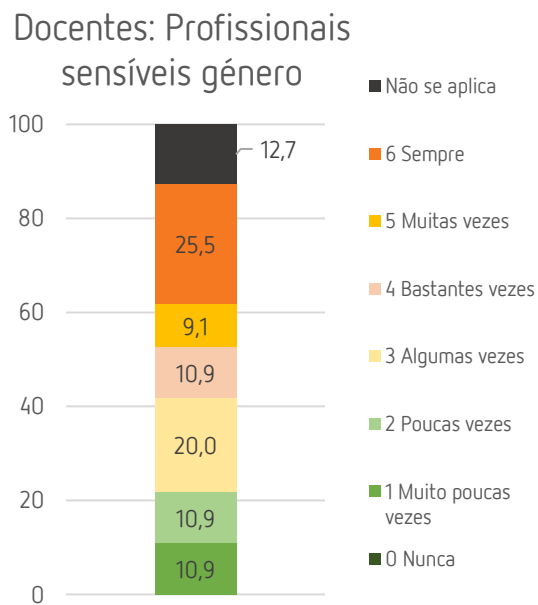


Figura 21. Distribuição percentual de respostas acerca da integração de diferentes dimensões para o alcance de maior igualdade na docência: preparar os/as estudantes para se tornarem profissionais sensíveis às questões de género.

Seguem-se as dimensões que indicaram praticar, **em média, algumas vezes**. "sensibilizar os/as estudantes para as desigualdades de género que poderão enfrentar como profissionais", "sensibilizar os/as estudantes para os estereótipos de género associados à área de conhecimento da Unidade Curricular" e "utilizar linguagem sensível ao género" (cf. Figuras 23, 24 e 25).²⁶

As percentagens de participantes a terem estas práticas menos frequentemente, entre *nunca* a *poucas vezes*, aumentaram nestas dimensões: 8.8%, 8.3% e 10.5%, respetivamente. Também há uma maior expressividade da resposta *nunca* – nesta última dimensão, foram **6.8% as/os participantes a indicar que nunca o faziam**.

²⁶ Médias por ordem de referência: $M = 2.89$, $DP = 1.96$; $M = 2.86$, $DP = 1.95$; $M = 2.72$, $DP = 2.20$. Comparação das médias das dimensões a média de referência: Desigualdades profissionais – dos significativos, menor $t(27) = -2.48$; dos restantes, maior $t < 1$. Estereótipos – dos significativos, menor $t(27) = -2.40$; dos restantes, maior $t < 1$; Linguagem – dos significativos, menor $t(27) = -2.03$; dos restantes, maior $t < 1$.

Docentes:
Desigualdades género

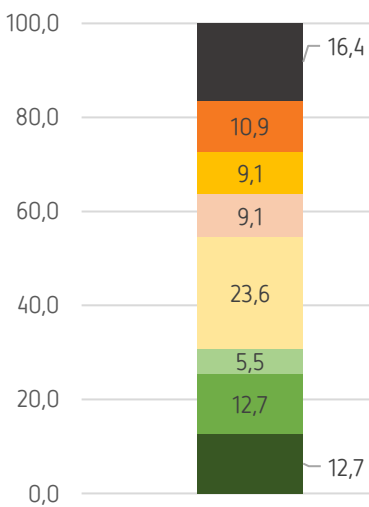


Figura 23. Distribuição percentual de respostas acerca da integração de diferentes dimensões para o alcance de maior igualdade na docência: sensibilizar os/as estudantes para as desigualdades de género que poderão enfrentar como profissionais.

Docentes: Estereótipos de género

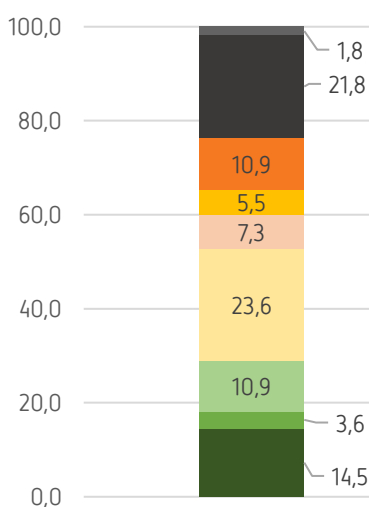


Figura 24. Distribuição percentual de respostas acerca da integração de diferentes dimensões para o alcance de maior igualdade na docência: estereótipos de género associados à área de conhecimento da UC.

Docentes: Linguagem

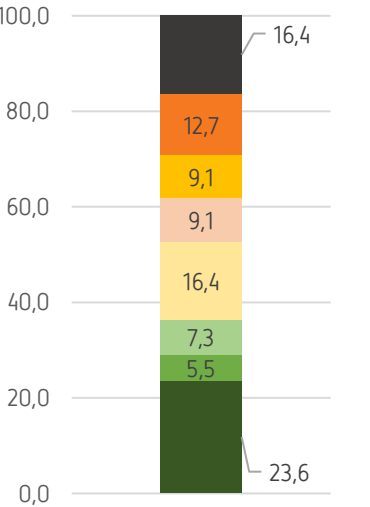
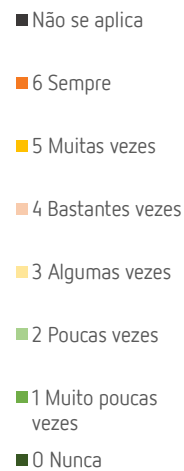


Figura 25. Distribuição percentual de respostas acerca da integração de diferentes dimensões para o alcance de maior igualdade na docência: utilizar linguagem sensível ao género.



As dimensões menos implementadas nas práticas pedagógicas, como se pode observar nas Figuras 26 e 27, foram a "inclusão de recursos sensíveis ao género (bibliografia e outros) no plano das Unidades Curriculares pelas quais é responsável" e o "convite de um conjunto diversificado, em termos de género, de académicos/as para darem palestras nas suas aulas".

Estas dimensões são, em média, **praticadas poucas vezes**,²⁷ sendo, como já referido, as dimensões que mais docentes indicaram não se aplicar a si. As percentagens de participantes a não terem estas práticas são elevadas (5.2% e 5.7%), assim como a praticarem-nas menos frequentemente, entre *nunca* a *poucas vezes* (10.9% e 7.8%).

²⁷ Médias por ordem de referência: $M = 2.03$, $DP = 1.89$; $M = 1.96$, $DP = 1.97$. Comparação das médias das dimensões a média de referência: Recursos – dos significativos, menor $t(45) = 2.12$; dos restantes, maior $t < 1$. Convidados – dos significativos, menor $t(45) = 2.34$; dos restantes, maior $t < 1$.

Docentes: Recursos sensíveis a género

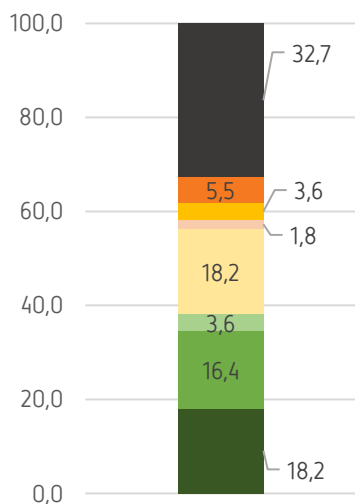


Figura 26. Distribuição percentual de respostas acerca da integração de diferentes dimensões para o alcance de maior igualdade na docência: inclusão de recursos sensíveis ao género no plano das UCs pelas quais é responsável.

Docentes: Diversidade de convidadas/os

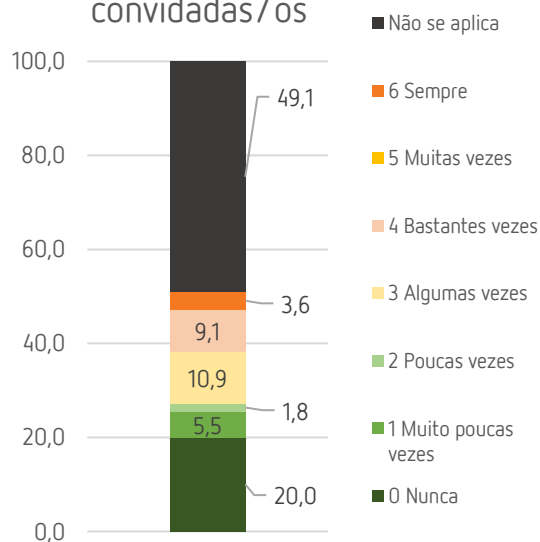


Figura 27. Distribuição percentual de respostas acerca da integração de diferentes dimensões para o alcance de maior igualdade na docência: convite de um conjunto diversificado, em termos de género, de académicos/as para darem palestras nas suas aulas.

5.3. PRÁTICAS DE INVESTIGAÇÃO

Também foi possível realizar um levantamento de práticas favoráveis ao alcance de maior igualdade e diversidade relativamente à investigação. Quanto a estas, foram indicadas 9 dimensões passíveis de serem integradas nas suas práticas, como ilustra a Figura 28.

Das 26 respostas de participantes que tinham funções de investigação, esta questão foi respondida por 21. Na maioria das dimensões, entre 28.6% a 42.9% indicaram que a questão não se aplicava – o que corresponde a entre 6 e 9 participantes (reduzindo, neste último caso, as respostas válidas a 12). A dimensão relativa a "assegurar que os benefícios da investigação são inclusivos ao género" foi a que menos consideraram ser aplicável às suas práticas investigativas.

No geral, todas as práticas foram indicadas por pelo menos dois participantes como algo que *nunca* praticavam. A maioria delas foram indicadas como *pouco* praticadas, apenas com a exceção de "desagregar dados por sexo e/ou género", o que praticavam *algumas vezes*. Assim, 28.6% indicavam ter esta prática entre *bastantes vezes* a *sempre* – a percentagem mais elevada das 9 dimensões. Por outro lado, "procurar estudos com uma perspetiva de género no momento de preparação da revisão da

literatura' é o tipo de prática menos comum de todas as mencionadas – aliás, cerca de metade (52.4%) praticavam-na muito pouco, entre *nunca* e *poucas vezes*.²⁸

Práticas de investigação

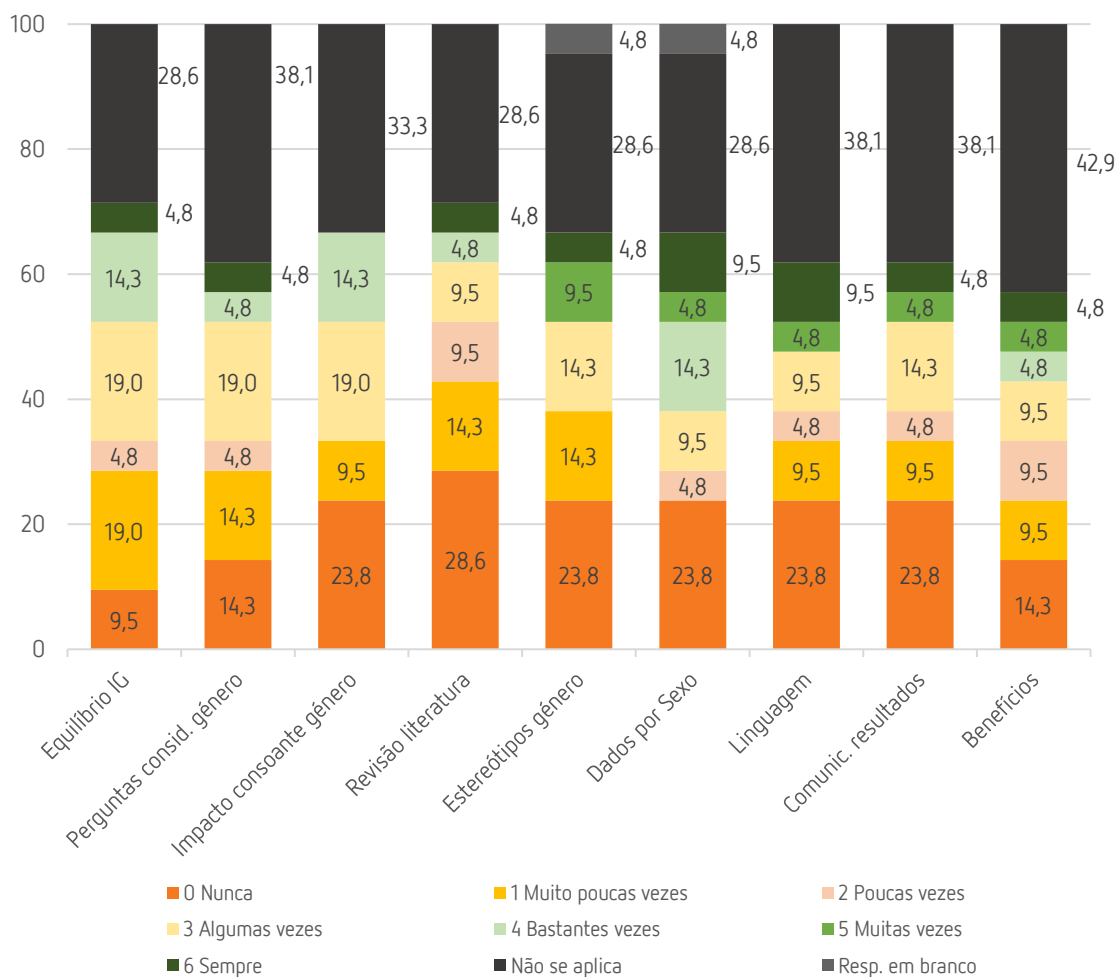


Figura 28. Distribuição percentual de respostas acerca da integração de diferentes dimensões para o alcance de maior igualdade na investigação.

²⁸ Médias por ordem de apresentação no gráfico: $M = 2.40, DP = 1.72$; $M = 2.08, DP = 1.80$; $M = 1.86, DP = 1.70$; $M = 1.53, DP = 1.81$; $M = 2.00, DP = 2.15$; $M = 2.64, DP = 2.31$; $M = 2.08, DP = 2.33$; $M = 1.85, DP = 2.04$; $M = 2.25, D = 2.01$. Comparação das médias das dimensões a média de referência: Diferença encontradas quanto a Dados por Sexo – $t(14) = -2.37, p = .033$; dos restantes, maior $t(13) = -1.72, ns$. Profissionais sensíveis – dos significativos, menor $t(41) = -3.24$; dos restantes, maior $t < 1$.

5.4. CONHECIMENTO DO CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

A realização da auscultação permitiu concluir que a maioria das/os participantes “*não sabia se existia ou não*” um Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate do Assédio (cf. Figura 29). Já **67.5% desconhecia a existência** do Código de Boa Conduta no IUCS-CESPU e 29.4% reportou a sua existência. Apenas percentagens residuais preferiram não se posicionar (1.8%), ou disseram não existir o referido Código (1.2%).

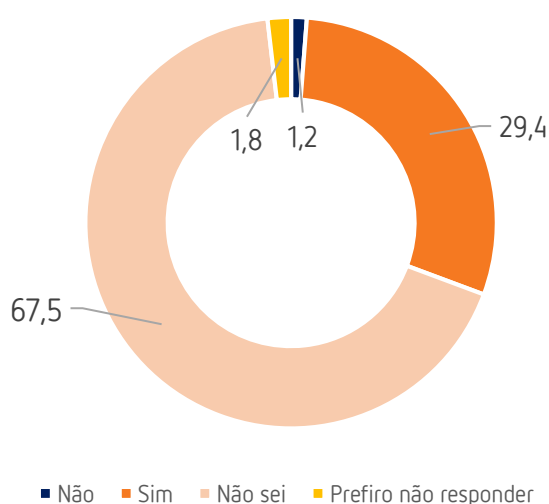


Figura 29. Distribuição percentual de respostas quanto ao conhecimento acerca da existência do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate do Assédio no local de trabalho do IUCS-CESPU.

Mais especificamente, estas percentagens referem-se às respostas efetivas de 163 participantes, tendo 29 deixado a questão por responder - perfazendo 15.1% do total de participantes.

Das/os que responderam desconhecer se existiria ou não o Código referido, **31.8% era pessoal docente, 21.8% pessoal não docente e 45.5% estudantes**. Já das/os que o conheciam, 45.8% era pessoal docente, 18.8% pessoal não docente e 35.4% estudantes. Das/os que diziam não existir, todas/os eram estudantes.

5.5. MEDIDAS DE IGUALDADE DE GÊNERO E DIVERSIDADE NO IUCS-CESPU

Em termos gerais, o conhecimento do pessoal docente, não docente e da área da investigação acerca dos direitos/ serviços/ medidas existentes no IUCS-CESPU é diminuto (cf. Figura 30): a **percentagem**

média de desconhecimento é de 46.3%. Ou seja, cerca de metade das/os participantes afirma não saber se determinado direito, serviço ou medida é, ou não, proporcionado no IUCS-CESPU.

São exceções a este padrão o **desconto nas unidades clínicas da CESPU** para colaboradoras/es e familiares diretos, o qual 84.1% afirma existir. Também 72.7% conhece a **dispensa para amamentação/aleitação**.

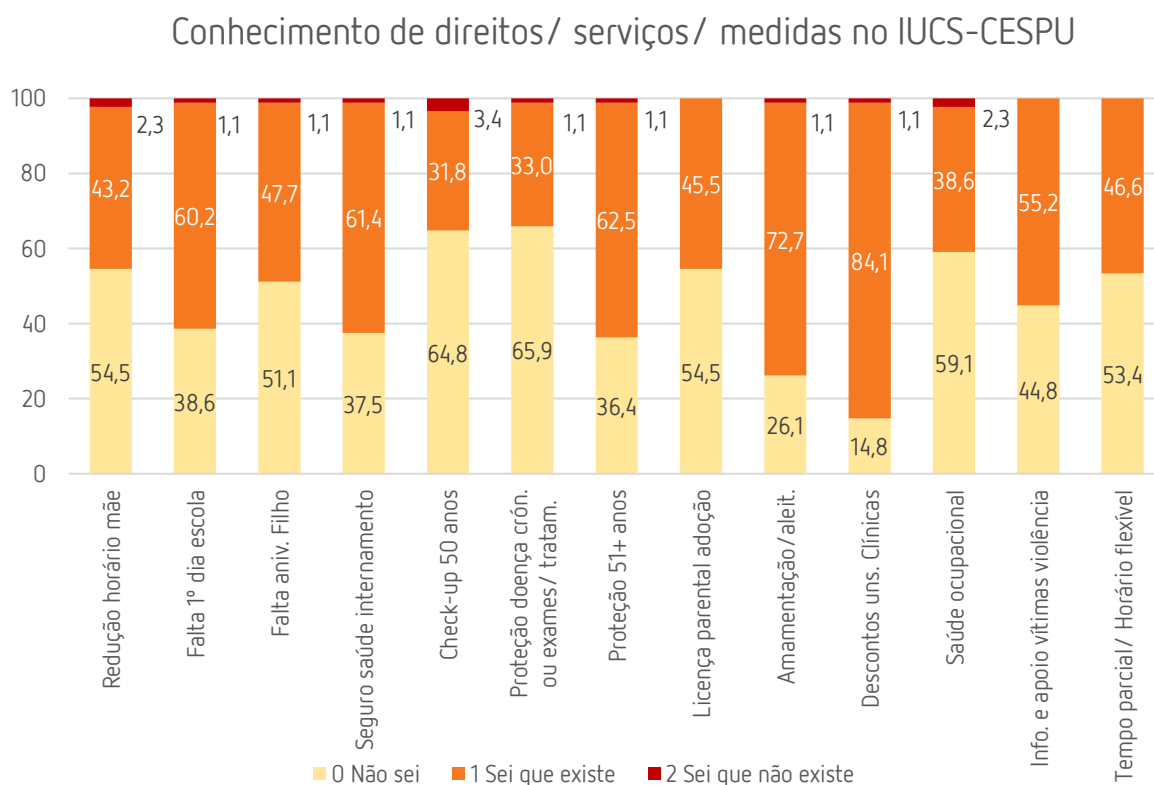


Figura 30. Frequência de respostas quando ao conhecimento de direitos/ serviços/ medidas existentes no IUCS-CESPU.

Em todas as restantes dimensões, a **percentagem de participantes a afirmar conhecer a medida é menor do que dois terços** do total (66.67%). No entanto, o conhecimento das medidas de proteção para elementos com 51 ou mais anos de idade, do seguro de saúde para cobertura de internamento hospitalar e da falta justificada e sem perda de remuneração, até meio-dia, para acompanhamento de menor de 12 anos no primeiro dia do ano letivo aproxima-se desta percentagem de conhecimento (62.5%, 61.4% e 60.2%, respetivamente).

Já o desconhecimento das medidas de proteção de elementos com doença crónica ou necessidade de exames ou tratamentos médicos que não determinem baixa médica e do *check-up* de saúde no ano em que se completa 50 anos, e a partir daí de 5 em 5 anos, também se aproxima de dois terços do total (65.9% e 64.8%, respetivamente).

Em termos da relevância destes direitos/ serviços/ medidas, as/os respondentes consideram a maioria *muito relevantes*, como se pode observar na Figura 31.

Apenas o serviço de saúde ocupacional acessível e a falta justificada e sem perda de remuneração, até meio-dia, para acompanhamento de menor de 12 anos no primeiro dia do ano letivo são considerados *bastante relevantes*.

Já a licença parental/por adoção inicial e alargada (até 6 meses + 3 meses) e a dispensa para amamentação/aleitação são as medidas consideradas mais relevantes, em relação às restantes.²⁹

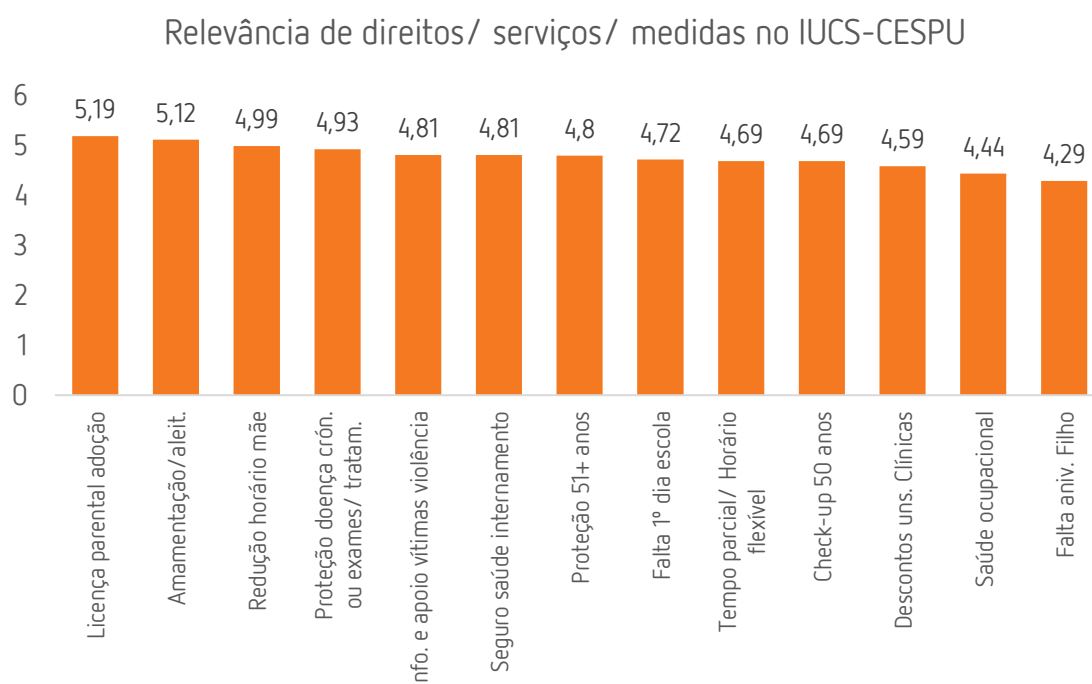


Figura 31. Médias de relevância dos direitos/ serviços/ medidas existentes no IUCS-CESPU.³⁰

Já em relação a **outras medidas adotadas e/ou desenvolvidas pela CESPU** para promover a Igualdade de Género e a Não Discriminação, apenas 4 participantes afirmam ter conhecimento das mesmas. As medidas enumeradas são as seguintes:

- i. Ações de sensibilização em linguagem inclusiva desenvolvidas pelo IPSN
- ii. Curso sobre Questões de Género, através da formação de RH
- iii. Igualdade salarial, igualdade de carreira, igualdade de oportunidades de progressão, igualdade de acesso a recursos, etc.
- iv. Proposta de projeto de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate do Assédio.

²⁹ Comparação das médias de relevância das dimensões à média geral de referência (4.7806): dos significativos, menor $t(72) = -2.27, p = .027$; dos restantes, maior $t(74) = -1.38, ns$.

³⁰ Desvios padrão, da esquerda para a direita: 1.02;1.13; 1.17; 0.99; 1.24; 1.27; 1.09; 1.38; 1.11; 1.23; 1.22; 1.29; 1.63.

5.6. MEDIDAS A SEREM ADOTADAS E/OU DESENVOLVIDAS NO IUCS-CESPU

Relativamente a possíveis medidas a serem adotadas e/ou desenvolvidas no IUCS-CESPU em prol da promoção da Igualdade e da Não Discriminação, as/os participantes indicam que as **14 medidas** indicadas no questionário seriam, na sua globalidade, *bastante pertinentes*, como ilustra a Figura 32.

Destacam-se como as **duas medidas mais pertinentes**

- i. a criação de estruturas formais de apoio à denúncia em situações de assédio (moral, sexual, laboral, etc.), e
- ii. a implementação de medidas de apoio à parentalidade para além das previstas na lei (e.g., oferta de serviços de cuidado a crianças com menos de 3 anos; flexibilidade dos horários de trabalho; redução de horário e trabalho a tempo parcial).³¹

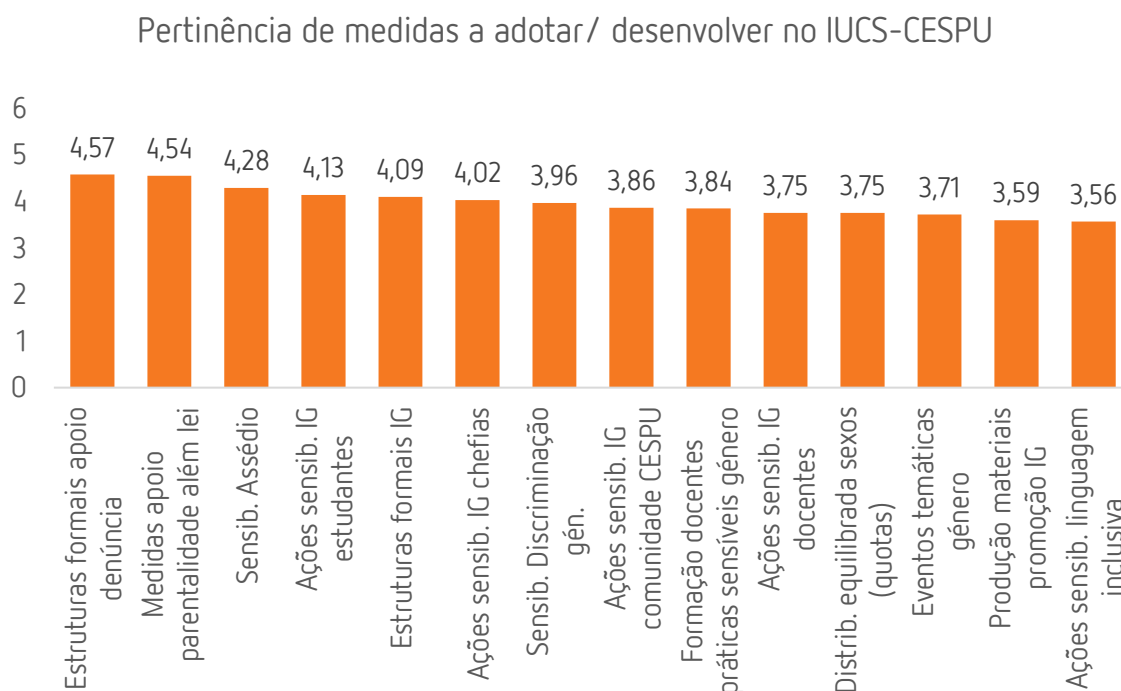


Figura 32. Médias da pertinência das medidas a adotar / desenvolver no IUCS-CESPU.³²

Por oposição, a organização de **ações de sensibilização sobre linguagem inclusiva** e a **produção de materiais para a promoção da igualdade de género** são avaliadas como as medidas menos pertinentes (ainda assim, *bastantes pertinentes*).

³¹ Comparação das médias das 14 dimensões: $F(8,28, 985,73) = 17,19, p < .001$.

³² Desvios padrão da esquerda para a direita: 1,37; 1,39; 1,41; 1,59; 1,51; 1,62; 1,39; 1,45; 1,57; 1,60; 1,75; 1,55; 1,55; 1,75.

De uma outra perspetiva, as duas medidas que representam, na sociedade em geral, os temas mais "fraturantes" nestes assuntos são aquelas que apresentam maior percentagem de participantes a indicá-las como *nada pertinentes* (6.7%): a introdução de **regras de distribuição equilibrada de sexos na composição dos órgãos de direção, coordenação e gestão em todos os níveis do IUCS-CESPU** (e.g., sistema de quotas) e a **organização de ações de sensibilização sobre linguagem inclusiva para a comunidade IUCS-CESPU**.

Os respondentes que preferiram não se posicionar foram entre 3 e 13, sendo as **medidas mais prevalentes** (1) a sensibilização e formação sobre discriminação de género, (2) a criação de estruturas formais de apoio à denúncia em situações de assédio, (3) a organização de eventos de carácter informal para debate sobre as temáticas de género na comunidade CESPU e (4) a organização de ações de sensibilização sobre igualdade de género junto da comunidade CESPU. Já as medidas relativas ao apoio à parentalidade para além do previsto na lei, e a organização de ações de sensibilização sobre igualdade de género junto das chefias são aquelas que apresentam **maior número de participantes sem opinião formada** (10 a 13 participantes).

Já quanto a **diferenças entre estudantes** (sejam estudantes de estatuto regular ou com estatuto de trabalhador-estudante) e **pessoal docente, não docente e de investigação**, apenas se verificaram duas diferenças significativas³³ nos seus posicionamentos quanto à pertinência das 14 medidas apresentadas nas Figuras 33 e 34.

³³ Comparação de médias das 14 dimensões entre os dois grupos: Ações estudantes – $F(1, 116) = 15.83, p = .012$; Parentalidade – $F(1, 116) = 8.71, p = .039$. Dos restantes, maior $F(1, 116) = 1.08, ns$.

Pertinência de medidas a adotar / desenvolver: por função

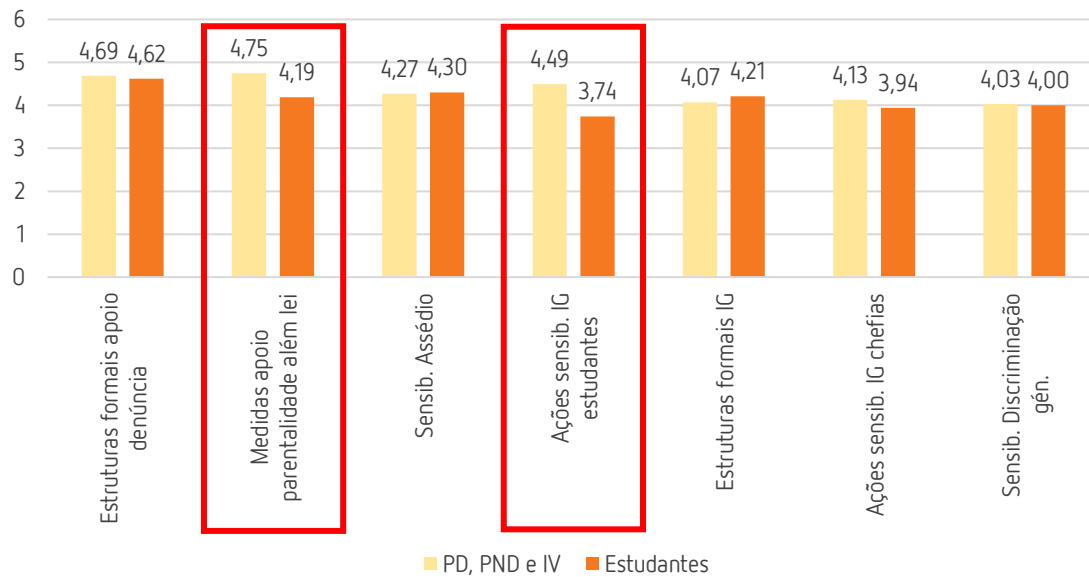


Figura 33. Médias da pertinência das medidas a adotar / desenvolver no IUCS-CESPU por função.³⁴

Pertinência de medidas a adotar / desenvolver: por função

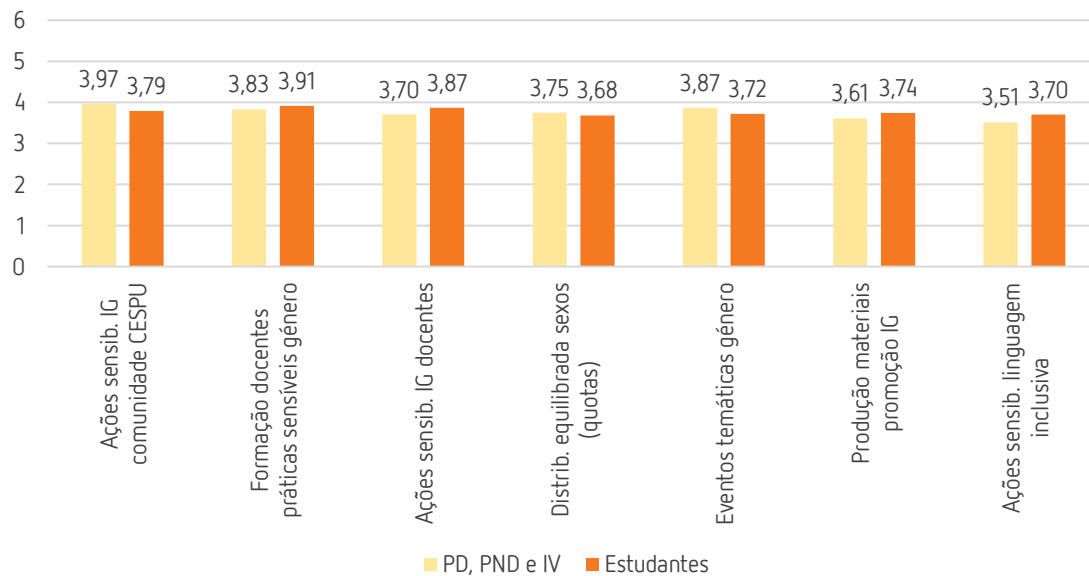


Figura 34. Médias da pertinência das medidas a adotar / desenvolver no IUCS-CESPU por função.³⁵

Assim, uma das diferenças é quanto à **implementação de medidas de apoio à parentalidade para além das previstas na lei**: o pessoal docente, não docente e de investigação considera-a mais pertinente (*muito pertinente*) do que as/os estudantes (*apenas bastante pertinente*).

³⁴ Desvios padrão da esquerda para a direita: 1.31; 1.51; 1.25; 1.62; 1.36; 1.57; 1.41; 1.78; 1.47; 1.60; 1.52; 1.76; 1.28; 1.59.

³⁵ Desvios padrão da esquerda para a direita: 1.34; 1.67; 1.51; 1.67; 1.62; 1.61; 1.77; 1.90; 1.43; 1.70; 1.48; 1.70; 1.75; 1.77.

A outra diferença diz respeito à **organização de ações de sensibilização sobre igualdade de género** para estudantes, sendo mais uma vez considerada mais pertinente pelo pessoal docente, não docente e de investigação do que pelas/os próprias/os.

Estas diferenças poderão estar relacionadas com as características do grupo estudantil. Por um lado, como a maioria de estudantes ainda não se confrontou com questões relativas à parentalidade, esta temática poderá não ser tão valorizada. Por outro lado, este grupo poderá sentir-se capacitado quanto às temáticas associadas à igualdade de género. Esta hipótese adquire contornos mais sólidos se se pensar que cerca de 50% das/os respondentes do corpo estudantil são da Licenciatura ou do Mestrado em Psicologia.

Foi ainda pedido às/aos respondentes que apresentassem **sugestões de outras medidas necessárias/relevantes para o IUCS-CESPU no âmbito da Igualdade e da Não Discriminação**. Foram propostas medidas apenas por 6 participantes,

- i. Acesso a apoio psicológico em diferentes línguas, tornando-se mais acessível a estudantes internacionais ou de mobilidade;
- ii. Formação sobre estratégias de comunicação eficazes entre equipas de trabalho;
- iii. Sensibilização e formação acerca das questões da prestação de cuidados e dificuldades de saúde e, ainda, acesso igualitário à educação e às instalações para estudantes que apresentem estas questões;
- iv. Sensibilização e formação sobre as temáticas relativas à comunidade LGBTQIA+, e diversidade quanto à orientação sexual e identidade de género;
- v. Apoio à parentalidade e à família, nomeadamente nas medidas de conciliação da vida profissional e familiar a nível da igualdade de género;
- vi. Realização de mudanças "de cima para baixo" (*top-down*), nomeadamente quanto à legislação acerca da composição de conselhos de administração e órgãos de poder executivo, impossibilitando composições discriminatórias quanto ao género, e possibilitando a igualdade de oportunidades quanto a posições de reitoria, direção, coordenação e chefia.

MODELO DE GOVERNAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO IUCS-CESPU

Um **Plano para a Igualdade e Não discriminação** é um instrumento estruturado que configura um compromisso institucional e que estabelece uma estratégia, fixando objetivos, definindo ações e respectivas metas de concretização.

Este **compromisso institucional** concretiza-se no envolvimento efetivo de toda a comunidade CESPU-IUCS, concretamente de um conjunto de unidades orgânicas e serviços da instituição que, ou pelas funções que asseguram, ou pelo papel de interface em que se encontram, são de uma pertinência crucial.

- i. Reitoria do IUCS-CESPU,
- ii. Órgãos de Gestão do IUCS-CESPU,
- iii. Unidades de Serviços Partilhados como o Departamento de Recursos Humanos, o Gabinete de Comunicação e Imagem e o Gabinete de Gestão da Qualidade e Auditorias,
- iv. Coordenações dos 4 Departamentos Pedagógicos: Ciências; Ciências Dentárias; Ciências Farmacêuticas e, Ciências Sociais e do Comportamento,
- v. Provedoria da/o Estudante,
- vi. Comissão de Ética do IUCS-CESPU
- vii. Serviço de Apoio Psicológico e Apoio a Necessidades Educativas Especiais,
- viii. Serviço de Apoio e Informação à Vítima IUCS-CESPU e
- ix. Associação de Estudantes do IUCS-CESPU

No decorrer da vigência do Plano para a Igualdade e Não Discriminação do IUCS-CESPU deverá ser constituída uma **Comissão para a Igualdade e Não Discriminação no IUCS-CESPU**, responsável pela dinamização e monitorização do Plano que deverá incluir representantes do Pessoal Docente, do Pessoal Não Docente, Pessoal de Investigação e Estudantes.

O Plano para a Igualdade e Não Discriminação do IUCS-CESPU, tanto em termos operativos como concetuais tem uma estreita articulação com o **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio** e com o **Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade**.

PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO IUCS-CESPU 2023-2026

O Plano está organizado em 5 Eixos Prioritários e 5 Objetivos Estratégicos que se organizam em 8 Objetivos Específicos e 40 Medidas Operativas. Cada Medida apresenta pelo menos um Indicador de Concretização passível de ser monitorizado e avaliado em termos de execução. As Medidas têm uma abrangência distinta entre si, podendo dirigir-se a toda a comunidade IUCS-CESPU, apenas um público-alvo mais restrito, ou mesmo a entidades externas.

| EIXO PRIORITÁRIO | OBJETIVO ESTRATÉGICO | OBJETIVOS ESPECÍFICOS |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CULTURA INSTITUCIONAL PARA A INCLUSÃO | Fomentar uma cultura organizacional promotora da igualdade e da não-discriminação em todas as instâncias de funcionamento do IUCS-CESPU | Promover e reforçar o compromisso com a Igualdade e Não Discriminação em todas as instâncias de funcionamento do IUCS-CESPU |
| DIMENSÃO DE GÉNERO NA ATIVIDADE ACADÉMICA | Promover a gradual integração das questões de género na atividade académica, tanto ao nível da docência, como ao nível da investigação | Promover a integração da dimensão de género na docência Promover a integração da dimensão de género na investigação |
| CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL | Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | Reforçar medidas de facilitação da relação vida profissional e familiar e pessoal da comunidade IUCS-CESPU |
| DIMENSÃO DE GÉNERO NAS POLÍTICAS E PRÁTICAS DE GESTÃO DE CARREIRA | Promover o equilíbrio de género no recrutamento, progressão na carreira e inclusão nos órgãos de decisão | Desenhar uma estratégia de promoção do equilíbrio de género no recrutamento, progressão na carreira e inclusão nos órgãos de tomada de decisão |
| RESPEITO, TOLERÂNCIA E NÃO VIOLÊNCIA COMO PRÁTICA INSTITUCIONAL TRANSVERSAL | Promover uma cultura de não violência, de tolerância e não discriminação | Reforçar políticas e medidas institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação Reforçar medidas de apoio a intervenientes de situações de assédio, discriminação e violência Reforçar medidas de prevenção de situações de assédio, discriminação e violência |

EIXO 1. CULTURA INSTITUCIONAL PARA A INCLUSÃO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. Fomentar uma cultura organizacional promotora da igualdade e da não-discriminação em todas as instâncias de funcionamento do IUCS-CESPU

| Objetivos Específicos | Medidas Operativas | Público-alvo | Indicador de Concretização |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Promover e reforçar o compromisso com a Igualdade e Não Discriminação em todas as instâncias de funcionamento do IUCS-CESPU | Aprovação do Plano nos Órgãos de Gestão do IUCS-CESPU | Elementos dos órgãos de gestão do IUCS-CESPU | Até junho de 2023 |
| | Apresentação Pública do Plano | Comunidade IUCS-CESPU Comunidade Externa | Até dezembro de 2023 |
| | Disponibilização do Plano no <i>web site</i> institucional | Comunidade IUCS-CESPU Comunidade Externa | Até dezembro de 2023 |
| | | | Contabilização semestral de número de visualizações |
| | Criação da Comissão para a Igualdade e Não Discriminação no IUCS-CESPU | Comunidade IUCS-CESPU | Até dezembro de 2023 |
| | Divulgação Interna do Plano através dos canais comunicacionais internos e de outros meios facilitadores do acesso ao Plano | Comunidade IUCS-CESPU | Até dezembro de 2023 |
| | Produção de material de divulgação relativo às medidas operativas do Plano | Comunidade IUCS-CESPU | Edição de material no início de cada ano letivo integrado na vigência do Plano (setembro 2024; setembro 2025) |
| | Elaboração e divulgação do Guião de Linguagem Inclusiva do IUCS-CESPU | Comunidade IUCS-CESPU | Até dezembro 2023 |
| Organização de ações de capacitação dedicadas à utilização da linguagem inclusiva | Pessoal Docente e Não docente Titulares de cargo de gestão ou dirigentes | Pelo menos duas ações por ano letivo, abrangendo elementos dos diferentes grupos profissionais | |

EIXO 1. CULTURA INSTITUCIONAL PARA A INCLUSÃO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. Fomentar uma cultura organizacional promotora da igualdade e da não-discriminação em todas as instâncias de funcionamento do IUCS-CESPU (cont)

| Objetivos Específicos | Medidas Operativas | Público-alvo | Indicador de Concretização |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Promover e reforçar o compromisso com a IG&ND junto de todas as instâncias de funcionamento do IUCS-CESPU (cont) | Adoção das normas de linguagem inclusiva nos documentos estratégicos do IUCS-CESPU | Comunidade IUCS-CESPU | Até junho de 2026 todos os documentos estratégicos devem estar reformulados Até junho de 2026 integração da linguagem inclusiva como critério de avaliação no âmbito dos processos da Qualidade |
| | Integração de ações de formação dedicadas às temáticas da Igualdade e Não Discriminação no Plano de Formação Anual do IUCS-CESPU | Pessoal Docente e Pessoal Não Docente | Pelo menos uma ação por ano letivo |
| | Organização de evento anual com organizações congêneres e especialistas dedicado ao tema da Igualdade e Não Discriminação na Academia | Comunidade IUCS-CESPU Outras instituições de Ensino Superior | Pelo menos um evento por ano letivo |
| | Consolidação de parcerias estratégicas com entidades especializadas nas temáticas de Igualdade e Não Discriminação (p.e., CIG) | Comunidade IUCS-CESPU | Estabelecimento de pelo menos uma parceria estratégica por ano (início em 2024) |
| | Recolha sistemática de dados desagregados por sexo (p.e. caracterização de recursos humanos e clientes; usufruto de medidas de conciliação) | Comunidade IUCS-CESPU Entidades externas | Até junho de 2025 deve estar implementado sistema de recolha de dados desagregados por sexo |
| | Monitorização anual da execução do Plano | Comunidade IUCS-CESPU | Produção de relatório anual de monitorização |

EIXO 2. DIMENSÃO DE GÉNERO NA ATIVIDADE ACADÉMICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. Promover a gradual integração das questões de género na atividade académica, tanto ao nível da docência, como ao nível da investigação

| Objetivos Específicos | Medidas Operativas | Público-alvo | Indicador de Concretização |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Promover a integração da dimensão de género na docência | Organização de ações de capacitação sobre linguagem inclusiva para estudantes, em parceria com Associação de Estudantes | Estudantes | Até junho de 2024, 50 % de Estudantes IUCS-CESPU frequentaram ação de capacitação sobre linguagem inclusiva |
| | Introdução da dimensão de género nos conteúdos programáticos de Unidades Curriculares | Pessoal Docente e Estudantes | Até junho de 2025, pelo menos uma Unidade Curricular por Curso integra a dimensão de género nos seus conteúdos programáticos (confrontar Ficha de Unidade Curricular) |
| | Adoção das normas de linguagem inclusiva nos materiais pedagógicos utilizados na atividade docente no IUCS-CESPU | Pessoal Docente e Estudantes | Até junho de 2026, todos os materiais pedagógicos produzidos no IUCS-CESPU devem respeitar as normas da linguagem inclusiva |
| | Adoção das normas de linguagem inclusiva nos trabalhos académicos produzidos pelas/os estudantes | Pessoal Docente e Estudantes | Até junho de 2026, todos os trabalhos académicos produzidos no IUCS-CESPU devem respeitar as normas da linguagem inclusiva |
| Promover a integração da dimensão de género na investigação | Organização de ações de capacitação sobre a integração da dimensão de género nas práticas de investigação | Pessoal Docente, Estudantes e Investigadoras/es | Até junho de 2025, 50% do Pessoal Docente e Investigadoras/es do IUCS-CESPU frequentaram a ação de capacitação |
| | Introdução da dimensão de género nos conteúdos programáticos de Unidades Curriculares diretamente relacionadas com investigação | Pessoal Docente, Estudantes e Investigadoras/es | Até junho de 2025, pelo menos uma Unidade Curricular ligada à área da investigação, por Curso, integra a dimensão de género nos seus conteúdos programáticos de forma clara e evidente (confrontar Ficha de Unidade Curricular) |

EIXO 3. CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

| Objetivos Específicos | Medidas Operativas | Público-alvo | Indicador de Concretização |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Reforçar medidas de facilitação da relação vida profissional e familiar e pessoal da comunidade IUCS-CESPU | Divulgação dos resultados da Auscultação relativa às medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal via canais institucionais internos | Pessoal Docente, Pessoal Não Docente e Investigadoras/es | Até setembro de 2023 |
| | Reforço da divulgação das medidas para "Melhoria do bem-estar e conciliação da vida profissional com a vida pessoal e família" existentes na instituição | Pessoal Docente, Pessoal Não Docente e Investigadoras/es | Até setembro de 2023 |
| | Introdução gradual de medidas, serviços/ estruturas de apoio à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal identificadas como prioritárias através da auscultação das/os colaboradoras/es | Pessoal Docente, Pessoal Não Docente e Investigadoras/es | No primeiro trimestre de 2026 procede-se à realização de nova auscultação Até junho de 2026 deve ser emitido relatório da auscultação para averiguação de nível de conhecimento e satisfação |
| | Implementação de processos de auscultação individual e coletiva para recolha de perceção de gestão da vida escolar, familiar e pessoal junto de estudantes | Estudantes | Até junho de 2026 deve ser produzido um relatório relativo às principais conclusões da Auscultação, com recomendações de melhoria a integrar nos regulamentos internos de gestão pedagógica e em futuros Planos para a Igualdade e Não Discriminação do IUCS-CESPU |

EIXO 3. CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (cont)

| Objetivos Específicos | Medidas Operativas | Público-alvo | Indicador de Concretização |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Reforçar medidas de facilitação da relação vida profissional e familiar e pessoal da comunidade IUCS-CESPU (cont) | Avaliação autodiagnostica do IUCS-CESPU para a gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal face os requisitos da NP 4552:2016 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | Comunidade IUCS-CESPU | Até junho 2025 deve estar concretizada a análise crítica dos resultados da autoavaliação vertida em documento próprio |
| | Implementação do processo de certificação pela NP 4552:2016 | Comunidade IUCS-CESPU | Até junho de 2026 o processo de implementação da NP 4552:2016 deve ser iniciado |

EIXO 4. DIMENSÃO DE GÉNERO NAS POLÍTICAS E PRÁTICAS DE GESTÃO DE CARREIRA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. Promover o equilíbrio de género no recrutamento, progressão na carreira e inclusão nos órgãos de decisão

| Objetivos Específicos | Medidas Operativas | Público-alvo | Indicador de Concretização |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desenhar uma estratégia de promoção do equilíbrio de género no recrutamento, progressão na carreira e inclusão nos órgãos de tomada de decisão | Divulgação dos resultados da Auscultação relativa às perceções sobre carreira e dimensão de género no IUCS-CESPU | Pessoal Docente, Pessoal Não Docente e Investigadoras/es | Até setembro de 2023 os resultados são divulgados |
| | Preparação de momentos informais de análise crítica e debate das conclusões do processo de auscultação com a presença de especialista no domínio da Igualdade de Género externo à instituição | Pessoal Docente, Pessoal Não Docente e Investigadoras/es | Até março de 2024 deverão realizar-se pelo menos dois momentos de debate para produção de documento com sugestões de medidas de promoção de maior equilíbrio de género na gestão de carreira |
| | Organização de encontro entre instituições de ensino superior dedicado à temática da Igualdade de Género na Gestão das Carreiras Académicas | Comunidade IUCS-CESPU Outras instituições de ensino superior | Até maio de 2024 |
| | Elaboração de Guião de Boas Práticas para a Igualdade de Género na Gestão de Carreira no IUCS-CESPU | Comunidade IUCS-CESPU Comunidade externa | Até junho de 2024 o Guião de Boas Práticas para a Igualdade de Género na Gestão de Carreira no IUCS-CESPU deve ser produzido por grupo de trabalho designado para este propósito Em junho de 2026 deverá ser realizado relatório relativo à caracterização dos recursos humanos da instituição desagregados por sexo em todo os indicadores patentes no Guião |

EIXO 5. RESPEITO, TOLERÂNCIA E NÃO VIOLÊNCIA COMO PRÁTICA INSTITUCIONAL TRANSVERSAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. Promover uma cultura de não violência, de tolerância e não discriminação

| Objetivos Específicos | Medidas Operativas | Público-alvo | Indicador de Concretização |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Divulgação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio pelos canais de comunicação institucionais | Comunidade IUCS-CESPU | Até junho de 2023 |
| Reforçar políticas e medidas institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação | Estratégia de disseminação pública dos procedimentos de queixa ou denúncia de situações de assédio moral e/ou sexual | Comunidade IUCS-CESPU | Até setembro de 2023 a estratégia de divulgação dos procedimentos de queixa e denúncia deve estar implementada em todo o <i>campus</i> universitário Anualmente os Inquéritos Pedagógicos deverão integrar uma questão que permita verificar que os procedimentos de queixa e denúncia são conhecidos por pelo menos 75% das/os respondentes |
| | Realização de ações de sensibilização para a identificação, sinalização e gestão de situações de assédio, concebidas especificamente para cada público-alvo | Titulares de cargo de gestão ou dirigentes Pessoal Docente Pessoal Não Docente Investigadoras/es Estudantes | Pelo menos duas ações por ano letivo, abrangendo elementos dos diferentes grupos |

EIXO 5. RESPEITO, TOLERÂNCIA E NÃO VIOLÊNCIA COMO PRÁTICA INSTITUCIONAL TRANSVERSAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. Promover uma cultura de não violência, de tolerância e não discriminação (cont)

| Objetivos Específicos | Medidas Operativas | Público-alvo | Indicador de Concretização |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Reforçar medidas de apoio a intervenientes de situações de assédio, discriminação e violência | Reforço da divulgação do SAP - Serviço de Apoio Psicológico e Apoio a Necessidades Educativas Especiais | Estudantes | Anualmente deverá ser realizada uma ação de divulgação interna via canais de comunicação institucionais Integração de informação relativa ao SAP nos manuais de acolhimento de novos elementos da comunidade IUCS-CESPU (colaboradoras/es e estudantes) |
| | Capacitação de profissionais do SAP para a intervenção com pessoas vítimas de discriminação e assédio em função da orientação sexual, identidade e expressão de género | Estudantes | Até janeiro de 2024 deverá realizar-se uma ação de capacitação para este grupo de profissionais |
| | Reforço da divulgação do SAIV – Serviço de Apoio e Informação à Vítima | Comunidade IUCS-CESPU | Anualmente deverá ser realizada uma ação de divulgação interna via canais de comunicação institucionais Integração de informação relativa ao SAIV nos manuais de acolhimento de novos elementos da comunidade IUCS-CESPU (colaboradoras/es e estudantes) |

EIXO 5. RESPEITO, TOLERÂNCIA E NÃO VIOLÊNCIA COMO PRÁTICA INSTITUCIONAL TRANSVERSAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. Promover uma cultura de não violência, de tolerância e não discriminação (cont)

| Objetivos Específicos | Medidas Operativas | Público-alvo | Indicador de Concretização |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Reforçar medidas de prevenção de situações de assédio, discriminação e violência | Desenvolvimento de iniciativas diversas de sensibilização sobre estereotipia de gênero | Estudantes e Encarregadas/os de Educação Pessoal Docente Pessoal Não Docente Investigadoras/es | Pelo menos um evento por ano letivo (com início em 2024) |
| | Organização de ações promotoras de reflexão e debate de jovens e para jovens (p.e., <i>Workshops</i> ; Teatros, Fóruns; Grupos de Debate; <i>World Cafes</i>) | Estudantes | Pelo menos um evento por ano letivo (com início em 2024) |
| | Organização de ações com o objetivo de sensibilizar e alertar para várias temáticas relacionadas com a saúde mental e o bem-estar emocional. | Comunidade IUCS-CESPU | Pelo menos um evento por ano letivo (com início em 2024) |
| | Comemoração de datas associadas à Igualdade e Não Discriminação como veículo de alerta e sensibilização (p.e., Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres; Dia Internacional do Combate à Homofobia; Dia Internacional da Visibilidade Trans) | Comunidade IUCS-CESPU | Pelo menos um evento por ano letivo |

BIBLIOGRAFIA

- AVISO N.º POISE–22-2020-03 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.
- Coelho, B., Torres, A., Costa, D. & Sant´Ana, H. (2018). *Guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho*. Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Conselho Nacional de Educação (2020). *Estado da Educação 2019*. Lisboa. Conselho Nacional de Educação
- Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas* (4ª ed.). Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Lopes, M. (2016). *Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Regulamento Geral do Pessoal Docente. Republicação integral – com registo da 3ª alteração. (2023). Gandra. CESPU, CRL.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.
- Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.