



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

2024



Título:

Monitorização do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão - 2024

Autor(es):

Ana Zita Lopes Baptista de Oliveira

Carolina Miguel da Graça Henriques

Lina Manuela Lopes Henriques Rosálio

Hélia Carla Amado Rodrigues

Revisão:

Cláudia Andreia Cunha Belém Toneca

Eva Patrícia da Silva Guilherme Menino

Inês Paulo Cordeiro Brasão

Jorge Alexandre Barroca de Sousa Varela

Maria Leopoldina Mendes Ribeiro de Sousa Alves

Rui Manuel da Fonseca Pinto

Sílvia Raquel Barros Pinto

Grafismo:

Laura Filipa Pedrosa Ferreira

Edição:

Instituto Politécnico de Leiria

Ano de edição:

2025

ISBN: 978-989-36128-8-0

DOI: <https://doi.org/10.25766/q4zj-jk47>

Resumo: No âmbito da implementação do *Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão* do Instituto Politécnico de Leiria, foi realizada a monitorização da sua execução do ano 2024. Este processo teve em consideração seis dimensões estratégicas para a comunidade académica, valorizando as ações desenvolvidas junto dos colaboradores e dos estudantes.

Palavras-chave: Plano; Género; Igualdade; Inclusão; Monitorização.

Índice

Nota Introdutória.....	7
1. Caracterização e Enquadramento Processual	9
2. Os Conceitos	11
3. Monitorização e a sua Metodologia.....	14
4. Recolha de dados referente ao ano de 2024	18
4.1 Dimensão 1: Estratégia, Missão e Valores	18
Objetivo 1/1 Reforçar uma perspetiva sensível às questões de género na Estratégia do IPLeiria.	18
Ação – 1/6.....	18
Ação – 2/6.....	19
Ação – 3/6.....	20
Ação – 4/6.....	21
Ação – 5/6.....	21
Ação – 6/6.....	23
4.2 Dimensão 2: Igualdade nas Condições de Trabalho.....	25
Objetivo 1/1 Garantir a igualdade de género no recrutamento e na progressão da carreira.	25
Ação – 1/2.....	25
Ação – 2/2.....	25
4.3 Dimensão 3: Igualdade no Acesso a Emprego	26
Objetivo 1/1 Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego.....	26
Ação – 1/1.....	26
4.4 Dimensão 4: Proteção na Parentalidade e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal 28	
Objetivo 1/2 Proteger e promover políticas de proteção da maternidade e paternidade e o direito à assistência à família	28
Ação – 1/2.....	28
Ação – 2/2.....	29
Objetivo 2/2 Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores.....	29
Ação – 1/1.....	29
4.5 Dimensão 5: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	31
Objetivo 1/4 Desenvolver medidas contra a violência de género, e, objetivo 2/4 Combater o assédio no trabalho, garantindo o respeito por mulheres e homens no local de trabalho.	31
Ação – 1/1.....	31
Objetivo 3 /4 Promover ativamente uma cultura e práticas de prevenção e combate ao assédio, discriminação ou intimidação.	32
Ação – 1/1.....	32
Objetivo 4/4 Desenvolver condições para a melhoria da saúde e bem-estar dos colaboradores.....	32

Ação – 1/3.....	32
Ação – 2/3.....	33
Ação – 3/3.....	34
4.6 Dimensão 6: Integração da dimensão de género no ensino e investigação, envolvendo os estudantes e comunidade.....	35
Objetivo 1/3 Promover a perspetiva de género e os princípios de igualdade, equidade e diversidade em todas as áreas científicas, nos conteúdos educativos e de investigação.....	35
Ação – 1/2.....	35
Ação – 2/2.....	39
Objetivo 2/3 Integrar a dimensão de género no ensino e nos currículos	41
Ação – 1/1.....	41
Objetivo 3/3 Promover ativamente uma cultura de sensibilização face à igualdade de género, inclusão e não discriminação junto dos estudantes do IPLeiria.....	44
Ação – 1/1.....	44
Nota Conclusiva.....	49
Referências Bibliográficas e Webgrafia	51
Anexos.....	57
Anexo I.....	58

Índice de Tabelas e Figuras

Tabela 1- Campi do Instituto Politécnico de Leiria.....	9
Tabela 2- nº de unidades curriculares que integram as dimensões de género, não discriminação ou inclusão na ESSLei.....	42
Tabela 3 - nº de unidades curriculares que integram as dimensões de género, não discriminação ou inclusão na ESTG.....	43
Tabela 4-nº de unidades curriculares que integram as dimensões de género, não discriminação ou inclusão na ESTM.....	44
Tabela 5- nº de ações de formação de sensibilização da ESTM.....	47
Tabela 6 - nº de ações de formação de sensibilização na ESSLei.....	63
 Figura 1- Estados-Membros agrupados de acordo com seu nível atual de IG na área de trabalho, medido pelo Índice de IG publicado pelo EIGE.....	 14

Lista de Siglas, Abreviaturas e Acrónimos

ADAI-IPLeia _ Associação para o Desenvolvimento da Aerodinâmica Industrial

CARME _ Centro de Investigação Aplicada em Gestão e Economia

CDRSP _ Centro para o Desenvolvimento Rápido e Sustentado de Produto

CEI _ Contrato de Emprego Inserção

CI&DEI _ Centro de Estudos em Educação e Inovação

CIEQV-IPLeia _ Centro de Investigação em Qualidade de Vida

CICS.Nova _ Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais. Nova

CIDESD-IPLeia _ Centro de Investigação em Desporto, Saúde e Desenvolvimento

CIIC _ Computer Science and Communication Research Center

ciTechCare _ Centro de Inovação em Tecnologias e Cuidados de Saúde

CiTUR _ Centro de Investigação, Desenvolvimento e Inovação em Turismo

CLAIM _ Centro Local de Apoio à Integração de Imigrantes

DSDB _ Direção dos Serviços de Documentação e Bibliotecas

DSGP _ Direção de Serviço de Gestão de Pessoas

EIGE_ Instituto Europeu para a Igualdade de Género

EAMA _ Emprego Apoiado em Mercado Aberto

ENIND _ Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação

ESAD.CR_ Escola Superior de Artes e Design

ESECS _ Escola superior de Educação e Ciências Sociais

ESTG _ Escola Superior de Tecnologia e Gestão

ESSLei_ Escola Superior de Saúde

ESTM _ Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar

EU_ União Europeia

GDS _ Gabinete de desenvolvimento Sustentável

GIC _ Gabinete de Imagem e Comunicação

GTIGNDI _ Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão

I&D_ Investigação e desenvolvimento

IFLA _ Federação Internacional de Associações de Bibliotecas e Instituições

IG_ Igualdade de Género

IGNDI _ Igualdade de Género e Não discriminação

IJP /Leiria _ Instituto Jurídico Portucalense /Leiria

INESCC-IPLeiria _ Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores de Coimbra

IPCA - Universidade Politécnica do Cávado e do Ave

IPLeiria _ Instituto Politécnico de Leiria

IT-IPLeiria _ Instituto de Telecomunicações do Instituto Politécnico de Leiria

LIDA _ Laboratório de Investigação em Design e Artes

LSRE-LCM-IPLeiria _ Laboratório de Processos de Separação e Reação – Laboratório de Catálise e Materiais do Instituto Politécnico de Leiria

MARE _ Centro de Ciências do Mar e do Ambiente

NUT _ Nomenclatura das Unidades Territoriais para fins Estatísticos

ODS – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

PIGNDI _ Plano para a Igualdade de Género Não Discriminação e Inclusão

PRR_ Programa de Recuperação e Resiliência

RUN-EU _ *Regional University Network – European University*

UO _ Unidades Orgânicas

UI _ Unidades de Investigação

Nota Introdutória

O Instituto Politécnico de Leiria (IPLeiria) apresentou a edição do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (PIGNDI) – para o quinquénio 2024/2028. Este plano, assente em seis dimensões, procura ser um instrumento de trabalho, com indicadores mensuráveis, que nos permitem alcançar resultados promotores de uma maior Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (IGNDI) no seio da nossa comunidade académica.

A monitorização do PIGNDI do IPLeiria é essencial para garantir que as medidas implementadas são eficazes e que os objetivos propostos são alcançados. Este processo permite avaliar os impactes das ações desenvolvidas, identificar desafios e ajustar estratégias para uma maior eficiência.

Uma das principais razões para a monitorização é assegurar a efetividade das medidas adotadas. Sem um acompanhamento contínuo, corre-se o risco de que as iniciativas fiquem apenas no papel, sem gerar mudanças reais. Além disso, este acompanhamento permite identificar desafios e oportunidades ao longo do processo. Muitas vezes, surgem dificuldades imprevistas na implementação das estratégias, e a monitorização possibilita uma resposta rápida e ajustada às necessidades concretas. Da mesma forma, podem surgir novas oportunidades de melhoria e inovação, reforçando a cultura de igualdade e inclusão. Outro aspeto relevante prende-se com a transparência e a prestação de contas. A monitorização fornece dados concretos que evidenciam os avanços alcançados, permitindo uma comunicação clara, objetiva e fundamentada com todas as partes interessadas. Essa transparência reforça o compromisso com a inclusão e a não discriminação, ao mesmo tempo que consolida a credibilidade da nossa instituição.

A promoção de uma cultura de igualdade substantiva e inclusão depende igualmente de um acompanhamento eficaz. A monitorização do progresso das ações implementadas contribui para reforçar boas práticas e incentivar a sensibilização contínua dos colaboradores e de toda a comunidade académica. Este processo, permite consolidar políticas institucionais e assegurar que a igualdade de género e a inclusão se tornem parte integrante da cultura organizacional.

A monitorização do PIGNDI deve constituir um processo contínuo, sustentado por indicadores claros e desenvolvido com a participação ativa de todas as partes interessadas. Só desta forma será possível assegurar que o plano produza impactos positivos e sustentáveis, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e livre de discriminação.

O ano de 2024 ficará marcado não apenas pela consolidação de um PIGNDI mais robusto, mas também pelo início de um processo de melhoria contínua nesta área, no qual toda a comunidade académica é, anualmente, chamada a reportar as suas atividades, iniciativas e resultados. Sendo a sua monitorização de carácter anual, apresenta-se a análise referente ao ano de 2024, a qual avalia diversas áreas estratégicas e propõe a adoção de medidas para combater e prevenir desigualdades entre as pessoas. Destacam-se, em particular, ações orientadas para a não discriminação no acesso a condições de trabalho

e emprego em função do sexo, a proteção da parentalidade e da assistência à família, a conciliação entre a vida profissional e familiar, a prevenção das diversas formas de assédio no local de trabalho, bem como a promoção da igualdade substantiva de género, diversidade e inclusão nas áreas académicas e de investigação.

Paralelamente, a monitorização permite avaliar a eficácia das medidas implementadas, identificando, de forma sistemática, desafios emergentes e oportunidades de melhoria. A análise realizada possibilita a adaptação e o reforço contínuo das estratégias em vigor, assegurando um plano operacional dinâmico e alinhado com as necessidades da comunidade académica e do corpo estudantil.

Em suma, pretende-se consolidar uma cultura organizacional cada vez mais sensibilizada para as questões da Igualdade de Género, da Não Discriminação e da Inclusão, promovendo a integração efetiva do princípio da igualdade substantiva de tratamento e de oportunidades em todas as esferas da vida institucionais.

A Pró Presidente,

Carolina Miguel da Graça Henriques

1. Caracterização e Enquadramento Processual

O Instituto Politécnico de Leiria é uma instituição pública de ensino superior que foi criada em 1980, através do Decreto-lei n.º 303/80 de 16 de agosto.

Em 2024 para concretização da sua missão¹ o IPLeia contava com 1 688 colaboradores/as com contrato em funções públicas (1132 Docentes, 30 investigadores, 25 dirigentes, 203 técnicos superiores, 31 informática, 120 técnico administrativos, e 29 assistentes operacionais, ainda os Serviços Ação Social tem 118 colaboradores).

No ano letivo de 2023/2024 o IPLeia contou 13,859 estudantes, no ano 2024/2025 14,074 estudantes nacionais (provenientes de todo o país), e internacionais (cerca de 1.600 estudantes internacionais), estudantes que se encontram nas diferentes infraestruturas do Instituto Politécnico de Leiria, ou seja, nas suas escolas superiores e unidades de investigação localizadas em vários pontos da região de Leiria e Oeste (cf. Quadro 1):

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

Tabela 1- Campi do Instituto Politécnico de Leiria

O IPLeia oferece atualmente 45 licenciaturas, 59 mestrados, 3 doutoramentos, 33 pós-graduações e 54 cursos TeSP, em áreas de conhecimento como a Educação e Ciências Sociais, Tecnologia e Engenharia, Artes e Design, Turismo, Saúde e Desporto, Ciências Empresariais e Ciência e Tecnologia do Mar.

Através das suas 5 escolas superiores e das suas 16 unidades de investigação², como de outras infraestruturas de partilha e valorização de conhecimento, o IPLeia desenvolve atividades nos domínios:

¹ O Politécnico de Leiria é uma Instituição de ensino superior multicultural dedicada à educação, formação, investigação e inovação, que capacita cidadãos com competências relevantes para a sociedade e que gera conhecimento com impacto no desenvolvimento sustentável regional e global.

² 6 próprias, 3 delegações de associações de I&D sem fins lucrativos e 7 polos de unidades de investigação externas.

- ✓ Do ensino;
- ✓ Da investigação e do apoio e participação em instituições científicas;
- ✓ Da partilha e valorização de conhecimento científico e tecnológico;
- ✓ Da formação de profissional e de atualização de conhecimento;
- ✓ Da prestação de serviços à comunidade e de apoio ao desenvolvimento;
- ✓ Da cooperação e intercâmbio cultural, científico e técnico com instituições congéneres;
- ✓ Da produção e difusão de conhecimento e de cultura.

A ação de influência do IPEiria estende-se à região de Leiria e Oeste, abrangendo, nomeadamente e em particular, os territórios onde se localizam as suas escolas, núcleos de formação e unidades de investigação: Leiria, Caldas da Rainha, Peniche, Marinha Grande, Pombal e Torres Vedras; contudo, a zona de influência insere-se na NUT II - Centro e NUT III - Região de Leiria, neste enquadramento geográfico as ações do IPEiria tomam-se perentórias na sua abrangência, o que demarca o compromisso do IPEiria com toda a comunidade, e, por sua vez, da comunidade, ao usufruir das atividades fundadas em conhecimento, em conjunto percorrem este caminho, assumindo as características Institucionais do presente e com os desafios do futuro comum, onde “ninguém pode ficar para trás”.

2. Os Conceitos

Neste relatório, assume-se particular importância revisitar alguns conceitos fundamentais, tendo em conta a sua permanente evolução, que orientam a análise do PIGIND do IPLeiria. Deste modo, e em alinhamento com as orientações europeias e os documentos de referência nacionais, apresentam-se as seguintes considerações:

ASSÉDIO³ - Conduta indesejável relacionada com o sexo/género de uma pessoa que ocorre com o objetivo ou efeito de violar a dignidade dessa pessoa, e de criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

DISCRIMINAÇÃO BASEADA NO SEXO E NO GÉNERO⁴ - Discriminação resulta da interação entre o sexo (entendido como as características biológicas das mulheres e dos homens) e as suas identidades, atributos e papéis socialmente construídos, bem como do significado social e cultural que a sociedade atribui às diferenças biológicas entre os géneros. Essa interação gera relações e papéis hierárquicos desiguais, tanto entre mulheres e homens como dentro de cada um desses grupos, resultando em um posicionamento social desfavorecido das mulheres. O posicionamento social de mulheres e homens é influenciado por fatores políticos, económicos, culturais, sociais, religiosos, ideológicos e ambientais, e pode evoluir ao longo do tempo.

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO⁵ - Ideias pré-concebidas nas quais mulheres e homens são arbitrariamente atribuídos características e papéis específicos e limitados em função do seu género.

GIA - GENDER IMPACT ASSESSMENT⁶ - Instrumento político utilizado para a análise de uma proposta política, com o objetivo de detetar e avaliar os seus impactos ou efeitos diferenciais sobre mulheres e homens, de forma a corrigir eventuais desequilíbrios antes da aprovação da proposta.

³ No original: “Unwanted conduct related to the sex of a person occurring with the purpose or effect of violating the dignity of that person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1232>).

⁴ No original: “Discrimination occurring due to interaction between sex (as the biological characteristics of women and men) and their socially constructed identities, attributes and roles and society’s social and cultural meaning for biological differences between women and men”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1363>).

⁵ No original: “Gender Stereotypes”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1223>).

⁶ No original: “GIA – Gender Impact Assessment”. (Disponível em: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/what-gender-impact-assessment?language_content_entity=en).

IGUALDADE DE GÉNERO⁷ - Igualdade não significa que mulheres e homens se tornem iguais, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades de ambos não dependam do sexo ao qual pertencem. Implica que os interesses, necessidades e prioridades de mulheres e homens sejam devidamente considerados, reconhecendo-se a diversidade de diferentes grupos dentro de ambos os géneros. A igualdade de género não se limita a uma questão exclusiva das mulheres, mas deve envolver, plenamente, tanto homens quanto mulheres. A igualdade entre os géneros é, assim, vista não apenas como uma questão de direitos humanos, mas também como uma pré-condição e um indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas.

IGUALDADE SUBTANTIVA⁸ - “O princípio da igualdade substantiva compreende a igualdade de oportunidades, a igualdade de acesso e a igualdade de resultados. O fim último de uma abordagem substantiva à igualdade é assegurar que leis, políticas e programas são sensíveis ao género”. Esta abordagem exige a identificação e superação dos obstáculos estruturais e sistémicos que perpetuam as desigualdades, nomeadamente com base no sexo biológico e/ou no género numa visão cultural da construção identitária da pessoa, através da formulação e aplicação de medidas legislativas, políticas públicas e programas que incorporem uma perspetiva de género. O seu escopo último é a promoção de uma equidade distributiva que assegure uma participação equitativa de todas as pessoas nas diferentes dimensões da vida económica, social, política e cultural.

INTERSECCIONALIDADE⁹ - Interação entre dois ou mais fatores sociais que constituem a identidade da pessoa, que combinados entre si de diferentes formas potenciam maiores desigualdades/vulnerabilidades. Sendo que os eixos de discriminação e de subordinação são historicamente constituídos e não funcionam igualmente em todos os tempos e lugares.

LINGUAGEM INCLUSIVA DE GÉNERO¹⁰ - Refere-se à manifestação da igualdade de género por meio da linguagem escrita e falada. A igualdade de género na linguagem é alcançada quando mulheres e homens – bem como pessoas que não se identificam com o sistema binário de género – são tratadas na linguagem com o mesmo valor, dignidade, integridade e respeito. A discriminação baseada no sexo e género pode ser evitada começando pela linguagem, pois o uso sistemático de terminologia tendenciosa em relação ao

⁷ No original: “Gender Equality”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059>).

⁸ Marques (2011, pág. 9) (Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Guia-CEDAW- -Protocolo-Opcional Cig.pdf>).

⁹ Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande Do Sul (Disponível em: <https://www.scielo.br/j/civitas/a/h7rvGvv5gNPpkm7MjMG6D5c>)

¹⁰ No original: “Is gender equality made manifest through language. Gender equality in language is attained when women and men – and those who do not conform to the binary gender system – are addressed through language as persons of equal value, dignity, integrity and respect”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1215>).

género influencia atitudes e expectativas, podendo, na mente do leitor ou ouvinte, relegar as mulheres a segundo plano ou perpetuar visões estereotipadas sobre os papéis de mulheres e homens. Existem várias estratégias que podem ser aplicadas para expressar as relações de género de forma precisa, como evitar, sempre que possível, o uso de linguagem que se refira explicitamente ou implicitamente a apenas um género, garantindo, através de alternativas inclusivas e de acordo com as características de cada idioma, o uso de uma linguagem sensível inclusiva em relação ao género.

VIOLÊNCIA DE GÉNERO¹¹ - Refere-se à violência dirigida contra uma pessoa em razão do seu género, identidade de género ou expressão de género, ou aquela que afeta desproporcionalmente pessoas de um determinado género. A violência de género e a violência contra mulheres são frequentemente utilizadas de forma intercambiável. No entanto, é amplamente reconhecido que a maior parte da violência de género é infligida a mulheres e meninas por homens. A utilização do termo “baseada em género” é fundamental, pois sublinha que muitas formas de violência contra mulheres têm raízes nas desigualdades de poder entre os géneros. Embora os termos sejam usados de forma mútua em diversos contextos, como no trabalho do EIGE, é importante refletir a prevalência desproporcional desses crimes específicos contra mulheres.

¹¹ No original: “Violence directed against a person because of that person’s gender, gender identity or gender expression, or which affects persons of a particular gender disproportionately”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1153>).

3. Monitorização e a sua Metodologia

É fundamental promover práticas positivas de combate a todas as formas de opressão, discriminação e desigualdade de género em Portugal, atendendo ao baixo nível de igualdade de género registado, em particular no domínio do trabalho. De acordo com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), Portugal é um dos Estados-Membros com níveis mais baixos de igualdade de género especificamente neste setor. Os Estados-Membros foram, assim, agrupados em diferentes níveis de igualdade de género no mercado de trabalho, conforme se apresenta de seguida.

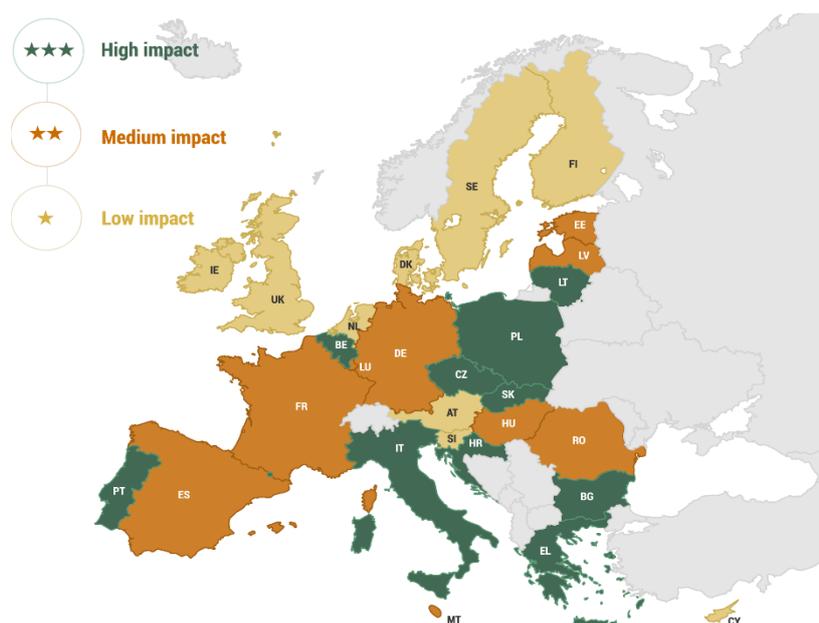


Figura 1- Estados-Membros agrupados de acordo com seu nível atual de IG na área de trabalho, medido pelo Índice de IG publicado pelo EIGE.

Legenda:

	Estados-Membros com níveis mais baixos de igualdade de género;
	Estados-Membros com níveis médios de igualdade de género;
	Estados-Membros com os níveis mais elevados de igualdade de género.

EIGE, *In* Instituto Europeu para Igualdade de género¹²

¹² https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality?language_content_entity=en

O IPEiria assume um compromisso ativo na promoção da Igualdade de Género, da Não Discriminação e da Inclusão (IGNDI), procurando, simultaneamente, fomentar uma crescente sensibilização de toda a comunidade académica e do seu ecossistema organizacional para estas temáticas. Neste enquadramento, tem vindo a ser estimulada a adaptação progressiva da cultura organizacional, integrando de forma estruturada o princípio da igualdade substantiva de tratamento e de inclusão nas suas práticas, procedimentos e políticas internas. Com este propósito, foi realizado um diagnóstico de situação, destinado a aferir o nível de literacia dos dirigentes e colaboradores do IPEiria relativamente a estas matérias, constituindo um passo fundamental para a definição de estratégias de ação orientadas para a transformação organizacional.

Para o quinquénio 2024-2028, o Instituto Politécnico de Leiria (IPEiria) apresentou a edição do seu Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (PIGNDI¹³), cuja primeira fase se desenvolveu ao longo do ano de 2023. Neste âmbito, foi constituído o Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (GTIGNDI), através do Despacho n.º 34/2023. Paralelamente, procedeu-se à validação do questionário a aplicar aos dirigentes do IPEiria¹⁴, com o objetivo de aferir o seu nível de literacia relativamente às temáticas da igualdade de género, não discriminação e inclusão. Reconhece-se que os dirigentes desempenham um papel fundamental como agentes impulsionadores de mudanças institucionais nestas áreas.

Numa segunda fase do diagnóstico de situação, já em 2024, o GTIGNDI desenvolveu um questionário dirigido ao grupo de colaboradores/as do IPEiria¹⁵. Este instrumento teve como objetivo aferir o nível de literacia dos/as colaboradores/as nas temáticas da igualdade de género, não discriminação e inclusão, complementando o diagnóstico anteriormente realizado junto dos dirigentes. Ambos os relatórios elaborados no âmbito destas iniciativas encontram-se devidamente publicados, em alinhamento com a promoção de uma cultura organizacional aberta, participativa e transparente.

Na terceira fase, ao longo do ano de 2024, os serviços do IPEiria foram alvo de um processo de reorganização interna, no âmbito do qual foi criado o Gabinete de Desenvolvimento Sustentável (GDS). Este novo gabinete encontra-se regulamentado no artigo 13.º do Regulamento Orgânico dos Serviços do Instituto Politécnico de Leiria (Regulamento n.º 246-B/2024, publicado no Diário da República, n.º 43, de 29 de fevereiro de 2024), nos seguintes termos:

¹³ <https://www.ipleiria.pt/plano-para-a-igualdade-de-genero-nao-discriminacao-e-inclusao-igndi-politecnico-de-leiria/>

¹⁴ https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/01/3-Literacia-para-a-Igualdade-de-Genero-Nao-Discriminacao-e-Inclusao_Relatorio-Dirigentes_Novembro-2023.pdf

¹⁵ https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/01/4-Literacia-para-a-Igualdade-de-Genero-Nao-Discriminacao-e-Inclusao_Relatorio-Colaboradores_Janeiro-2025.pdf

1 - O Gabinete de Desenvolvimento Sustentável exerce funções nos domínios da sustentabilidade e da responsabilidade social, nomeadamente no âmbito da conceção e da implementação de uma cultura de saúde, bem-estar e consciência social na comunidade académica.

2 - As atribuições do gabinete em matéria de higiene e segurança, saúde e bem-estar, desenvolvimento sustentável e responsabilidade social são desempenhadas sem prejuízo da responsabilidade das demais unidades e serviços, no âmbito das respetivas funções e atribuições específicas, com os quais o Gabinete de Desenvolvimento Sustentável articula a sua atuação.

Neste contexto, compete ao GDS acompanhar e monitorizar a execução do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (PIGNDI) do IPLeia, bem como dinamizar atividades e iniciativas que promovam a igualdade, a inclusão e a responsabilidade social no seio da Instituição.

Em termos de organização, o PIGNDI inclui as seguintes dimensões:

- Dimensão 1| Estratégia, Missão e Valores
- Dimensão 2| Igualdade nas Condições de Trabalho
- Dimensão 3| Igualdade no Acesso a Emprego
- Dimensão 4| Proteção na Parentalidade e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal
- Dimensão 5| Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho
- Dimensão 6| Integração da dimensão de género no ensino e investigação, envolvendo os estudantes e comunidade

O PIGNDI, por cada dimensão apresenta objetivos e ações, indicando os/as respetivos/as responsáveis pela sua implementação e os indicadores de avaliação.

No que diz respeito ao processo monitorização, este realiza-se anualmente, no final de cada ano civil. Compete aos responsáveis pelas infraestruturas dos *Campi* do Instituto Politécnico de Leiria, quando solicitado pelo GDS, submeter o mapa de monitorização com os resultados obtidos em relação aos indicadores estabelecidos. Após a recolha dos dados, o GDS procede à monitorização do PIGNDI, assegurando o registo sistemático das evidências, de forma a garantir a transparência, a fiabilidade e a rastreabilidade de todo o processo.

Importa destacar que, em conformidade com a legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais, todas as referências a pessoas foram devidamente anonimizadas. As informações identificáveis foram removidas, garantindo assim a confidencialidade dos dados recolhidos e o respeito pelos princípios de privacidade, integridade e segurança da informação no âmbito da monitorização do Plano.

A monitorização do PIGNDI pretende garantir:

- ✓ a implementação de forma eficaz e eficiente das seis dimensões apresentadas;
- ✓ a identificação, ajustes e melhorias necessárias, à concretização da promoção do bem-estar e equidade entre géneros;
- ✓ a sensibilidade para uma adaptação da cultura organizacional para a integração do princípio da igualdade substantiva de tratamento e inclusão de todas as pessoas colaboradoras, nas suas práticas colaborativas.

A promoção da igualdade substantiva entre géneros constitui um dos pilares fundamentais da República Portuguesa, estando consagrada na Constituição da República Portuguesa, a par dos valores da igualdade social substantiva, da liberdade e da não discriminação, designadamente em razão do sexo biológico e/ou do género, enquanto construção social e cultural.

Neste enquadramento, a monitorização constitui uma etapa imprescindível para garantir a efetiva implementação do Plano, assumindo-se como um instrumento estratégico orientado para:

- ✓ Auscultar os desafios emergentes, bem como identificar avanços e eventuais recuos, permitindo aferir o progresso alcançado face aos objetivos definidos;
- ✓ Fundamentar a tomada de decisões com base em informação concreta, assegurando a realização de ajustamentos estratégicos que visem a melhoria contínua da execução do Plano;
- ✓ Detetar eventuais desvios ou constrangimentos antes que se tornem críticos, possibilitando a sua correção atempada e eficaz;
- ✓ Identificar e valorizar boas práticas passíveis de serem replicadas noutras unidades orgânicas ou contextos, promovendo a melhoria contínua e o envolvimento ativo de todos/as os/as responsáveis pelas infraestruturas dos campi do IPEiria.

Assim, a monitorização ultrapassa o conceito de mera avaliação intermédia, configurando-se como uma ferramenta essencial para o sucesso da implementação do PIGNDI do IPEiria. Pretende-se, desta forma, assegurar que o Plano não se esgote na sua dimensão teórica, mas se concretiza efetivamente na prática, contribuindo para a construção de um ambiente organizacional mais sustentável, inclusivo e pautado pelos princípios da igualdade substantiva e da não discriminação.

4. Recolha de dados referente ao ano de 2024

O Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (PIGNDI) do IPEiria estrutura-se em torno de seis (6) dimensões fundamentais, que se apresentam de seguida. Cada uma destas dimensões em avaliação permite uma leitura aprofundada do contexto organizacional, contribuindo para uma melhor compreensão dos referenciais existentes e das práticas institucionais que carecem de medidas de melhoria, intervenção e transformação.

4.1 Dimensão 1: Estratégia, Missão e Valores

Esta dimensão visa assegurar a integração dos Princípios da Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (IGNDI) na missão, visão e valores do IPEiria, promovendo a sua concretização através da implementação de práticas organizacionais alinhadas com esses princípios.

A estratégia delineada nesta dimensão assenta no reconhecimento do igual valor social das pessoas e do respetivo estatuto de cidadania plena na sociedade, orientando-se para a construção de uma cultura organizacional mais equitativa e inclusiva, com impacto nos principais indicadores de equilíbrio e diversidade.

Para concretizar os objetivos da *Dimensão 1*, foi definido um objetivo estratégico global, operacionalizado através de seis ações específicas, orientadas para a incorporação efetiva dos princípios de IGNDI na estrutura identitária e estratégica do IPEiria.

Objetivo 1/1 Reforçar uma perspetiva sensível às questões de género na Estratégia do IPEiria.

Ação – 1/6

Realização de diagnósticos sobre a igualdade de género, não discriminação e inclusão (dirigentes, estudantes, docentes, investigadores/as, técnicos/as, administrativos/as), caracterizando a instituição e disponibilizando dados com impacto publicitados em relatórios abertos à comunidade académica da instituição.

Responsabilidade: grupo de trabalho para IGNDI¹⁶ e GDS.

Indicadores de avaliação:

- ✓ nº de relatório.

¹⁶ O GTIGNDI foi responsável pela produção dos relatórios.

O Grupo de trabalho IGNDI, em colaboração com o GDS, elaborou 3 relatórios institucionais, designadamente:

- ✓ Relatório Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. Relatório Institucional Dirigentes Do Instituto Politécnico de Leiria – novembro 2023;
- ✓ Relatório *Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. Relatório Institucional dos Colaboradores do Instituto Politécnico de Leiria* – janeiro de 2025;
- ✓ *Plano para a Igualdade de Género Não Discriminação e Inclusão (2024-2028)*, também disponível e na versão inglesa: *Gender Equality Non-Discrimination and Inclusion Plan*.

Adicionalmente, a Direção dos Serviços de Documentação e Bibliotecas do Instituto Politécnico de Leiria (DSDB IPLeia) assinalou que se encontram publicados na base de dados *Scopus* um total de 21 documentos relacionados com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 – Igualdade de Género .

O diagnóstico sobre a igualdade de género, não discriminação e inclusão à população estudantil ainda não foi realizado.

Ação – 2/6

Assegurar a implementação do Plano para a IGNDI, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.

Responsabilidade: Grupo de trabalho para a IGNDI; GDS.

Indicadores de avaliação:

- ✓ Divulgação pública e disseminação junto da Comunidade do Plano para a IGNDI do IPLeia;
- ✓ Publicitação das atas de reuniões do Grupo de Trabalho que asseguram a monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.

No âmbito do indicador referente à **divulgação pública e disseminação do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (PIGNDI)** junto da comunidade académica do Instituto Politécnico de Leiria, o Grupo de Trabalho para a IGNDI, em articulação com o **Gabinete de Desenvolvimento Sustentável (GDS)**, contribuiu ativamente para a elaboração e disseminação dos seguintes documentos:

- ✓ Relatório Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. Relatório Institucional Dirigentes Do Instituto Politécnico de Leiria – novembro 2023;
- ✓ Relatório *Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. Relatório Institucional dos Colaboradores do Instituto Politécnico de Leiria* – janeiro de 2025;

- ✓ *Plano para a Igualdade de Género Não Discriminação e Inclusão (2024-2028)*, também disponível e na versão inglesa: *Gender Equality Non-Discrimination and Inclusion Plan*

No que se refere ao indicador associado à **publicitação das atas das reuniões que asseguram a monitorização, o acompanhamento e a sustentabilidade do PIGNDI**, o Grupo de Trabalho para a IGNDI, reporta a realização das seguintes ações:

Foi elaborada a ata da reunião de trabalho realizada no dia 29 de março de 2023, pelas 14h30, no Edifício-Sede do Instituto Politécnico de Leiria. A sessão contou com a presença do Grupo de Trabalho Multidisciplinar, constituído nos termos do Despacho n.º 34/2023, de 17 de fevereiro, do Presidente do Instituto Politécnico de Leiria.

A ordem de trabalhos da reunião incluiu os seguintes pontos:

- Apresentação e análise do ponto de situação das atividades previstas no Plano;
- Definição dos mecanismos de comunicação interna do grupo de trabalho;
- Planeamento das atividades futuras no âmbito do PIGNDI;
- Avaliação da viabilidade de aplicação de um instrumento de auscultação sobre a perceção da igualdade de género na instituição, com apresentação de uma proposta de questionário (anexa à ata);
- Distribuição de responsabilidades pelas ações a desenvolver, entre os membros do grupo;
- Discussão de outros assuntos relevantes.

Esta reunião constituiu uma etapa fundamental no processo de acompanhamento e operacionalização do Plano, promovendo a articulação interna e o alinhamento estratégico das ações.

Ação – 3/6

Promover ações de formação para sensibilizar para a introdução de uma linguagem adaptada ao género nos canais de comunicação Institucional do Politécnico de Leiria.

Responsabilidade: Direção Serviços de Gestão de Pessoas (DSGP).

Indicadores de avaliação:

- ✓ nº de ações de formação de sensibilização.

A DSGP registou a realização de uma ação intitulada “**Sensibilização em IGNDI**”, ocorrida no dia 8 de maio de 2024.

Ação – 4/6

Assegurar o compromisso do Instituto Politécnico de Leiria com os princípios da igualdade de género, não discriminação e inclusão, integrando-os nos documentos estratégicos de médio e longo prazo.

Responsabilidade: GDS.

Indicadores de avaliação:

- ✓ Análise e acompanhamento dos documentos estratégicos em matéria de IGNDI.

O GDS em matéria de IGNDI analisou e acompanhou os seguintes **documentos estratégicos**:

- ✓ Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. *Relatório Institucional dos Colaboradores Do Instituto Politécnico de Leiria – janeiro 2025*;
- ✓ Relatório Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. Relatório Institucional Dirigentes Do Instituto Politécnico de Leiria – novembro 2023;
- ✓ *Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (2024–2028)*, também disponível na versão inglesa: *Gender Equality, Non-Discrimination and Inclusion Plan*.

Ação – 5/6

Divulgar, para o conhecimento de todos os trabalhadores e trabalhadoras, o Plano para a IGNDI do IPLeia

Responsabilidade: Gabinete de Imagem e Comunicação (GIC); GDS.

Indicadores de avaliação:

- ✓ Divulgação pública e disseminação junto da Comunidade do Plano para a IGNDI do IPLeia,
- ✓ Criação de separador no site institucional relativo à Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão para publicitação produzida neste âmbito.

No âmbito do indicador referente à **divulgação pública e disseminação do PIGNDI** junto da comunidade académica do IPLeia, o Gabinete de Imagem e Comunicação (GIC), em articulação com o Gabinete de Desenvolvimento Sustentável (GDS), desenvolveu um conjunto de ações estratégicas com o objetivo de promover o conhecimento, o envolvimento e a apropriação do Plano por parte de toda a comunidade académica e do público em geral.

Destaca-se, em primeiro lugar, a conceção gráfica e a paginação do documento PIGNDI (2024–2028), disponibilizado em versão portuguesa e inglesa, com atenção especial à clareza, coerência visual e acessibilidade.

Complementarmente, foi enviada uma comunicação institucional personalizada, em formato bilingue (português e inglês), dirigida a todos os trabalhadores e estudantes do IPLeiria. Esta mensagem, remetida através do endereço oficial da Presidência, teve como objetivo apresentar o Plano e disponibilizar o documento de forma apelativa, promovendo o seu acesso e consulta por parte de toda a comunidade académica.

No site institucional do Instituto Politécnico de Leiria, foi ainda publicada uma notícia em destaque, acessível tanto à comunidade interna como ao público externo, apresentando os principais objetivos do PIGNDI. Esta publicação incluiu um *link* direto para o documento oficial, em ambas as versões linguísticas, e foi disponibilizada simultaneamente na versão portuguesa e na versão inglesa do site, reforçando o compromisso com a transparência, a acessibilidade da informação e a internacionalização da comunicação institucional.

PT-<https://www.ipleiria.pt/plano-para-a-igualdade-de-genero-nao-discriminacao-e-inclusao-igndi-polytecnico-de-leiria/>

EN-<https://www.ipleiria.pt/en/2024/10/17/gender-equality-non-discrimination-and-inclusion-plan-igndi-polytechnic-university-of-leiria/>

Estas ações de divulgação contribuíram significativamente para reforçar a visibilidade do Plano, bem como para consolidar uma cultura institucional comprometida com os valores da igualdade de género, da não discriminação e da inclusão.

Com o objetivo de ampliar o alcance e a notoriedade do PIGNDI, a notícia referente à sua publicação tem-se mantido em destaque no site institucional, acompanhada da imagem criada especificamente para o documento, reforçando a identidade visual do Plano e promovendo o seu reconhecimento imediato por parte da comunidade académica e do público em geral.

Com o destaque do evento “Dia do Bem-Estar e Felicidade nas Organizações”, promovido pelo IPLeiria, foi divulgada uma nota de imprensa sobre a implementação do novo Plano. A notícia obteve ampla visibilidade, sendo publicada em diversos jornais locais e regionais, conforme exemplificado a seguir:

Notícias do Centro - <https://noticiasdocentro.pt/politecnico-de-leiria-reune-colaboradores-para-celebrar-o-dia-do-bem-estar-e-felicidade-nas-organizacoes/>

HealthNews - <https://healthnews.pt/2024/10/19/politecnico-de-leiria-promove-bem-estar-e-avalia-riscos-psicossociais/>

Diário de Leiria – Publicado na edição impressa.

Relativamente ao indicador referente à **criação de um separador no site institucional sobre Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão**, com o intuito de divulgar as ações realizadas nesta área, o GIC informou que a execução foi realizada com sucesso, embora de forma moderada: foi criado, na área Institucional do Politécnico de Leiria, um separador sob a seção de Informação de Gestão, onde foram publicados os documentos relativos ao Plano para a IGNDI do IPLEiria¹⁷.

(Em 2025, está previsto o desenvolvimento de um novo separador no site institucional, mais proeminente, que permita ampliar o alcance da divulgação do Plano e das ações a ele associadas).

Simultaneamente encontra-se publicado no separador Politécnico / Institucional / Informação de Gestão - [Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão do Politécnico de Leiria](#)

Considerando os relatórios produzidos no âmbito da Literacia sobre IGNDI, os mesmos também já se encontram publicados no site institucional.

Ação – 6/6

Manter e reforçar o equilíbrio de género na liderança e tomada de decisão, garantindo o cumprimento de representação de género, em pelo menos, 40%.

Responsabilidade: Presidência.

Indicadores de avaliação:

- ✓ Cumprimento de uma representação igualitária de género (33-40%).

Quanto às funções dirigentes, verifica-se que os lugares de gestão de topo são ocupados por 55,3% (nº=26) do sexo feminino e 44,7% (nº=21) do sexo masculino. Verifica-se que no exercício de funções dirigentes nas estruturas de apoio técnico e administrativo (direções de serviços, divisões, gabinetes e outras estruturas funcionais), temos um significativo número de mulheres no exercício dessas funções. No que concerne à desagregação dos dados pelo exercício de funções dirigentes eleitos, como a Presidência do IPLEiria (Presidente, Vice-Presidentes) e direções de unidades orgânicas de ensino e investigação (Diretores e Subdiretores) do Instituto Politécnico de Leiria, verifica-se que temos 13 elementos do sexo

¹⁷ Este separador está disponível em: https://www.ipleiria.pt/politecnico/institucional/informacao-de-gestao/#Plano-Igualdade_Genero_Inclusao

masculino no exercício de funções dirigentes e 9 elementos do sexo feminino, num total de 22 dirigentes, salvaguardando, que à data da recolha dos dados (2024), as direções de topo das escolas (Diretores) são lideradas por elementos do sexo masculino.

4.2 Dimensão 2: Igualdade nas Condições de Trabalho.

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

A fim de cumprir a Dimensão 2] foi definido um objetivo, o qual se subdivide em duas ações.

Objetivo 1/1 Garantir a igualdade de género no recrutamento e na progressão da carreira.

Ação – 1/2

Manter a promoção de ações de sensibilização para a igualdade de condições de trabalho, sem discriminação, incluindo em função do género, abrangendo as destinadas a dirigentes.

Responsabilidade: DGSP.

Indicadores de avaliação:

- ✓ nº de ações de formação de sensibilização.

A DGSP indiciou uma ação realizada intitulada “Sensibilização em Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão”, a qual teve lugar no dia 8 de maio de 2024.

Ação – 2/2

Produção de linhas de orientação, com vista à disseminação de uma cultura de igualdade de género.

Responsabilidade: Grupo de trabalho de IGNDI.

Indicadores de avaliação:

- ✓ Divulgação pública e disseminação junto da Comunidade do Plano para a IGNDI do IPLeia

O grupo de trabalho de IGNDI solicitou à Presidência, à Administração e ao Gabinete de Imagem e Comunicação do Instituto Politécnico de Leiria a disseminação do PIGNDI.

4.3 Dimensão 3: Igualdade no Acesso a Emprego

Implementar uma política de gestão de pessoas, no que concerne ao recrutamento e seleção de colaboradores e colaboradoras, que valoriza de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens. A fim de cumprir a Dimensão 3| definiu-se um objetivo e uma ação.

Objetivo 1/1 Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego

Ação – 1/1

Cumprimento das orientações/boas práticas da integração da dimensão de género, não discriminação e inclusão no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nos júris de seleção e recrutamento, tal como, a utilização de linguagem inclusiva nos editais.

Responsabilidade: DSGP

Indicadores de avaliação:

- ✓ Criação e Aplicação de *Checklist* de verificação para aplicação destes indicadores.

No que respeita especificamente ao **indicador Criação e Aplicação de *Checklist* de Verificação**, com vista a assegurar a aplicação dos princípios da igualdade e da não discriminação no acesso ao emprego, a DSGP ainda não concluiu a criação da *checklist* de verificação prevista no indicador, encontrando-se em fase preparatória.

Neste âmbito, foi já realizado um exercício de *benchmarking* de editais e avisos, com o objetivo de identificar boas práticas e reforçar a qualidade dos critérios a aplicar. Esta iniciativa visa assegurar a robustez dos indicadores e promover a igualdade de oportunidades e a não discriminação em todas as etapas dos processos de recrutamento e seleção.

Por sua vez, o IPLeiria na sua *homepage* institucional, no menu Politécnico, no seu submenu Acolhimento, Informação e Formação, faz menção:

- ✓ EAMA – A inclusão na Gestão de Pessoas do IPLeiria

A inclusão é uma prioridade para o Politécnico de Leiria e, nesse âmbito, temos a honra de integrar o Programa do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) “Emprego Apoiado em Mercado Aberto – EAMA”, no âmbito do qual acolhe pessoas com deficiência, incapacidade e/ou capacidade de trabalho reduzida. Pretendemos, desta forma, proporcionar a estes nossos

colaboradores o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração e com isso trazer o enriquecimento da diversidade para a nossa comunidade académica¹⁸.

No âmbito desta medida colaboram 4 pessoas, duas nos Serviços de Ação Social, e, outras duas no *Campi* do IPLeiria.

No âmbito da medida contrato de emprego inserção (CEI) no ano de 2024 colaboram 12 pessoas no *Campi* do IPLeiria e 10 nos Serviços de Ação Social.

Respeitante à Lei n.º 4/2019 de 10 de janeiro¹⁹, que remete para o Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro²⁰, onde está estabelecido “o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local”, neste seguimento os quadros do IPLeiria em 2024 encontravam-se 28 pessoas com incapacidade igual ou superior a 60%.

Na senda da inclusão o Decreto-Lei n.º 29/2001 de 6 de fevereiro, o mesmo refere na alínea 1 do seu artigo 4.º aviso de abertura do concurso que “O aviso de abertura dos concursos externos de ingresso na função pública deve mencionar o número de lugares a preencher por pessoas com deficiência”, como nota de exemplo pode ser observado no concurso com código OE202407/1441, que para 4 postos de trabalho menciona que a “quota para portadores de deficiência” é 1 posto de trabalho.

No concurso supracitado, no texto publicado nos pontos 21 e 22 pode ler-se:

“21. Igualdade de Oportunidades: Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

22. Quota de emprego: Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a portador de deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.”

¹⁸ https://www.ipleiria.pt/politecnico/servico_gestao_pessoas/acolhimento-informacao-e-formacao/

¹⁹ <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335>

²⁰ <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>

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

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

A fim de cumprir a Dimensão 4, foram definidos dois objetivos, os quais se subdividem em ações: o primeiro objetivo desdobrou-se em duas ações, enquanto o segundo objetivo contempla uma ação.

Objetivo 1/2 Proteger e promover políticas de proteção da maternidade e paternidade e o direito à assistência à família

Ação – 1/2

Acompanhar o retorno dos colaboradores ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração na equipa, facilitando o acesso a formação, quando necessário.

Responsabilidade: DSGP.

Indicadores de avaliação:

- ✓ Criação e Implementação de Manual de Acolhimento de Integração e Reingresso de Colaboradores (a rever anualmente).

O Manual de Acolhimento de Integração e Reingresso de Colaboradores no ano de 2024 encontrava-se na fase de correções.

Ação – 2/2

Auscultar os colaboradores com vista a identificar e implementar medidas adicionais que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Responsabilidade: DSGP e GDS.

Indicadores de avaliação:

- ✓ Elaboração e aplicação de questionário aos colaboradores a tempo integral sobre potenciais medidas que ajudem na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e principais dificuldades sentidas por estes.

A DSGP remeteu Inquérito – Diagnóstico para a elaboração do PIGNDI, no dia 26 de julho de 2024.

Objetivo 2/2 Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores

Ação – 1/1

Criar condições que permitam aos colaboradores gerir saudavelmente a sua vida familiar, pessoal e profissional, promovendo atividades e espaços promotores deste equilíbrio

Responsabilidade: Presidência; GDS; DSGP

Indicadores de avaliação:

- ✓ nº de horários flexíveis atribuídos;
- ✓ nº de pedidos de teletrabalho atribuídos;
- ✓ nº de ações/formações que visem o bem-estar organizacional

A DSGP indicou que 48 pessoas solicitaram **horário flexível**, e, 132 pessoas solicitaram **teletrabalho**, sendo todas as solicitações autorizadas, e, indicou quatro **ações/formações que visem o bem-estar organizacional**:

- ✓ 1ª Ação de *Team building*, realizada no 25 de setembro de 2024, em parceria com a Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar (ESTM) – Peniche;

- ✓ Dia do Bem-estar e Felicidade nas organizações, executado no dia 16 de outubro de 2024 - na ESTG;
- ✓ Implementação do Programa Saudavelmente.
- ✓ Implementação do Programa de Redução de Stress Baseado em Mindfulness | MBSR

Durante o ano de 2024, a ESTM realizou 4 ações que visavam o bem-estar organizacional, nomeadamente

- ✓ *Sunset* - ESTM, realizada no dia 28 junho de 2024 | 19h30;
- ✓ 2ª Edição do evento de *Team Building*, executado no dia 25 de setembro de 2024 – ESTM - Peniche em parceria com a DSGP (https://www.facebook.com/profile/100064393071466/search/?q=team%20building&locale=pt_PT);
- ✓ Jantar de Natal ESTM Solidário, realizado no dia 10 de dezembro de 2024;
- ✓ PAUSA ATIVA NA ESTM: BEM-ESTAR EM MOVIMENTO (https://www.facebook.com/profile/100064393071466/search/?q=PAUSA%20ATIVA%20NA%20ESTM%3%C3%A0%20BEM-ESTAR%20EM%20MOVIMENTO%20%20%E2%80%A2%20&locale=pt_PT).

4.5 Dimensão 5: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

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

A fim de cumprir a Dimensão 5, foram definidos quatro objetivos, os quais se subdividem em ações: o primeiro e o segundo objetivo partilham a mesma ação; o terceiro objetivo contempla uma ação; e o quarto objetivo desdobra-se em três ações.

Objetivo 1/4 Desenvolver medidas contra a violência de género, e, **objetivo 2/4** Combater o assédio no trabalho, garantindo o respeito por mulheres e homens no local de trabalho.

Ação – 1/1

Criação de um email específico para a comunicação/denúncia de situações e criação de uma equipa multidisciplinar para o tratamento das denúncias.

Responsabilidade: Presidência

Indicadores de avaliação:

- ✓ Divulgação semestral aos colaboradores do canal de denúncias

A Presidência realizou uma ação para divulgar o **canal de denúncias** junto aos colaboradores no dia 5 de fevereiro de 2024.

Objetivo 3 /4 Promover ativamente uma cultura e práticas de prevenção e combate ao assédio, discriminação ou intimidação.

Ação – 1/1

Realizar sessões de caráter formativo e/ou de sensibilização, abordando os temas do assédio, discriminação e intimidação.

Responsabilidade: DSGP; GDS

Indicadores de avaliação:

- ✓ nº de ações de formação de sensibilização

A DSGP indicou que realizou uma **ação de formação de sensibilização**, intitulada “Sensibilização em Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão, promovida no dia 08 de maio de 2024.

Objetivo 4/4 Desenvolver condições para a melhoria da saúde e bem-estar dos colaboradores

Ação – 1/3

Realizar e divulgar a existência do *Programa “Saudavelmente IPLeiria”*, que promove o bem-estar dos colaboradores considerando as suas diversas dimensões.

Responsabilidade: DSGP; GDS

Indicadores de avaliação:

- ✓ nº de ações desenvolvidas ao abrigo do Programa Saudavelmente do IPLeiria.

A DSGP indicou 6 **ações desenvolvidas ao abrigo do Programa Saudavelmente do IPLeiria:**

- ✓ ALTA-MENTE, realizada no dia 08 de fevereiro de 2024;
- ✓ LongeVIDADE, realizada no dia 20 de fevereiro de 2024;
- ✓ De que cor te sentes hoje?, realizada no dia 24 de abril de 2024;
- ✓ Turismo, Gastronomia e Ciência, realizada no dia 16 de maio de 2024;
- ✓ Marmitas saudáveis e económicas, realizada no dia 06 de junho de 2024;
- ✓ Mediação no Trabalho, realizada no dia 14 de junho de 2024.

Promover uma cultura de bem-estar e de saúde através do Programa *Healthy Campus do IPEleiria*.

Responsabilidade: Healthy Campus

Indicadores de avaliação:

- ✓ nº de ações desenvolvidas ao abrigo do Programa *Healthy Campus do IPEleiria*.

O *Healthy Campus* indicou que realizou 16 ações no *Campus* do IPEleiria com sucesso elevado, sendo que se encontram em execução os programas com ações contínuas, como é o caso da PAFL, Pausa Ativa; (H)altere! E MyWay.

Ações realizadas:

- ✓ (H)altere! (<https://www.ipleiria.pt/haltere-exercicio-fisico-inscricoes-abertas>);
- ✓ Programa de Atividade Física Laboral (PAFL);
- ✓ SaudávelMente (<https://www.ipleiria.pt/dia-do-bem-estar-e-felicidade-nas-organizacoes-inscricoes-abertas/>);
- ✓ MyWay (<https://www.ipleiria.pt/sesoes-my-way-2024/>);
- ✓ Pausa Ativa (<https://www.ipleiria.pt/viver/dia-a-dia/desporto-e-atividade-fisica/#pausa-ativa>);
- ✓ VI Politécnico de Leiria Active (<https://www.ipleiria.pt/vi-politecnico-de-leiria-active-20-a-27-de-setembro/>);
- ✓ II BeActive and Healthy ESTM (<https://www.ipleiria.pt/beactive-and-healthy-estm-inscricoes-abertas/>);
- ✓ II BeActive and Healthy ESAD (<https://www.ipleiria.pt/beactive-and-healthy-esad-cr-inscricoes-abertas/>);
- ✓ Dia Mundial da Atividade Física (<https://www.ipleiria.pt/dia-mundial-da-atividade-fisica-no-politecnico-de-leiria-2024/>);
- ✓ Convívio de Natal (<https://www.ipleiria.pt/convivio-de-natal-do-politecnico-de-leiria-2024-ementa/>);
- ✓ Caminhada Solidária 2024 (<https://www.ipleiria.pt/caminhada-solidaria-do-politecnico-ajuda-quem-mais-precisa/>);
- ✓ 2ª Ação de Team Building (<https://www.facebook.com/politecnico.de.leiria/posts/-polit%C3%A9cnico-de-leiria-dinamiza-2%C2%AA-a%C3%A7%C3%A3o-de-team-building-a-2%C2%AA-edi%C3%A7%C3%A3o-da-atividade/957150989772571/>);
- ✓ Politécnico de Leiria *Surfing Experience* (<https://www.ipleiria.pt/politecnico-de-leiria-surfing-experience-5-de-junho-inscricoes-abertas/>);
- ✓ Círculo UBUNTU “Corpo São, Mente Sá” (<https://www.ipleiria.pt/circulo-ubuntu-corpo-eu-mente-sa-3-de-julho-inscricoes-abertas/>);
- ✓ Ubuntu: Semana de Integração e Acolhimento aos Estudantes (<https://www.ipleiria.pt/semana-ubuntu-2-a-6-de-setembro-inscricoes-abertas/>);
- ✓ Sessões de Aconselhamento nutricional (<https://www.ipleiria.pt/estm/sesoes-de-aconselhamento-nutricional-novas-sesoes/>);
- ✓ Unidade Móvel do Programa Cuida-te+ no Politécnico de Leiria (<https://www.ipleiria.pt/programa-cuida-te-no-politecnico-de-leiria-13-de-marco/>).

Garantir um acompanhamento adequado de saúde dos colaboradores do IPLeia, através de consultas periódicas junto do enfermeiro(a) e médico(a) do trabalho.

Responsabilidade: GDS

Indicadores de avaliação:

- ✓ nº de consultas realizadas aos trabalhadores

O Serviço de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho informou que foram realizadas 101 consultas de admissão, 12 consultas por doença com ausência de 30 ou mais dias ao serviço, 89 consultas a pedido do médico de medicina no trabalho, 437 consultas periódicas, 20 consultas a pedido do serviço e 37 consultas a pedido do trabalhador. O total de consultas realizadas foi de 696.

4.6 Dimensão 6: Integração da dimensão de género no ensino e investigação, envolvendo os estudantes e comunidade

Promover a reflexão sobre o equilíbrio de género, diversidade e igualdade de género, visando melhorar a compreensão sobre as questões da diversidade e igualdade, bem como as competências comunicacionais e pedagógicas, junto do corpo académico e investigadores do Instituto Politécnico de Leiria, através de ações de sensibilização. Evitar o *Leaky pipeline*²¹ das mulheres nas áreas científicas, contribuindo para a atração e retenção de talento através do reconhecimento e promoção efetivos do mérito.

A fim de cumprir a Dimensão 6, foram definidos três objetivos, os quais se subdividem em ações: o primeiro objetivo desdobra-se em duas ações, o segundo objetivo contempla uma ação, e o terceiro objetivo também inclui uma ação.

Objetivo 1/3 Promover a perspetiva de género e os princípios de igualdade, equidade e diversidade em todas as áreas científicas, nos conteúdos educativos e de investigação.

Ação – 1/2

Realizar ações de sensibilização para a necessidade de integrar projetos de investigação que incluam as perspetivas de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade.

Responsabilidade: Unidades Orgânicas (UO)/ Unidades de Investigação (UI).²²

Indicadores de avaliação:

- ✓ nº de ações de formação de sensibilização

²¹ Metáfora utilizada para fazer referência à forma como as mulheres deixam as suas carreiras nas áreas relacionadas com ciência, tecnologia, engenharia e matemática, levando à sua sub-representação.

²² Unidades de investigação até à data não indicaram resultados: CARME. Centro de Investigação Aplicada em Gestão e Economia; CIEQV-IPLeia. Centro de Investigação em Qualidade de Vida; LIDA. Laboratório de Investigação em Design e Artes; ADAI-IPLeia. Associação para o Desenvolvimento da Aerodinâmica Industrial; LSRE-LCM-IPLeia. Laboratório de Processos de Separação e Reação – Laboratório de Catálise e Materiais; INESCC-IPLeia. Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores de Coimbra; IT-IPLeia. Instituto de Telecomunicações; CIDESD-IPLeia. Centro de Investigação em Desporto, Saúde e Desenvolvimento Humano.

A unidade de investigação Centro para o Desenvolvimento Rápido e Sustentado de Produto (CDRSP) indicou a realização de uma ação de formação de sensibilização, a qual foi executada com elevado sucesso.

- ✓ O relatório elaborado no âmbito do processo de avaliação do CDRSP inclui um capítulo obrigatório sobre igualdade de género e equidade. O relatório foi amplamente divulgado pela comunidade do CDRSP e analisado em reunião geral.

A unidade de investigação, Centro de Investigação, Desenvolvimento e Inovação em Turismo (CiTUR), indicou que não foram realizadas ações de formação específicas para promover a igualdade e equidade de género, mas que se compromete a considerar essa questão ao longo do ano 2025.

A unidade de investigação, Centro de Estudos em Educação e Inovação (CI&DEI), informou que, em 2024, foram realizados dois projetos e orientadas duas dissertações por membros do CI&DEI, todas abordando a Igualdade de Género:

- ✓ 2021-1-ES01-KA220-VET-00003304 | Orienta4VET. VET: *an attractive and viable pathway. Innovating in VET through guidance processes and exploring flexible and diversified opportunities in VET* <https://events.ipv.pt/cidei/2021-1-es01-ka220-vet-00003304-orienta4vet-vet-an-attractive-and-viable-pathway-innovating-in-vet-through-guidance-processes-and-exploring-flexible-and-diversified-opportunities-in-vet/>
- ✓ Project 101089881 | [WOMEN-UP] WOMEN IN SPORT: GENDER RELATIONS AND FUTURE PERSPECTIVES. <https://events.ipv.pt/cidei/project-101089881-women-up-women-in-sport-gender-relations-and-future-perspectives/>

Dissertações orientadas por membros do CI&DEI, em 2024, que abordam Igualdade de Género:

- ✓ Um Caminho em Construção, da Reflexão à Investigação sobre a prática: os estereótipos de género no contexto do 2.º CEB. <http://hdl.handle.net/10400.8/10321>
- ✓ Avaliação do Perfil Sociofamiliar, Emocional e do Bem-Estar Percecionado pelas Mulheres. <http://hdl.handle.net/10400.8/9831>

A unidade de investigação, Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais (CICS.Nova), indicou que realizou, em 2024, quatro ações de formação e sensibilização:

- ✓ O CICS.NOVA organizou, conjuntamente com a Associação Mulher Séc XX, o Seminário “Violência Doméstica: Realidades e Desafios” que decorreu no Auditório1, da ESECS, no dia 27 de novembro de 2024;
- ✓ 2022-2024 – Participação de dois investigadores integrados no Projeto Internacional financiado ‘360 REWIN - Resilient immigrant Women interventions for Inclusion’, financiado no âmbito do programa ERASMUS+, KA220-HED – Cooperation partnerships in higher education, coordenado pela Universidade de Burgos (2021-1-ES01-KA220-HED-000034146);
- ✓ Dois investigadores integraram a comissão organizadora do *INTERNATIONAL CONGRESS Violence Against Migrant Women: Teaching for Interprofessional approaches*, que decorreu nos dias 12 e 13 de dezembro na Escola Superior de Saúde de Leiria;
Um Investigador apresentou a comunicação “The voice of women and professionals” no *INTERNATIONAL CONGRESS Violence Against Migrant Women: Teaching for Interprofessional approaches*, que decorreu nos dias 12 e 13 de dezembro na Escola Superior de Saúde de Leiria.

A unidade de investigação, CIIC _ *Computer Science and Communication Research Center*, indicou que executou, em 2024, uma ação de formação e sensibilização:

- ✓ A 5 de abril de 2024, o membro integrado do CIIC, deslocou-se à Biblioteca Municipal de Penacova para uma sessão relacionada com o desenvolvimento de videojogos no Politécnico de Leiria, para crianças e respetivos pais. Nesta ação, procurou-se desmistificar qualquer estigma que pudesse estar associado à área em causa. Todos, meninos e meninas, muitos dos quais recém imigrantes naquela região, fizeram parte de uma hipotética equipa de trabalho, onde todos/as contribuíram para a conceção da ideia de um jogo.
- ✓ Em todas as reuniões com os membros integrados, colaboradores e colaboradoras do CIIC, tem sido incentivada a participação de todos/as para uma representatividade heterogénea do grupo.

A unidade de investigação, Instituto Jurídico Portucalense/Leiria (IJP-IPLeiria), indicou que executou, em 2024, 3 ações de formação e sensibilização:

- ✓ Um dos projetos de investigação do IJP-IPLeiria consubstanciou-se na realização de um estudo comparativo entre os sistemas europeu e interamericano de proteção de direitos humanos, que teve como principal resultado uma obra coletiva que contava com diversos artigos sobre não discriminação em múltiplos domínios, tais como domínio familiar, género ou orientação sexual;
- ✓ Outro projeto prendeu-se com a comemoração dos 50 anos do 25 de abril, que teve como resultado uma conferência e uma obra coletiva, nas quais duas investigadoras retrataram o papel da mulher na família e na sociedade antes e depois da Revolução dos Cravos e ainda olharam para o futuro;

- ✓ Acresce que uma das principais linhas de investigação seguida por duas das investigadoras prende-se justamente com a não discriminação e políticas de inclusão.

A unidade de investigação MARE _ Centro de Ciências do Mar e do Ambiente, referiu que:

- ✓ Não houve a realização destas ações no MARE-IPLLeiria (edifício CETEMARES) pois não existem recursos humanos qualificados para dar este tipo de formação. No entanto, no centro trabalham investigadores de ambos os géneros, várias nacionalidades e diferentes faixas etárias. Algo que sempre sucedeu e irá continuar a ser implementado.

A unidade de investigação Centro de Inovação em Tecnologias e Cuidados de Saúde (ciTechCare) referente a ações de formação e sensibilização indicou que:

- ✓ ciTechCare está profundamente empenhado em promover a inclusão e a diversidade, alinhando-se com os valores delineados no plano estratégico do IPL 2030.
- ✓ O ciTechcare participa ativamente no projeto 360 REWIN, centrado na inclusão de mulheres imigrantes. Esta iniciativa aborda desafios como a violência baseada no género e os preconceitos culturais, com o objetivo de desenvolver boas práticas e orientações, ao mesmo tempo que: forma profissionais para apoiar e capacitar as mulheres imigrantes nas suas comunidades.
- ✓ A unidade está também, empenhada em dar prioridade à igualdade de género, em particular nos domínios: da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM), onde, apesar dos progressos no ensino superior, especialmente com mais raparigas matriculadas do que rapazes na maioria das áreas, continua a haver uma diferença significativa entre os géneros e o emprego nas TIC.
- ✓ Os/as investigadores/as do ciTechCare também participaram em iniciativas globais do IPL que celebram o Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência, destacando as contribuições das mulheres na ciência e também nos encontros *Geek Girls Portugal* e *IEEE Women in Engineering (WIE)* para promover oportunidades para as mulheres a nível global.

A Escola Superior de Educação e Ciências Sociais (ESECS) informou que, em 2024, realizou três ações de formação de sensibilização:

- ✓ O curso de Serviço Social (ESECS/IPLLeiria) em conjunto com a Mulher Século XXI – Associação de Desenvolvimento e Apoio às Mulheres, realizou o Seminário “Violência Doméstica: Realidade(s) e Desafio(s)”;
- ✓ O Seminário teve lugar no dia 27 de novembro de 2024, pelas 14h, no Auditório 1 da ESECS IPLLeiria, e visou assinalar o Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres

(no âmbito da Igualdade de Género), instituído pela Resolução 52/134 da ONU e que se assinala anualmente a 25 de novembro.

- ✓ No curso de Licenciatura em Serviço Social, nos conteúdos programáticos da UC de Intervenção Social e Dinâmicas com Grupos de Risco é abordada a questão da violência doméstica e igualdade de género.

A Escola Superior de Saúde de Leiria (ESSLei) referiu as ações de formação de sensibilização realizadas na unidade de investigação ciTechCare, mencionadas anteriormente.

A Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG) adicionalmente, regista a divulgação à comunidade académica de:

- ✓ Concursos de projetos de I&D e outros tendo em vista a promoção da igualdade de género;
- ✓ Boletim Estatístico 2024 da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Regista-se, ainda, que ao nível das atividades de I&D os financiamentos disponíveis estão alinhados com a estratégia e política da União Europeia assente no desenvolvimento sustentável, em particular na Agenda 2030 (ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) e Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 (em Portugal a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030) e, como tal, os vários instrumentos de financiamento da EU (e de Portugal em particular – PRR, PORTUGAL 2030, etc.) complementam as políticas e as iniciativas europeias e visam contribuir de forma horizontal para todos os ODS, de destacar neste âmbito o ODS 5 - Igualdade de Género  .

Ação – 2/2

Sensibilizar as unidades de investigação para os temas da perspectiva de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade.

Responsabilidade: Presidência.

Indicadores de avaliação: nº de ações de formação de sensibilização.

O Instituto Politécnico de Leiria pertence a uma das mais ambiciosas alianças transnacionais de instituições de ensino superior: uma universidade europeia focada no desenvolvimento regional sustentável. Fundada no âmbito da Iniciativa Universidades Europeias e cofinanciada pelo Programa *Erasmus+* da União Europeia (UE), a *Regional University Network – European University (RUN-EU)*.

Através da RUN-EU o IPEiria integra profissionais de investigação e docentes que puderam participar em atividades/ações no âmbito de temáticas que incluíam a perspetiva de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade. Destacam-se as seguintes atividades/iniciativas promovidas no seio da RUN-EU disponíveis para a comunidade estudantil e colaboradores/as da Universidade Europeia:

- ✓ Seminário 'Continuidade ou Mudança nos Processos de Género no Ensino Superior'²³
- ✓ Programa Avançado Curto "Eurovalues Nexus: Capacitar os cidadãos europeus"²⁴
- ✓ Evento and EU Values Workshop "Meet & Greet RUN-EU e Workshop de Valores Europeus na NHL Stenden"²⁵
- ✓ Primeiro Workshop RUN-EU sobre "Valores Europeus Organizados pelo IPCA"²⁶
- ✓ Programa Avançado Curto "Valores Europeus e as Eleições para o Parlamento Europeu de 2024 – 2ª Edição"²⁷
- ✓ Programa Avançado Curto "Ética e Valores na Gestão Hoteleira e Turística – 2ª Edição"²⁸
- ✓ Programa Avançado Curto "Turismo Inclusivo"²⁹
- ✓ Programa Avançado Curto "Diversidade, Equidade e Inclusão em um Ambiente Educacional"³⁰
- ✓ Programa Avançado Curto "Aspectos do Desenvolvimento Inte-regional – Desafio da Cooperação e da Inclusão"³¹
- ✓ Programa Avançado Curto "Prevenir a Exclusão Social dos Jovens – 3ª Edição"³²

A Aliança RUN-EU assume, nos seus estatutos e práticas, um posicionamento muito claro em torno da igualdade substantiva, da não discriminação, da valorização da diversidade e da inclusão, bem como da rejeição de todas as formas de violência.

Eis alguns exemplos das atividades desenvolvidas pelas Universidades Parceiras:

²³ <https://run-eu.eu/2024/10/17/seminar-continuity-or-change-in-gendered-processes-in-higher-education/>

²⁴ <https://run-eu.eu/2024/08/16/sap-eurovalues-nexus-empowering-european-citizens-2/>

²⁵ <https://run-eu.eu/2024/07/18/successful-meet-greet-run-eu-event-and-european-values-workshop-at-nhl-stenden/>

²⁶ <https://run-eu.eu/2024/05/28/first-run-eu-workshop-on-european-values-hosted-by-ipca/>

²⁷ <https://run-eu.eu/2024/04/02/sap-european-values-and-the-2024-european-parliament-elections-2nd-edition/>

²⁸ <https://run-eu.eu/2024/03/08/sap-ethics-values-in-hospitality-and-tourism-management-2nd-edition/>

²⁹ <https://run-eu.eu/2024/03/12/sap-inclusive-tourism/>

³⁰ <https://run-eu.eu/2023/11/10/sap-diversity-equity-and-inclusion-in-an-educational-environment/>

³¹ <https://run-eu.eu/2023/09/25/sap-aspects-of-interregional-development-cooperation-and-inclusiveness-challenga/>

³² <https://run-eu.eu/2023/11/29/sap-preventing-the-social-exclusion-of-young-people-3rd-edition/>

- ✓ Universidad de Burgos (Espanha), notícia “Compromisso e Impacto na Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) na Universidade de Burgos”³³
- ✓ *FHV University of Applied Sciences* (Austria), notícia “Abraçando a Diversidade, Equidade e Inclusão na *FHV*”³⁴
- ✓ *NHL Stenden University of Applied Sciences* (Países Baixos), notícia “Empoderando Todos: Promovendo a Diversidade e a Inclusão na *NHL Stenden*”³⁵
- ✓ *Technological University of the Shannon* (Irlanda), notícia “Equidade, Diversidade e Inclusão (EDI) nas TUS”³⁶
- ✓ *Howest University of Applied Sciences* (Bélgica), notícia “Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) na *Howest*: um passo à Frente”³⁷
- ✓ Instituto Politécnico do Cávado e Ave (Portugal), notícia “Equidade, Diversidade e Inclusão (EDI) no IPCA”³⁸

De destacar que todas as atividades desenvolvidas pela RUN-EU foram executadas com elevado sucesso.

Objetivo 2/3 Integrar a dimensão de género no ensino e nos currículos

Ação – 1/1

Divulgar e promover a disponibilização e frequência de Unidades Curriculares (UC's) sobre género e diversidade junto dos/das estudantes das diferentes Unidades Orgânicas (UO's) do IPLeiria.

Responsabilidade: Unidades Orgânicas

Indicadores de avaliação:

- ✓ nº de unidades curriculares (UC) que integram as dimensões de género, não discriminação ou inclusão nos seus conteúdos programáticos/por unidade orgânica.

³³ <https://run-eu.eu/2024/08/09/commitment-and-impact-in-diversity-equity-and-inclusion-dei-at-the-university-of-burgos/>

³⁴ <https://run-eu.eu/2024/10/28/embracing-diversity-equity-and-inclusion-at-fhv/>

³⁵ <https://run-eu.eu/2024/10/21/empowering-all-fostering-diversity-and-inclusion-at-nhl-stenden/>

³⁶ <https://run-eu.eu/2025/01/25/equity-diversity-and-inclusion-edi-at-tus/>

³⁷ <https://run-eu.eu/2024/06/27/diversity-equity-and-inclusion-dei-at-howest-a-step-forward/>

³⁸ <https://run-eu.eu/2025/01/28/equity-diversity-and-inclusion-edi-at-ipca/>

A ESSLei indicou que executou a ação com elevado sucesso, indicando:

Curso	Unidade Curricular
Licenciatura Enfermagem	Enfermagem à Mulher no Ciclo Reprodutivo Enfermagem de Saúde Mental e Psiquiátrica Antropologia e sociologia da Saúde
Licenciatura em Terapia Ocupacional	Fundamentos da Terapia Ocupacional Desenvolvimento Pessoal e Profissional I Terapia Ocupacional em Saúde Mental Sexualidade e Saúde Terapia Ocupacional III Terapia Ocupacional IV Projeto internacional
PG Gestão de Unidades Saúde	Gestão Estratégica de Pessoas
Mestrado Médico-cirurgica – Área de Enfermagem à Pessoa em Situação Crítica	Enfermagem em situação de exceção e catástrofe
CTeSP Estética Cosmética e Bem Estar	Desenvolvimento Pessoal e Profissional Medical SPA I Medical SPA II Estética Facial e Corporal Estética I Estética II Estética III Terapias Complementares
CTeSP Secretariado Clínico	Fundamentos de Secretariado Clínico Humanização Atendimento em Saúde Literacia em Saúde
CTeSP em Gerontologia	Psicologia do Desenvolvimento Desenvolvimento Pessoal Higiene e Segurança em Instituições de Apoio a Idosos Políticas e Sistemas de Saúde Intervenção em Gerontogeriatría Envelhecimento Ativo e Saudável Produtos de Apoio para a Pessoa Idosa Saúde Mental no Idoso Estágio
CTeSP Produtos de Apoio em Saúde	Desenvolvimento Pessoal

Tabela 2- nº de unidades curriculares que integram as dimensões de género, não discriminação ou inclusão na ESSLei.

A ESTM indicou 15 UC's:

Curso	Unidade Curricular
Licenciatura em Administração Pública	-Ciência Política e Direito Constitucional: é abordado a dimensão da não discriminação aquando da análise do princípio da igualdade relativamente ao regime geral dos direitos fundamentais; - Regime Laboral da Administração Pública: aborda o tema dos direitos de personalidade, igualdade e não discriminação no âmbito das relações laborais no conteúdo programático "VI. Dos direitos e deveres do empregador público e do trabalhador". - Sistemas de Segurança Social: integra as dimensões de género, não discriminação ou inclusão nos seus conteúdos programáticos.
Licenciatura em Solicitadoria	- Direito Laboral e Direito Processual Laboral: na perspetiva do Direito do Trabalho; - Direito Processual Civil I: no ponto dos conteúdos programáticos do acesso ao direito e aos tribunais é tratada a questão da não discriminação; - Introdução ao Estudo do Direito; sobretudo quando se trata da Proclamação e Proteção de Direitos Humanos como um dos fins do Direito; - Teoria Geral do Direito Civil: quando se trata da aplicação das normas e princípios constitucionais (princípio da igualdade) às relações entre os particulares, dos direitos de personalidade, dos princípios gerais de Direito Civil (Direito da Família), na idoneidade do objeto negocial e também na da proteção dos direitos de personalidade; - Concorrência e Consumo: não se trata da questão de género, mas da questão de não discriminação e de inclusão, sobretudo dos consumidores hipervulneráveis como os idosos ou as crianças. A questão de género é perifericamente abordada a propósito da publicidade e das restrições que existem aos conteúdos publicitários; - Gestão de conflitos; no capítulo de comunicação é abordado um ponto do programa sobre comunicação – 3. Outros elementos importantes na gestão de conflitos 3.1 Comunicação – onde é abordada a comunicação e género e outro sobre comunicação inclusiva; - Direito Laboral e Direito Processual Laboral: na perspetiva do Direito do Trabalho; - Direito Processual Civil I; no ponto dos conteúdos programáticos do acesso ao direito e aos tribunais é tratada a questão da não discriminação.
Licenciatura em Gestão	- Gestão de Recursos Humanos, em que são abordadas novas tendências na GRH e é abordado brevemente sobre DEI – Diversidade, Equidade e Inclusão.
Mestrado em Solicitadoria de Empresa	- Regime Jurídico da Relação Individual de Trabalho; na perspetiva do Direito do Trabalho. - Regime Jurídico da Relação Coletiva de Trabalho; falamos sobre igualdade (é um requisito de licitude dos instrumentos de regulamentação coletiva). Mas não se trata exatamente de uma parte da matéria. Ou seja, é uma indicação muito fugaz.
Mestrado em Administração Pública	- Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública; no ponto do programa 2. A gestão de recursos humanos na Administração Pública: algumas políticas e práticas: 2.d Diversidade, equidade e inclusão.
Mestrado de Empreendedorismo e Inovação	- Empreendedorismo e Inovação Social (UC optativa); são trabalhadas as dimensões de género, não discriminação e inclusão.

Tabela 3 - nº de unidades curriculares que integram as dimensões de género, não discriminação ou inclusão na ESTG.

A Escola Superior de Artes e Design das Caldas da Rainha (ESAD.CR) indicou que na UC Desenho I, Licenciatura em Artes Plásticas, executou-se sessões de desenho de modelo nu com pessoas trans e não-binárias.

A ESECS indicou que o curso de Licenciatura em Serviço Social, nos conteúdos programáticos da UC de Intervenção Social e Dinâmicas com Grupos de Risco é abordada a questão da violência doméstica e igualdade de género.

A ESTM indicou:

Curso	Unidade Curricular
Licenciatura em Marketing Turismo (D) [9207]	<p>Ciências Sociais e do Comportamento:</p> <p>- Enquadramento no final desta Unidade Curricular, o estudante deve ser capaz de olhar a Comunicação de ideias, produtos e serviços como um tema problemático da sociedade e da cultura emergentes e em transformação, consecutivamente atualizado e complexificado através dos media e da tecnologia.</p> <p>- Objetivos de aprendizagem: A) Pensar os fluxos culturais nas sociedades contemporâneas B) Compreender a importância do pensamento simbólico e integrar o símbolo em Marketing C) Compreender as especificidades dos Media e da narrativa de cada meio. D) Conseguir transformar valores culturais emergentes em estratégias de marketing E) Compreender alguns modelos da comunicação em sociedades globalizadas F) Saber lidar com diferentes meios de massas e diferentes linguagens comunicacionais G) Problematizar a Internet como uma nova linguagem.</p> <p>- Conteúdos programáticos</p> <p>1 – O Conceito de cultura: abordagens clássicas e contributo dos “cultural studies”. 2- Cultura, subcultura, aculturação e multiculturalismo: a transferência de valores nas sociedades globalizadas 3-A Era da pós-televisão e a emergência de novos formatos. 4-A questão da censura nos media: onde estão os limites? 5- Questões de género: representações na publicidade e outros media 6-Representações étnicas e racializadas na publicidade e outros media. 7 – Movimentos sociais emergentes: Minimalismo e Vegetarianismo. 8 – O advento do movimento slow no turismo e em outros setores culturais 9 -Cultura e Apropriação Cultural 10-Impactos da cultura de Cancelamento</p> <p>-Fundamentos da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos/competências da unidade curricular</p> <p>A) Pensar o conceito de cultura nas sociedades atuais (Transversal) B) Compreender a importância do pensamento simbólico e integrar o símbolo em Marketing (1./3./7./8.) C) Compreender as especificidades dos Media e da narrativa de cada meio. (4./5./6./7./8.) D) Conseguir transformar valores culturais emergentes em estratégias de marketing (Transversal) E) Compreender alguns modelos da comunicação em sociedades globalizadas (1./3./4./5./6./9./10.) F) Saber lidar com diferentes meios de massas e diferentes linguagens comunicacionais (Transversal) G) Problematizar a Internet como uma nova linguagem (1./9./10.)</p>

Tabela 4-nº de unidades curriculares que integram as dimensões de género, não discriminação ou inclusão na ESTM.

Objetivo 3/3 Promover ativamente uma cultura de sensibilização face à igualdade de género, inclusão e não discriminação junto dos estudantes do IPLeiria

Ação – 1/1

Realizar sessões de carácter de sensibilização, relacionadas com a temática da igualdade de género, inclusão e não discriminação junto dos estudantes do IPLeiria.

Responsabilidade: Unidades Orgânicas

Indicadores de avaliação:

- ✓ nº de ações de formação de sensibilização

O GDS em colaboração com o Centro de Apoio à Integração de Migrantes do IPLeia (CLAIM), e, o *Healthy Campus*, implementou a segunda edição do **Projeto IPL Saúda(e) Migrantes**, projeto no âmbito da literacia para a saúde, que decorreu do dia 9 fevereiro a 17 abril de 2024: uma iniciativa de educação e promoção da saúde que visa apoiar a integração de estudantes migrantes, refugiados e internacionais em situação de vulnerabilidade no Instituto Politécnico de Leiria. Através de uma abordagem estruturada, o projeto promove o bem-estar e facilita a adaptação destes estudantes à nova realidade académica e social.

Para a sua concretização foram desenvolvidas 6 ações:

- ✓ 09 de fevereiro | 21h00m: Identidade e Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão;
- ✓ 23 de fevereiro | 21h00m: Contraceção e Infecções Sexualmente transmissíveis;
- ✓ 08 de março | 21h00m: Gestão Emocional: Como Lidar com os Desafios do Dia-a-Dia;
- ✓ 22 de março | 21h00m: Comer Bem com Pouco Dinheiro;
- ✓ 05 de abril | 21h00m: Gestão do Tempo;
- ✓ 17 de abril | 21h00m: Como Chegar aos 80 São e Feliz

A DSDB do IPLeia menciona que provisiona:

- ✓ Espaços de encontro seguros e agradáveis;
- ✓ Programas e serviços pensados para satisfazer as necessidades de mulheres e meninas como direito e saúde.
- ✓ Acesso à informação e tecnologias que permitam as mulheres desenvolver habilidades no mundo dos negócios.

Este aprovisionamento vai de encontro as diretrizes da Federação Internacional de Associações de Bibliotecas e Instituições (IFLA), sendo o organismo internacional que representa os interesses das bibliotecas e serviços de informação e de seus usuários, nesse seguimento promove a implementação da Agenda 2030 pelas Bibliotecas.

A ESTG indicou que executou 3 ações:

- ✓ Seminário: Igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego – 13 de março de 2024;
- ✓ Apresentação Pública do Livro _ Os Sistemas Europeu e Interamericano de Proteção de Direitos Humanos: uma Leitura Comparada – 10 de dezembro de 2024;

- ✓ XIII CICJE – Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais “Ética, *Compliance* e Direitos Humanos nas Organizações” – 12 de dezembro de 2024.

A ESSLei indicou que executou com sucesso elevado e médio 18 ações de formação de sensibilização³⁹:

- ✓ Papel do *Marketing* na contribuição para um futuro mais saudável dos consumidores e do planeta;
- ✓ Promoção de uma alimentação mediterrânica junto da população sénior;
- ✓ Comandos especiais para condução de cadeiras de rodas elétricas;
- ✓ Produtos adaptados para a Pessoa com deficiência visual;
- ✓ Cadeira de rodas (Manual, Elétrica, para desporto adaptado);
- ✓ Produtos de apoio para atividades e participação relativas à mobilidade pessoal;
- ✓ Intervenção nutricional e dietética nas doenças inflamatórias intestinais;
- ✓ II Seminário Internacional: Crianças com Necessidades de Saúde Especiais na Escola;
- ✓ Distúrbios respiratórios do sono: epidemiologia, mecanismos, avaliação, intervenção, gestão clínica e implicações para a prática do fisioterapeuta;
- ✓ Reabilitação em cuidados paliativos pediátricos;
- ✓ “*Stigma and Discrimination in Healthcare: a patient perspective*”;
- ✓ Terapêutica nutricional e dietética nas alergias e intolerâncias alimentares;
- ✓ A sexualidade em Cuidados Paliativos;
- ✓ Cuidar da pessoa com Ferida Maligna;
- ✓ “*Sexual health/sexuality with a focus on 46 adolescents and people with disabilities*”;
- ✓ *Children’s rights*;
- ✓ Produtos de Apoio: Comunicação Aumentativa e Alternativa através do *software* Verbo;
- ✓ Convergência(s) em Saúde Mental;

³⁹ Ver anexo I – tabela explicativa das atividades desenvolvidas

ESAD.CR indicou que realizou 2 ações de sensibilização

- ✓ Um carço de abacate _Projeção do filme e conversa com o realizador Ary Zara, o Cineclube das Caldas – Lara Tomás e Caldas em Marcha – Oliver e Gil.

Sinopse: Larissa, uma mulher trans e Cláudio, um homem cis encontram-se numa noite em Lisboa. São duas pessoas com realidades dispareas que até ao amanhecer fazem a sua troca de mundos numa dança cativante que os desafia. Uma história de empoderamento, livre de violência para nos despertar dias melhores. No final da sessão foi içada a bandeira arco-íris no mastro da fachada da ESAD.CR

- ✓ Aula aberta com *Luan Okun* – Apresentação do seu trabalho de pesquisa e vídeo-instalação, no âmbito de uma residência artística desenvolvida na CAU, na qual se propôs a criar “novas narrativas para corpos racializados e dissidentes de género.

A ESTM executou com elevado sucesso 4 ações de formação e sensibilização.

Promover a perspetiva de género e os princípios de igualdade, equidade e diversidade em todas as áreas científicas, nos conteúdos educativos e de investigação,

Promover ativamente uma cultura de sensibilização face à igualdade de género, inclusão e não discriminação junto dos estudantes do IPLEiria.	Durante o ano de 2024, verificámos 4 ações de formação de sensibilização. (descritas abaixo)	Executadas na totalidade, com elevado sucesso.
--	---	--

Tabela 5- nº de ações de formação de sensibilização da ESTM.

Ações de formação de sensibilização

- ✓ Ação n. ° 1

Liberdades e Hospitalidades – Lugares de Empatia e Direitos Humanos, 02.12.2024 | 12h30 | Anfiteatro ESTM

Fonte: <https://www.ipleiria.pt/estm/liberdades-e-hospitalidades-lugares-de-empatia-e-direitos-humanos/>

Memória descritiva:

“O evento proporcionou um espaço único de diálogo e reflexão, abordando temas essenciais como os direitos humanos, ética do cuidado, diversidade e empatia. Foi um momento marcante de partilha, reforçando a importância destes valores nos desafios contemporâneos.”

✓ Ação n.º 2

Marés Interculturais, 29.05.2024 | 14h às 17h | Sala de Animação – Sala CLIP – Exterior ESTM.

Fonte: <https://www.ipleiria.pt/estm/mares-interculturais/>

Memória descritiva:

“...iremos promover o evento Marés Interculturais que pretende dar a conhecer a cultura portuguesa aos estudantes internacionais da ESTM, procurando-se dinamizar momentos de partilha entre e com diferentes culturas. Através de danças, jogos e um lanche convívio tipicamente português...”

✓ Ação n.º 3

III Meeting Desportos na Areia, 21.05.2024 | Praia do Molhe Leste.

Fonte: <https://www.ipleiria.pt/estm/wp-content/uploads/sites/28/2024/10/InforMAR-Edicao-no-23-30-de-maio-de-2024.pdf>

Memória descritiva:

“Este evento tem como principais objetivos promover práticas de atividades física, artística e ambiental em contexto de praia, contribuir para o bem-estar físico, psíquico e mental dos intervenientes da comunidade académica do Instituto Politécnico de Leiria e enriquecer as relações e o convívio entre os elementos da comunidade académica.”

✓ Ação n.º 4

Programa de Mentoria OPSA 2.0 Politécnico de Leiria, 02 e 03.07.2024 | Anfiteatro ESTM.

Fonte: <https://www.ipleiria.pt/estm/wp-content/uploads/sites/28/2024/10/Newsletter-ESTM-26.pdf>

Memória descritiva:

“O programa de Mentoria é implementado com o apoio de estudantes de anos mais avançados (mentores) que, com as suas experiências e vivências académicas, prestam apoio e acompanham novos estudantes (mentorandos), com vista a facilitar a sua inclusão e adaptação na vida académica.”

Nota Conclusiva

Na elaboração do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (PIGNDI) do Instituto Politécnico de Leiria (IPLeia), teve-se em consideração a especificidade de se tratar de uma Instituição de Ensino Superior Pública, com todas as suas características, responsabilidades e potencialidades, assumindo-se o compromisso de contribuir para:

“Uma Europa em que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, sejam iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolherem, tenham as mesmas oportunidades de realizar o seu potencial e possam participar e liderar a nossa sociedade europeia em igualdade de circunstâncias.”⁴⁰

A implementação do PIGNDI constitui, assim, um passo decisivo neste caminho, tendo-se verificado, ao longo do processo de monitorização, a necessidade de promover uma maior mobilização e envolvimento de toda a comunidade académica, fomentando a partilha de experiências entre as diferentes infraestruturas dos campi do IPLeia. Deste processo emergiu a consciência da importância de reforçar os canais de comunicação e colaboração entre os diferentes grupos de trabalho, com o objetivo de divulgar práticas inspiradoras e percursos exemplares que contribuam para a concretização da igualdade efetiva entre todos os colaboradores da instituição.

Na perspetiva de melhoria de boas pratica é necessário:

- ✓ Criação de um separador específico na página institucional para comunicar o *Plano Estratégico Politécnico de Leiria 2030*, no que respeita à implementação do *Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (PIGNDI)*, assegurando a uniformização conceptual e garantindo que a sua aplicação seja equitativa e transversal a toda a comunidade académica;
- ✓ Realizar o diagnóstico sobre a igualdade de género, não discriminação e inclusão à população estudantil;
- ✓ Criar um espaço/ observatório permanente online para as questões de igualdade substantiva de género;
- ✓ Reforço da dinamização do canal de denúncias, promovendo uma maior divulgação, acessibilidade e um esclarecimento mais detalhado, claro e rigoroso sobre o seu funcionamento e procedimentos;

⁴⁰<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economicand-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality> .

- ✓ Criação e implementação de um *Manual de Acolhimento, Integração e Reingresso de Colaboradores*, com carácter institucional, a ser revisto e atualizado anualmente, de modo a garantir um acolhimento inclusivo e alinhado com os princípios do PIGNDI;
- ✓ Realização de mais sessões de carácter formativo e/ou de sensibilização, dirigidas à comunidade académica e aos colaboradores, abordando temáticas fundamentais como o assédio, a discriminação e a intimidação, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho e de estudo seguro, respeitador e inclusivo;
- ✓ Verificação da viabilidade de contratação de pessoas com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, em cumprimento da legislação em vigor, promovendo a igualdade de oportunidades e a inclusão social e profissional no seio da instituição. Esta medida deve ser acompanhada da criação de condições de trabalho adequadas e acessíveis, através do ajustamento dos postos de trabalho sempre que necessário, bem como do reforço da formação específica dos colaboradores que acompanham e integram estes profissionais, garantindo um acolhimento inclusivo, respeitador e promotor da autonomia e valorização pessoal e profissional.

Referências Bibliográficas e Webgrafia

Comissão Europeia, Direção-Geral da Investigação e da Inovação. (2021). *Horizon Europe guidance on gender equality plans*. Serviço das Publicações da União Europeia. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509> (consultado a 21/03/2025).

“Discrimination occurring due to interaction between sex (as the biological characteristics of women and men) and their socially constructed identities, attributes and roles and society’s social and cultural meaning for biological differences between women and men.” (European Institute for Gender Equality [EIGE], disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1363>, consultado a 21/03/2025).

European Institute for Gender Equality. (s.d.). *Equal rights, responsibilities and opportunities of women and men and girls and boys*. EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1168> (consultado a 21/03/2025).

Gender Equality Non – Discrimination, and Inclusion Plan (2024-2028). (2024). Disponível em https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/10/GenderEqualityPlan24_28_EN.pdf (consultado a 21/03/2025).

European Institute for Gender Equality. (s.d.). *Gender Equality*. EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059> (consultado a 21/03/202).

European Institute for Gender Equality. (s.d.). *Gender Stereotypes*. EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1223> (consultado a 21/03/202).

European Institute for Gender Equality. (s.d.). *GIA - Gender Impact assessment*. EIGE. Disponível em: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/what-gender-impact-assessment?language_content_entity=en (consultado a 21/03/202).

European Institute for Gender Equality. (s.d.). *Is gender equality made manifest through language. Gender equality in language is attained when women and men – and those who do not conform to the binary gender system – are addressed through language as persons of equal value, dignity, integrity and respect*. EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1215> (consultado a 21/03/2025).

European Institute for Gender Equality. (s.d.). *Unwanted conduct related to the sex of a person occurring with the purpose or effect of violating the dignity of that person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment*. EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1232> (consultado a 21/03/2025).

European Institute for Gender Equality. (s.d.). *Violence directed against a person because of that person's gender, gender identity or gender expression, or which affects persons of a particular gender disproportionately*. EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1153> (consultado a 21/03/2025).

Instituto Europeu para a Igualdade de Género. (2025). *Benefícios económicos da igualdade de género na União Europeia - Melhorar a igualdade de género tem muitos impactos positivos nos indivíduos e também na sociedade em geral*. EIGE. Disponível em: https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality?language_content_entity=en (consultado a 01/04/2025).

Instituto Politécnico de Leiria. (2022). *Plano Estratégico Politécnico de Leiria 2030*. Recuperado de <https://www.ipleiria.pt/plano-estrategico> (consultado a 11/04/2025).

Marques, Andreia (coord.)(2011) Guia Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e o Protocolo Opcional. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Guia-CEDAW-_Protocolo-Opcional_Cig.pdf (consultado a 26/05/2025)

Portifca Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2021). *Sobre Usos e Possibilidades da Interseccionalidade*. Disponível em <https://www.scielo.br/lj/civitas/a/h7rvGvv5gNPpkm7MjMG6D5c>, (consultado a 21/03/2025).

Portugal. Lei n.º 4/2019 de 10 de janeiro. (2019). *Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%*. Diário da República. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335> (consultada a 10/04/2025).

Portugal. Decreto-Lei nº29/2001 de 3 de fevereiro. (2001). *Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local*. Diário da República. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563> (consultado a 10/04/2025).

Relatório - *Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. Relatório Institucional dos Colaboradores do Instituto Politécnico de Leiria.* (2025). Disponível em: https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/01/4-Literacia-para-a-Igualdade-de-Genero-Nao-Discriminacao-e-Inclusao_Relatorio-Colaboradores_Janeiro-2025.pdf (consultado a 21/03/2025).

Relatório - *Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. Relatório Institucional Dirigentes Do Instituto Politécnico de Leiria.* (2023). Disponível em: https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/01/3-Literacia-para-a-Igualdade-de-Genero-Nao-Discriminacao-e-Inclusao_Relatorio-Dirigentes_Novembro-2023.pdf (consultado a 21/03/2025).

Plano para a Igualdade de Género Não Discriminação e Inclusão (2024-2028). (2024). Disponível em: https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/10/PlanoIgualdade24_28_PT.pdf (consultado a 21/03/2025).

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335>

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>

<https://www.ipleiria.pt/plano-para-a-igualdade-de-genero-nao-discriminacao-e-inclusao-igndi-politecnico-de-leiria/>

https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/01/3-Literacia-para-a-Igualdade-de-Genero-Nao-Discriminacao-e-Inclusao_Relatorio-Dirigentes_Novembro-2023.pdf

https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/01/4-Literacia-para-a-Igualdade-de-Genero-Nao-Discriminacao-e-Inclusao_Relatorio-Colaboradores_Janeiro-2025.pdf

https://www.ipleiria.pt/politecnico/servico_gestao_pessoas/acolhimento-informacao-e-formacao/

https://www.facebook.com/profile/100064393071466/search/?q=team%20building&locale=pt_PT

https://www.facebook.com/profile/100064393071466/search/?q=PAUSA%20ATIVA%20NA%20ESTM%3a%20BEM-ESTAR%20EM%20MOVIMENTO%20%20E2%80%A2%20&locale=pt_PT

<https://www.ipleiria.pt/haltere-exercicio-fisico-inscricoes-abertas>

<https://www.ipleiria.pt/dia-do-bem-estar-e-felicidade-nas-organizacoes-inscricoes-abertas/>

<https://www.ipleiria.pt/sesoes-my-way-2024/>

<https://www.ipleiria.pt/viver/dia-a-dia/desporto-e-atividade-fisica/#pausa-ativa>

<https://www.ipleiria.pt/vi-politecnico-de-leiria-active-20-a-27-de-setembro/>

<https://www.ipleiria.pt/beactive-and-healthy-estm-inscricoes-abertas/>

<https://www.ipleiria.pt/beactive-and-healthy-esad-cr-inscricoes-abertas/>

<https://www.ipleiria.pt/dia-mundial-da-atividade-fisica-no-politecnico-de-leiria-2024/>

<https://www.ipleiria.pt/convivio-de-natal-do-politecnico-de-leiria-2024-ementa/>

<https://www.ipleiria.pt/caminhada-solidaria-do-politecnico-ajuda-quem-mais-precisa/>

<https://www.facebook.com/politecnico.de.leiria/posts/-polit%C3%A9cnico-de-leiria-dinamiza-2%C2%AA-a%C3%A7%C3%A3o-de-team-building-a-2%C2%AA-edi%C3%A7%C3%A3o-da-atividade/957150989772571/>

<https://www.ipleiria.pt/politecnico-de-leiria-surfing-experience-5-de-junho-inscricoes-abertas/>

<https://www.ipleiria.pt/circulo-ubuntu-corpo-eu-mente-sa-3-de-julho-inscricoes-abertas/>

<https://www.ipleiria.pt/estm/sesoes-de-aconselhamento-nutricional-novas-sesoes/>

<https://www.ipleiria.pt/programa-cuida-te-no-politecnico-de-leiria-13-de-marco/>

<https://events.ipv.pt/cidei/2021-1-es01-ka220-vet-00003304-orienta4vet-vet-an-attractive-and-viable-pathway-innovating-in-vet-through-guidance-processes-and-exploring-flexible-and-diversified-opportunities-in-vet/>

<https://events.ipv.pt/cidei/project-101089881-women-up-women-in-sport-gender-relations-and-future-perspectives/>

<http://hdl.handle.net/10400.8/10321>

<http://hdl.handle.net/10400.8/9831>

<https://www.ipleiria.pt/estm/liberdades-e-hospitalidades-lugares-de-empatia-e-direitos-humanos/>

<https://www.ipleiria.pt/estm/mares-interculturais/>

<https://www.ipleiria.pt/estm/wp-content/uploads/sites/28/2024/10/InforMAR-Edicao-no-23-30-de-maio-de-2024.pdf>

<https://www.ipleiria.pt/estm/wp-content/uploads/sites/28/2024/10/Newsletter-ESTM-26.pdf>

<https://run-eu.eu/2024/10/17/seminar-continuity-or-change-in-gendered-processes-in-higher-education/>

<https://run-eu.eu/2024/08/16/sap-eurovalues-nexus-empowering-european-citizens-2/>

<https://run-eu.eu/2024/07/18/successful-meet-greet-run-eu-event-and-european-values-workshop-at-nhl-stenden/>

<https://run-eu.eu/2024/05/28/first-run-eu-workshop-on-european-values-hosted-by-ipca/>

<https://run-eu.eu/2024/04/02/sap-european-values-and-the-2024-european-parliament-elections-2nd-edition/>

<https://run-eu.eu/2024/03/08/sap-ethics-values-in-hospitality-and-tourism-management-2nd-edition/>

<https://run-eu.eu/2024/03/12/sap-inclusive-tourism/>

<https://run-eu.eu/2023/11/10/sap-diversity-equity-and-inclusion-in-an-educational-environment/>

<https://run-eu.eu/2023/09/25/sap-aspects-of-interregional-development-cooperation-and-inclusiveness-challenga/>

<https://run-eu.eu/2023/11/29/sap-preventing-the-social-exclusion-of-young-people-3rd-edition/>

<https://run-eu.eu/2024/08/09/commitment-and-impact-in-diversity-equity-and-inclusion-dei-at-the-university-of-burgos/>

<https://run-eu.eu/2024/10/28/embracing-diversity-equity-and-inclusion-at-fhv/>

<https://run-eu.eu/2024/10/21/empowering-all-fostering-diversity-and-inclusion-at-nhl-stenden/>

<https://run-eu.eu/2025/01/25/equity-diversity-and-inclusion-edi-at-tus/>

<https://run-eu.eu/2024/06/27/diversity-equity-and-inclusion-dei-at-howest-a-step-forward/>

<https://run-eu.eu/2025/01/28/equity-diversity-and-inclusion-edi-at-ipca/>

Anexos

Anexo I

Data	Curso ou Entidade	Tipologia	Nome do Evento	Âmbito	Sinopse	Destinatários
12/11/2024 00:00	Dietética e Nutrição	Aula Aberta	Papel do Marketing na contribuição para um futuro mais saudável dos consumidores e do planeta	Unidade Curricular de Marketing Alimentar e Nutricional	Nesta aula será discutido o papel multifacetado da indústria alimentar nas escolhas dos consumidores e, especificamente, nas escolhas para o target infantil. Serão abordados projetos e iniciativas da Nestlé, tais como o sistema Nutri-Score, o programa "Nestlé para Crianças Mais Saudáveis" e o projeto de inovação "Seriously Baby", que visam melhorar a literacia alimentar e promover escolhas mais saudáveis e personalizadas. Iremos aprofundar ainda o dia-a-dia de uma Brand Manager e os desafios de um Marketing responsável no âmbito da nutrição infantil. Esta abordagem abrangente proporcionará uma compreensão holística do impacto das medidas tomadas pela indústria alimentar para escolhas mais informadas e conscientes.	Comunidade académica
28/10/2024 00:00	TeSP Alimentação Saudável	Projeto	Promoção de uma alimentação mediterrânica junto da população sénior	No âmbito da UC Gastronomia Saudável no Mundo, sub-tópico Alimentação Mediterrânica	No âmbito da UC Gastronomia Saudável no Mundo, sub-tópico Alimentação Mediterrânica, os estudantes do 2º ano do TeSP em Alimentação Saudável vão dinamizar uma atividade no Centro de Dia da Moita dos Ferreiros - Lourinhã, ao abrigo do Programa Clubeldade+ da Câmara Municipal da Lourinhã. Serão desenvolvidos materiais de carácter pedagógico e lúdico adequado à faixa etária.	Programa Clubeldade+ da Câmara Municipal da Lourinhã
14/10/2024 00:00	TeSP Produtos de Apoio em Saúde	Aula com convidado nacional	Comandos especiais para condução de cadeiras de rodas elétricas	UC de Produtos de Apoio – Mobilidade Pessoal e Transporte II	Apresentação, importância de comandos especiais para o controlo de cadeiras de rodas elétricas	Estudantes do 2º ano TeSP de Produtos de Apoio em Saúde
09/10/2024 00:00	TeSP Produtos de Apoio em Saúde	Aula Aberta	Produtos adaptados para a Pessoa com deficiência visual	UC de Produtos de Apoio - Comunicação, Informação e Educação do Tesp em Produtos de Apoio em Saúde	Pretende-se que os estudantes possam conhecer e experimentar um conjunto de produtos de apoio para pessoas com deficiência visual.	Estudantes do TESP, TO e outros interessados
03/10/2024 00:00	Fisioterapia	Aula Aberta	Cadeira de rodas (Manual, Elétrica, para desporto adaptado)	No âmbito da UC produtos de apoio	A Mobilitec é uma empresa dinâmica, dedicada ao fornecimento de produtos de apoio de qualidade e tem como objetivo fazer toda a diferença na vida das pessoas com mobilidade reduzida. Apresentação : - das melhores soluções em cadeiras de rodas manuais (alumínio, titânio, fibra de carbono ou aço). Cadeiras de rodas ultraleves, de posicionamento e desportivas. - das melhores soluções em cadeiras de rodas elétricas de tração dianteira, central ou traseira. Cadeiras de rodas elétricas para adultos e crianças. - Cadeiras de Rodas Elétricas de verticalizar. - Auxiliares de propulsão, unidades de propulsão e handbikes. "off-road" manuais, híbridas ou elétricas. Critérios de escolha adaptados ao caso clínico.	Alunos de fisioterapia

Data	Curso ou Entidade	Tipologia	Nome do Evento	Âmbito	Sinopse	Destinatários
02/10/2024 22:53	Fisioterapia, aTOPlab	Aula Aberta	PRODUTOS DE APOIO PARA ATIVIDADES E PARTICIPAÇÃO RELATIVAS À MOBILIDADE PESSOAL	No âmbito da UC de Produtos de apoio	Apresentação de equipamento para Estimulação elétrica funcional A FES utiliza pequenos impulsos elétricos para estimular contrações nos músculos que perderam o controle nervoso para restaurar a função perdida ou debilitadas. O sistema <i>G4 Foot Drop</i> adota tecnologia avançada de sensor MEMS e algoritmos inteligentes de IA patenteados pela XFT para aprender e rastrear continuamente a marcha do paciente. Quando o paciente deseja levantar a perna, ele receberá estimulação elétrica oportuna e as informações do padrão de movimento repetitivo serão transmitidas ao sistema nervoso central para alcançar a restauração da função neuromotora.	Alunos de fisioterapia
27/09/2024 17:40	Dietética e Nutrição	Aula Aberta	Intervenção nutricional e dietética nas doenças inflamatórias intestinais	Dietoterapia I	A intervenção nutricional e dietética nas doenças inflamatórias intestinais, nomeadamente da doença de <i>Crohn</i> e na Colite Ulcerosa é de enorme relevância na melhoria da qualidade de vida dos doentes. Em Portugal estima-se que existam cerca de 25 mil pessoas com doença inflamatória do intestino.	Estudantes de Dietética e Nutrição
13/09/2024 11:28	Enfermagem	Seminário	II SEMINÁRIO INTERNACIONAL: CRIANÇAS COM NECESSIDADES DE SAÚDE ESPECIAIS NA ESCOLA	Projeto inscrito na UICISA:E, que a direção apoiou desde a primeira edição do seminário internacional, ocorrido em 2023. Envolve 4 docentes da escola (Eva menino, Sara Dias, João Frade e Carolina Henriques) e os 5 municípios da Região de Leiria. Seminário de capacitação de equipas de saúde escolar para implementação do projeto : "Validação do instrumento "Children with Special Health Care Needs" (CSHCN Screener) e prevalência de crianças e adolescentes com Necessidades de Saúde Especiais (NSE) em contexto escolar".	Sinopse do projeto: "Validação do instrumento " <i>Children with Special Health Care Needs</i> " (CSHCN Screener) e prevalência de crianças e adolescentes com Necessidades de Saúde Especiais (NSE) em contexto escolar". https://web.esenfc.pt/public/index.php?module=ui&target=outreach-projects&tipo=UI&id_projecto=866&id_linha_investigacao=1&dado_pedido=Descricao Projeto inscrito na UICISA:E, que a direção da ESSLei apoiou desde a primeira edição do seminário internacional, ocorrido em 2023. Envolve 4 docentes da escola e os 5 Municípios da Região de Leiria, nomeadamente as equipas de saúde escolar, que acolhem os nossos estudantes. Temos a registar 2 estudantes de mestrado em Enfermagem Comunitária (em curso) inseridos no projeto e o estágio doutoral de uma estudante brasileira já concluído.	equipas de Saúde Escolar que irão implementar o projeto "Validação do instrumento "Children with Special Health Care Needs" (CSHCN Screener) e prevalência de crianças e adolescentes com Necessidades de Saúde Especiais (NSE) em contexto escolar". https://web.esenfc.pt/public/index.php?module=ui&target=outreach-projects&tipo=UI&id_projecto=866&id_linha_investigacao=1&dado_pedido=Descricao

Data	Curso ou Entidade	Tipologia	Nome do Evento	Âmbito	Sinopse	Destinatários
06/09/2024 11:37	Fisioterapia	Aula com convidado nacional	Distúrbios respiratórios do sono: epidemiologia, mecanismos, avaliação, intervenção, gestão clínica e implicações para a prática do fisioterapeuta	Enquadrada na temática "Fisiopatologia e Propostas de intervenção terapêutica relativas a condições cardiopulmonares" este convite surge da necessidade dos alunos adquirirem conhecimentos relativos a conceitos teóricos e práticos especializados e emergentes sobre os distúrbios respiratórios do sono e a sua gestão clínica multidisciplinar.	Os distúrbios do sono têm influência em vários parâmetros; a maioria deles influenciando-se uns aos outros, formando diferentes círculos viciosos, por ex. em relação à percepção da dor, imunodeficiência, disfunção metabólica, problemas respiratórios, doenças cardiovasculares, problemas mentais e neurológicos, falta de concentração e redução no desempenho. Os distúrbios respiratórios do sono podem atingir 50% da população e os fisioterapeutas podem ter um papel relevante na melhoria da funcionalidade e qualidades de vida destas pessoas. Os objetivos de aprendizagem são: Classificar distúrbios respiratórios do sono (DRS); Identificar os mecanismos dos DRS; Explicar a gestão clínica dos DRS; Aplicar modalidades avaliativas e terapêuticas compatíveis com a prática da fisioterapia na gestão de DRS. – Frange, C., Franco, A. M., Brasil, E., Hirata, R. P., Lino, J. A., Mortari, D. M., Ykeda, D. S., Leocádio-Miguel, M. A., D'Aurea, C. V. R., Silva, L. O. E., Telles, S. C. L., Furlan, S. F., Peruchi, B. B., Leite, C. F., Yagihara, F. T., Campos, L. D., Ulhôa, M. A., Cruz, M. G. D. R., Beidacki, R., Santos, R. B., ... Drager, L. F. (2022). Practice recommendations for the role of physiotherapy in the management of sleep disorders: the 2022 Brazilian Sleep Association Guidelines. <i>Sleep science (Sao Paulo, Brazil)</i> , 15(4), 515–573. https://doi.org/10.5935/1984-0063.20220083 – Siengsakon, C. F., Glaser, A., & Nelson, E. (2024). Toward sleep health as a focus of physical therapy practice: one lecture can positively impact sleep knowledge and beliefs in entry-level students. <i>BMC medical education</i> , 24(1), 48. https://doi.org/10.1186/s12909-023-05008-3 – Staub, C. (2018). Concept of diverse sleep treatments in physiotherapy. <i>European Journal of Physiotherapy</i> , 21(3), 177–184. https://doi.org/10.1080/21679169.2018.1505948	Alunos do 2º ano do CL em Fisioterapia
08/06/2024 10:51	Mestrado em Cuidados Paliativos	Aula com convidado nacional	Reabilitação em cuidados paliativos pediátricos	Unidade Curricular Opção II Intervenções com Base Ocupação/Reabilitação em Cuidados Paliativos	No âmbito dos cuidados paliativos pediátricos iremos abordar: Instrumentos de avaliação utilizados em reabilitação e documentação de cuidados; Modalidades de intervenção em reabilitação: especificidades de intervenção física, ocupacional, da fala e utilização da linguagem, bem como, a capacitação do cuidador para a reabilitação.	Estudantes Mestrado em Cuidados Paliativos/Reabilitação em CP
04/06/2024 18:28	Enfermagem	Aula com convidado nacional	"Stigma and Discrimination in Healthcare: a patient perspective"	BIP - Stigma and Discrimination in Healthcare: Approaches to improve awareness	The aim of this BIP is to address knowledge, prejudice ideas and attitudes, providing a platform to understand and reflect on combating stigma and discrimination in healthcare settings. The program adopts a holistic and interactive approach to explore the roots of stigma and discrimination, examine professional attitudes and their impacts on health outcomes, and develop strategies to promote health equity by addressing stigma and discrimination. This class aims to understand the patients perspective on stigma and discrimination in healthcare.	Comunidade da ESSLEi, Profissionais de saúde
30/04/2024 15:25	Dietética e Nutrição	Aula Aberta	Terapêutica nutricional e dietética nas alergias e intolerâncias alimentares	Dietoterapia II; esta será uma aula suplementar que decorrerá em regime à distância para todos os participantes.	No âmbito do conteúdo programático "Intervenção nutricional e dietética nas alergias e intolerâncias alimentares", a nutricionista Inês Pádua abordará os principais desafios, do ponto de vista alimentar e nutricional da intervenção em pessoas com alergias e intolerâncias alimentares, considerando a sua vasta experiência prática e de investigação nesta área.	Estudantes de Dietética e Nutrição e alumni

Data	Curso ou Entidade	Tipologia	Nome do Evento	Âmbito	Sinopse	Destinatários
18/04/2024 18:12	Mestrado em Cuidados Paliativos	Aula com convidado nacional	A sexualidade em Cuidados Paliativos	UC Controlo sintomático II	No âmbito dos processos cuidativos em fim de vida e na progressão de doença, abordam-se as questões da sexualidade em cuidados paliativos, principais sintomas e medidas de alívio do sofrimento.	Mestrandos de Cuidados Paliativos
11/04/2024 20:48	Mestrado em Cuidados Paliativos	Aula com convidado nacional	Cuidar da pessoa com Ferida Maligna	UC de Controlo Sintomático II.	Na US de controlo sintomático II serão abordados os cuidados à pessoa portadora de ferida maligna e a estratégia de controlo dos sintomas desagradáveis associados à ferida.	Mestrandos de Cuidados Paliativos
05/03/2024 09:25	Terapia Ocupacional	Workshop	"sexual health/sexuality with a focus on adolescents and people with disabilities"	No âmbito da UC TOIV duas colegas da suécia partilharão as suas experiências e dinamizarão workshops com os estudantes de 3º ano	"sexual health/sexuality with a focus on adolescents and people with disabilities"	Estudantes do 3º anos do curso de TO
05/03/2024 09:20	Terapia Ocupacional	Workshop	Children's rights	NO âmbito da UC Terapia Ocupacional IV as duas colegas da Suécia falarão das suas experiências enquanto TO's no seu país e sobre os direitos das crianças	Workshop sobre "Direitos das Crianças"	Estudantes do 3º anos do curso de TO
27/02/2024 15:28	Terapia da Fala, Terapia Ocupacional	Aula Aberta	Produtos de Apoio: Comunicação Aumentativa e Alternativa através do software Verbo	No âmbito da lecionação das UC com conteúdos programáticos de produtos de apoio dos Cursos de Licenciatura em Terapia da Fala e Terapia Ocupacional, a par com as atividades desenvolvidas no aTOPlab, pretende-se que os estudantes conheçam a ferramenta de CAA, o software Verbo.	O Verbo permite criar tabelas de comunicação de acordo com as capacidades de cada um. É possível criar tabelas com símbolos, texto, teclados... Sempre com saída de voz em português incluída.	Estudantes de TF e TO e outros profissionais interessados

Data	Curso ou Entidade	Tipologia	Nome do Evento	Âmbito	Sinopse	Destinatários
09/02/2024 18:03	Mestrado em Enfermagem de Saúde Mental e Psiquiátrica	Seminário	Convergência(s) em Saúde Mental	Mestrado em Enfermagem de Saúde Mental e Psiquiátrica	A rápida evolução do conhecimento e das práticas clínicas, assim como as profundas alterações a que as sociedades têm sido sujeitas em consequência de uma estonteante globalização em todos os aspetos da vida quotidiana, obrigam a enfermagem a olhar o seu desenvolvimento centrado em soluções para a garantia da qualidade dos cuidados de saúde prestados à pessoa e às comunidades. A necessidade de recentrar o cidadão no sistema, incluir no sistema de saúde uma vertente salutogénica que promova a capacitação do cidadão e das comunidades e que não desperdice inúmeros recursos, particularmente financeiros, para a resposta a vontades e necessidades que não ultrapassam o enquadramento corporativo, são um dos maiores desafios da sociedade e das enfermeiras e enfermeiros. O desenvolvimento de novos indicadores de saúde, centrados nos ganhos em saúde e não no ato; centrados no cidadão e não no técnico; baseados nos ganhos para as pessoas e comunidades e não para a instituição ou interesse de qualquer grupo; direcionado para a promoção da saúde e não apenas para uma mera resposta reativa à doença, é igualmente um desiderato a que a Enfermagem de saúde mental não pode ser alheia. Para isso, interessa refletir sobre os processos de aquisição de competências especializadas e de que forma estas respondem às necessidades das pessoas e das comunidades e apoiam o desenvolvimento qualitativo da clínica, promovendo uma efetiva ligação entre ensino, clínica e investigação.	Estudantes do 3º e 4º mestrado em ESMP; orientadores e parceiros das práticas clínicas; alumni do MESMP

Tabela 6 - nº de ações de formação de sensibilização na ESSLei

