



RELATÓRIO PARA A DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

2024

ÍNDICE

I. Introdução	2
II. Enquadramento	5
A. Enquadramento Nacional e Internacional	5
B. Caraterização do Ensino Egas Moniz	6
a. Estrutura Organizacional	7
C. Plano Estratégico Egas Moniz 2021-2025	9
D. Relatório para a Igualdade, Inclusão e Diversidade da Egas Moniz School of Health and Science	12
III. Data Findings	14
A. Estudantes	14
1. Bolsas	16
a) Bolsas DGES	16
b) Bolsas Santander	16
c) Bolsas de Colaboração	17
d) Apoio Cultural	18
B. Recursos Humanos	18
1. Licença de Maternidade/Paternidade	19
2. Pessoal Docente	19
a) Progressão na Carreira	21
3. Pessoal Não-Docente	21
IV. Métricas do Plano para a Diversidade, Equidade e Inclusão	22
1. Eixo 1 – Consciencialização	22
a) Representantes para a Diversidade e Inclusão	23
2. Eixo 2 – Desenvolvimento	24
3. Eixo 3 – Integração Cultural	25
4. Eixo 4 – Avaliação e Transparência	26
5. Eixo 5 – Avaliação e Transparência	27
V. Planos futuros	28
VI. Conclusão	30

I. Introdução

Na Egas Moniz School of Health and Science, reconhecemos que a verdadeira excelência académica só pode ser alcançada através de um compromisso inequívoco com a diversidade, equidade e inclusão. Em sintonia com os princípios fundamentais que guiam a nossa instituição, é imperativo promover um ambiente universitário que celebre as diferenças individuais, promova a igualdade de oportunidades e garanta que todos os membros da comunidade se sintam valorizados e respeitados.

Os desenvolvimentos societais nas Instituições de Ensino Superior europeias refletem a evolução da sociedade contemporânea, impulsionados pela transformação do perfil demográfico europeu e pelos avanços tecnológicos, incluindo a digitalização e o uso da inteligência artificial. Este contexto crescente destaca a necessidade urgente de desenvolver novas competências para enfrentar os desafios da era moderna.

Além disso, a crescente presença de refugiados na Europa contribuiu para uma riqueza adicional de diversidade cultural, aumentando a consciencialização sobre este tema. No entanto, mesmo com esse aumento na sensibilização em relação à diversidade, questões persistentes de desigualdade de género persistem, especialmente na subrepresentação feminina em cargos de liderança nas empresas, na indústria e nos meios académicos. Esta é uma problemática que continua a demandar soluções eficazes para garantir uma representação mais equitativa e justa nos mais altos escalões desses setores cruciais.

Nesse cenário dinâmico, a discussão em torno da diversidade e da desigualdade social ganha destaque, com a ênfase no acesso igualitário à educação e à aprendizagem contínua, especialmente no ensino superior, uma prioridade essencial. Este imperativo surge da determinação em garantir que todos os indivíduos tenham oportunidades iguais de progresso, mesmo diante das transformações sociais e tecnológicas.

Este Plano de Diversidade, Equidade e Inclusão representa o nosso firme compromisso em cultivar um ambiente académico que transcenda as barreiras

sociais, promovendo uma comunidade vibrante e enriquecedora. Ao adotar uma abordagem abrangente, visamos não apenas refletir a diversidade do mundo que nos rodeia, mas também moldar ativamente o futuro, inspirando uma geração de líderes preparados para enfrentar os desafios globais com perspectivas diversas.

Este plano não é apenas uma afirmação de valores; é um guia pragmático para a ação. Buscamos implementar políticas e práticas inclusivas que abranjam todas as facetas da vida universitária, desde o recrutamento e admissões até as experiências de aprendizado e desenvolvimento profissional. Ao reconhecer a riqueza intrínseca na diversidade, almejamos construir uma comunidade onde cada indivíduo se sinta capacitado a contribuir com todo o seu potencial, independentemente das suas origens, identidade ou características pessoais.

Os Planos para a Igualdade constituem um instrumento de gestão que permite a implementação e operacionalização, de forma transversal, da igualdade de género em contexto empresarial. Neste sentido, pretende-se que seja um instrumento de gestão orientador, que apoie as entidades/empresas na realização de um diagnóstico prévio e na posterior implementação de um plano que promova a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, bem como a conciliação entre atividade profissional e vida pessoal e familiar.

A elaboração e comunicação dos Planos para a Igualdade está regulamentada pela Lei nº 62/2017, de 1 de agosto e pelo disposto no art.º 3º do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, devendo a respetiva entrega ser feita até 15 de setembro de cada ano (n.º 4 do art.º 3º do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho). Assim, os planos para igualdade anuais, relativos ao ano seguinte, devem ser comunicados até 15 de setembro do ano anterior.

A CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, consciente das dificuldades inerentes a este processo, desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração dos referidos Planos anuais. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas abrangidas pela referida legislação, no sentido de prepararem e apresentarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor.

Ao lançarmos este plano, embarcamos numa jornada coletiva em direção a uma Egas Moniz School of Health and Science mais inclusiva, equitativa e diversificada. Este não é apenas um compromisso institucional; é uma promessa de construir uma comunidade que inspire, apoie e celebre a singularidade de cada membro, criando assim uma base sólida para o sucesso académico, a inovação e a liderança ética.

II. Enquadramento

A. Enquadramento Nacional e Internacional

No dia 11 de janeiro de 2018, o Conselho de Ministros aprovou a Resolução n.º 61/2018, que formalizou a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, designada "Portugal + Igual". Esta Estratégia estrutura-se em três Planos Nacionais de Ação:

- Plano Nacional de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PNAIMH);
- Plano Nacional de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica (PNAVMVD);
- Plano Nacional de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade de Género e Características Sexuais (PNAOIC).

Em conformidade com a experiência adquirida durante a implementação da ENIND (2018-2021) e com os resultados das consultas públicas, os Planos de Ação foram devidamente atualizados para o período de 2023-2026, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023.

No contexto da igualdade no mercado de trabalho e nas empresas, a Estratégia reforça a sua abordagem contra a segregação de género nas profissões, promovendo a equidade salarial e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A Egas Moniz School of Health and Science, apesar de ser uma instituição privada, segue as recomendações para garantir uma representação equilibrada entre homens e mulheres nos cargos de liderança e gestão. Em conformidade com a Lei n.º 26/2019, a representação de género nos órgãos colegiais de governo e gestão deve ser de, pelo menos, 40%. Adicionalmente, outras normativas relevantes no contexto do ensino superior incluem:

- Lei n.º 62/2017 - Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização;

- Lei n.º 93/2017 - Regime jurídico de prevenção e combate à discriminação racial e étnica;
- Decreto-Lei n.º 54/2018 - Regime jurídico da educação inclusiva;
- Lei n.º 4/2019 - Sistema de quotas para pessoas com deficiência.

Portugal tem participado ativamente em iniciativas internacionais, como:

- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979);
- Convenção de Istambul para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica;
- Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025;
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável - Objetivo 5: Igualdade de Género.

A União Europeia tem igualmente promovido a igualdade de género através de diretrizes e regulamentos, como a Diretiva (UE) 2019/882, que estabelece requisitos de acessibilidade para produtos e serviços.

O Índice DEI Europeu da EY, que mede o progresso da Diversidade, Equidade e Inclusão em vários países europeus, posiciona Portugal em terceiro lugar, com uma pontuação de 5,85 em 10. Os principais indicadores avaliados incluem:

- Diversidade de género - 67% dos inquiridos consideram a sua organização "boa" nesse aspeto;
- Diversidade cultural - 47% reconhecem medidas eficazes para promover essa diversidade;
- Inclusão de pessoas com deficiência - Pontuação mais baixa (24%), representando uma área de melhoria significativa.

B. Caraterização do Ensino Egas Moniz

Na Egas Moniz School of Health and Science, a excelência no ensino não é apenas um princípio orientador, é uma missão que define a nossa identidade. Como uma

escola cívica dedicada à Saúde e Ciência, temos como objetivo primordial colocar o nosso ensino de alta qualidade ao serviço da comunidade. A nossa missão é clara: **somos uma escola cívica comprometida com o ensino de excelência em Saúde e Ciência.** Este compromisso não se limita apenas às salas de aula, estende-se para além dos nossos portões, integrando-se em projetos, serviços e investigações que têm impacto direto na comunidade. Na Egas Moniz School of Health and Science, a excelência académica é inseparável do serviço à sociedade.

A nossa ambição transcende fronteiras. Almejamos não só envolver, promover e desenvolver a comunidade local, mas também elevar o alcance e o reconhecimento internacional da nossa escola cívica. A Saúde e Ciência que ensinamos na Egas Moniz não é apenas uma disciplina, é uma ponte que liga a nossa comunidade local ao cenário global. Estamos empenhados em providenciar uma educação que contribui para o bem-estar e avanço da sociedade em que estamos inseridos.

A excelência do ensino na Egas Moniz não é um conceito abstrato, mas sim uma prática incorporada. Integrando projetos práticos, serviços à comunidade e investigação inovadora, proporcionamos aos nossos estudantes uma educação dinâmica e relevante. Na Egas Moniz School of Health and Science, o ensino vai além das fronteiras tradicionais. Não apenas preparamos os nossos estudantes para carreiras de sucesso em Saúde e Ciência, mas também cultivamos um compromisso profundo com o serviço à comunidade e a projeção internacional. Somos uma escola que transcende o ensino convencional, abraçando a responsabilidade social e global para formar os líderes e inovadores do futuro.

a. Estrutura Organizacional

A Egas Moniz Cooperativa de Ensino Superior, CRL, vulgo, Egas Moniz School of Health & Science é instituidora da Escola Superior de Saúde Egas Moniz e do Instituto Universitário Egas Moniz.

Através da sociedade comercial por quotas EM – Estruturas Sociais, Unipessoal, Lda, a EGAS MONIZ explora a Residência Séniors Egas Moniz, em Sesimbra.



EGAS MONIZ SCHOOL
of HEALTH & SCIENCE

ESCOLA SUPERIOR DE SAÚDE
EGAS MONIZ



EGAS MONIZ SCHOOL
of HEALTH & SCIENCE

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
EGAS MONIZ

A Cooperativa de Ensino Superior Egas Moniz C.R.L., doravante Egas Moniz School of Health and Science, com sede no Monte da Caparica, na freguesia de Caparica e Trafaria, concelho de Almada, surgiu em 1998 a partir da cisão parcial da CESPU-Cooperativa de Ensino Superior Politécnico e Universitário C.R.L. Nessa altura ficou titular do Instituto Superior de Ciências da Saúde – Sul (ISCS - Sul), instituição de ensino superior fundado e em funcionamento desde 1987. Desde essa altura, que tem vindo a desenvolver um projeto educativo autónomo nas ciências e saúde, o que levou à criação, em 1999, da Escola Superior de Saúde Egas Moniz e à alteração da designação do ISCS – Sul para Instituto Superior de Ciências da Saúde Egas Moniz em 2005.

Atualmente a Egas Moniz e os seus dois estabelecimentos de ensino superior, o Instituto Universitário Egas Moniz (antigo Instituto Superior de Ciências da Saúde Egas Moniz) e a Escola Superior de Saúde Egas Moniz (ESSEM) constituem uma referência no panorama do ensino da Saúde no nosso país. A Egas Moniz é regida pelas leis e regulamentos portugueses que se aplicam às cooperativas e instituições de ensino superior, e está sujeita à supervisão e fiscalização das autoridades competentes, nomeadamente, da Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES) e Direção-Geral do Ensino Superior (DGES).

C. *Plano Estratégico Egas Moniz 2021-2025*

O planeamento delineado está alinhado com a missão e os objetivos da nossa organização, refletindo um compromisso claro com o progresso e a excelência. Nesse sentido, foram estabelecidos três eixos de atividade fundamentais que orientarão nossas ações:

- **EM + INOVAÇÃO:** Este eixo concentra-se em fortalecer a cultura de inovação e empreendedorismo na Egas Moniz. Para alcançar este objetivo estratégico, implementaremos iniciativas que fomentem a criatividade, a pesquisa e a implementação de soluções inovadoras, preparando assim a instituição para os desafios futuros.
- **EM + SUSTENTÁVEL:** A sustentabilidade é o cerne deste eixo, visando preparar a Egas Moniz para um futuro alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. As ações sob este eixo incluirão medidas para promover práticas sustentáveis, reduzir o impacto ambiental e estimular a consciência sobre a importância da responsabilidade social e ambiental.
- **EM + COMUNIDADE:** Este eixo destaca o compromisso em valorizar e fortalecer a comunidade Egas Moniz. Para atingir este objetivo, serão desenvolvidas iniciativas que promovam uma cultura de qualidade, estimulem a participação e contribuam para o desenvolvimento regional, integrando a instituição de forma proativa na comunidade circundante.

Estes eixos estratégicos delineiam o caminho para a consecução de sete objetivos estratégicos específicos, cada um com metas claras a serem alcançadas:

- **OE 1** - Reforçar a cultura de inovação e empreendedorismo: Incentivar práticas inovadoras e empreendedoras dentro da Egas Moniz, impulsionando a criatividade e a proatividade.
- **OE 2** - Preparar a Egas Moniz para o futuro: Antecipar e adaptar-se às mudanças futuras, garantindo a sustentabilidade e relevância a longo prazo.

- **OE 3** - Estimular e consolidar uma cultura de investigação: Promover uma cultura de pesquisa ativa e contínua, incentivando a produção de conhecimento relevante.
- **OE 4** - Promover e valorizar a cultura de qualidade: Reforçar a importância da qualidade em todos os aspectos da atividade académica e institucional.
- **OE 5** - Promover uma cultura de sustentabilidade e de compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Integrar práticas sustentáveis em todas as áreas de operação, alinhando-se com os ODS.
- **OE 6** - Valorizar a comunidade Egas Moniz: Fortalecer a coesão e a participação na comunidade académica, promovendo um ambiente inclusivo e colaborativo.
- **OE 7** - Contribuir para o desenvolvimento regional: Desempenhar um papel ativo no desenvolvimento e no enriquecimento da região envolvente, estabelecendo parcerias e colaborações benéficas.

Estes Objetivos Estratégicos dividem-se posteriormente em linhas estratégicas, como demonstrado no esquema abaixo.

OBJETIVOS



3 INVESTIGAÇÃO

"ESTIMULAR E CONSOLIDAR UMA CULTURA DE INVESTIGAÇÃO"



LINHAS ESTRATÉGICAS

- Aumentar a produção científica;
- Estimular a submissão e captação de financiamento externo para projetos de investigação;
- Promover a investigação inter e transdisciplinar, interligando a investigação da Egas Moniz com o mundo;
- Melhorar a classificação do CiiEM pela FCT.

4 QUALIDADE

"PROMOVER E VALORIZAR UMA CULTURA DE QUALIDADE"



LINHAS ESTRATÉGICAS

- Certificar o SIGQ pela A3ES;
- Re-certificar o SIGQ pela norma ISO9001;
- Garantir um sistema de informação eficaz, visando a melhoria dos processos e que dê uma resposta às necessidades e estratégia da EM.

5 RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL

"PROMOVER UMA CULTURA DE SUSTENTABILIDADE E DE COMPROMISSO COM OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL"



LINHAS ESTRATÉGICAS

- Consolidar o processo de gestão ambiental e responsabilidade social, de acordo com as normas ISO14001 e ISO16000 em 2023;
- Promover ações de responsabilidade social e ambiental entre toda comunidade EM e integradas às UCS dos CE (conceito ApS);
- Interligar a investigação, o ensino e os stakeholders aos objetivos de desenvolvimento sustentável;
- Continuar a investir na manutenção, na reabilitação e no aumento do património com uma visão sustentável;
- Reforçar o financiamento;
- Promover e avaliar a eficiência, eficácia e economia da aplicação dos recursos.

6 COMUNIDADE EGAS MONIZ



LINHAS ESTRATÉGICAS

- Promover a Saúde Mental e bem estar da comunidade EM;
- Promover maior participação da comunidade EM nos processos de planeamento das atividades e melhoria contínua dos processos;
- Potenciar a integração dos estudantes no mercado de trabalho;
- Atrair e reter profissionais de elevada competência e mérito, com a visão de fortalecer as carreiras na Egas Moniz;
- Integrar docentes, investigadores e não docentes no clima organizacional;
- Difundir o conceito de plano de carreira e employer branding;
- Melhorar comunicação entre comunidade interna da Egas Moniz.

7 COMUNIDADE EXTERNA

"CONTRIBUIR PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL"



LINHAS ESTRATÉGICAS

- Aumentar oferta ou número de consultas à comunidade;
- Promover disseminação do conhecimento gerado na EM à comunidade externa;

D. Relatório para a Igualdade, Inclusão e Diversidade da Egas Moniz School of Health and Science

O Plano Estratégico (PE) para a Igualdade, Inclusão e Diversidade da Egas Moniz School of Health and Science estabeleceu-se como um marco fundamental na promoção de um ambiente mais inclusivo e equitativo dentro da instituição. Desde a sua implementação, o Plano tem orientado iniciativas e estratégias destinadas a abranger todos os estudantes, docentes e colaboradores, independentemente da sua função ou percurso académico. O seu objetivo primordial foi e continua a ser o desenvolvimento de uma abordagem integrada, sustentável e adaptável às rápidas transformações da sociedade contemporânea.

O presente Relatório de 2024 espelha os progressos e os desafios enfrentados na concretização dos objetivos delineados, destacando o impacto das medidas implementadas ao longo do último ano. Em conformidade com a proposta inicial, o Plano não se cingiu a uma abordagem reativa, mas procurou antecipar e mitigar desigualdades. Este compromisso tem sido reforçado através de um acompanhamento contínuo, com ações concretas voltadas para a promoção da igualdade, inclusão e diversidade.

A operacionalização do plano foimeticulosamente planeada, com indicadores mensuráveis, alocação de recursos específicos e envolvimento de todas as estruturas da Egas Moniz. A implementação de iniciativas alinhadas aos objetivos estratégicos institucionais, como o OE2_LE3 (Promoção do sucesso escolar, integração social e profissional dos estudantes e prevenção do abandono escolar), revelou-se fundamental para a criação de um ambiente académico mais equitativo. A diversidade, compreendida como um recurso valioso da instituição, materializou-se em práticas pedagógicas inclusivas e no fortalecimento do apoio aos estudantes ao longo do seu percurso académico.

De igual modo, o compromisso com o OE2_LE2 (Aumentar a captação de estudantes) demonstrou que a valorização da diversidade e a promoção da inclusão não só fortalecem a identidade institucional, mas também reforçam a atratividade da Egas Moniz School of Health and Science no panorama nacional e internacional.

O impacto positivo destas iniciativas foi refletido no aumento da percepção da instituição como um espaço acolhedor e diversificado, tanto por parte dos estudantes atuais como dos potenciais ingressantes.

Além das iniciativas institucionais, a adesão da Egas Moniz School of Health and Science à Carta Portuguesa para a Diversidade desde 2018 tem servido como um compromisso contínuo com a promoção de boas práticas na área da diversidade e inclusão. O alinhamento da nossa Instituição com as diretrizes nacionais e europeias reforça a visão de longo prazo do Plano, garantindo que o trabalho desenvolvido se mantenha relevante e impactante.



A elaboração do presente relatório de 2024 implicou uma análise pormenorizada dos progressos alcançados, com base em inquéritos aplicados a estudantes, docentes e colaboradores, bem como na avaliação de dados institucionais. Esta análise permitiu identificar avanços significativos, desafios persistentes e áreas de melhoria, contribuindo para o aperfeiçoamento contínuo das estratégias de igualdade, inclusão e diversidade.

Os subsequentes capítulos do presente relatório exibem os resultados mais relevantes desta avaliação, enfatizando as realizações da Egas Moniz School of Health and Science na implementação do Plano Estratégico para a Igualdade, Inclusão e Diversidade, e propondo direções futuras para a consolidação de um ambiente académico ainda mais justo e inclusivo.

III. Data Findings

A. Estudantes

A percentagem de estudantes do sexo feminino inscritos na Egas Moniz School of Health and Science, nos vários ciclos de ensino, no ano letivo de 2023/2024, era de 75.02%, sendo nos cursos de mestrado que se encontra a maior percentagem de mulheres (83.54%) e nos de Doutoramento a menor (51.52%).

Tipo de Curso	2023/2024			2022/2023		
	Nº	%	% Feminino	Nº	%	% Feminino
Ciclos de Estudo						
CTeSP	25	0.70%	64.00%	19	1.00%	65.52%
Licenciatura	1462	40.99%	75.03%	923	48.78%	74.38%
Mestrado Integrado	1441	40.40%	73.49%	877	46.35%	72.12%
Mestrado	236	6.62%	80.93%	66	3.49%	83.54%
Doutoramento	33	0.93%	51.52%	7	0.37%	53.85%
Total	1892	100.00%	75.86%	1892	100.00%	75.86%

Na análise das percentagens dos estudantes de CTeSP, exclusivamente da ESSEM, verifica-se que o género masculino se encontra sub-representado no CTeSP em Microbiologia e Biologia Molecular, sendo igualitário no CTeSP em Gerontologia. Na análise das percentagens dos estudantes de Licenciatura, tanto do IUEM como da ESSEM, verifica-se que o género feminino é maioritário em todas, com a percentagem mais inferior a apresentar-se na Licenciatura em Fisioterapia (52.34%). Na análise das percentagens dos estudantes de Mestrado Integrado, exclusivamente do IUEM, verifica-se que o género masculino se encontra sub-representado em todos (MICF, MIMD, MIMV).

Na análise das percentagens dos estudantes de Mestrado (2º ciclo), tanto do IUEM como da ESSEM, verifica-se que o género feminino é maioritário em todos.

Na análise das percentagens dos estudantes de Doutoramento (3º ciclo), exclusivamente do IUEM, verifica-se que os géneros se encontram tendencialmente

representados de forma igualitária, com uma percentagem de 51.52%, inferior à registada a todos os restantes ciclos de estudo (CEs).

Tipo de Curso	2023/2024			2022/2023		
	Nº	%	% Feminino	Nº	%	% Feminino
CTeSP						
CTeSP em Gerontologia	4	16.00%	50.00%	9	47.37%	69.23%
CTeSP em Microbiologia e Biologia Molecular	21	84.00%	66.67%	10	52.63%	62.50%
SUB-TOTAL	25	100.00%	86.21%	19	100.00%	65.52%
Licenciatura						
Licenciatura em Ciências Biomédicas	34	2.33%	79.41%	-	-	-
Licenciatura em Ciências Biomédicas Laboratoriais	149	10.19%	83.22%	-	-	-
Licenciatura em Ciências da Nutrição	129	8.82%	85.27%	97	11.52%	86.61%
Licenciatura em Ciências Forenses e Criminais	174	11.90%	77.01%	153	18.17%	84.07%
Licenciatura em Enfermagem	276	18.88%	86.59%	229	27.20%	85.77%
Licenciatura em Enfermagem Veterinária	48	3.28%	95.83%	-	-	-
Licenciatura em Fisioterapia	384	26.27%	52.34%	174	20.67%	51.18%
Licenciatura em Prótese Dentária	116	7.93%	76.72%	59	7.01%	65.56%
Licenciatura em Psicologia	152	10.40%	83.55%	130	15.44%	84.97%
SUB-TOTAL	1462	100.00%	75.03%	842	100.00%	67.85%
Mestrado Integrado						
Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas	292	20.26%	71.92%	152	17.33%	66.96%
Mestrado Integrado em Medicina Dentária	1033	71.69%	73.28%	703	80.16%	73.31%
Mestrado Integrado em Medicina Veterinária	116	8.05%	79.31%	22	2.51%	73.33%
SUB-TOTAL	1441	100.00%	73.49%	877	100.00%	72.12%
Mestrado						
Mestrado em Análises Clínicas	9	3.83%	100.00%	5	7.58%	83.33%
Mestrado em Enfermagem Comunitária	3	1.28%	100.00%	-	-	-

Mestrado em Enfermagem de Reabilitação	29	12.34%	79.31%	-	-	-
Mestrado em Enfermagem em Situação Crítica	20	8.51%	80.00%	-	-	-
Mestrado em Enfermagem em Situação Perioperatória	18	7.66%	55.56%	-	-	-
Mestrado em Fisioterapia	27	11.49%	51.85%	-	-	-
Mestrado em Psicologia Clínica	43	18.30%	88.37%	-	-	-
Mestrado em Psicologia Forense e Criminal	56	23.83%	94.64%	41	62.12%	87.23%
Mestrado em Tecnologias Laboratoriais em Ciências Forenses	30	12.76%	80.00%	20	30.30%	76.92%
SUB-TOTAL	235	100.00%	80.85%	66	100.00%	83.54%
Doutoramento						
Doutoramento em Ciências Biomédicas	25	75.76%	52.00%	7	100.00%	53.85%
Doutoramento em Medicina Dentária	8	24.24%	50.00%	-	-	-
SUB-TOTAL	33	100.00%	51.52%	7	100.00%	53.85%

1. *Bolsas*

a) *Bolsas DGES*

A análise dos candidatos da Egas Moniz School of Health and Science aceites para bolsas da Direção-Geral do Ensino Superior (DGES) no ano letivo 2023/2024 revela uma significativa predominância do género feminino. Do total de 181 candidatos aceites, 157 (86,74%) são do género feminino e 24 (13,26%) do género masculino.

Género	n	%
Feminino	157	86,74%
Masculino	24	13,26%
Total	181	100%

b) *Bolsas Santander*

No âmbito do programa Erasmus, foram atribuídas 10 bolsas Santander a estudantes do género feminino no ano letivo 2023/2024. A distribuição das bolsas por curso apresenta a seguinte repartição:

- Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas (MICF) – 3 bolsas (30%)
- Mestrado Integrado em Medicina Dentária (MIMD) – 5 bolsas (50%)
- Ciências Biomédicas Laboratoriais (CBL) – 2 bolsas (20%)

Curso	Bolsas (n)	%
MICF	3	30.00%
MIMD	5	50.00%
CBL	2	20.00%
Total	10	100%

c) Bolsas de Colaboração

A distribuição das Bolsas de Colaboração no ano de 2024 reflete uma forte predominância do género feminino, que representa 86,47% do total de bolsas atribuídas. Os estudantes do género masculino, por sua vez, receberam 13,53% das bolsas, demonstrando uma participação significativamente menor.

A Biblioteca, o Laboratório e o Merchandising foram totalmente compostos por estudantes do género feminino (100%). Por outro lado, algumas áreas apresentam uma distribuição mais equilibrada, como o Apoio à Internacionalização, onde 58,33% das bolsas foram atribuídas a mulheres e 41,67% a homens, e as Deslocações, com 85,19% de bolsas concedidas a mulheres e 14,81% a homens.

Área de Colaboração	Feminino (n)	% Feminino	Masculino (n)	% Masculino	Total (n)
Apoio a Eventos	2	100.00%	0	0.00%	2
Laboratório	17	100.00%	0	0.00%	17
Biblioteca	35	100.00%	0	0.00%	35
Merchandising	96	100.00%	0	0.00%	96
Veterinária	88	95.65%	4	4.35%	92

Ginásio	144	86.75%	22	13.25%	166
Deslocações	46	85.19%	8	14.81%	54
Apoio à Internacionalização	21	58.33%	15	41.67%	36
Total Geral	449	90.16%	49	9.84%	498

d) Apoio Cultural

A distribuição das bolsas de apoio cultural no ano letivo 2024 reflete uma forte predominância do género feminino, que representa 83,89% do total de bolsas concedidas. O Coro e a Tuna Feminina concentram a maior parte das candidaturas femininas, sendo que a Tuna Feminina é composta exclusivamente por mulheres (100%).

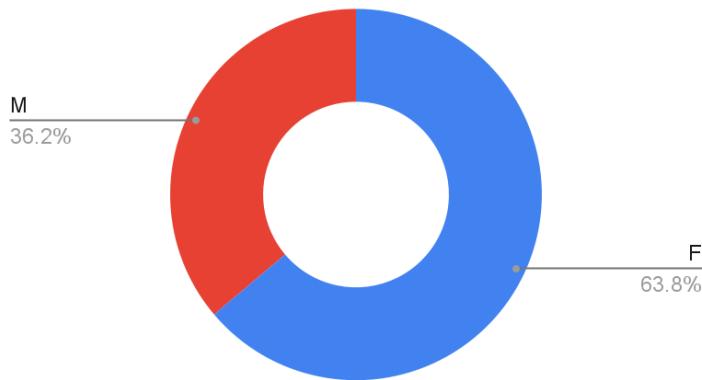
Por outro lado, a Tuna Masculina é composta exclusivamente por homens (100%), enquanto o Coro apresenta uma distribuição mista, com 91,28% de mulheres e 8,72% de homens.

Organismo Cultural	Feminino (n)	% Feminino	Masculino (n)	% Masculino	Total (n)
Coro	335	91.28%	32	8.72%	367
Tuna Feminina	290	100.00%	0	0.00%	290
Tuna Masculina	0	0.00%	120	100.00%	120
Total Geral	335	91.28%	32	8.72%	367

B. Recursos Humanos

No que toca ao género, nos recursos humanos, observa-se uma predominância de elementos do sexo feminino. A nível global, não existe uma grande discrepância entre os géneros, mantendo-se a proporção dentro de uma escala de 40/60%, conforme recomendado por entidades europeias.

RH EM FUNÇÃO DO SEXO



Neste Relatório, e em alinhamento com o Plano de Ação, com o intuito de melhor refletir a realidade da igualdade de género na Egas Moniz School of Health and Science, procedeu-se à organização da distribuição pelos principais setores profissionais, nomeadamente: Pessoal Docente e Não Docente.

1. Licença de Maternidade/Paternidade

A distribuição das licenças de maternidade e paternidade no período analisado demonstra uma maior incidência de licenças atribuídas a mulheres.

Embora os números sejam reduzidos, estes dados refletem a tendência tradicional da maior utilização das licenças parentais pelas mulheres. A monitorização contínua deste indicador poderá contribuir para a promoção de políticas institucionais que incentivem uma repartição mais equilibrada das responsabilidades parentais entre géneros.

Tipo de Licença	Masculino (n)	Feminino (n)
Licenças de Maternidade / Paternidade	33.33%	66.67%

2. Pessoal Docente

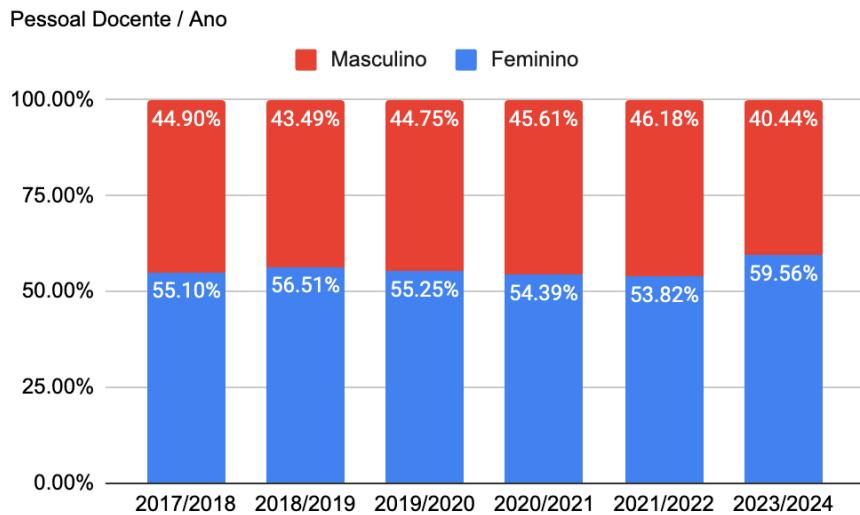
No âmbito da carreira docente, destaca-se uma maior representação do género feminino. Contudo, é importante salientar que não existe uma disparidade significativa entre os géneros neste setor profissional. Observa-se um ligeiro

aumento percentual de pessoal docente do sexo feminino, quando em comparação com 2021/2022 (+ 5.8%).



A distribuição de docentes por género ao longo dos anos letivos de 2017/2018 a 2023/2024 revela algumas variações na representatividade de homens e mulheres no corpo docente. No ano letivo de 2017/2018, as mulheres representavam 55,10% do total de docentes, enquanto os homens correspondiam a 44,90%. Nos anos subsequentes, observou-se um aumento gradual na proporção de docentes do género feminino, atingindo um pico de 56,51% em 2018/2019. No entanto, a partir de 2019/2020, verifica-se uma tendência de ligeira diminuição da percentagem feminina, que desce para 53,82% em 2021/2022. No mesmo período, a percentagem de docentes do género masculino aumentou gradualmente, passando de 44,75% em 2019/2020 para 46,18% em 2021/2022.

Já no ano letivo mais recente, 2023/2024, observa-se uma inversão desta tendência, com um aumento significativo da proporção de docentes do género feminino para 59,56%, enquanto os docentes do género masculino registam uma redução para 40,44%.



a) Progressão na Carreira

A análise da progressão na carreira docente em 2024 evidencia a distribuição de género entre os docentes promovidos nas instituições analisadas. No Instituto Universitário Egas Moniz (IUEM), 100% das promoções à categoria de Professor Associado foram atribuídas a docentes do género masculino. Já na Escola Superior de Saúde Egas Moniz (ESSEM), as promoções à categoria de Professor Coordenador foram distribuídas de forma equilibrada, com 50% para docentes do género feminino e 50% para docentes do género masculino.

Instituição	Categoria	Masculino	Feminino
IUEM	Professor Associado	100.00%	0.00%
ESSEM	Professor Coordenador	50.00%	50.00%

3. Pessoal Não-Docente

No pessoal não docente, englobam-se os colaboradores das carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico, Assistente Operacional e Informática. Nestas carreiras, a presença feminina é predominante, enquanto o género masculino está sub-representado, com percentagens inferiores a 30%. Este cenário é comparável a outras instituições do mesmo domínio de atividade a nível nacional.



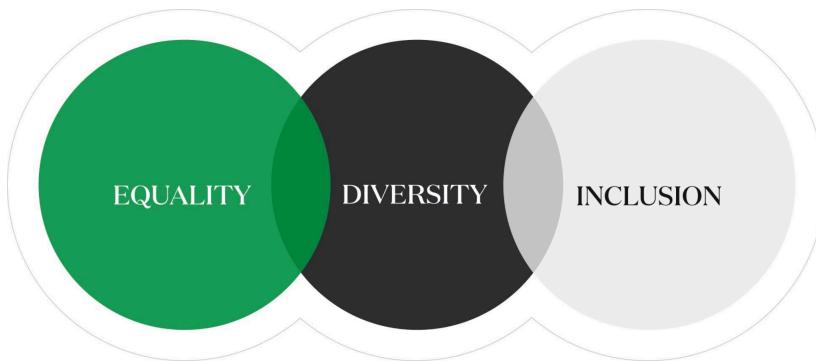
IV. Métricas do Plano para a Diversidade, Equidade e Inclusão

Em 2024, a Egas Moniz School of Health and Science consolidou ações estruturantes no âmbito do Plano para a Diversidade, Equidade e Inclusão, reafirmando o compromisso institucional com a construção de um ambiente académico equitativo, participativo e representativo. O alinhamento com o Plano Estratégico 2021–2025 manteve-se como eixo orientador de todas as iniciativas implementadas.

1. Eixo 1 – Consciencialização

Compromisso da instituição em sensibilizar para a diversidade e promover uma cultura inclusiva. Este eixo está alinhado com o Pilar 3 da Comissão Europeia - Estereótipos, preconceitos e bias, visando aumentar a consciência sobre as diferentes perspetivas e experiências, combatendo estereótipos e preconceitos.

Em julho de 2024, foi formalmente constituída a GEAR – Equipa para a Diversidade, Equidade e Inclusão, integrando representantes do corpo docente, discente, investigador e técnico.



a) Representantes para a Diversidade e Inclusão

Função	Responsabilidades	Representante
Coordenadora	Lidera o grupo e monitoriza o progresso das ações	Inês Gomes
Representante da Liderança Institucional	Assegura o alinhamento com as prioridades estratégicas da liderança	José João Mendes
Membros da Direção e Reitoria	Garantem apoio estratégico e recursos	Cristina Manso, Catarina Bernardes
Elemento com Conhecimento em Igualdade de Género	Orienta a integração dos princípios da igualdade de género no plano	Mariana Morgado
Representante dos Recursos Humanos	Adapta políticas de recrutamento e progressão na carreira	Mário Polido
Representante do Corpo Docente e de Investigação	Assegura que as necessidades dos docentes e investigadores são ouvidas	Vanessa Machado
Representante dos Estudantes de Doutoramento	Garante a inclusão da perspetiva dos estudantes de doutoramento	Patrícia Lyra
Representante Internacional da Investigação	Promove a inclusão nas colaborações internacionais de investigação	Luciano Maia
Representante Internacional dos Estudantes de Doutoramento	Assegura a representatividade e integração dos estudantes internacionais	Philipe Bauer

A equipa assumiu um papel fundamental na conceção, execução e monitorização das políticas DEI, garantindo uma abordagem transversal, sustentável e alinhada com as boas práticas europeias.

Objetivo	Medida	Indicador	Resultado
Constituir e operacionalizar a Equipa para a Diversidade, Equidade e Inclusão (GEAR), garantindo representação transversal da comunidade académica e promovendo o compromisso institucional com uma cultura inclusiva.	Processo de criação formal da equipa GEAR, incluindo nomeação de membros, definição de responsabilidades e integração nas estruturas de governança institucional.	Equipa para a Diversidade, Equidade e Inclusão formalmente constituída e em funcionamento.	O GEAR foi instituído em julho de 2024 com representantes de todos os setores da comunidade académica, assegurando diversidade de perfis e competências. Iniciou funções com um plano de ação aprovado e divulgado, dando início à implementação das políticas de diversidade e inclusão.
Avaliar e promover a consciência institucional sobre diversidade, equidade e inclusão, fortalecendo o sentimento de pertença e o respeito pela diferença.	Realização de um diagnóstico institucional sobre percepções, práticas e desafios relacionados com a diversidade e inclusão, através de inquérito à comunidade académica (Anexo I)	Número de respostas ao inquérito institucional de diversidade e inclusão.	Foram recebidas 193 respostas distribuídas por: Não Docente: 63 Docente: 127 Investigador(a): 3

2. Eixo 2 – Desenvolvimento

Compromisso com o desenvolvimento profissional e pessoal, garantindo igualdade de oportunidades e condições de trabalho. Este eixo está alinhado com os Pilares 1 e 2 da Comissão Europeia, a saber, Dados sócio-demográficos e Condições de trabalho, assegurando que as oportunidades de carreira são equitativas e consideram as diversas circunstâncias individuais.

Objetivo	Medida	Indicador	Resultado
Promover igualdade de oportunidades no desenvolvimento de carreiras	Implementação de Programas de Desenvolvimento Profissional	Taxa de Participação em Formação Pedagógica (Docentes e Não Docentes)	55% Geral
Garantir condições de	Políticas de Promoção e	Equidade na	75% género masculino /

trabalho equitativas e adaptadas a diversas circunstâncias individuais	Progressão de Carreira	Promoção e Progressão de Carreira (Docentes e Não Docentes)	<p>25% género feminino</p> <p>Progressão na carreira 2024:</p> <p>Atualizações para a categoria de Professor Associado no IUEM:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prof. Doutor Pedro Manuel Mariano Pereira - Prof. Doutor Ricardo de Almeida Castro Alves <p>Atualizações para a categoria de Professor Coordenador na ESSEM:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prof. Doutora Sónia Isabel Belo Andrade Fernandes - Prof. Doutor Regis Radaelli
Assegurar condições de aprendizagem equitativas e adaptadas a diversas circunstâncias individuais para alunos	Avaliação e Adaptação de Condições de Aprendizagem	Avaliação de Satisfação com as Condições de Aprendizagem	<p>92,85%</p> <p>(grau geral médio de satisfação global Egas Moniz School of Health and Science)</p> <p>Satisfação média anual com as condições de aprendizagem IUEM: 93,4%</p> <p>Satisfação média anual com as condições de aprendizagem ESSEM: 93,4%</p>
Promover igualdade de oportunidades no desenvolvimento académico para alunos	Implementação de Programas de Apoio Académico e Desenvolvimento de Competências	N.º de Estudantes inscritos em Programas de Apoio Académico (Bolsas de Colaboração)	<p>170 alunos</p> <p>Apoio à Biblioteca: 5 Merchandising: 24 Apoio aos Laboratórios: 1 Apoio à Internacionalização: 8 Apoio ao Ginásio: 19 Apoio aos Eventos: 2 Apoio à Enfermagem Veterinária: 13 Apoio Cultural: 85 Apoio ao Associativismo: 10</p>

3. Eixo 3 – Integração Cultural

Compromisso com a Promoção de uma Cultura Organizacional Inclusiva. Este eixo está alinhado com o Pilar 4 da Comissão Europeia,

Cultura e Clima Organizacional, com o objetivo de criar um ambiente de trabalho que valorize a diversidade e promova a inclusão.

Objetivo	Medida	Indicador	Resultado
Monitorização da Implementação de Políticas de Igualdade, Diversidade e Inclusão	Consolidação de um processo de monitorização e reporte	Apresentação de relatórios	Ata n.º 1 / GEAR
Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional promotora da igualdade de género	Divulgar o plano para a igualdade, diversidade e inclusão e informação sobre o mesmo	Periodicidade da divulgação do Plano para a Igualdade, Diversidade e Inclusão	Disponível online nas redes sociais e website da Egas Moniz School of Health and Science

4. Eixo 4 – Avaliação e Transparência

Compromisso com a avaliação regular e a transparência dos indicadores de diversidade e inclusão. Este eixo está alinhado com os Pilares 1 e 5 da Comissão Europeia, a saber Dados Sociodemográficos e Comportamentos interpessoais, monitorizando a diversidade na instituição e promovendo a transparência na avaliação de práticas inclusivas.

Objetivo	Medida	Indicador	Resultado
Inclusão de Diversas Perspetivas em Comités e Comissões	Nomeação de Membros Diversificados em Comités e Comissões	Representatividade Demográfica em Comités e Comissões	<p>57% género feminino / 43% género masculino</p> <p>IUEM: 55/45%</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conselho Pedagógico: 55/45% - Conselho Científico: 55/45% <p>ESSEM: 58/42%</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - Conselho Técnico Científico: 62/38% - Conselho Pedagógico: 54/46%
Monitorização da Implementação de Políticas de Igualdade, Diversidade e Inclusão	Consolidação de um processo de monitorização e reporte	Apresentação de relatórios	Ata n.º 1 / GEAR

5. Eixo 5 – Avaliação e Transparência

Compromisso com a avaliação regular e a transparência dos indicadores de diversidade e inclusão. Este eixo está alinhado com os Pilares 1 e 5 da Comissão Europeia, a saber Dados Sóciodemográficos e Comportamentos interpessoais, monitorizando a diversidade na instituição e promovendo a transparência na avaliação de práticas inclusivas.

Objetivo	Medida	Indicador	Resultado
Inclusão de Diversas Perspetivas em Comités e Comissões	Nomeação de Membros Diversificados em Comités e Comissões	Representatividade em Comités e Comissões	<p>57% Percentagem geral de homens: 43%</p> <p>IUEM: Total de membros: 22 Mulheres: 12 (55%) Homens: 10 (45%)</p> <p>ESSEM: Total de membros: 34 Mulheres: 20 (59%) Homens: 14 (41%)</p>

Monitorização da Implementação de Políticas de Igualdade, Diversidade e Inclusão	Consolidação de um processo de monitorização e reporte	Apresentação de relatórios	Ata n.º 1 / GEAR
---	--	----------------------------	-------------------------

V. Planos futuros

Como parte do compromisso contínuo da instituição em fortalecer a diversidade e a inclusão como valores fundamentais, foram desenvolvidos planos futuros abrangentes, baseados em estratégias cuidadosamente planeadas para aprimorar a representatividade e a igualdade na comunidade académica. Reafirmamos o empenho constante em promover a diversidade, encarando-a não apenas como uma meta, mas como um princípio orientador que permeia todos os aspectos da vida institucional.

Neste sentido, será realizada uma análise detalhada das necessidades específicas da instituição relativamente à diversidade nas estruturas de governança, incluindo a avaliação da composição atual, a identificação de áreas de melhoria e a compreensão das aspirações coletivas para um ambiente mais inclusivo. A participação ativa da comunidade académica será incentivada, promovendo a partilha de perspetivas, preocupações e sugestões, reconhecendo que a colaboração aberta é essencial para a eficácia e sustentabilidade das iniciativas de diversidade.

Serão estabelecidas metas claras e mensuráveis que abranjam não só a diversidade demográfica, mas também a inclusão efetiva em todas as instâncias de liderança e tomada de decisão. Estas metas fornecerão uma orientação concreta para o progresso desejado, apoiadas em evidência sólida proveniente da análise de dados específicos. Paralelamente, será implementado um programa contínuo de formação e sensibilização, destinado a assegurar a adesão aos princípios da diversidade e a cultivar uma cultura de respeito, compreensão e inclusão.

Quanto à redefinição de objetivos e áreas prioritárias, destaca-se a concentração nas seguintes áreas, segundo a votação da comunidade: Educação e Formação Inclusiva (50,88%), Igualdade de Oportunidades no Mercado de Trabalho (25,15%) e Cultura e Identidade (23,98%).

Ao concretizar estes planos, a instituição reforça o compromisso de ser um espaço onde cada indivíduo é valorizado, representado e capacitado a contribuir plenamente para o sucesso coletivo, promovendo um ambiente académico que reconhece a diversidade como uma força propulsora da excelência e da inovação.

VI. Conclusão

Este relatório apresentou uma visão abrangente das iniciativas, desafios e progressos relacionados à diversidade, equidade e inclusão na Egas Moniz School of Health and Science. A análise dos dados permitiu uma reflexão sobre as práticas atualmente em vigor, destacando os avanços alcançados e identificando áreas que necessitam de reforço para garantir um ambiente mais inclusivo, equitativo e acessível para toda a comunidade académica.

A promoção da diversidade e da equidade não deve ser vista como um objetivo isolado, mas sim como um compromisso contínuo e integrado na cultura institucional. Para que este compromisso seja efetivo, é fundamental que todas as partes interessadas, estudantes, docentes, colaboradores e gestores de topo, se envolvam ativamente na implementação de estratégias que fomentem a igualdade de oportunidades e a valorização da diferença.

Reconhecemos que a construção de um ambiente verdadeiramente inclusivo requer um esforço contínuo e a adaptação a novas realidades e desafios. Assim, a instituição irá manter-se atenta às melhores práticas nacionais e internacionais, promovendo ações que reforcem a participação e o bem-estar de todos os membros da comunidade.

Ao adotar uma abordagem proativa e sustentada, será possível consolidar uma cultura organizacional mais justa e diversificada, contribuindo para um impacto positivo não só dentro da instituição, mas também na sociedade em geral.

ANEXO I

Questionário

23/02/2025, 20:07

Questionário sobre Igualdade, Diversidade e Inclusão na Egas Moniz School of Health and Science

Questionário sobre Igualdade, Diversidade e Inclusão na Egas Moniz School of Health and Science

Objetivo do estudo

Este questionário tem como objetivo avaliar percepções, experiências e desafios relacionados com a igualdade de género e outras formas de discriminação na Egas Moniz School of Health and Science. Os dados recolhidos servirão para apoiar a implementação de políticas mais inclusivas e equitativas.

Confidencialidade e anonimato

A sua participação é totalmente anónima e voluntária. Nenhuma informação recolhida permitirá a sua identificação. As respostas serão analisadas de forma agregada e utilizadas exclusivamente para fins de investigação e melhoria institucional.

Tempo estimado

O preenchimento deste questionário levará cerca de 5 a 7 minutos.

Consentimento

Ao prosseguir, confirma que:

- Compreendeu os objetivos do questionário.
- Autoriza a utilização das suas respostas de forma anónima para análise e melhoria das políticas institucionais.
- Sabe que pode desistir a qualquer momento, sem qualquer penalização.

Se tiver dúvidas, pode entrar em contacto com rso.ciem@egasmoniz.edu.pt.

* Indicates required question

1. Deseja continuar e participar no questionário? *

Mark only one oval.

Sim, aceito participar.

Não, prefiro não participar.

Seção 1: Dados Gerais

2. Qual é o seu género? *

Mark only one oval.

- Feminino
- Masculino
- Não-binário
- Prefiro não responder
- Other: _____

3. Qual é a sua situação na Instituição? *

Mark only one oval.

- Docente
- Investigador(a)
- Estudante
- Não Docente
- Other: _____

4. Qual a sua nacionalidade? *

Mark only one oval.

- Portuguesa
- Estrangeira

5. Como define a sua identidade étnico-racial? *

Seção 2: Perceção sobre Igualdade de Género e Inclusão

6. A minha instituição promove ativamente a igualdade de género e a diversidade. *  Dropdown

Mark only one oval.

- Concordo totalmente
- Concordo
- Neutro
- Discordo
- Discordo totalmente

Seção 3: Experiências Pessoais

7. Considera que existem barreiras de género ou raciais na progressão na carreira dentro da Instituição? *

Mark only one oval.

- Sim
- Não
- Não sei
- Prefiro não responder

8. Considera que todas as pessoas, independentemente do seu género, etnia ou outras identidades, têm as mesmas oportunidades em cargos na Instituição? *

Mark only one oval.

- Sim
- Não
- Não sei
- Talvez

9. Já sentiu que a sua identidade de género, etnia ou outra característica pessoal influenciou negativamente a sua experiência na Instituição? *

Mark only one oval.

- Sim
- Não
- Não sei
- Talvez

10. Teve conhecimento de situações de discriminação ou assédio na Instituição, relacionadas com género, etnia, deficiência, orientação sexual, identidade de género ou outras características pessoais? *

Mark only one oval.

- Sim
 Não
 Prefiro não responder

11. Já experienciou ou enfrentou uma situação de discriminação ou assédio na Instituição, com base no seu género, etnia ou outra característica pessoal? *

Mark only one oval.

- Sim
 Não
 Prefiro não responder

Seção 4: Conciliação Trabalho-Vida Pessoal

12. Considera que a Instituição valoriza todas as pessoas, independente da etnia, género ou outra característica pessoal, por exemplo, reconhecendo datas pessoais importantes e concedendo folgas? *

Mark only one oval.

- Sim
 Não
 Prefiro não responder

13. Tenho conhecimento de que a Instituição concede o dia de aniversário de forma independente da etnia, género ou outra característica pessoal? *

Mark only one oval.

- Sim
 Não
 Prefiro não responder

14. A Instituição concede dias de tolerância de ponto, garantindo que todas as pessoas, independentemente da sua função ou grupo de pertença, tenham acesso a este benefício? *

Mark only one oval.

- Sim
 Não
 Prefiro não responder

15. Tenho conhecimento de que Instituição organiza dias de bem-estar acessíveis a todos os funcionários, independente da etnia, género ou outra característica pessoal, através de eventos como a festa de Natal para crianças, o arraial dos Santos Populares e outras celebrações. *

Mark only one oval.

- Sim
 Não
 Prefiro não responder

16. Tenho conhecimento de que a Instituição oferece apoio gratuito para a saúde mental, disponibilizando consultas de psicologia, independentemente do cargo, género, etnia ou qualquer outra característica pessoal. *

Mark only one oval.

- Sim
 Não
 Prefiro não responder

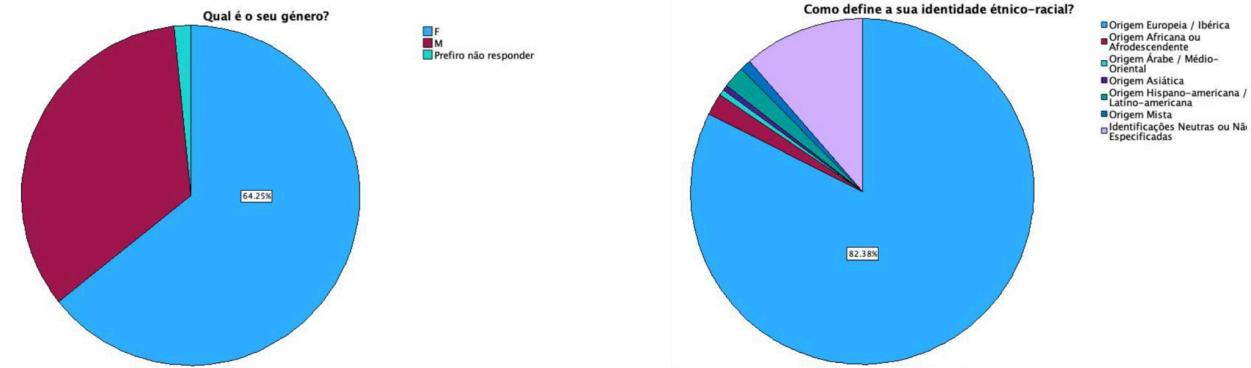
Seção 5: Sugestões e Melhorias

17. Na sua opinião, em que áreas deveriam decorrer ações a ser adotadas para promover a igualdade e inclusão? *

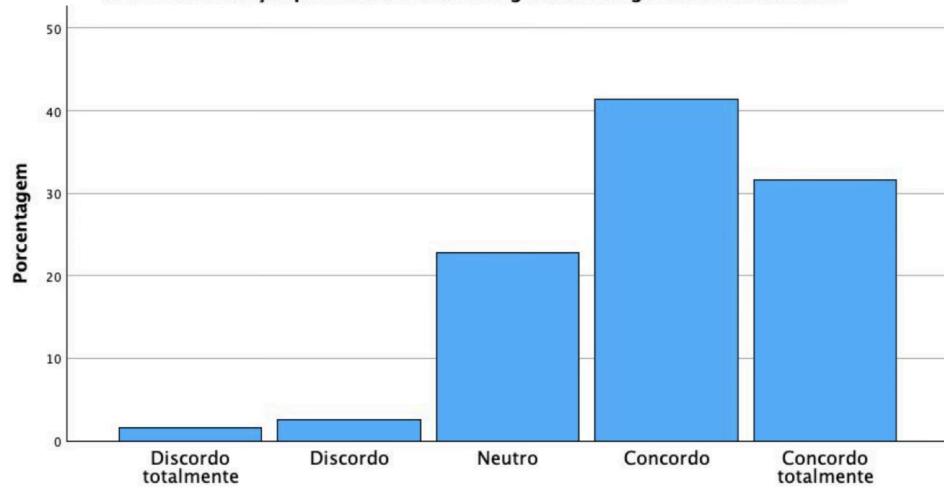
Check all that apply.

- Educação e Formação Inclusiva
 Igualdade de Oportunidades no Mercado de Trabalho
 Saúde e Bem-Estar Inclusivos
 Políticas Públicas e Direitos Humanos
 Tecnologia e Inclusão Digital
 Cultura e Identidade

Resultados

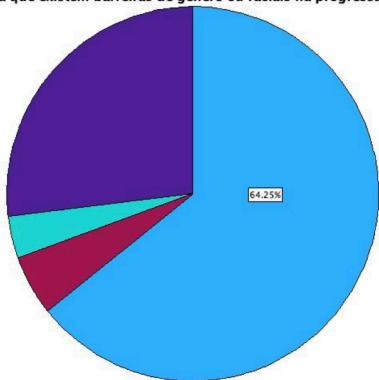


A minha instituição promove ativamente a igualdade de género e a diversidade.



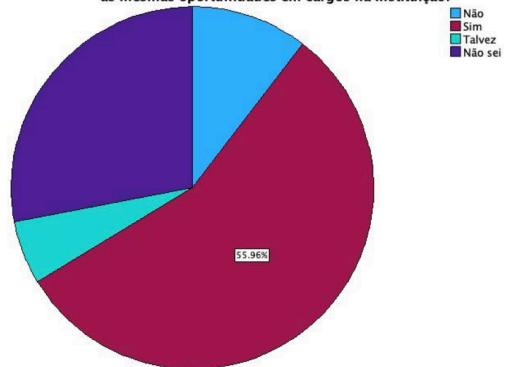
A minha instituição promove ativamente a igualdade de género e a diversidade.

Considera que existem barreiras de género ou raciais na progressão na carreira dentro da Instituição?



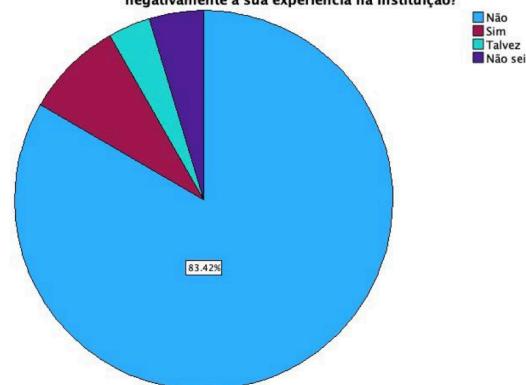
	Frequência	Porcentagem
Não	124	64.2
Sim	10	5.2
Prefiro não responder	7	3.6
Não sei	52	26.9
Total	193	100.0

Considera que todas as pessoas, independentemente do seu género, etnia ou outras identidades, têm as mesmas oportunidades em cargos na Instituição?



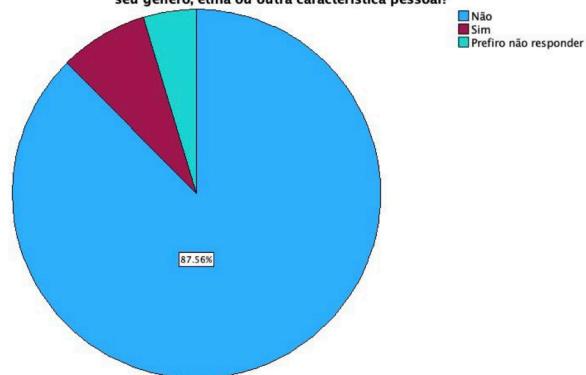
	Frequência	Porcentagem
Não	20	10.4
Sim	108	56.0
Talvez	11	5.7
Não sei	54	28.0
Total	193	100.0

Já sentiu que a sua identidade de género, etnia ou outra característica pessoal influenciou negativamente a sua experiência na Instituição?



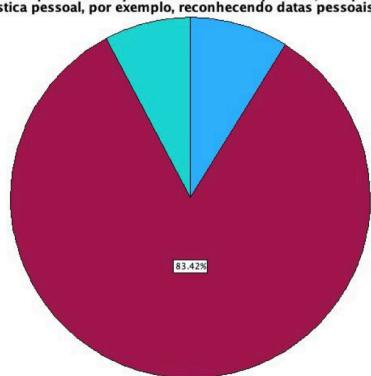
	Frequência	Porcentagem
Não	161	83.4
Sim	16	8.3
Talvez	7	3.6
Não sei	9	4.7
Total	193	100.0

Já experienciou ou enfrentou uma situação de discriminação ou assédio na Instituição, com base no seu género, etnia ou outra característica pessoal?



	Frequência	Porcentagem
Não	169	87.6
Sim	15	7.8
Prefiro não responder	9	4.7
Total	193	100.0

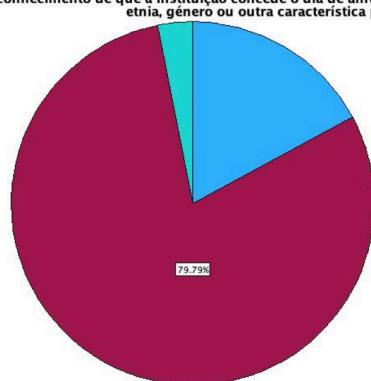
Considera que a Instituição valoriza todas as pessoas, independente da etnia, género ou outra característica pessoal, por exemplo, reconhecendo datas pessoais importantes e concedendo folgas?



Não
Sim
Prefiro não responder

	Frequência	Porcentagem
Não	17	8.8
Sim	161	83.4
Prefiro não responder	15	7.8
Total	193	100.0

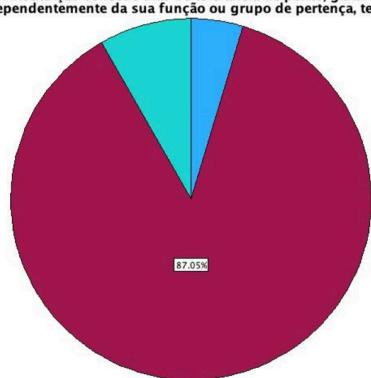
Tenho conhecimento de que a Instituição concede o dia de aniversário de forma independente da etnia, género ou outra característica pessoal?



Não
Sim
Prefiro não responder

	Frequência	Porcentagem
Não	33	17.1
Sim	154	79.8
Prefiro não responder	6	3.1
Total	193	100.0

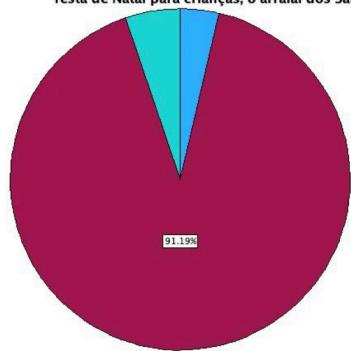
A Instituição concede dias de tolerância de ponto, garantindo que todas as pessoas, independentemente da sua função ou grupo de pertença, tenham acesso a este benefício?



Não
Sim
Prefiro não responder

	Frequência	Porcentagem
Não	9	4.7
Sim	168	87.0
Prefiro não responder	16	8.3
Total	193	100.0

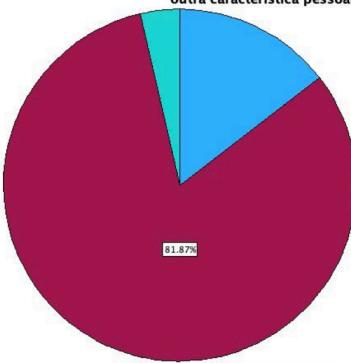
Tenho conhecimento de que Instituição organiza dias de bem-estar acessíveis a todos os funcionários, independente da etnia, gênero ou outra característica pessoal, através de eventos como a festa de Natal para crianças, o arraial dos Santos Populares e o



■ Não
■ Sim
■ Prefiro não responder

	Frequência	Porcentagem
Não	7	3.6
Sim	176	91.2
Prefiro não responder	10	5.2
Total	193	100.0

Tenho conhecimento de que a Instituição oferece apoio gratuito para a saúde mental, disponibilizando consultas de psicologia, independentemente do cargo, gênero, etnia ou qualquer outra característica pessoal.



■ Não
■ Sim
■ Prefiro não responder

	Frequência	Porcentagem
Não	28	14.5
Sim	158	81.9
Prefiro não responder	7	3.6
Total	193	100.0