



Politécnico
Castelo Branco
Polytechnic University

PLANO DE IGUALDADE E INCLUSÃO DO IPCB 2026-28

CARACTERIZAÇÃO 2025
EVOLUÇÃO 2022-25
OBJETIVOS E METAS 2026-28

Maio 2026



ÍNDICE

- 04** **Preâmbulo - Evolução do Plano de Igualdade de Género**
- 09** **Nota introdutória**
- 10** **PARTE I ‘O IPCB – Caracterização, Missão e Visão’**
- 14** **PARTE II ‘Apresentação e análise de dados’**
- 34** **PARTE II ‘Metas e objetivos para promover a igualdade e inclusão’**

Preâmbulo - Evolução do Plano de Igualdade de Género



O Plano de Igualdade de Género do IPCB - 2022

O Plano de Igualdade de Género do Instituto Politécnico de Castelo Branco foi implementado em 2022 (Gender Equality Plan – GEP) e consistiu num conjunto de compromissos e ações que pretenderam promover a igualdade de género na instituição através de um processo de mudança estrutural.

Os objetivos do plano, entre outros, contemplavam:

- Equilíbrio entre a vida pessoal/profissional e a cultura organizacional;
- Equilíbrio de género na liderança e tomada de decisão;
- Equilíbrio de género no recrutamento e progressão na carreira;
- Integração da dimensão do 'género' na investigação e ensino;
- Medidas contra a violência baseada no género ou assédio sexual.

O GEP deve foi desenvolvido de acordo com a política, missão, história e contexto da organização. Teve ainda como referência à legislação nacional e regulamentos que se aplicam à instituição, quando relevantes para a igualdade de género. Enquanto Instituição de Ensino Superior, o IPCB considerou toda a comunidade de trabalhadores e estudantes, assim como teve em consideração os processos de garantia interna da qualidade e as medidas de gestão para o ensino e investigação.

Este plano foi estruturado em partes, iniciando-se pela caracterização da Instituição (Parte I), a análise de dados desagregados por género biológico (Parte II) e a definição de objetivos e metas (Parte III).

Criação do Observatório de Igualdade de Género

O Observatório para a Igualdade de Género e Não Discriminação foi criado em 2023, através do Despacho N.º 26/2023, de 3 de março, tendo sido nomeada a equipa responsável pelo acompanhamento dos indicadores e definição das metas.

Cabe ao Observatório realizar a monitorização dos indicadores fixados para cada ação prevista no Plano de Igualdade de Género do IPCB, assim como a análise dos dados resultantes dos inquéritos e tratamento de denúncias realizadas através do Portal da Denúncia do IPCB.

O observatório é ainda responsável pela atualização da caracterização do Plano de Igualdade de Género do IPCB a cada 3 anos, assim como pela definição anual dos objetivos, ações, metas e indicadores.

O GEP do IPCB foi implementado nos anos de 2023, 2024 e 2025, sendo publicados relatórios anuais com metas e indicadores mensuráveis que foram monitorizados ao longo deste ciclo.

O Plano de Igualdade e Inclusão 2026-28

Neste ano de 2026, e tendo por base a caracterização efetuada em 2022, foi realizada uma nova caracterização da instituição, no sentido de aferir o impacto do Plano nestes 3 anos.

O presente Plano de Igualdade e Inclusão apresenta assim uma análise desta nova recolha de dados, assim como novos objetivos e metas a definir para o ciclo de implementação 2026 a 2028.

Glossário

Género¹: Género refere-se aos papéis e responsabilidades das mulheres e dos homens, os quais são construídos nas nossas famílias, sociedades e culturas. O conceito de género inclui também as expectativas sobre as características, aptidões e comportamentos expectáveis de mulheres e homens (feminidade e masculinidade). Os papéis e expectativas de género são adquiridas. Eles podem mudar ao longo dos tempos e variam dentro e entre culturas. Os sistemas de diferenciação social, tais como o estatuto político, classe, etnia, deficiência física ou mental, idade e outros, modificam os papéis de género. O conceito de género é vital porque, quando aplicado à análise social, revela como a subordinação das mulheres (ou a dominação dos homens) é socialmente construída. Assim, esta subordinação pode ser alterada ou terminada porque não é biologicamente determinada nem fixada para sempre.

Identidade de Género²: Refere-se à experiência interna e individual de género de cada pessoa. Todas as pessoas têm uma identidade de género que faz parte da sua identidade pessoal/global. A identidade de género está geralmente alinhada com o sexo com o qual se nasce, mas pode não corresponder ao sexo identificado ao nascimento. Inclui o sentido pessoal atribuído ao corpo (o que pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência e/ou da função corporal, por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo a aparência, o discurso e os maneirismos.

Sexo³ : Refere-se às características biológicas e fisiológicas que definem mulheres e homens. “Macho” e “fêmea” são categorias sexuais.

1. Fonte: UNESCO – “Gender Mainstreaming Implementation Framework”
<https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/>
2. Fonte: Gender Equality and Thesaurus from EIGE, em linha, disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>; ONU, 2016, Living Free and Equal, p. 17
<https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/>
3. Fonte: Organização mundial de saúde
<https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/>

Lista de abreviaturas

ESACB	Escola Superior Agrária de Castelo Branco
ESALD	Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias
ESART	Escola Superior de Artes Aplicadas
ESECB	Escola Superior de Educação de Castelo Branco
ESGIN	Escola Superior de Gestão de Idanha-a-Nova
ESTCB	Escola Superior de Tecnologia de Castelo Branco
PSC	Presidência e Serviços Centrais
SAS	Serviços de Ação Social
TECHN&ART* (CIPEC)	Centro de Tecnologia, Restauro e Valorização das Artes
Age.Comm	Unidade de Investigação Interdisciplinar - Comunidades Envelhecidas Funcionais
SPRINT* (Sheru)	Centro de Investigação e Inovação em Desporto, Atividade Física e Saúde
DiSAC Digitais	Unidade de Investigação e Desenvolvimento em Serviços Aplicações e Conteúdos Digitais
CERNAS	Centro de Estudos em Recursos Naturais, Ambiente e Sociedade
CIAUD* (RETHINK)	Centro de Investigação em Arquitetura, Urbanismo e Design

*As abreviaturas assinaladas substituem as utilizadas no Plano de Igualdade de Género do IPCB 2022, considerando entre parênteses as Unidades de Investigação que foram extintas.



Nota introdutória

O Observatório para a Igualdade de Género e Não Discriminação foi criado em 2023, através do Despacho N.º 26/2023, de 3 de março, tendo sido nomeados os seguintes elementos que o integram:

Ana Teresa Vaz Ferreira, Vice-Presidente do IPCB | Coordenadora (VP)

Ricardo Filipe Gonçalves Baptista, Administrador do IPCB (Adm)

Isabel Maria de Sousa Lourenço, Comissão de Ética (CE)

Isabel Maria Assis e Santos Rosado da Fonseca Velez Peças, Gabinete Jurídico (GJ)

Maria de Fátima Fernandes Carreiro, Recursos Humanos (RH)

Cristina Marques Lourenço Bento, Comissão de Ética, Qualidade e Gabinete de Projetos (CEQGP)

Libânia da Graça Ferrão Cunha Marques, Serviços Académicos (SA)

Ana Cristina Marques Lourenço, Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem (GCII)

Roberto José dos Santos Monteiro, Gabinete de Relações Internacionais (GRI)

Ana Raquel Saraiva Ribeiro, Serviço de Saúde Mental e Bem-estar (SSMBE)

A equipa do observatório é responsável pela realização da recolha de dados para a caracterização do Plano de Igualdade de Género do IPCB a cada 3 anos, assim como pela análise dos mesmos e definição anual de objetivos, ações, metas e indicadores.

O presente Relatório refere a caracterização realizada no ano de 2026, com a comparação entre os dados recolhidos em 2022 e em 2025, fechando-se um ciclo de 3 anos de implementação.

Desta análise comparativa dos dados, será possível delinear novos objetivos a atingir pela instituição, com a definição de novas metas e indicadores por áreas da instituição. Assim, o presente documento serve de base para a estratégia a seguir até 2028, reconhecendo-se a necessidade de persistência e resiliência para uma mudança societal profunda no que se refere à igualdade de oportunidades e inclusão.

A equipa do observatório

18 de maio de 2026



PARTE I

**O IPCB –
Caracterização,
Missão e Visão**

1.1

Caracterização da Instituição

O Politécnico de Castelo Branco (IPCB), instituição de ensino superior público, tem como missão a qualificação de alto nível dos cidadãos, a produção e difusão do conhecimento, a formação cultural, artística, tecnológica e científica dos seus estudantes num quadro de referência internacional.

Geradora de conhecimento, e fiel aos princípios do seu Código de Ética, o IPCB promove a defesa e a promoção dos princípios fundamentais da dignidade e da integridade da pessoa em todas as circunstâncias, instituindo políticas e práticas, ao nível da organização, no modelo académico e nas relações interpessoais.

O Plano para a Igualdade de Género consubstancia esses princípios, que estão desde logo presentes no Plano de Desenvolvimento Estratégico da instituição.

O IPCB privilegia 3 eixos estratégicos de missão, e 3 eixos estratégicos de recursos. Os eixos de missão abrangem o ensino, a investigação, e a terceira missão que observa todas as interações do IPCB com o exterior, para além das interações resultantes do ensino e da investigação, abrangendo a cooperação institucional com todas as entidades parceiras, consubstanciando-se na ligação à sociedade onde se insere. Os eixos recursos contemplam os meios necessários para atingir os fins da instituição: pessoas, recursos económico-financeiros, e infraestruturas.

Nesse sentido, o enquadramento e comportamento do IPCB na sociedade influencia pessoas, promove sinergias internas e externas, locais e regionais, incentiva o crescimento científico, técnico, artístico e cultural, mas também cívico, ensinando pelo exemplo ao reconhecer os direitos fundamentais da pessoa, o tratamento idóneo e digno, e o direito à realização pessoal e profissional sem discriminação, não só dos seus estudantes, como dos adultos que a procuram e nela trabalham.

O IPCB, no âmbito do seu enquadramento local, regional, nacional e internacional é um agente estratégico de excelência para a implementação e dinamização de uma cidade empreendedora, culta e inclusiva, inovadora e de integração de novas realidades.

O anterior Plano de Igualdade de Género e o atual Plano de Igualdade e Inclusão 2026-28, reforçam e ampliam o compromisso da instituição em matéria de igualdade de género, diversidade e inclusão, e, ao mesmo tempo, convocam a comunidade académica das escolas superiores que a compõem, a um envolvimento ativo na construção de uma sociedade global mais justa, igualitária e coesa.

1.2

Missão do IPCB

O IPCB valoriza a atividade do seu pessoal docente, investigador e não docente, estimula a formação intelectual e profissional dos seus estudantes e diplomados, promove a mobilidade efetiva a nível nacional e internacional e participa em atividades de investigação e desenvolvimento, difusão e transferência do conhecimento, assim como de valorização económica do conhecimento científico.

O IPCB contribui para a compreensão pública das humanidades, das artes, da ciência e da tecnologia, promovendo ações de apoio à difusão da cultura humanística, artística, científica e tecnológica.

A concretização da missão da Instituição visa:

- A realização de ciclos de estudos com atribuição de graus académicos, bem como de outros cursos pós-secundários, de cursos de formação pós-graduada e outros, nos termos da lei;
- A criação do ambiente educativo adequado ao desenvolvimento da sua missão;
- A realização de investigação e o apoio e participação em instituições científicas;
- A transferência e valorização económica do conhecimento científico e tecnológico;
- A realização de ações de formação profissional e de atualização de conhecimentos;
- A prestação de serviços à comunidade e de apoio ao desenvolvimento numa perspetiva de valorização recíproca e desenvolvimento regional;
- A cooperação e o intercâmbio cultural, científico e técnico com instituições congéneres, nacionais e estrangeiras;
- A contribuição para a cooperação internacional e para a aproximação entre os povos, em especial com os países de língua portuguesa e os países europeus, no âmbito da atividade do IPCB;
- A produção e difusão do conhecimento e da cultura. Compete ainda ao IPCB, nos termos da lei, a concessão de equivalências e o reconhecimento de habilitações e graus académicos.

1.3

Visão do IPCB

O IPCB deve ser uma instituição ativa, com pessoas capazes de promover e fortalecer sinergias internas e externas, locais e regionais, cooperar efetivamente com as comunidades intermunicipais, com os municípios da região, com as instituições sociais e culturais, com as organizações empresariais, industriais e comerciais, e que simultaneamente promova o crescimento científico, técnico, artístico, cultural e cívico dos jovens e dos adultos que procuram a Instituição.

O IPCB deverá, necessariamente, apostar na qualidade das atividades que desenvolve, reunindo as melhores equipas e atingindo os melhores resultados, privilegiando:

- a nível interno, a cooperação institucional entre os vários serviços e as Escolas do IPCB, incentivando a partilha de recursos humanos e materiais e a colaboração efetiva. A nível externo, envolvendo os principais atores da região (Comunidades Intermunicipais, Câmaras Municipais, instituições de âmbito social e cultural, empresas) num processo de cooperação alargada a todos, ampliando e consolidando o papel do IPCB enquanto referência incontornável, rigorosa, interventiva, no desenvolvimento da região e conseqüentemente do país;
- a consolidação da oferta formativa, reforçando-a em áreas do conhecimento ligadas à dinâmica empresarial e institucional da região, com maior empregabilidade e interesse estratégico e, simultaneamente, valorizando áreas core e onde o IPCB pode marcar a diferença a nível nacional e internacional;
- o desenvolvimento da investigação, valorizando a sua ligação à formação ministrada no IPCB e às necessidades do tecido económico, social e cultural da região, reforçando acordos de cooperação com instituições nacionais e estrangeiras;
- a reestruturação organizacional e científico-pedagógica institucional, potenciando ganhos de eficiência, através da implementação de um modelo funcional capaz de adaptar a instituição aos tempos atuais, tendo em vista a concretização da sua missão institucional bem como a especificidade do contexto social, económico e cultural em que a instituição se insere;
- a sustentabilidade financeira, apostando em políticas concretas de aumento de receitas próprias e adotando um modelo de governação e gestão assente em critérios objetivos, transparentes e bem comunicados a toda a comunidade.



PARTE II

Apresentação e análise de dados

2. Apresentação e análise de dados⁴

De seguida estão apresentados os dados desagregados em Tabelas, com as colunas referentes ao género “Feminino” e “Masculino”; ao “Total”, que corresponde à soma dos dados Feminino e Masculino; e ao “Intervalo” que diz respeito à diferença entre os dados relativos ao género Feminino e Masculino.

Os dados apresentados nas Tabelas respeitam ao mês de dezembro de 2025, sendo mantidos entre parênteses retos os dados referentes à caracterização realizada em 2022 (dados de setembro de 2022). Esta variação no mês de recolha dos dados tem impacto direto no número de colaboradores docentes devido à contratação além quadro.

Assim os dados são apresentados no seguinte formato:

«valor2025 (valor%2025) [valor 2022 (valor% 2022)]»

2.1 Trabalhadores docentes e não docentes

Os dados desagregados, apresentados na Tabela 1, permitem verificar que para um total de 702 [532] trabalhadores do IPCB, existem mais trabalhadores docentes, 481 (69%) [313 (59%)] que não docentes 221 (32%) [219 (41%)]. Os trabalhadores docentes são maioritariamente do género masculino com 56% [59%], enquanto nos trabalhadores não docentes verifica-se um maior número de mulheres com 69% [68%] do total.

Tabela 1. N.º total de trabalhadores no IPCB

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Trabalhadores docentes	211	270	481	-59
Trabalhadores não docentes	153	68	221	85
	364	338	702	26

⁴ Tendo em consideração que o IPCB é uma instituição de ensino superior, para além da caracterização dos trabalhadores docentes e não docentes, é realizada a caracterização da comunidade académica.

A análise realizada por escola (Tabela 2), considerando a totalidade de trabalhadores em cada uma, permite identificar que a ESTCB possui o maior desequilíbrio, com 76 (67%) [48(67%)] de homens e 37 (67%) [24(33%)] de mulheres, nos PSC os números invertem-se, com 72% [69%] de mulheres e 28% [31%] de homens, nos SAS só existem trabalhadoras.

Tabela 2. N.º total de trabalhadores por escola

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
ESACB	46	43	89	3
ESALD	82	55	137	27
ESART	63	76	139	-13
ESECB	52	35	87	17
ESGIN	23	36	59	-13
ESTCB	37	76	113	-39
PSC	43	17	60	26
SAS	18	0	18	18
	364	338	702	26

Se analisado somente os trabalhadores docentes (n=481) [(n=313)], verifica-se um maior número de docentes do género masculino, 270 [184] face ao género feminino, 211 [129]. É notória a disparidade na ESTCB, na ESART e na ESGIN, sendo que cada uma conta com, respetivamente, 75% [78%], 59% [73%] e 63% [68%] de homens. Na Tabela 3 é possível observar que existem duas com mais docentes do género feminino: a ESALD 57% [(58%)] e a ESECB 57% [(50%)].

Tabela 3. N.º total de trabalhadores docentes por escola*

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
ESACB	21	27	48	-6
ESALD	62	47	109	15
ESART	47	67	114	-20
ESECB	40	30	70	10
ESGIN	19	32	51	-13
ESTCB	22	67	89	-45
	211	270	481	-59

No que se refere aos trabalhadores não docentes (Tabela 4), os números invertem-se com 153 [150] mulheres 69% [(68%)] e 68 [69] homens (32%) [(32%)]. A maioria das unidades possuem um maior número de mulheres (variando entre 50% na ESGIN [57% na ESTCB] e 72% na PSC [80% na ESECB]). Nos SAS, 100% são trabalhadoras.

Tabela 4. N.º total de trabalhadores não docentes por escola

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
ESACB	25	16	41	9
ESALD	20	8	28	12
ESART	16	9	25	7
ESECB	12	5	17	7
ESGIN	4	4	8	0
ESTCB	15	9	24	6
PSC	43	17	60	26
SAS	18	0	18	18
	153	68	221	85

Face aos números apresentados na Tabela 5, verifica-se a existência de mais mulheres do que homens nas categorias de trabalhadores não docentes (varia entre 61% [60%] a 81% [82%], com exceção na categoria de Especialista de Informática, com 100% de homens). O inverso se verifica nas categorias de trabalhadores docentes, onde os homens ocupam cerca de 68% [64%] dos lugares de professor coordenador, 56% [60%] na categoria de Professor Adjunto, existindo um equilíbrio nos Assistentes. A categoria de professor coordenador principal é ocupada por 1 homem e 1 mulher.

Tabela 5. N.º total de trabalhadores por categoria

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo	
Trabalhador não docente	Técnico Superior	75	26	101	49
	Assistente Técnico	39	9	48	30
	Assistente Operacional	37	24	61	13
	Especialista de Informática	0	6	6	-6
	Técnico de Informática	2	3	5	-1
Trabalhador docente	Prof. Coordenador Principal	1	1	2	0
	Prof. Coordenador	12	26	38	-14
	Professor Adjunto	123	155	278	-32
	Assistente	75	88	163	-13
	364	338	702	26	

Considerando os órgãos estatutários existentes, é notória a ocupação de cargos de tomada de decisão por trabalhadores do género masculino, sendo que dos (60) [56] lugares existentes, 36 (60%) [38(68%)] são ocupados por homens e 40% [33%] por mulheres (Tabela 6).

O cargo de Diretor de Unidade Orgânica é ocupado por 83% de homens (5 lugares em 6 existentes), sendo que o cargo de subdiretor de Unidade Orgânica é assumido maioritariamente por mulheres, 3 [4] em 5 dos lugares ocupados. Os representantes docentes no Conselho Geral são maioritariamente mulheres, 54% [homens, 75%]. As mulheres representam a maioria nos cargos de presidente do CP e do CR (em 2022, os homens representavam entre 67% e 87% do total em todos os outros cargos]. Existem 3 lugares únicos, de Presidente do Conselho Geral, Presidente do IPCB e Administrador, todos atualmente ocupados por homens.

Tabela 6. N.º total de cargos em órgãos de tomada de decisão

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Presidente do Conselho Geral	0	1	1	-1
Conselho Geral – representantes docentes	7	6	13	1
Conselho Geral – representantes não docentes	0	1	1	-1
Presidente do IPCB	0	1	1	-1
Vice-Presidente do IPCB	1	1	2	0
Administrador	0	1	1	-1
Diretor de Unidade Orgânica	1	5	6	-4
Subdiretor de Unidade Orgânica	3	2	5	1
Presidente da UTC	4	8	12	-4
Presidente do CP	4	2	6	2
Presidente do CR	4	2	6	2
Presidente do CTC	0	6	6	-6
	24	36	60	-12

Relativamente à Formação dada pelo IPCB, em 2025 registaram-se 3 [2] cursos. Em todos, a frequência de mulheres é superior à dos homens, com 86%, 67% e 86% [64% e 77%] (Tabela 7).

Tabela 7. N.º total de formações realizadas

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Tratamento da Informação nos repositórios do IPCB	6	1	7	5
Desfibrilhadores	12	6	18	6
Curso de especialização em escritórios eletrónicos	32	5	37	27
	50	12	62	38

No que diz respeito ao início na categoria, seja pela progressão na carreira ou pelo início de funções no IPCB, no ano de 2025 registou-se a ocupação de 33 [28] lugares, destes 76% [64%] por mulheres e 24% [36%] por homens (Tabelas 8 e 9).

Tabela 8. Progressão/início na carreira de trabalhadores docentes

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Prof. Coordenador	0	0	0	0
Professor Adjunto	6	2	8	4
	6	2	8	4

Tabela 9. Progressão/início na carreira de trabalhadores não docentes

		Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Reserva recrutam.	Assistente Operacional	6	0	6	6
	Técnico Superior	1	1	2	0
Proced. concursal	Assistente Operacional	3	2	5	1
	Técnico Superior	7	2	9	5
Conc. Interno	Especialista de Informática Grau 2 Nível 1	0	1	1	-1
Mobilidade	Técnico Superior	2	0	2	2
		19	6	25	13

2.2 Estudantes

A caracterização dos estudantes (n=4696) é realizada por escola, assim como por nível e área do ciclo de estudos. Analisando-se a Tabela 10, verifica-se que, em quase todas as escolas, o número de inscritos do género feminino é superior ao do género masculino. Somente na ESTCB esta tendência se inverte com 85% [86%] estudantes do género masculino. É na ESALD que o género feminino é mais representativo com 77% [77%] do total. Podemos assim concluir, que na área da Engenharia existe uma maior procura por parte do género masculino, enquanto as restantes áreas, e com ênfase na área da Saúde, pelo género feminino.

Tabela 10. N.º total de estudantes por escola

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
ESACB	287	228	515	59
ESALD	620	190	810	430
ESART	623	298	921	325
ESECB	627	325	952	302
ESGIN	363	210	573	153
ESTCB	138	787	925	-649
	2658	2038	4696	620

Da análise da Tabela 11, é possível verificar que os Cursos Técnicos Superiores Especializados (CTeSP) possuem um maior número de inscritos do género masculino 68% [(64%)]. O maior número de cursos deste nível é lecionado na área das engenharias, nomeadamente na ESTCB e na ESACB. Verifica-se ainda a existência de um curso de doutoramento, que apresenta o equilíbrio entre a participação de homens e mulheres.

Tabela 11. N.º total de estudantes por nível de ensino

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
CTeSP	165	346	511	-181
Licenciaturas	2106	1452	3558	654
Mestrados	374	228	602	146
Doutoramentos	13	12	25	1
	2658	2038	4696	620

Nas Tabelas 12 a 17 são apresentados os dados dos estudantes inscritos nas Licenciaturas de cada escola. Após análise dos dados por curso, verifica-se que, onde é mais expressiva a diferença de género é no curso de Licenciatura em Eng^a Informática da ESTCB, onde o número de estudantes do género masculino constitui com 89% [mais de 90%] dos estudantes. O mesmo acontece, mas ao contrário, no curso de Licenciatura em Educação Básica da ESECB, onde 96% [91%] do total de estudantes são mulheres (Design de Moda e Têxtil possui 93%).

Na maioria dos cursos do IPCB, o género feminino tem uma percentagem superior, à exceção do curso de Licenciatura em Agronomia e Proteção Civil da ESCB, em Desporto (ESECB), na Música – Variante Instrumento (ESART), na Gestão Comercial (ESGIN) e de todos os cursos da ESTCB, onde o número de inscritos do género masculino é superior.

Tabela 12. N.º total de estudantes por curso na ESACB

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Agronomia	22	64	86	-42
Biotecnologia Alimentar	36	12	48	24
Enfermagem Veterinária	137	23	160	114
Engenharia de Proteção Civil	14	60	74	-46
	209	159	368	50

Tabela 13. N.º total de estudantes por curso na ESART

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Design de Comunicação e Audiovisual	136	62	198	74
Design de Interiores e Equipamento	132	16	148	116
Design de Moda e Têxtil	127	10	137	117
Música – Variante Instrumento	33	43	76	-10
Música – Variante Canto	4	2	6	2
Música – Variante Formação Musical	5	3	8	2
Música – Variante Eletrónica e Produção Musical	9	35	44	-26
	446	171	617	275

Tabela 14. N.º total de estudantes por curso na ESECB

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Desporto e Atividade Física	49	155	204	-106
Educação Básica	132	5	137	127
Secretariado	73	17	90	56
Serviço Social	177	19	196	158
	431	196	627	235

Tabela 15. N.º total de estudantes por curso na ESGIN

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Gestão	88	60	148	28
Gestão Comercial	37	42	79	-5
Solicitadoria	114	42	156	72
Turismo	44	23	67	21
Administração Pública	29	10	39	19
	312	177	489	135

Tabela 16. N.º total de estudantes por curso na ESALD

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Ciências Biomédicas Laboratoriais	114	22	136	92
Enfermagem	194	51	245	143
Fisiologia Clínica	104	29	133	75
Fisioterapia	109	51	160	58
Imagem Médica e Radioterapia	68	31	99	37
	589	184	773	405

Tabela 17. N.º total de estudantes por curso na ESTCB

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Engenharia Civil	15	44	59	-29
Engenharia das Energias Renováveis	18	39	57	-21
Engenharia e Gestão Industrial	22	51	73	-29
Engenharia Eletrotécnica e das Telecomunicações	13	66	79	-53
Engenharia Informática	36	288	324	-252
Informática e Multimédia	15	77	92	-62
	119	565	684	-446

Os dados relativos à atribuição de estatutos correspondem ao ano letivo 2025/2026 (Tabela 18). No que respeita a inscritos na qualidade de trabalhadores-estudantes, podemos concluir que embora o género feminino seja superior, a diferença não é relevante (54%).

Tabela 18. N.º estatutos atribuídos

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Estatuto de trabalhador-estudante	286	247	533	39
Estudante-atleta	28	73	101	-45
Dirigente associativo	8	4	12	4
Necessidades Educativas Especiais	46	28	74	18
	368	352	720	16

Já no estatuto de estudante-atleta, verifica-se a prevalência do género masculino que representa 72% [71%] do total. No estatuto de dirigente associativo, os estudantes do género masculino também estão em maioria 67% [(62%)]. No caso dos estudantes com necessidades especiais, existe uma prevalência do género feminino com um total de 62%, registando-se ainda um aumento significativo de estudantes com este estatuto atribuído, de 11 para 74.

2.3

Internacionalização – Mobilidade

Para analisar a mobilidade realizada, importa ter em consideração a totalidade de colaboradores e estudantes existentes no IPCB, cujos dados são apresentados na tabela seguinte. À exceção dos trabalhadores docentes, o género feminino é maioritário em termos de estudantes e trabalhadores não docentes.

Tabela 19. N.º total de colaboradores e alunos do IPCB.

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Trabalhadores Docentes	211	270	481	-59
Trabalhadores Não Docentes	153	68	221	85
Estudantes	2658	2038	4696	620
	3022	2376	5398	646

Os trabalhadores docentes são maioritariamente do género masculino, representam 56% [59%] do total e realizam cerca de 65% [65%] das mobilidades (Tabela 20). No total de estudantes, as mulheres representam 57% [56%] e realizam 69% [78%] das mobilidades. No caso dos trabalhadores não docentes, 69% são mulheres e realizam 82% das mobilidades.

Tabela 20. N.º total de mobilidades outgoing de colaboradores e estudantes

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Trabalhadores docentes	29	54	83	-25
Trabalhadores não docentes	14	3	17	11
Estudantes	125	57	182	68
	168	114	282	54

Na análise da mobilidade dos alunos por escola (Tabela 21), verifica-se que na ESART, ESACB e ESALD, entre 62% e 76% [80% a 90%] das mobilidades são realizadas por mulheres. Nas demais escolas esta tendência se inverte, com 59% a 86% das mobilidades a serem realizadas por homens.

Tabela 21. N.º total de mobilidades outgoing de estudantes por escola

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
ESACB	24	17	41	7
ESALD	37	6	43	31
ESART	65	25	90	40
ESECB	11	18	29	-7
ESGIN	5	16	21	-11
ESTCB	14	29	43	-15
	156	111	267	45

No âmbito das mobilidades dos colaboradores docentes (Tabela 22), é importante referir que a mesma pessoa pode realizar mais de uma mobilidade, sendo que as tabelas apresentam o número de mobilidades. Em relação à mobilidade de trabalhadores docentes, das 83 [77] realizadas, 54 (65%) [54(70%)] foram realizadas por homens.

Na análise por escolas, excluindo-se a ESALD e a ESGIN que apresentam um equilíbrio, em todas as outras escolas forma maioritariamente homens a realizarem mobilidades – variação de 58% a 74% (em 2022, somente homens realizaram mobilidade na ESGIN, enquanto na ESTCB representaram 75% do total).

Tabela 22. N.º total de mobilidades outgoing de trabalhadores docentes por escola

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
ESACB	8	11	19	-3
ESALD	2	2	4	0
ESART	6	12	18	-6
ESECB	5	12	17	-7
ESGIN	3	3	6	0
ESTCB	5	14	19	-9
	29	54	83	-25

As mobilidades realizadas por trabalhadores não docentes são residuais e concentram-se na Presidência e Serviços Centrais, onde funciona o Gabinete de Relações Internacionais do IPCB (Tabela 23).

Tabela 23. N.º total de mobilidades outgoing de trabalhadores não docentes por serviço/escola

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
ESACB	0	0	0	0
ESALD	0	0	0	0
ESART	0	0	0	0
ESECB	1	0	1	1
ESGIN	0	0	0	0
ESTCB	1	0	1	1
PSC	12	3	15	9
	6	6	12	0

2.4

Investigação

O IPCB possui um conjunto de Unidades de Investigação e Desenvolvimento (UID) com a afetação de equipas de investigação. Nas UID TECHN&ART (anterior CIPEC), SPRINT (anterior Sheru) e CISED (anterior DiSAC) existe um maior número de investigadores do género masculino, entre 64% e 80% do total. Já nas UID Age.Comm e CERNAS o número de investigadoras é superior representando cerca de 62% do total (Tabela 24). A UID CIAUD apresenta o mesmo número de investigadores homens e mulheres.

Tabela 24. Investigadores integrados nas Unidades de Investigação

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
TECHN&ART	5	9	14	-4
Age.Comm	16	10	26	6
SPRINT	4	16	20	-12
CISED	3	10	13	-7
CERNAS	20	12	32	8
CIAUD	3	3	6	0
	51	60	111	-9

Quanto aos coordenadores das UID, verifica-se o equilíbrio (Tabela 25).

Tabela 25. Investigadores integrados nas Unidades de Investigação

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Coordenadores das UID	3	3	6	0

O Plano de Igualdade de Género 2022 apresentava a listagem dos projetos com a respetiva composição da equipa, no entanto os 29 projetos já foram finalizados, sendo que em 2025 existem 34 novos projetos. Neste sentido, foi decidido que não se apresentariam os nomes dos projetos, mas somente o número total, excluindo os projetos estruturantes que não têm equipa, mas somente o responsável. Os dados de cada projeto são analisados somente para realizar a comparação entre a composição das equipas.

Dos 34 [29] projetos em curso, em 16 [13] se verificam equipas maioritariamente constituídas por investigadores do género masculino, com taxas superiores a 60%. Em 14 [5] projetos a equipa é somente masculina, assim como em 5 [2] exclusivamente feminina. Em praticamente todas as equipas existem mais homens que mulheres. Na coordenação dos projetos, 15 [5] são coordenados por mulheres e os restantes por homens 56% [(83%)].

Tabela 26. N.º total de investigadores afetos aos projetos

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Investigadores envolvidos nos projetos	58	59	117	-1

A contratação de bolsеiros e outros recursos humanos, no âmbito de projetos cofinanciados, é feita de acordo com a legislação nacional aplicável, não contendo critérios de seriação relacionados com o género. Em 2025 foram celebrados 16 [23] contratos (Tabela 27), verificando-se a paridade em relação ao género.

Tabela 27. N.º total colaboradores contratados para projetos de investigação

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Colaboradores em Projetos de Investigação	8	8	16	0

Os apoios à qualificação dos trabalhadores docentes e não docentes do IPCB são atribuídos de acordo com os respetivos Despachos do Presidente, publicados anualmente, não contendo critérios de seriação relacionados com o género. No presente ano foram apoiados 16 [12] colaboradores, sendo 81% do género feminino [no ano de 2022, registaram-se 58% do género masculino] (Tabela 28).

Tabela 28. N.º total de apoios concedidos aos colaboradores

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Apoio à qualificação de colaboradores	13	3	16	10



2.5

Legislação, regulamentos e outros documentos aplicáveis

O IPCB aplica toda a legislação prevista para os trabalhadores com vínculo de emprego público, nomeadamente toda a legislação nacional existente e que assegura o direito à igualdade e não discriminação. A Constituição da República Portuguesa prevê direitos fundamentais à igualdade e não discriminação: Tarefas fundamentais do Estado (art.º 9º), Princípio da Igualdade (art.º 13º) e Direito do Trabalho (art.º 58º) que asseguram a igualdade, o respeito e o acesso sem qualquer tipo de discriminação, as quais são plenamente asseguradas na instituição. O Código do Trabalho também possui um conjunto de normas sobre a parentalidade nas suas várias vertentes, aplicáveis a todos os trabalhadores com vínculo de emprego público. Inclui-se aqui um conjunto de direitos, nomeadamente aqueles relacionados com a parentalidade ou da trabalhadora grávida.

Existem ainda diplomas que preveem a representação equilibrada de género na composição dos júris dos concursos de promoção às categorias de professor coordenador e coordenador principal, assim como a Lei da Paridade que assegura o regime de representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública. A Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto, determina o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e o direito à proteção das características sexuais de cada pessoa.

O IPCB possui um Código de Conduta Ética do IPCB aprovado pelo Despacho n.º 68/2022, de 10 de outubro, do Presidente do IPCB. Relativamente à igualdade de género de referir estes dois pontos mencionados no referido Código:

- No ponto 1 do Artigo 2º, “Valores e princípios éticos”, é mencionado “Respeito e solidariedade – os membros do IPCB devem respeitar a diversidade cultural, religiosa e identitária, incluindo ascendência, género, orientação sexual, orientação política e ideológica, e grau de incapacidade. Tais fatores devem ser considerados somente por forma a promover a autodeterminação do outro, a sã convivência e a frutuosa colaboração em atividades académicas;”
- No ponto 1 do Artigo 4º, “Deveres práticos de docentes e investigadores e do pessoal não docente”, é mencionado “Combater toda e qualquer atitude discriminatória em função de ascendência, género, orientação sexual, orientação política e ideológica, e grau de incapacidade”.

A comissão de Ética do IPCB possui 15 membros, sendo 60% [64%] do género feminino (Tabela 29).

Tabela 29. Membros da Comissão de ética

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Comissão de ética	9	6	15	3

2.6

Equilíbrio da vida familiar e profissional

No Plano de Igualdade de Género de 2022, considerou-se que a amostra seria pouco representativa ao considerar somente o referido, e considerando que os colaboradores mantêm um vínculo de emprego estável, pelo que optou-se por realizar uma análise dos últimos 5 anos.

Neste sentido, são comparadas somente as percentagens aferidas em 2022, com os dados do ano de 2025.

Da análise da Tabela 30 é possível verificar uma equidade nas faltas por licença parental, sendo que 56% foram solicitadas pelas colaboradoras, significativamente diferente dos 72% de faltas solicitadas em 2022. No que se refere a faltas para assistência à família, registaram-se cerca de 53% por parte das colaboradoras, uma mudança significativa face aos 86% registado em 2022,.

Tabela 30. N.º de licenças parentais e faltas para assistência à família

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Licença parental	151	121	272	30
Assistência familiar	57	51	108	6

Por unidades orgânicas, a ESACB regista cerca de 55% do número de licenças parentais, seguindo-se a ESALD e a ESART, respetivamente, com 31% e 10%. No ano de 2022, a ESALD possuía o valor mais elevado, com cerca de 58%, seguindo-se a ESART com cerca de 16%.

Verifica-se também que, na ESECB, na ESGIN, na PSC e nos SAS não existem faltas por licença parental. Na ESGIN não se verificam faltas por assistência familiar (Tabelas 31 e 32).

Tabela 31. N.º de licenças parentais por Unidade Orgânica

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
ESACB	150	0	150	150
ESALD	1	86	87	-85
ESART	0	28	28	-28
ESECB	0	0	0	0
ESGIN	0	0	0	0
ESTCB	0	7	7	-7
PSC	0	0	0	0
SAS	0	0	0	0
	57	51	108	6

Tabela 32. N.º de faltas por assistência à família por Unidade Orgânica

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
ESACB	18	0	18	18
ESALD	3	14	17	-11
ESART	10	3	13	7
ESECB	0	23	23	-23
ESGIN	0	0	0	0
ESTCB	3	3	6	0
PSC	16	8	24	8
SAS	7	0	7	7
	57	51	108	6

O IPCB possui medidas de equilíbrio entre a vida pessoal/profissional e a cultura organizacional, nomeadamente:

- Horário em jornada contínua para colaboradores com filhos menores de 12 anos;
- Horário flexível, com possibilidade de entrada ao serviço até às 9:30h [10:00h] e saída a partir das 16:30h;
- Possibilidade de utilização de crédito de horas do mês anterior, podendo o colaborador usufruir até ao limite de 7h para a sua gestão pessoal e familiar;
- Dispensa dos colaboradores para acompanhar os filhos no primeiro dia de escola.

O horário flexível é adotado por 64% dos colaboradores e 16% possuem jornada contínua. Alguns serviços pela sua especificidade exigem horários rígidos, outros trabalhadores possuem horários específicos por causa do estatuto atribuído, havendo ainda cargos que possibilitam isenção de horário.

2.7

Dados adicionais

Verificou-se a necessidade de incluir alguns dados neste relatório, não constantes do Plano de Igualdade de Género 2022, mas que são relevantes para as medidas a integrar neste novo ciclo, nomeadamente dados relacionados com os estudantes bolseiros, estudantes com apoio do Serviço de Saúde Mental e Bem-estar, assim como as queixas recebidas através do Portal da Denúncia implementado. Neste sentido, as tabelas seguintes apresentam os referidos dados.

Tabela 33. N.º de estudantes bolseiros

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Número de estudantes bolseiros	795	373	1168	422

Cerca de 60% dos estudantes bolseiros do IPCB são mulheres, sendo que em 2022 verificavam-se cerca de 66%. Considerando que 57% dos estudantes do IPCB são mulheres, o valor do n.º de bolseiros mulheres é praticamente equivalente a este rácio.

Tabela 34. N.º de estudantes com apoio psicológico

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Nº de Estudantes com Apoio Psicológico	171	48	219	123

Tabela 35. N.º queixas por assédio e discriminação*

	Feminino	Masculino	Total	Intervalo
Queixas por assédio/discriminação			2	

* Considerando o anonimato, não é possível aferir o género dos denunciante.

2.8

Conclusões

Em 2022, as conclusões da caracterização referiam o seguinte:

'A caracterização apresentada foi realizada de acordo com o género biológico (feminino e masculino), já que toda a informação existente na instituição envolve somente este.

O género feminino destaca-se no número de colaboradores não docentes e estudantes, verificando-se o inverso nos colaboradores docentes. A ESTCB e a ESART possuem uma disparidade acentuada na diferença de género, com uma maioria do corpo docente do género masculino. Os cargos de tomada de decisão são maioritariamente ocupados por homens, assim como nas categorias mais elevadas dos trabalhadores docentes. No âmbito da progressão e ingresso na carreira, regista-se um equilíbrio em 2022.

Os estudantes são maioritariamente do género feminino em todas as escolas, excetuando-se a ESTCB. Nos cursos de Educação, Serviço Social, Solicitadoria e da área da Saúde existe uma maioria de estudantes do género feminino. Verifica-se precisamente o inverso nos cursos das áreas da Engenharia, Informática e Desporto. O maior número de mobilidades de estudantes foi realizado por mulheres, já de docentes foi realizado por homens.

Ao nível da investigação, existe uma maioria de investigadores do género masculino, assim como de coordenadores de projetos e das Unidades de investigação.

O IPCB aplica toda a legislação nacional existente no âmbito da contratação e do vínculo dos trabalhadores da função pública, com respeito pela igualdade e não discriminação em qualquer circunstância. No equilíbrio da vida familiar e profissional, verifica-se que as licenças parentais e a assistência familiar são maioritariamente utilizadas pelos colaboradores do género feminino. A instituição aplica o horário flexível, assim como aplica medidas para acompanhamento dos filhos menores de 12 anos.

Na licença de amamentação é autorizada a redução do horário de trabalho nos termos previstos na lei.'

Em 2025, mantém-se os preceitos em relação à recolha de dados e à lei aplicável às contratações na função pública. Em relação aos dados recolhidos e realizando a sua comparação com os dados anteriores, podemos concluir o seguinte:

- Pessoas: em relação aos colaboradores docentes e não docentes, mantém-se a tendência anterior, registada em 2022, ao nível das carreiras. No que se refere aos cargos de tomada de decisão, verifica-se uma alteração significativa na constituição do conselho geral (representantes do corpo docente) e na presidência do CR, sendo que na presidência do CP continua a existir mais mulheres.

- Ensino: Ao nível dos estudantes, não existe uma mudança significativa nos padrões registados em 2022, sendo que a área dos cuidados e ensino continuar a ser mais procurada por mulheres, as áreas de desporto, música (na variante de instrumento) e engenharia por homens. Se analisarmos por nível de ensino, no CTeSP houve um crescimento significativo com mais 178 estudantes, sendo que a proporção masculina aumentou de 64% para 68%. Já ao nível do mestrado esta tendência se inverte, com um aumento do número de estudantes, acompanhado pelo aumento da percentagem de mulheres. Ao nível do doutoramento, regista-se a paridade entre os estudantes.
- Investigação: houve uma alteração significativa na participação feminina, com o aumento do número de investigadoras a integrar equipas e coordenação de projetos.
- Inclusão: neste âmbito é importante referir o aumento significativo do n.º de estudantes com o estatuto de necessidades educativas especiais, que passou de 11 para 74 estatutos atribuídos, sendo 62% mulheres. O número de estudantes que recorreu aos serviços de saúde mental e bem-estar também merece atenção com 219 acompanhados e destes, 78% mulheres.
- Internacionalização: 56% do corpo docente é composto por homens e 65% da mobilidade Outgoing é realizada por homens, uma percentagem ligeiramente superior. Ao nível dos trabalhadores não docentes, 82% das mobilidades é realizada por mulheres, o mesmo se verifica ao nível dos estudantes, com 69% realizadas por mulheres.
- Os dados existentes são desagregados por género biológico, o que limita a interpretação e análise.

Face a estas conclusões, na Parte III deste documento, serão definidas medidas de apoio à igualdade e inclusão.







PARTE III

Metas e objetivos para promover a igualdade e inclusão

3.1

Definição de objetivos e atividades

Da análise da caracterização e principais conclusões, são definidos os objetivos para o Plano de Igualdade do Género do IPCB. Estes objetivos serão concretizados através das metas definidas. A Tabela 36 apresenta a relação entre as principais conclusões e os objetivos definidos.

Tabela 36. Definição dos objetivos do Plano

Principais conclusões		Definição de objetivos
Consolidar a cultura organizacional no âmbito da igualdade e inclusão	1	Sessões de formação e sensibilização.
	2	Promover a inclusão e integração das minorias.
	3	Equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.
Caracterização realizada por género biológico (feminino e masculino)	4	Promover a recolha de dados por género identitário e grupos.
Cargos de tomada de decisão maioritariamente ocupados por homens	5	Promover o aumento da participação das mulheres na tomada de decisão.
Desequilíbrio de género em áreas específicas e níveis de ensino	6	Incentivar a igualdade de género em todas as áreas e níveis de ensino.
Crescente número de estudantes com necessidades educativas específicas e apoio psicológico	7	Promover a saúde mental de estudantes e colaboradores.
	8	Intensificar o acompanhamento de medidas para NEE.

Face aos objetivos referidos, é realizada uma breve descrição de cada um e são definidas ações a desenvolver para a sua concretização.

Objetivo 1 – Sessões de formação e sensibilização

Descrição:

Implementar uma política de inclusão, respeito e de combate a todas as formas de discriminação ou violência na Instituição. Sensibilizar a comunidade académica e colaboradores para a igualdade do género e para combater os preconceitos, mesmo inconscientes.

Ações:

- 2.1 Realização de ações de sensibilização para estudantes e colaboradores sobre a igualdade de género e não discriminação, assim como todas as formas de violência.
- 2.2 Promover ações de formação para colaboradores docentes e não docentes para identificação e prevenção da discriminação, assédio e outras condutas impróprias.

Objetivo 2 – Promover a inclusão e integração das minorias

Descrição:

Melhorar o apoio aos estudantes com necessidades especiais e a integração de estudantes oriundos de outras culturas.

Ações:

- 4.1 Realizar sessões de integração dos estudantes, facilitando a sua integração social e informando sobre os processos inerentes à permanência em Portugal.
- 4.2 Promover a interculturalidade e a troca de experiências por diversos grupos e minorias existentes na instituição.

Objetivo 3 – Equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal

Descrição:

Analisar contextos e situações de colaboradores no sentido de promover o equilíbrio entre as necessidades profissionais, familiares e pessoais. Contribuir para um bom ambiente profissional, cultivando as relações de trabalho.

Ações:

- 3.1 Analisar as situações individuais reportadas e dar uma resposta adequada.
- 3.2 Apoiar a realização de ações de formação sobre relações interpessoais e capacidade de comunicação, assim como atividades de socialização.

Objetivo 4 – Promover a recolha de dados por género identitário e grupos

Descrição:

Recolher dados que permitam não só a análise quantitativa, mas também qualitativa sobre os aspetos relacionados com a igualdade de género e não discriminação na instituição, desagregando por género identitário.

Ações:

- 5.1 Efetuar a recolha de dados quantitativos e qualitativos através de inquérito desagregando os dados de acordo com o género identitário (feminino, masculino e não binário).
- 5.2 Associar os dados recolhidos a alguns grupos específicos como migrantes, pessoas com necessidades especiais, etc.

Objetivo 5 – Promover o aumento da participação das mulheres na tomada de decisão.

Descrição:

Continuar a verificar a paridade de género nas listas aos órgãos, implementando igualmente na constituição de júris e outros grupos de trabalho da instituição.

Ações:

- 5.1 Verificar o cumprimento da legislação no que respeita à paridade de listas.
- 5.2 Equilibrar o número de homens e mulheres que integram a constituição de júris.

Objetivo 6 – Incentivar a igualdade de género em todas as áreas e níveis de ensino

Descrição:

Nos cursos maioritariamente frequentados por estudantes do sexo feminino ou do sexo masculino, realizar esforços no sentido de equilibrar o número de estudantes desagregados por género no seu acesso.

Ações:

- 6.1 Realizar ações de captação que informem sobre as competências dos cursos sem qualquer referência a um género específico.
- 6.2 Utilizar recursos que permitam uma maior atratividade da área das engenharias e desporto pelas mulheres, e das áreas da saúde e educação pelos homens.

Objetivo 7 – Promover a saúde mental de estudantes e colaboradores

Descrição:

Desenvolver e implementar medidas integradas de promoção de saúde mental e de bem-estar psicológico da comunidade académica, assegurando o ambiente inclusivo, seguro e saudável para estudantes e colaboradores.

Ações:

- 7.1 Realização de ações de sensibilização e prevenção para estudantes e colaboradores no sentido de reduzir o estigma associado à saúde mental e fortalecendo competências sócio emocionais e relacionais.
- 7.2 Realização de consultas de apoio psicológico.

Objetivo 8 – Intensificar o acompanhamento de medidas para NEE

Descrição:

Garantir condições de acesso, participação e aprendizagem inclusivas para Estudantes com Necessidades Educativas Específicas (NEE), através de medidas de apoio, acessibilidade e adaptação pedagógica.

Ações:

- 8.1 Elaborar planos individuais com adaptações pedagógicas e métodos de avaliação inclusivos.
- 8.2 Monitorizar o sucesso académico dos estudantes com estatuto atribuído.

A concretização de cada uma das ações é medida de acordo com os indicadores apresentados nas Tabelas seguintes, assim como a meta e o responsável pela sua implementação e/ou acompanhamento.

Tabela 37. Objetivo 1 – Metas e indicadores

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável
Sessões de formação e sensibilização	Realização de ações de sensibilização para estudantes e colaboradores sobre a igualdade de género e não discriminação, assim como todas as formas de violência.	N.º de ações de sensibilização/formação	2	RB / AR
	Promover ações de formação para identificação e prevenção da discriminação, assédio e outras condutas impróprias.	N.º de ações de formação	2	RB / AR

Tabela 38. Objetivo 2 – Metas e indicadores

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável
Promover a inclusão e integração das minorias	Realizar sessões de integração dos estudantes, facilitando a sua integração social e informando sobre os processos inerentes. permanência em Portugal.	N.º de sessões de integração desenvolvidas	1 por semestre	AF / LM / AL
	Promover a interculturalidade e a troca de experiências por diversos grupos e minorias existentes na instituição.	N.º de atividades interculturais desenvolvidas	1 por semestre	AF / AR / AL

Tabela 39. Objetivo 3 – Metas e indicadores

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável
Equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal	Analisar as situações individuais reportadas e dar uma resposta adequada.	Taxa de resposta favorável a pedidos	90%	RB/MC
	Apoiar a realização de ações de formação sobre relações interpessoais e capacidade de comunicação, assim como atividades de socialização.	N.º de ações desenvolvidas	2	RB/MC

Tabela 39. Objetivo 4 – Metas e indicadores

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável
Promover a recolha de dados por género identitário e grupos	Efetuar a recolha de dados quantitativos e qualitativos através de inquérito desagregando os dados de acordo com o género identitário (feminino, masculino e não binário).	Aplicação do inquérito	Março	AF / CRB
	Associar os dados recolhidos a alguns grupos específicos como migrantes, pessoas com necessidades especiais, etc.	Realizar o tratamento dos dados desagregado por minorias	Novembro	CRB / LM

Tabela 39. Objetivo 5 – Metas e indicadores

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável
Aumentar a participação das mulheres na tomada de decisão	Verificar o cumprimento da legislação no que respeita à paridade de listas.	N.º de listas com paridade de género	100%	IP
	Equilibrar o número de homens e mulheres que integram a constituição de júris.	Aplicação da paridade de género na constituição de júris	60%	IP

Tabela 40. Objetivo 6 – Metas e indicadores

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável
Incentivar a igualdade de género em todas as áreas e níveis de ensino	Realizar ações de captação que informem sobre as competências dos cursos sem qualquer referência a um género específico.	Ações de divulgação a jovens	10	AF / AL
	Utilizar recursos que permitam uma maior atratividade da área das engenharias e desporto pelas mulheres, e das áreas da saúde e educação pelos homens.	Utilização de imagens do género oposto nas áreas em que o outro género predomina	85%	AF / AL

Tabela 39. Objetivo 7 – Metas e indicadores

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável
Promover a saúde mental de estudantes e colaboradores	Realização de ações de sensibilização e prevenção para estudantes e colaboradores no sentido de reduzir o estigma associado à saúde mental e fortalecendo competências sócio emocionais e relacionais.	N.º de ações de sensibilização	2	AR
	Realização de consultas de apoio psicológico.	Nº de consultas de apoio psicológico	80%	AR

7.1 Realização de ações de sensibilização e prevenção para estudantes e colaboradores no sentido de reduzir o estigma associado à saúde mental e fortalecendo competências sócio emocionais e relacionais.

7.2 Realização de consultas de apoio psicológico.

Tabela 39. Objetivo 8 – Metas e indicadores

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável
Intensificar o acompanhamento de medidas para NEE	Elaborar planos individuais com adaptações pedagógicas e métodos de avaliação inclusivos.	Número de estudantes com necessidades educativas específicas.	100%	AR/LM
	Monitorizar o sucesso académico dos estudantes com estatuto atribuído.	Taxa de sucesso académico	70%	AR/LM

3.2

Implementação do Plano de Igualdade e Inclusão

O Plano de Igualdade e Inclusão 2026-28 será implementados nos 3 anos deste ciclo, sendo monitorizados no final de cada ano, com dados relativos ao mês de dezembro do ano a que respeita o documento. O relatório deve ser realizado nos dois meses iniciais do ano seguinte.

Ao fim deste ciclo de 3 anos, em 2029, é realizada uma nova caracterização, com o conseqüente ajuste das conclusões e identificação de novos desafios para a definição do Plano seguinte.

Os responsáveis indicados são colaboradores afetos aos serviços que realizaram a recolha de informação para o presente Plano, nomeadamente:

Coordenação:

Ana Ferreira Teresa Vaz Ferreira | AF

Membros da equipa:

Ricardo Filipe Gonçalves Baptista | RB

Isabel Maria de Sousa Lourenço | IL

Isabel Maria Assis e Santos Rosado da Fonseca Velez Peças | IP

Maria de Fátima Fernandes Carreiro | MC

Cristina Marques Lourenço Bento | CB

Libânia da Graça Ferrão Cunha Marques | LM

Ana Cristina Marques Lourenço | AL

Roberto José dos Santos Monteiro | RM

Ana Raquel Saraiva Ribeiro | AR

www.ipcb.pt



Endereço:

Av. Pedro Álvares Cabral 12,
6000-084 Castelo Branco

T. +0351 272 339 600
E. ipcb@ipcb.pt
www.ipcb.pt