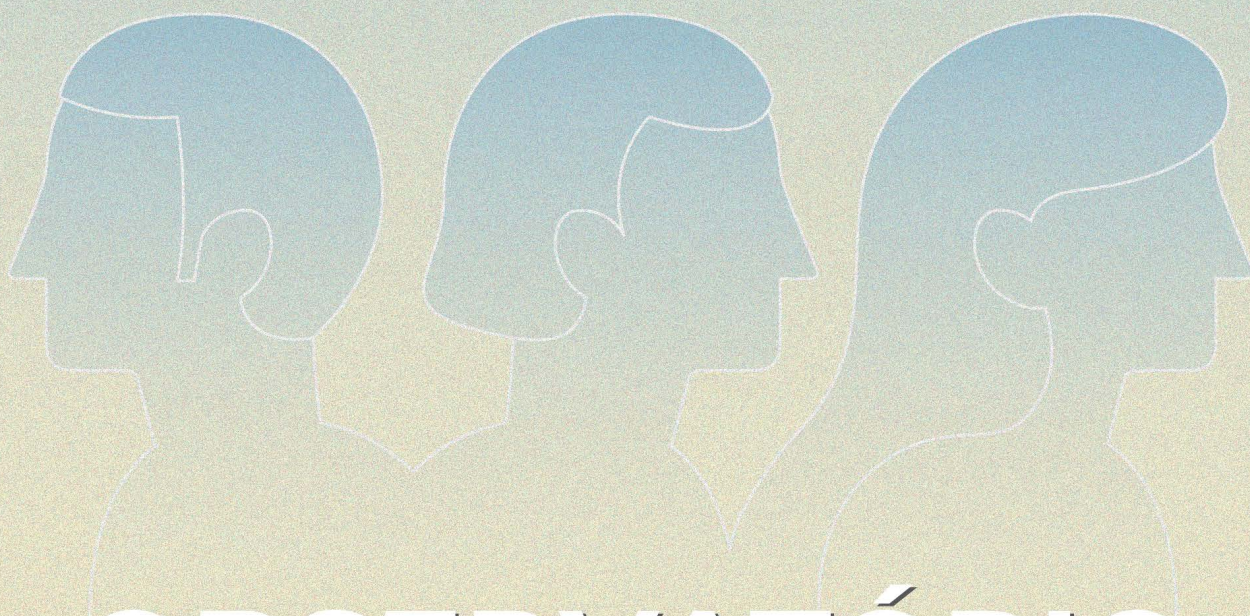




**Politécnico
Castelo Branco**
Polytechnic University



OBSERVATÓRIO

PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO IPCB

RELATÓRIO 2024

DEZEMBRO 2024

ÍNDICE

05	Nota introdutória
07	PARTE I Relatório das Ações Desenvolvidas em 2024
09	Análise da concretização das ações 2024
13	Análise das respostas aos inquéritos realizados em 2024/25
16	PARTE II Ações e Indicadores para 2025
17	Ações e Indicadores para 2025

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 Ferreira Teresa Vaz Ferreira, Vice-Presidente do IPCB

Ricardo Filipe Gonçalves Baptista, Administrador do IPCB

Isabel Maria de Sousa Lourenço, Comissão de Ética

Rute Sofia dos Santos Crisóstomo, Comissão de Ética

Isabel Maria Assis e Santos Rosado da Fonseca Velez Peças, Serviços Jurídicos

Maria de Fátima Fernandes Carreiro, Recursos Humanos

Cristina Marques Lourenço Bento, Gabinete de Ética, Qualidade e Projetos

Libânia da Graça Ferrão Cunha Marques, Serviços Académicos

Ana Cristina Marques Lourenço, Gabinete de Comunicação

Roberto Monteiro, Gabinete de Relações Internacionais

Ana Raquel Ribeiro, SSMBE

A Dra. Ana Raquel, responsável pelo Serviço de Saúde Mental e Bem-Estar do IPCB passou a integrar o Observatório, sendo um elemento essencial na prossecução dos objetivos e das iniciativas da instituição, nomeadamente com a implementação do Projeto ALL IN. O Coordenador do Gabinete de Relações Internacionais, Roberto Monteiro, também passou a integrar o Observatório.

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.

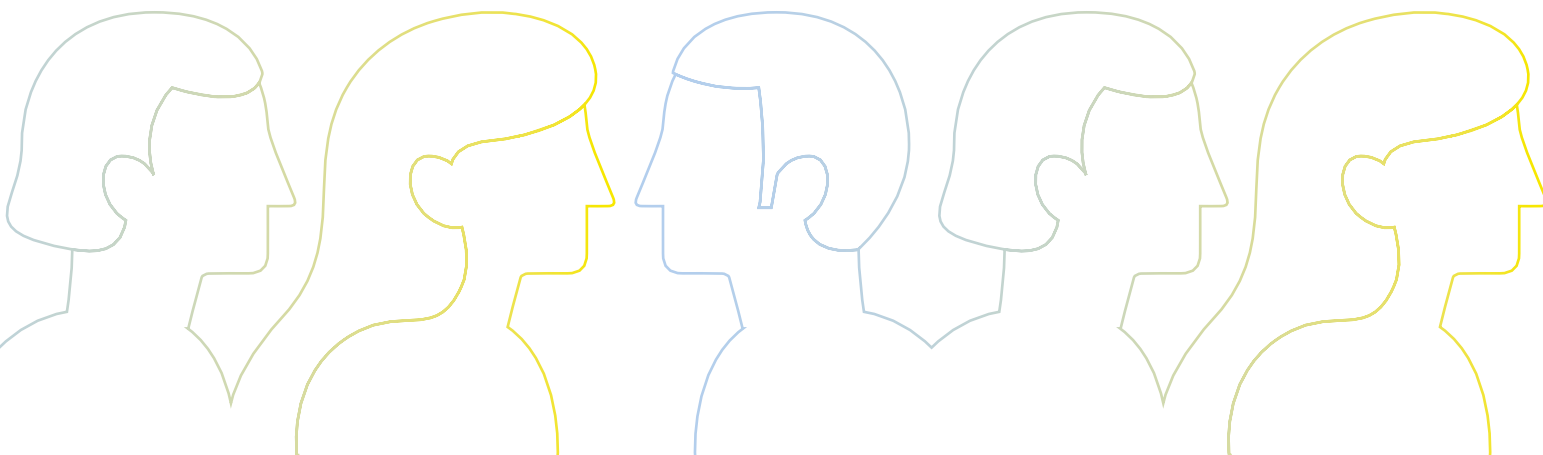
O observatório é ainda responsável pela atualização da caracterização do Plano de Igualdade de Género do IPCB a cada 3 anos, assim como pela definição anual dos objetivos, ações, metas e indicadores.

O presente Relatório está dividido em duas partes:

Parte I — refere-se ao Ano de 2024, sendo aqui apresentados os resultados da implementação das ações previstas;

Parte II — refere as ações e indicadores para o Ano de 2025.

A equipa do observatório
18 de dezembro de 2024



PARTE I

Relatório das Ações Desenvolvidas em 2024

PARTE I

Relatório das Ações Desenvolvidas em 2024

1.1 Introdução

O Plano de Igualdade de Género do IPCB foi concluído em 2022, tendo se dado início à sua implementação em 2023. Com base na caracterização da instituição, foram definidos 8 objetivos estratégicos, para os quais foram definidas ações a desenvolver.

No ano de 2024, o **Objetivo 3 - Criar uma plataforma de denúncia** que tinha sido integralmente cumprido em 2023, não teve qualquer ação implementada por estar concretizado.

Para os demais objetivos, foram monitorizadas as ações definidas, pelo que são apresentados os resultados da sua implementação.

1.2 Objetivos gerais

Objetivo 1

Implementar uma política de igualdade e inclusão

Descrição

Implementar uma política de igualdade e inclusão que inicia com a publicação deste plano, com ferramentas que permitam a sua implementação e monitorização. Adequar ainda todas as formas de comunicação e difusão da informação na instituição, fomentar a inclusão, o combate a todas as formas de discriminação e violência. Implementar inquéritos e um sistema de acompanhamento da evolução dos indicadores de igualdade de género e não discriminação, possivelmente integrado no sistema de gestão da qualidade da instituição.

Objetivo 2

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.

Objetivo 3

Criar uma plataforma de denúncia

Descrição

Criar e definir uma plataforma de denúncia que permita o anonimato do denunciante e o tratamento célere das queixas apresentadas. (integralmente cumprido em 2023) – descontinuado em 2024

Objetivo 4

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.

Objetivo 5

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.

Objetivo 6

Aumentar a 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.

Objetivo 7

Incentivar a igualdade de género em todas as áreas 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.

Objetivo 8

Dinamizar ferramentas de conciliação da vida familiar e profissional

Descrição

Promover estratégias e dinamizar ferramentas que permitam melhorar os aspetos relacionados com a conciliação da vida familiar e profissional.

1.3

Análise da concretização das ações 2024

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.

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 1. Objetivo 1 — Metas e indicadores 2024

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável	Resultado
Implementar uma política de igualdade e inclusão	Sensibilizar para a comunicação mais inclusiva e menos estereotipada (como a linguagem neutra).	Disseminar o Guia de Promoção para a Linguagem Inclusiva do IPCB	Março	AF / AL	O Guia foi definido e enviado aos dirigentes da instituição e elementos responsáveis pela divulgação nas escolas
	Disseminar práticas e projetos na área de igualdade do género, equidade e diversidade.	Divulgar iniciativas e ações à comunidade académica	80%	RB / AL	As ações e campanhas recebidas foram sendo divulgadas
	Afetar recursos e implementar um modelo de acompanhamento dos indicadores fixados neste plano.	Criar uma área na página web com informações sobre a igualdade de género e não discriminação	Março	AF / RB	https://www.ipcb.pt/viver/acolhimento-e-integracao/igualdade-e-diversidade/

Tabela 2.

Objetivo 2 — Metas e indicadores 2024

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável	Resultado
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	2	RB / AL	>2
	Promover ações de formação para colaboradores docentes e não docentes para identificação e prevenção da discriminação, assédio e outras condutas impróprias.	N.º de ações de formação	2	RB / FC	2

Considerando que o Objetivo 3 do Ano 2023 ‘Criar uma plataforma de denúncia’ foi integralmente cumprido, não será dada continuidade no ano de 2024.

Tabela 3.

Objetivo 4 — Metas e indicadores 2024

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável	Resultado
Promover a inclusão e integração das minorias	Realizar sessões de integração dos estudantes, facilitando a sua integração social e informando sobre os processos inerentes à permanência em Portugal.	N.º de sessões de integração desenvolvidas	1 por semestre	AF / COB	1
	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 / COB	1

Tabela 4.

Objetivo 5 — Metas e indicadores 2024

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável	Resultado
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	Aplicado mais tarde com resultados em fev.2025
	Associar os dados recolhidos a alguns grupos específicos como migrantes, pessoas com necessidades especiais, etc.	Realizar o tratamento dos dados desagregado por minorias	Novembro	AF / CRB	Tratamento por género identitário

Tabela 5.

Objetivo 6 — Metas e indicadores 2024

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável	Resultado
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	100%
	Equilibrar o número de homens e mulheres que integram a constituição de júris.	Aplicação da paridade de género na constituição de júris (recursos humanos e contratação pública)	80%	IP	Alcançado

Tabela 6.

Objetivo 7 — Metas e indicadores 2024

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável	Resultado
Incentivar a igualdade de género em todas as áreas	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	>10
	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	80%	AF / AL	80% (saúde – masculino; tecnologia – mulheres; desporto – mulheres)

Tabela 7.

Objetivo 8 — Metas e indicadores 2024

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável	Resultado
Dinamizar ferramentas de conciliação da vida familiar e profissional	Implementar ferramentas de conciliação da vida familiar e profissional, incentivando o respeito pelos períodos de descanso.	Realizar ações de saúde mental no trabalho	2	AF / RB	2
	Analisar formas de conciliação entre os horários de funcionamento dos serviços e necessidades de apoio e assistência à família dos colaboradores.	N.º de situações solicitadas que foram atendidas	80%	RB	Alcançado

1.4 Análise das respostas aos inquéritos realizados em 2024/25

1.4.1 Análise das respostas dos estudantes

Da análise do inquérito aos estudantes (1135 respostas no total), foram observadas as seguintes respostas, sendo que a resposta 'Não' permitia comentar e expor a sua opinião.

Respostas em relação género: 65% 'Feminino'; 27% 'Masculino'; 1% 'Não binário'; 7% 'não sabem/não respondem'

1. Considera que o IPCB tem um ambiente inclusivo? O que sugere para melhorar?

Respostas: 36% 'Sim', 3% 'Não', 61% 'não sabem, não respondem'

Dos comentários recebidos, podemos agrupar em dois grupos: críticas e sugestões. Críticas: comentários machistas e relacionados com a origem dos estudantes por parte de docentes e colaboradores, acompanhamento insuficiente de estudantes internacionais. Sugestões: criação de grupos de inclusão, mais ações de sensibilização, apoio à individualidade de cada aluno.

No entanto, vários comentários referem existir um ambiente inclusivo e tranquilo, que os estudantes são tratados da mesma forma, que a comunidade académica integra os estudantes e que as associações também colaboram.

2. Conhece as iniciativas existentes na instituição para promover a igualdade de género? Tem sugestões para melhorar a promoção da igualdade de género?

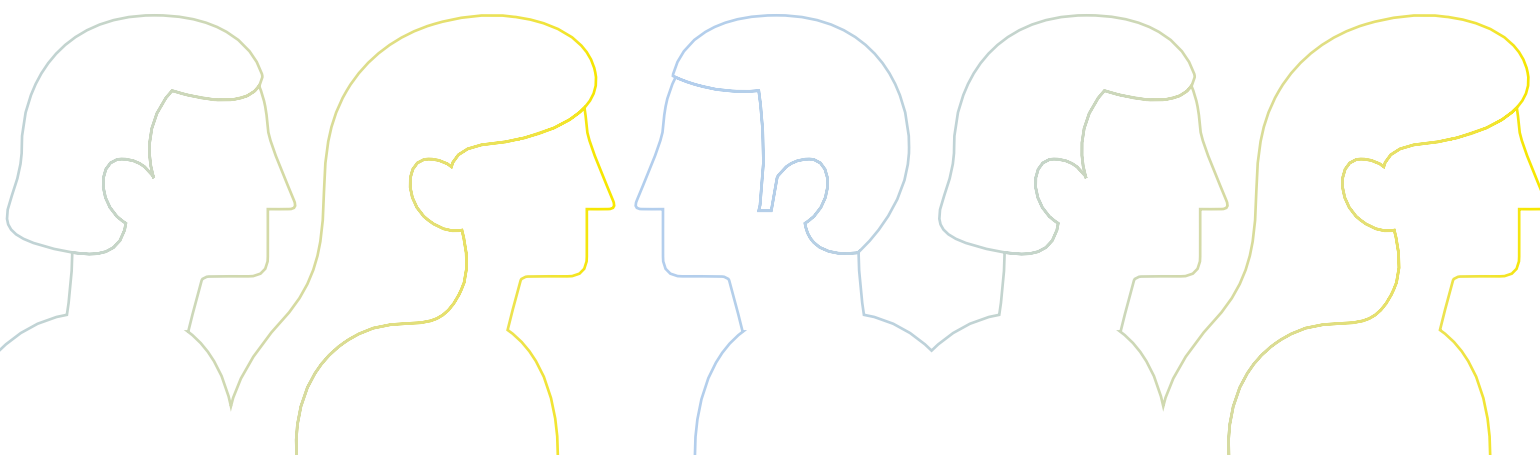
Respostas: 12% 'Sim', 20% 'Não', 68% 'não sabem, não respondem'

Os comentários referem satisfação com as atividades desenvolvidas, sendo que sugerem mais atividades que combatam o abandono escolar e de partilha de experiências.

3. Já vivenciou ou testemunhou situações de discriminação ou assédio na sua Escola/IPCB? Sabe o que fazer para denunciar?

Respostas: 5% 'Sim', 36% 'Não', 59% 'não sabem, não respondem'

Os comentários referem situações de discriminação em sala de aula e assédio entre estudantes, mas sem referir aspetos específicos.



4. Como elemento da comunidade académica considera que contribui para a integração e não discriminação na instituição?

Respostas: 31% ‘Sim’, 3% ‘Não’, 66% ‘não sabem, não respondem’

Os comentários referem iniciativas individuais de respeito pelos outros e ajuda entre pares a quem necessita. Referem ainda desconhecimento pelas ações de sensibilização e integração.

1.4.1 Análise das respostas aos colaboradores

Da análise do inquérito aos colaboradores (388 respostas no total), foram observadas as respostas abaixo.

Respostas em relação ao tipo: 58% ‘docente’; 37% ‘não docente’; 5% ‘não respondeu’

Respostas por escola: 13% ‘ESACB’; 20% ‘ESALD’; 14% ‘ESART’; 15% ‘ESECB’; 7% ‘ESGIN’; 12% ‘ESTCB’; 14% ‘Serviços Centrais’; 5% ‘não respondeu’

1. Considera que o IPCB tem um ambiente inclusivo? O que sugere para melhorar?

Respostas: 39% ‘Sim’, 3% ‘Não’, 57% ‘não sabem, não respondem’

Dos comentários recebidos percebe-se a preocupação com a diversidade cultural da comunidade estudantil do IPCB e com a necessidade de estruturas de apoio e de integração. Refere-se ainda a necessidade de implementar uma cultura de respeito e ‘aceitação’, ouvir ativamente a todos respeitando opiniões.

2. Conhece as iniciativas existentes na instituição para promover a igualdade de género? Tem sugestões para melhorar a promoção da igualdade de género?

Respostas: 14% ‘Sim’, 26% ‘Não’, 60% ‘não sabem, não respondem’

Os comentários referem satisfação com as atividades desenvolvidas. Um dos comentários refere regras em constante alteração que podem gerar desigualdades de oportunidades.

3. Já vivenciou ou testemunhou situações de discriminação ou assédio na sua Escola/IPCB? Sabe o que fazer para denunciar?

Respostas: 42% ‘Sim’, 5% ‘Não’, 53% ‘não sabem, não respondem’

Os comentários referem que os estudantes podem ter receio de denunciar, que se ouvem queixas, mas sem nunca ter vivenciado qualquer situação. Referem ainda a formação na área do ‘atendimento’, ‘gestão de emoções e inclusão’, assim como a existência de um gabinete com profissionais para acompanhamento de estudantes com comportamentos de discriminação e assédio.

4. Como elemento da comunidade académica considera que contribui para a integração e não discriminação na instituição?

Respostas: 0,3% ‘Sim’, 45,7% ‘Não’, 54% ‘não sabem, não respondem’

Os comentários referem iniciativas individuais de ajuda aos estudantes quando são identificadas situações. Alguns referem estar atentos a possíveis situações de vulnerabilidade tanto de estudantes como colaboradores.

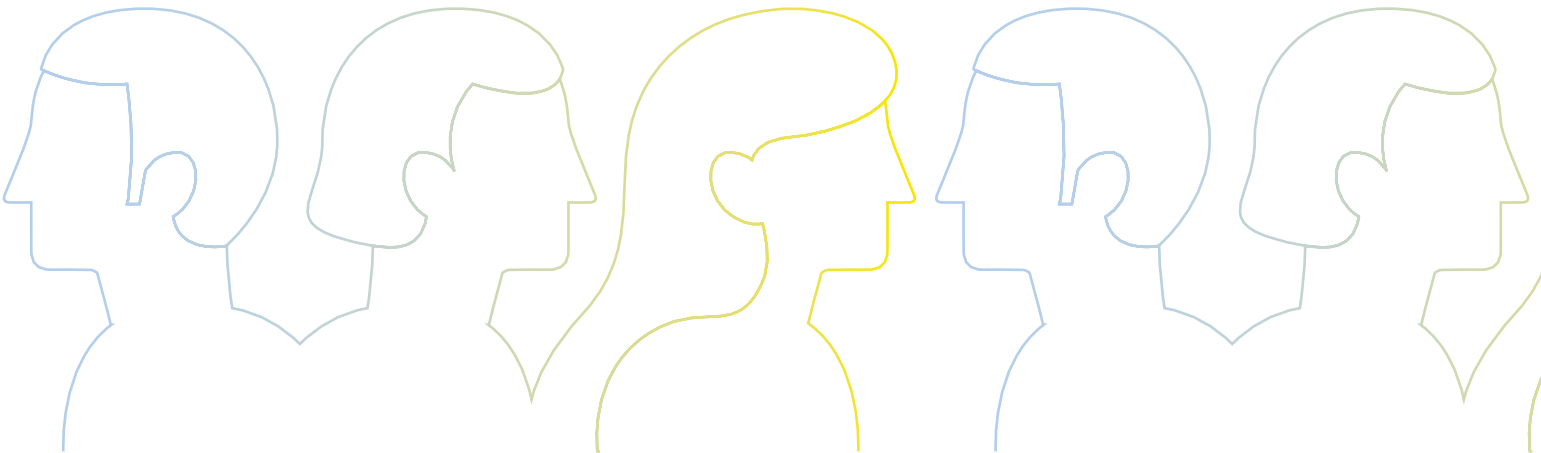
5. Já sentiu algum tipo de discriminação na UO/IPCB? Se sim, por favor especifique nos comentários.

Respostas: 48% ‘Sim’, 0% ‘Não’, 52% ‘não sabem, não respondem’

Os comentários referem desigualdade na progressão na carreira, na promoção, em situações semelhantes para pessoas diferenciadas. Referem ainda discriminação para a eleição do CTC e nomeação de cargos institucionais, assim como a desvalorização de algumas áreas do saber.

Observação:

Os comentários referidos não são generalizados e foram retirados de um conjunto de comentários referidos nas respostas ao inquérito. Nenhuma das questões apresenta mais de 20 comentários, nos inquéritos dos estudantes e com 2 ou 3 situações em que se refere o mesmo aspeto. No inquérito dos colaboradores este número reduz para o máximo de 12 comentários e, normalmente, sem repetições.



PARTE II

Parte II – Ações e Indicadores para 2025

Parte II – Ações e Indicadores para 2025

Tabela 9.

Objetivo 1 — Metas e indicadores 2025

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável
Implementar uma política de igualdade e inclusão	Sensibilizar para a comunicação mais inclusiva e menos estereotipada (como a linguagem neutra).	Disseminar o Guia de Promoção para a Linguagem Inclusiva do IPCB	Março	AF / AL
	Disseminar práticas e projetos na área de igualdade do género, equidade e diversidade.	Divulgar iniciativas e ações à comunidade académica	80%	RB / AL
	Afetar recursos e implementar um modelo de acompanhamento dos indicadores fixados neste plano.	Criar uma área na página web com informações sobre a igualdade de género e não discriminação	Março	AF / RB

Tabela 10.

Objetivo 2 — Metas e indicadores 2025

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	2	RB / AL
	Promover ações de formação para colaboradores docentes e não docentes para identificação e prevenção da discriminação, assédio e outras condutas impróprias.	N.º de ações de formação	2	RB / FC

Tabela 11.

Objetivo 4 — Metas e indicadores 2025

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 à permanência em Portugal.	N.º de sessões de integração desenvolvidas	1 por semestre	AF / RM
	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 / RM

Tabela 12.

Objetivo 5 — Metas e indicadores 2025

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	AF / CRB

Tabela 13.

Objetivo 6 — Metas e indicadores 2025

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 (recursos humanos e contratação pública)	80%	IP

Tabela 14.

Objetivo 7 — Metas e indicadores 2025

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável
Incentivar a igualdade de género em todas as áreas	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 / AR
	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	80%	AF / AL / AR

Tabela 15.

Objetivo 8 — Metas e indicadores 2025

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável
Dinamizar ferramentas de conciliação da vida familiar e profissional	Implementar ferramentas de conciliação da vida familiar e profissional, incentivando o respeito pelos períodos de descanso.	Realizar ações de saúde mental no trabalho	2	AF / RB
	Analisar formas de conciliação entre os horários de funcionamento dos serviços e necessidades de apoio e assistência à família dos colaboradores.	N.º de situações solicitadas que foram atendidas	80%	AF / RB

Os responsáveis indicados são colaboradores afetos aos serviços, nomeadamente:

- Vice-Presidente do IPCB: Ana Ferreira | AF
- Administrador do IPCB: Ricardo Baptista | RB
- Serviços Jurídicos: Isabel peças | IP
- Recursos Humanos: Fátima Carreiro | FC
- Gabinete de Ética, Qualidade e Projetos: Cristina Bento | CRB
- Serviços Académicos: Libânia Marques | LM
- Gabinete de Comunicação: Ana Lourenço | AL
- Gabinete de Relações Internacionais: Roberto Monteiro | RM
- Serviço Saúde Mental e Bem-Estar: Ana Raquel 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