



Instituto Politécnico
de Castelo Branco

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO DO IPCB

Edição:
IPCB

Data:
novembro
2022

ÍNDICE

04	Nota introdutória
05	Glossário
05	Lista de abreviaturas
06	Parte I O IPCB – Caraterização, Missão e Visão
07	1.1 Caraterização da Instituição
08	1.2 Missão do IPCB
09	1.3 Visão do IPCB
10	Parte II Apresentação e análise de dados
11	2.1 Corpo docente e não docente
14	2.2 Estudantes
16	2.3 Internacionalização – Mobilidade
18	2.4 Investigação
21	2.5 Legislação, regulamentos e outros documentos aplicáveis
22	2.6 Equilíbrio da vida familiar e profissional
23	2.7 Conclusões
24	Parte III Metas e objetivos para promover a igualdade de género e não discriminação

Nota introdutória



O Plano de Igualdade de Género (Gender Equality Plan – GEP) consiste num conjunto de compromissos e ações que pretendem promover a igualdade de género na instituição através de um processo de mudança estrutural.

Os objetivos do plano, entre outros que se possam vir a definir no futuro, devem contemplar:

- 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 ser desenvolvido de acordo com a política, missão, história e contexto da organização. Deve ser desenvolvido com referência à legislação nacional e regulamentos que se apliquem à instituição, quando relevantes para a igualdade

de género. As organizações de ensino superior devem considerar toda a comunidade de trabalhadores/as e estudantes juntamente com a garantia interna da qualidade e medidas de gestão para o ensino e investigação.

Este plano está 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).

Os dados foram recolhidos em outubro de 2022, sendo que os dados referentes ao ano letivo, reportam a 2021/2022.

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.

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
SCP	Serviços Centrais e da Presidência
SAS	Serviços de Ação Social
CIPEC	Centro de Investigação em Património, Educação e Cultura
Age.Comm	Unidade de Investigação Interdisciplinar - Comunidades Envelhecidas Funcionais
Qrural	Qualidade De Vida No Mundo Rural
Sheru	Sport, Health & Exercise Research Unit
DiSAC	Digital Services, Applications and Content
CERNAS	Centro de Estudos em Recursos Naturais, Ambiente e Sociedade
RETHINK	Grupo de Investigação sobre Design para o Território

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/>



PARTE I

O IPCB
Caraterização,
Missão e Visão

1.1

Caraterização da Instituição

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

Gerador 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 de estudantes, como de 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 Plano de Igualdade de Género reforça e amplia o compromisso da instituição em matéria de igualdade de género, diversidade e inclusão, e, ao mesmo tempo, convoca 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/a e não docente, estimula a formação intelectual e profissional de estudantes e diplomados/as, 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 perspectiva de valorização recíproca e desenvolvimento regional;
- A cooperação e o intercâmbio cultural, científico e técnico com instituições congêneres, 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 dever 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 de jovens e 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 especialização e diversificação da oferta formativa focada em novos públicos, atraindo mais jovens para as áreas STEAM e promovendo a atualização de competências em mais adultos, em estrita ligação com organizações empresariais e institucionais da região, possibilitando maiores níveis de empregabilidade em áreas

estratégicas com elevado potencial. Simultaneamente, manter níveis elevados de captação de estudantes nacionais e internacionais para os diferentes ciclos de estudo ministrados no IPCB em alinhamento com as necessidades da sociedade e tendo em conta a necessidade de implementação de novos métodos de aprendizagem que combinem com o desígnio de transição digital da sociedade; A consolidação e valorização da investigação, com a dinamização de ambientes de I&D+I que melhorem a transferência de conhecimento e tecnologia para a comunidade e em alinhamento com boas práticas de redes internacionais de investigação e desenvolvimento que o IPCB deverá integrar;

O reforço da cooperação institucional, valorizando o IPCB enquanto centro de ciência, tecnologia, inovação e competências, capaz de promover a participação ativa e colaborativa dos diferentes atores que integram relevantes redes nacionais e

internacionais de transferência de conhecimento e que em conjunto criam condições para o desenvolvimento e transformação das regiões, do país e do mundo;

A sustentabilidade organizacional, com a aposta em modelos de governação e gestão sustentáveis e transparentes, promovendo a utilização eficiente dos recursos e a redução gradual da dependência do financiamento para formação inicial, assim como o desenvolvimento e valorização pessoal e profissional do capital humano existente, com particular destaque para a igualdade e inclusão, onde a existência de adequadas condições de apoio social e integração de estudantes deverá ser uma prioridade;

A melhoria das infraestruturas, através do melhor aproveitamento de fundos europeus para a requalificação das instalações das escolas bem como a manutenção dos espaços tendo em conta as disponibilidades orçamentais existentes.



Parte II

**Apresentação
e análise
de dados**

Tendo em consideração que o IPCB é uma instituição de ensino superior, para além da caracterização do corpo docente e não docente, é realizada a caracterização da comunidade académica. 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.

2.1

Corpo docente e não docente

Os dados desagregados, apresentados na **Tabela 1**, permitem verificar que para um total de 532 trabalhadores/as do IPCB, existem mais docentes, 313 (59%) que não docentes 219 (41%). O corpo docente é maioritariamente do género masculino com 59%, enquanto que no corpo não docente verifica-se um maior número de mulheres com 68% do total.

A análise realizada por escola (**Tabela 2**), considerando a totalidade de trabalhadores/as, permite identificar que a ESTCB tem 48 (67%) homens e 24 (33%) mulheres, nos SCP os números invertem-se, com 69% de mulheres e 31% de homens, nos SAS só existem trabalhadoras.

Tabela 1. N.º total de trabalhadores/as no IPCB

	F	M	T	I
Corpo docente	129	184	313	-55
Corpo não docente	150	69	219	81
	279	253	532	26

Tabela 2. N.º total de trabalhadores/as por escola

	F	M	T	I
ESACB	46	46	92	0
ESALD	70	48	118	22
ESART	31	49	80	-18
ESECB	36	24	60	12
ESGIN	15	21	36	-6
ESTCB	24	48	72	-24
SCP	37	17	54	20
SAS	20	0	20	20
	279	253	532	26

F - Feminino M - Masculino T - Total I - Intervalo

Se analisado somente o número total de trabalhadores/as docentes (n=313), verifica-se um maior número de docentes do género masculino, 184 face ao género feminino, 129. É notória a disparidade na ESTCB e na ESART, sendo que cada uma conta com, respetivamente, 78% e 73% de homens. Na **Tabela 3** é possível observar que a única escola com mais docentes do género feminino é a ESALD (58%), verificando-se o equilíbrio de género na ESECB.

No que se refere o número total de trabalhadores/as não docentes (**Tabela 4**), os números invertem-se com 150 mulheres (68%) e 69 homens (32%). Todas as escolas possuem um maior número de mulheres (variando entre 57% na ESTCB e 80%, na ESECB).

Face aos números apresentados na **Tabela 5**, verifica-se a existência de mais mulheres do que homens na categoria do corpo não docente (varia entre 60% a 82%, com exceção na categoria de Especialista de Informática, com 100% de homens). O inverso verifica-se na categoria do corpo docente, onde os homens ocupam cerca de 64% dos lugares de Professor Coordenador, 60% na categoria de Professor Adjunto, existindo um equilíbrio nos Assistentes. Por outro lado, apenas uma mulher (100%) detém a categoria de Professor Coordenador Principal.

Tabela 3. N.º total de trabalhadores/as docentes

	F	M	T	I
ESACB	22	29	51	-7
ESALD	53	39	92	14
ESART	15	41	56	-26
ESECB	20	20	40	0
ESGIN	8	17	25	-9
ESTCB	11	38	49	-27
	129	184	313	-55

Tabela 4. N.º total de trabalhadores/as não docentes

	F	M	T	I
ESACB	24	17	41	7
ESALD	17	9	26	8
ESART	16	8	24	8
ESECB	16	4	20	12
ESGIN	7	4	11	3
ESTCB	13	10	23	3
SCP	37	17	54	20
SAS	20	0	20	20
	150	69	219	81

Tabela 5. N.º total de trabalhadores/as por categoria

	F	M	T	I	
Corpo não docente	Técnico Superior	60	24	84	36
	Assistente Técnico	46	10	56	36
	Assistente Operacional	41	27	68	14
	Especialista de Informática	0	6	6	-6
Corpo docente	Técnico de Informática	3	2	5	1
	Prof. Coordenador Principal	1	0	1	1
	Prof. Coordenador	14	25	39	-11
	Professor Adjunto	89	134	223	-45
	Assistente	25	25	50	0
		279	253	532	26

F - Feminino M - Masculino T - Total I - Intervalo



Considerando os órgãos estatutários existentes, é notória a ocupação de cargos de tomada de decisão por trabalhadores do género masculino, sendo que dos 56 lugares existentes, 38 (68%) são ocupados por homens e 18 (32%) por mulheres (**Tabela 6**).

O cargo de Diretor de Unidade Orgânica é ocupado por 83% de homens (5 lugares em 6 existentes), assim como os representantes docentes no Conselho Geral são maioritariamente homens, 75%. Em todos os outros cargos, os homens representam sempre entre 67% e 87% do total. O cargo de subdiretor de Unidade Orgânica é assumido maioritariamente por mulheres, 4 em 5 dos lugares ocupados. Existem 3 órgãos singulares, de Presidente do Conselho Geral, Presidente do IPCB e Administrador, todos atualmente ocupados por homens.

Relativamente à formação realizada pelo IPCB, em 2022 registaram-se 2 cursos. Em ambos a frequência de mulheres é superior à dos homens, com 64% e 77% (**Tabela 7**). O curso de 'Atacante ativo' abordou temas relacionados com defesa pessoal.

No que diz respeito ao início na categoria, seja pela progressão na carreira ou pelo início de funções no IPCB, no ano de 2022 registou-se a ocupação de 28 lugares, destes 64% por mulheres e 36% por homens (**Tabelas 8 e 9**).

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

	F	M	T	I
Presidente do Conselho Geral	0	1	1	-1
Conselho Geral – representantes docentes	2	6	8	-4
Conselho Geral – representantes não docentes	1	0	1	1
Presidente do IPCB	0	1	1	-1
Vice-Presidente do IPCB	1	2	3	-1
Administrador	0	1	1	-1
Diretor de Unidade Orgânica	1	5	6	-4
Subdiretor de Unidade Orgânica	4	1	5	3
Presidente da UTC	2	10	12	-8
Presidente do CP	4	2	6	2
Presidente do CR	2	4	6	-2
Presidente do CTC	1	5	6	-4
	18	38	56	-20

Tabela 7. N.º total de formações realizadas

	F	M	T	I
Atacante ativo	34	19	53	15
Segurança no trabalho - prevenção de riscos	27	8	35	19
	61	27	88	34

Tabela 8. Progressão/início na carreira de trabalhadores/as docentes

	F	M	T	I
Prof. Coordenador	1	1	2	0
Professor Adjunto	5	4	9	1
	6	5	11	1

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

	F	M	T	I	
Reserva recrutam.	Assistente Operacional	3	1	4	2
	Técnico Superior	1		1	1
Proced. concursal	Assistente Operacional	3	1	4	2
	Técnico Superior	3	1	4	2
Conc. Interno	Especialista de Informática Grau 2 Nível 1	0	2	2	-2
Mobilidade	Técnico Superior	2	0	2	2
		12	5	17	7

F - Feminino M - Masculino T - Total I - Intervalo

2.2

Estudantes

A caracterização dos/as estudantes, com base nos dados 2021/2022, 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 estudantes do género feminino é superior ao do género masculino. Somente na ESTCB esta tendência se inverte com 86% estudantes do género masculino. É na ESALD que o género feminino é mais representativo com 77% do total. Podemos assim concluir, que na área da Engenharia existe uma maior procura por parte do género masculino e na área da Saúde pelo género feminino.

Da análise da **Tabela 11**, é possível verificar que os Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP) possuem um maior número de estudantes do género masculino (58%). No entanto, o maior número de cursos deste nível é lecionado na área da engenharia, na ESTCB e na ESACB.

Nas **Tabelas 12 a 17** são apresentados os dados dos/as estudantes inscritos/as 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 mais de 90% dos estudantes. O mesmo acontece, mas ao contrário, no curso de Licenciatura em Educação Básica da ESECB, onde 91% do total de estudantes são mulheres.

Na maioria dos cursos do IPCB, o género feminino tem uma percentagem superior, à exceção do curso de Licenciatura em Desporto (ESECB) e de todos os cursos da ESTCB, onde o nº de inscritos do género masculino é superior.

Tabela 10. N.º total de estudantes por escola

	F	M	T	I
ESACB	296	204	500	92
ESALD	646	194	840	452
ESART	535	327	862	208
ESECB	575	283	858	292
ESGIN	321	202	523	119
ESTCB	111	696	807	-585
	2484	1906	4390	578

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

	F	M	T	I
CTeSP	119	214	333	-95
Licenciaturas	2086	1501	3587	585
Mestrados	279	191	470	88
	2484	1906	4390	578

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

	F	M	T	I
Agronomia	38	67	105	-29
Biotecnologia Alimentar	63	19	82	44
Enfermagem Veterinária	139	23	162	116
Engenharia de Proteção Civil	11	40	51	-29
	251	149	400	102

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

	F	M	T	I
Design de Comunicação e Audiovisual	122	87	209	35
Design de Interiores e Equipamento	113	25	138	88
Design de Moda e Têxtil	106	20	126	86
Música – Variante Instrumento	38	53	91	-15
Música – Variante Eletrónica e Produção Musical	7	37	44	-30
	386	222	608	164

F - Feminino M - Masculino T - Total I - Intervalo

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

	F	M	T	I
Desporto e Atividade Física	51	144	195	-93
Educação Básica	105	11	116	94
Secretariado	94	32	126	62
Serviço Social	190	24	214	166
	440	211	651	229

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

	F	M	T	I
Gestão	85	74	159	11
Gestão Comercial	37	35	72	2
Solicitadoria	122	39	161	83
Turismo	38	20	58	18
	282	168	450	114

Os dados relativos à atribuição de estatutos correspondem ao ano letivo 2021/2022 (**Tabela 18**), uma vez que à data do presente relatório, o ano letivo 2022/23 ainda não tem o processo de atribuição de estatutos concluído. No que respeita à atribuição do estatuto de trabalhador-estudante, podemos concluir que embora o género feminino seja superior, a diferença não é relevante.

Já no estatuto de estudante-atleta, verifica-se a prevalência do género masculino que representa 71% do total. No estatuto de dirigente associativo, os estudantes do género masculino também estão em maioria (62%). No caso de estudantes com necessidades educativas especiais, existe uma prevalência do género feminino embora a totalidade de estudantes nestas condições seja reduzido.

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

	F	M	T	I
Ciências Biomédicas Laboratoriais	112	30	142	82
Enfermagem	220	57	277	163
Fisiologia Clínica	83	27	110	56
Fisioterapia	110	53	163	57
Imagem Médica e Radioterapia	90	24	114	66
	615	191	806	424

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

	F	M	T	I
Engenharia Civil	7	27	34	-20
Engenharia das Energias Renováveis	17	26	43	-9
Engenharia e Gestão Industrial	14	61	75	-47
Engenharia Eletrotécnica e das Telecomunicações	9	46	55	-37
Engenharia Informática	31	318	349	-287
Informática e Multimédia	19	73	92	-54
	97	551	648	-454

Tabela 18. N.º estatutos atribuídos

	F	M	T	I
Estatuto de trabalhador-estudante	237	223	460	14
Estudante-atleta	30	73	103	-43
Dirigente associativo	5	8	13	-3
Necessidades Educativas Especiais	7	4	11	3
	279	308	587	-29

F - Feminino M - Masculino T - Total I - Intervalo

2.3

Internacionalização Mobilidade

Considerando-se os anos anteriores de pandemia e o seu impacto, nomeadamente na mobilidade internacional, os dados apresentados referentes ao ano de 2022 ainda se encontram abaixo dos valores registados antes da situação pandémica.

Para analisar a mobilidade realizada, importa ter em consideração a totalidade de trabalhadores/as e estudantes existentes no IPCB, cujos dados são apresentados na (Tabela 19). À exceção do corpo docente, o género feminino é maioritário em termos de estudantes e não docentes.

O corpo docente é maioritariamente do género masculino, representa 59% do total e realiza cerca de 65% das mobilidades (Tabela 20). No total de estudantes, as mulheres representam 56% e realizam 78% das mobilidades.

Na análise da mobilidade de estudantes por escola (Tabela 21), verifica-se que na ESTCB só foram registadas mobilidades de estudantes do género masculino. Na ESART, ESACB e ESALD, entre 80% a 90% das mobilidades são realizadas por mulheres. Nas demais escolas o número é mais reduzido e equilibrado.

Tabela 19. N.º total de trabalhadores/as e estudantes do IPCB.

	F	M	T	I
Corpo docente	129	184	313	-55
Corpo não docente	150	69	219	81
Estudantes	2484	1906	4390	578
	2763	2159	4922	604

Tabela 20. N.º total de mobilidades outgoing de trabalhadores/as e estudantes

	F	M	T	I
Corpo docente	23	43	66	-20
Corpo não docente	4	6	10	-2
Estudantes	64	18	82	46
	91	67	158	24

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

	F	M	T	I
ESACB	9	2	11	7
ESALD	29	3	32	26
ESART	20	5	25	15
ESECB	1	1	2	0
ESGIN	5	2	7	3
ESTCB	0	5	5	-5
	64	18	82	46

F - Feminino M - Masculino T - Total I - Intervalo

No âmbito das mobilidades do corpo docente (**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 do corpo docente, das 77 realizadas, 54(70%) foram realizadas por homens.

Na análise por escolas, verifica-se que somente homens realizaram mobilidade na ESGIN, enquanto na ESTCB representam 75% do total.

As mobilidades realizadas pelo corpo não docente é residual e concentra-se nos serviços centrais, onde funciona o Gabinete de Relações Internacionais do IPCB (**Tabela 23**).

Tabela 22. N.º total de mobilidades outgoing do corpo docente

	F	M	T	I
ESACB	3	5	8	-2
ESALD	5	3	8	2
ESART	3	7	10	-4
ESECB	9	7	16	2
ESGIN	0	15	15	-15
ESTCB	3	17	20	-14
	23	54	77	-31

Tabela 23. N.º total de mobilidades outgoing do corpo não docente

	F	M	T	I
ESACB	0	0	0	0
ESALD	0	0	0	0
ESART	0	0	0	0
ESECB	2	0	2	2
ESGIN	0	0	0	0
ESTCB	0	0	0	0
SCP	4	6	10	-2
	6	6	12	0

F - Feminino M - Masculino T - Total I - Intervalo



2.4 Investigação

O IPCB possui um conjunto de Unidades de Investigação e Desenvolvimento (UID) com a afetação de equipas de investigação. Nas UID Sheru e DiSAC existe um maior número de investigadores do género masculino, cerca de 80% do total, assim como na RETHINK com 71% e o CIPEC com 60%. Já nas UID Age.Comm e CERNAS o número de investigadoras é superior representando cerca de 60% do total (**Tabela 24**).

Quanto aos coordenadores/as das UID, 5 são homens num total de 7 UID, o que representa 71% do total (**Tabela 25**).

Tabela 24. Investigadores/as integrados/as nas Unidades de Investigação

	F	M	T	I
CIPEC	14	21	35	-7
Age.Comm	32	20	52	12
Qrural	16	16	32	0
Sheru	3	13	16	-10
DiSAC	3	12	15	-9
CERNAS	11	7	18	4
RETHINK	2	5	7	-3
	81	94	175	-13

Tabela 25. Investigadores/as integrados/as nas Unidades de Investigação

	F	M	T	I
Coordenadores/as das UID	2	5	7	-3

F - Feminino M - Masculino T - Total I - Intervalo



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

Tabela 26. N.º total de investigadores/as afetos/as a cada projeto

	F	M	T	I
Inov 2 B	2	2	4	0
PAM4wellness	6	5	11	1
EuroAGE2	0	1	1	-1
Trace IPCB	7	15	22	-8
iCheese	1	1	2	0
ClimCast	1	1	2	0
PrunusPos	3	2	5	1
FORESEE	2	1	3	1
Learn To Change	2	3	5	-1
SensoMatt	1	9	10	-8
AI4GREEN - Artificial Intelligence for Green Networks	1	2	3	-1
SMARTCUT	0	4	4	-4
5GAUTO	0	2	2	-2
BB&CoVID	6	2	8	4
Aplicação de geomateriais na recuperação de águas superficiais afetadas por drenagem de mina	2	0	2	2
VALLIANT	1	0	1	1
Formação de docentes e outros agentes de educação e formação	0	1	1	-1
F4F	3	5	8	-2
PPIN - Portugal Polytechnics International Network	3	3	6	0
360WASTE+	0	3	3	-3
Programa de Valorização da Fileira do Queijo da Região Centro	4	12	16	-8
Sheep 4.0	2	5	7	-3
VeraTech	2	6	8	-4
COOP4PAM	3	1	4	2
Link Me Up	4	5	9	-1
INOVC+	4	2	6	2
CULTIVAR - Rede de competências para o desenvolvimento sustentável e inovação no setor Agroalimentar	4	4	8	0
Programa de Valorização da Fileira dos Vinhos da Região Centro	5	1	6	4
Contratação de Recursos Humanos Qualificados	3	1	4	2
	72	99	171	-27

F - Feminino **M** - Masculino **T** - Total **I** - Intervalo

A contratação de bolseiros 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 2022 foram celebrados 23 contratos (**Tabela 27**), maioritariamente, com recursos humanos do género masculino (61%).

Os apoios à qualificação do corpo docente e não docente do IPCB é atribuído de acordo com os respetivos Despachos do Presidente, publicados anualmente, não contendo critérios de seriação relacionados com o género. No presente ano foram apoiados 12 colaboradores/as, sendo 58% do género masculino (**Tabela 28**).

No Contrato-Programa assinado pelo IPCB, no âmbito do consórcio 'A23 Polytechnic Network', estão contempladas Medidas de Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, conforme se transcreve:

“O consórcio “A23 Polytechnic Network” será regido por princípios conducentes à igualdade de género, cidadania e não discriminação. Neste alinhamento, serão atribuídas bolsas de mérito aos melhores alunos dos cursos STEAM, incluindo uma percentagem reservada a uma discriminação positiva do género feminino, visando a atração de mulheres para as áreas STEAM, numa percentagem não inferior a 10% do total das bolsas de mérito a atribuir, visando desta forma ajudar a prevenir o seu abandono.” Neste sentido, as estudantes nas áreas STEAM podem beneficiar, para além da bolsa de mérito, de uma bolsa suplementar que corresponde ao género. Esta bolsa suplementar consiste num incentivo à realização de cursos, nestas áreas, por mulheres.

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

	F	M	T	I
Colaboradores/as em Projetos de Investigação	9	14	23	-5

Tabela 28. N.º total de apoios concedidos a colaboradores/as

	F	M	T	I
Apoio à qualificação de colaboradores/as	5	7	12	-2

F - Feminino M - Masculino T - Total I - Intervalo

2.5

Legislação, regulamentos e outros documentos aplicáveis

O IPCB aplica toda a legislação prevista para trabalhadores/as com vínculo ao 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 igualdade e não discriminação, sendo este aplicável a todos/as os/as trabalhadores/as com vínculo a empregos públicos. 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 sua 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 11 membros, sendo 64% do género feminino (**Tabela 29**).

Tabela 29. Membros da Comissão de Ética

	F	M	T	I
Comissão de Ética	7	4	11	3

F - Feminino M - Masculino T - Total I - Intervalo

2.6

Equilíbrio da vida familiar e profissional

No âmbito da análise do equilíbrio entre a vida familiar e profissional, optou-se por definir 2 indicadores de caracterização inicial: as faltas por licença parental e por assistência à família. Considerando que a amostra seria pouco representativa ao considerar somente o ano de 2022, e considerando que os/as colaboradores/as mantêm um vínculo de emprego estável, optou-se por realizar uma análise dos últimos 5 anos.

Relativamente à assiduidade, no que se refere a faltas por assistência à família e por licença parental, o número de dias de faltas é muito superior em licença parental (83%) do que assistência familiar (17%). Em ambas há uma disparidade entre homens (26%) e mulheres (74%), tendo 87% na assistência familiar e 72% na licença parental para as mulheres contra 13% e 28%, respetivamente, para os homens.

Da análise da **Tabela 30** fica claro que a maioria das faltas por licença parental, 72%, são solicitadas pelas colaboradoras, sendo que 87% das faltas para assistência à família também são registadas em colaboradoras.

Por unidades orgânicas, a ESALD e a ESART registam o maior número de faltas, com 53% na ESALD e 17% na ESART. Também na ESALD, o número de faltas por licença parental é muito superior às restantes escolas com 2047 dias de faltas das mulheres (**Tabela 31**).

Nos SCP e ESTCB as mulheres não apresentam faltas por licença parental. Relativamente aos homens, na ESECB, ESACB, e nos SAS não apresentam faltas por assistência à família, e na ESGIN e nos SAS não apresentam faltas por licença parental. (**Tabelas 31 e 32**).

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

	F	M	T	I
Licença parental	3282	1299	4581	1983
Assistência familiar	806	123	929	683

Tabela 31. N.º de licenças parentais

	F	M	T	I
ESACB	275	80	355	195
ESALD	2047	611	2658	1436
ESART	402	321	723	81
ESECB	111	55	166	56
ESGIN	297	0	297	297
ESTCB	0	24	24	-24
SCP	0	208	208	-208
SAS	150	0	150	150
	3282	1299	4581	1983

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

	F	M	T	I
ESACB	54	0	54	54
ESALD	208	57	265	151
ESART	190	7	197	183
ESECB	22	0	22	22
ESGIN	23	22	45	1
ESTCB	154	33	187	121
SCP	128	4	132	124
SAS	27	0	27	27
	806	123	929	683

F - Feminino M - Masculino T - Total I - Intervalo

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

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

2.7

Conclusões

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/as não docentes e estudantes, verificando-se o inverso no corpo docente. 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 de trabalhadores docentes. No âmbito da progressão e ingresso na carreira, regista-se um equilíbrio em 2022.

Os/as 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/as do género masculino, assim como de coordenadores/as de projetos e das Unidades de Investigação e Desenvolvimento. O IPCB aplica toda a legislação nacional existente no âmbito da contratação de trabalhadores/as 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 por colaboradores/as do género feminino. A instituição aplica o horário flexível, assim como aplica medidas para acompanhamento de crianças menores de 12 anos.

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

The background features a stylized profile of a human head on the left, facing right. The head is composed of several overlapping, semi-transparent shapes in shades of green, teal, and blue. The overall aesthetic is modern and graphic.

Parte III

**Metas
e objetivos
para promover
a igualdade de
género e não
discriminação**

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, sendo os mesmos apresentados nas tabelas seguintes.

Tabela 33. Definição dos objetivos do Plano

Principais conclusões	Definição de objetivos
Falta de cultura organizacional no âmbito da igualdade e não discriminação	1 Implementar uma política de igualdade e inclusão
	2 Sessões de formação e sensibilização
	3 Implementar uma plataforma de denúncia
	4 Promover a inclusão e integração das minorias
Caracterização realizada por género biológico (feminino e masculino)	5 Promover a recolha de dados por género identitário e grupos
Cargos de tomada de decisão maioritariamente ocupados por homens	6 Aumentar a participação das mulheres na tomada de decisão
Desequilíbrio de género em áreas específicas como a engenharia, informática, desporto, educação, serviço social, solicitadoria e saúde	7 Incentivar a igualdade de género em todas as áreas
Faltas por licenças parentais e assistência à família maioritariamente de colaboradoras	8 Dinamizar ferramentas de conciliação da vida familiar e profissional

Objetivo

1

Implementar uma política de igualdade e inclusão

Descrição

Implementar uma política de igualdade e inclusão que se 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.

Ações

- ✓ 1.1 Sensibilizar para a comunicação mais inclusiva e menos estereotipada (como a linguagem neutra).
- ✓ 1.2 Disseminar práticas e projetos na área de igualdade do género, equidade e diversidade.
- ✓ 1.3 Afetar recursos e implementar um modelo de acompanhamento dos indicadores fixados neste plano.

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/as para a igualdade do género e para combater os preconceitos, mesmo inconscientes.

Ações

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

Objetivo

3

Criar uma
plataforma
de denúncia

Descrição

Criar e definir uma plataforma de denúncia que permita o anonimato da pessoa que denuncia e o tratamento célere das queixas apresentadas.

Ações

- ✓ 3.1 Criar uma plataforma informática para a realização de queixas relacionadas com todas as formas de discriminação, assédio, violência e outros casos que inferiorizem uma pessoa da comunidade do IPCB.
- ✓ 3.2 Definir a forma de tratamento da queixa, criando ferramentas de monitorização do processo.

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.

Ações

- ✓ 4.1 Realizar sessões de integração de 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

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.

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

6

Aumentar a participação das mulheres na tomada de decisão

Descrição

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

Ações

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

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.

Ações

- ✔ 7.1 Realizar ações de captação que informem sobre as competências dos cursos sem qualquer referência a um género específico.
- ✔ 7.2 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

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.

Ações

- ✔ 8.1 Implementar ferramentas de conciliação da vida familiar e profissional, incentivando o respeito pelos períodos de descanso.
- ✔ 8.2 Analisar formas de conciliação entre os horários de funcionamento dos serviços e necessidades de apoio e assistência à família do corpo docente e não docente.

Tabela 34. Objetivo 1 – Metas e indicadores

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).	Disponibilizar um 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 um observatório para a igualdade de género e não discriminação	Janeiro	AF / RB

Tabela 35. Objetivo 2 – Metas e indicadores

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável
Sessões de formação e sensibilização	Realização de ações de sensibilização para estudantes, corpo docente e não docente 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 o corpo docente e não docente para identificação e prevenção da discriminação, assédio e outras condutas impróprias.	N.º de ações de formação	2	RB / FC

Tabela 36. Objetivo 3 – Metas e indicadores

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável
Criar uma plataforma de denúncia	Criar uma plataforma informática para a realização de queixas relacionadas com todas as formas de discriminação, assédio, violência e outros casos em que uma pessoa da comunidade do IPCB se sinta diminuído.	Criação de uma plataforma	Setembro	AF / RB
	Definir a forma de tratamento da queixa, criando ferramentas de monitorização do processo.	Definição do procedimento de tratamento da queixa	Setembro	RB / IP

Tabela 37. Objetivo 4 – Metas e indicadores

Objetivo	Ações	Indicador	Meta	Responsável
Promover a inclusão e integração das minorias	Realizar sessões de integração de 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
	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

Tabela 38. Objetivo 5 – 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 6 – 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 7 – Metas e indicadores

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
	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

Tabela 42. Objetivo 8 – Metas e indicadores

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.	Divulgar medidas de sensibilização para o cumprimento do horário de trabalho	2	RB / FC
	Analisar formas de conciliação entre os horários de funcionamento dos serviços e necessidades de apoio e assistência à família do corpo docente e não docente.	N.º de situações solicitadas que foram atendidas	60%	RB / FC

Equipa responsável pela recolha de informação, implementação e acompanhamento do plano:

Vice-Presidente do IPCB: Ana Ferreira | AF

Administrador do IPCB: Ricardo Baptista | RB

Comissão de Ética: Isabel Lourenço | IL

Comissão de Ética: Rute Crisóstomo | RC

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 informação e Imagem: Ana Lourenço | AL

Gabinete de Relações Internacionais: Conceição Baptista | COB

Design/paginação: Serviços Editoriais e de Publicação | Rui Salgueiro



Endereço:

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

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