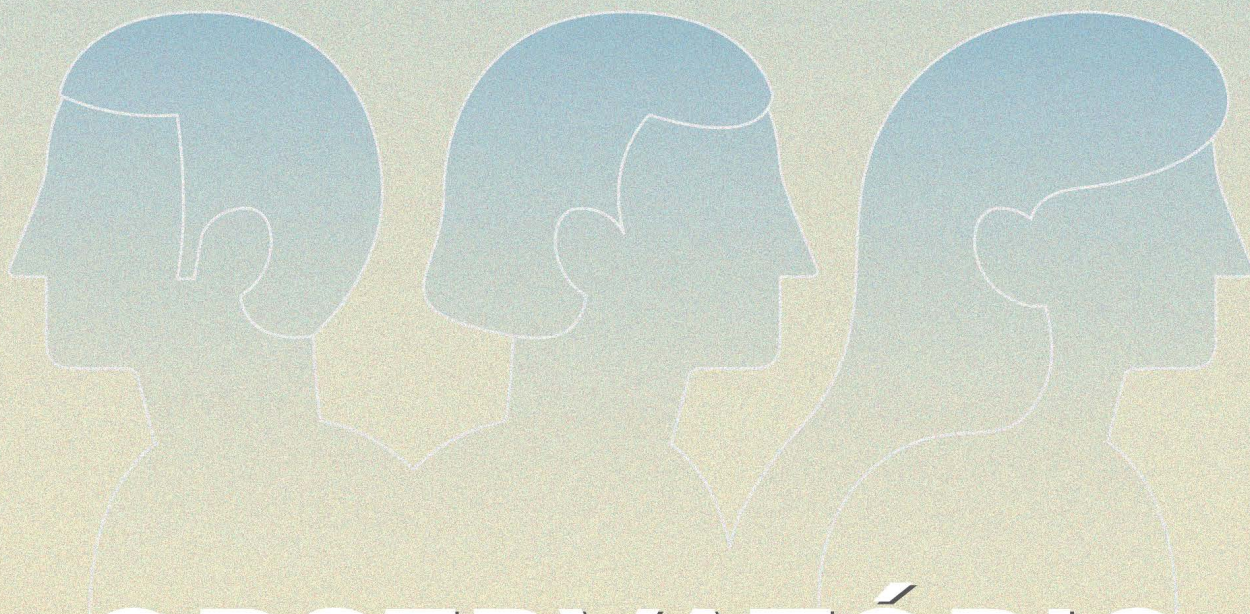




**Politécnico
Castelo Branco**
Polytechnic University



OBSERVATÓRIO

PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO IPCB

RELATÓRIO 2025

Fevereiro 2026

ÍNDICE

05	Nota introdutória
07	PARTE I Relatório das Ações Desenvolvidas em 2025
09	Análise da concretização das ações 2025
13	Análise das respostas aos inquéritos realizados em 2025/26
16	PARTE II Evolução do Plano de Igualdade de Género

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

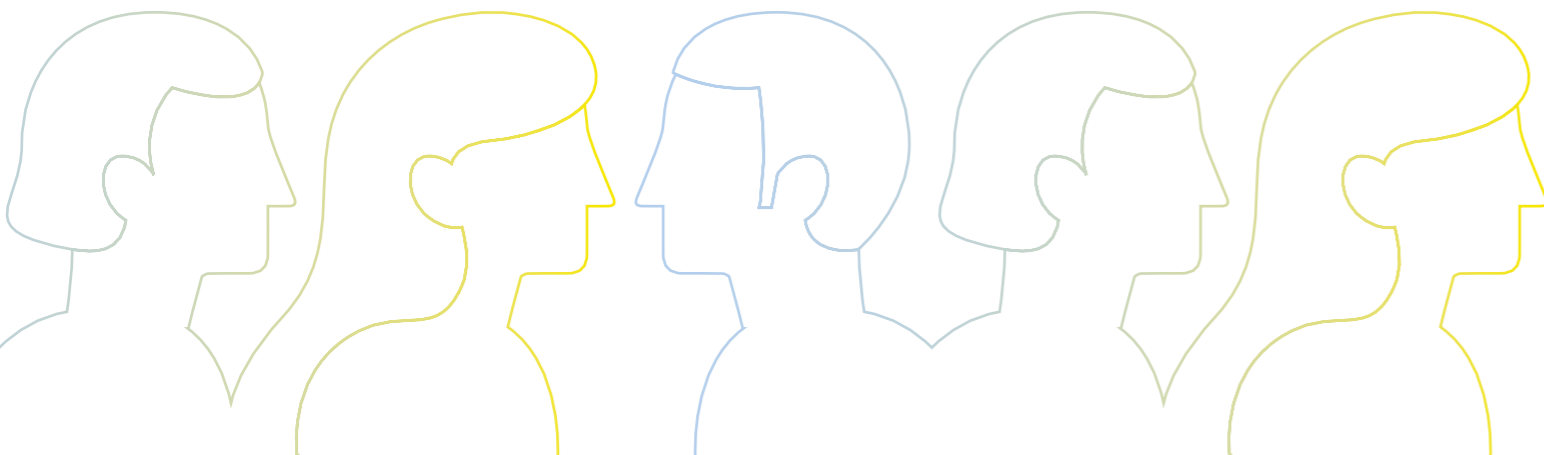
Cabe ao Observatório realizar a monitorização dos indicadores fixados para cada ação prevista no Plano de Igualdade de Género do IPCB, assim como a análise dos dados resultantes dos inquéritos e tratamento de denúncias realizadas através do Portal da Denúncia do IPCB.

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 refere as ações desenvolvidas no Ano de 2025, fechando-se um ciclo de 3 anos de implementação.

No ano de 2026 será realizada nova caracterização da instituição, comparando-se os resultados com os da realizada em 2023, no sentido de ser possível desenhar um conjunto de medidas a vigorar num novo ciclo de 3 anos.

A equipa do observatório
5 de fevereiro de 2026



PARTE I

Relatório das Ações Desenvolvidas em 2025

PARTE I

Relatório das Ações Desenvolvidas em 2025

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 2025

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 2025

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 plano foi divulgado na página web do IPCB e colocado em destaque
	Disseminar práticas e projetos na área de igualdade do género, equidade e diversidade.	Divulgar iniciativas e ações à comunidade académica	80%	RB / AL	Foram divulgadas as ações e iniciativas recebidas
	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	Foi criada uma área específica, com separador próprio, onde são disponibilizadas informações e iniciativas

Tabela 2.

Objetivo 2 — Metas e indicadores 2025

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	Foram realizadas 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 (Medidas de autoproteção e formação de atacante ativo / Educação inclusiva no ensino superior)

Tabela 3.

Objetivo 4 — Metas e indicadores 2025

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 / RM	2 iniciativas realizada em 2025 para estudantes Erasmus: Sessão de boas vindas + lanche + jogos tradicionais (27 de fevereiro) Sessão de boas vindas + City Tour (1 de outubro)
	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	3 iniciativas realizadas/apoiadas em 2025 para estudantes Erasmus: Participação no III International Students meeting – (9 de maio, IPTOMAR) Passeio a Monsanto (14 de outubro) Participação na Rota dos Castanheiros (2 de novembro)

Tabela 4.

Objetivo 5 — Metas e indicadores 2025

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 em dez.2025 com resultados em jan.2026
	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 2025

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	Não atingido (atingida – 55,17%)

Tabela 6.

Objetivo 7 — Metas e indicadores 2025

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	Foram realizadas 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% (Audiovisual, Desporto, Informática-mulheres / Enfermagem Veterinária, Secretariado – homens)

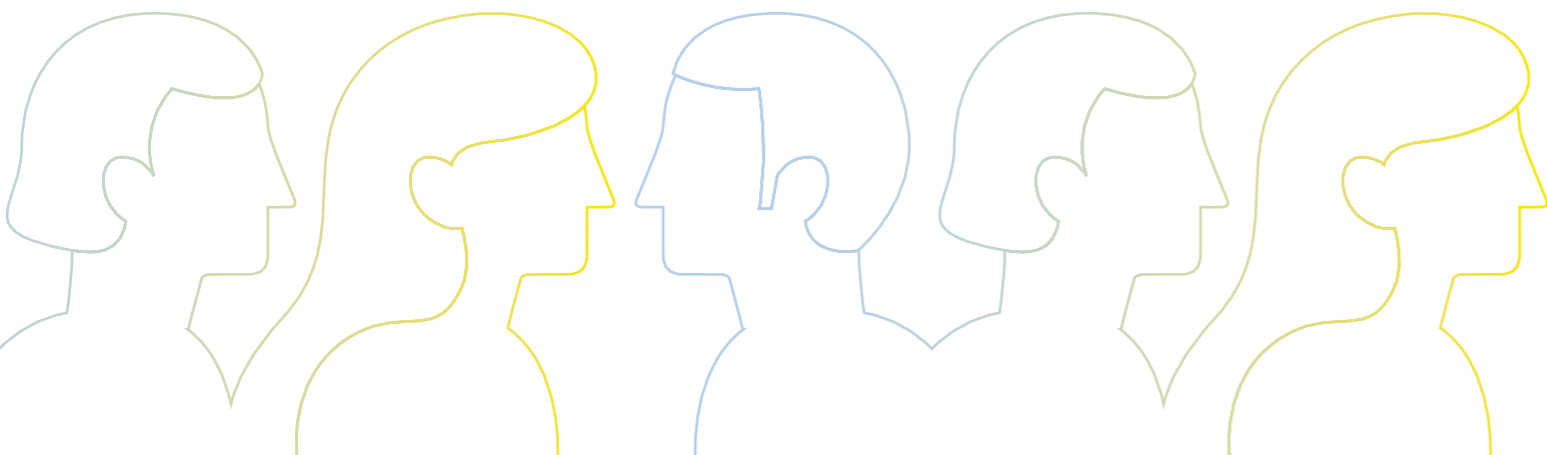
Tabela 7.

Objetivo 8 — Metas e indicadores 2025

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 Realizaram-se as ações do REVUP e as do ALLIN. Além disso foram disponibilizadas as ações da NAU.
	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	100%

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



1.4 Análise das respostas aos inquéritos realizados em 2025/26

1.4.1 Análise das respostas dos estudantes

O inquérito apresenta um número mais reduzido de respostas, de 1130 do ano anterior, verificaram-se 930 respostas neste ano de 2025. De uma forma genérico, verifica-se um aumento de cerca de 2% em todas as respostas 'sim', uma redução de cerca de 2% nas respostas 'não'; e um aumento, de cerca de 3%, em 'não sabem, não respondem'. Esta variação aplica-se a todas as questões colocadas aos estudantes.

Da análise do inquérito aos estudantes (930 respostas no total), foram observadas as seguintes respostas, sendo que a resposta 'Não' permitia comentar e expor a sua opinião.

Respostas em relação género: 62.2% 'Feminino'; 27.7% 'Masculino'; 1.3% 'Não binário'; 8.8% 'não sabem/não respondem'

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

Respostas: 30.5% 'Sim', 3.5% 'Não', 65.9% 'não sabem, não respondem'

Dos comentários recebidos, podemos agrupar em dois grupos: críticas e sugestões. Críticas: comentários discriminatórios relacionados com a origem dos estudantes por parte de docentes e colegas, acompanhamento insuficiente de estudantes internacionais. Sugestões: melhorar o ambiente para que se torne acolhedor, com pessoas simpáticas e preocupadas com o outro; atividades de convívio para integração como jogos e interação; integrar melhor os estudantes internacionais; realização de atividades extracurriculares; melhorar a acessibilidade física das escolas; referiu-se a utilização de casas de banho mistas.

No entanto, vários comentários referem existir um ambiente inclusivo e tranquilo, reconhecendo a diversidade da comunidade académica do IPCB e o esforço da instituição.

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

Respostas: 8.9% 'Sim', 22.3% 'Não', 68.8% 'não sabem, não respondem'

Verificou-se uma redução de 3% na resposta 'sim', embora o ano de 2025/26 tenha verificado um aumento no n.º de ações desenvolvidas.

Os comentários referem o desconhecimento das atividades desenvolvidas, foi ainda sugerido que passasse a não haver alas divididas nas residências de estudantes.

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

Respostas: 5.6% 'Sim', 31.7% 'Não', 62.7% 'não sabem, não respondem'

Os comentários referem situações de discriminação em sala de aula e assédio entre estudantes, além de situações que envolvem comentários racistas de docentes. A praxe é considerada é apontada como discriminatória.

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

Respostas: 28.4% 'Sim', 2.7% 'Não', 68.9% 'não sabem, não respondem'

Os comentários referem iniciativas individuais de respeito pelos outros e ajuda entre pares a quem necessita.

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: 59.1% 'docente'; 35.1% 'não docente'; 5.7% 'não respondeu'

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

Respostas: 38.1% 'Sim', 3.8% 'Não', 58.1% 'não sabem, não respondem'

Os comentários referem as barreiras na acessibilidade física dos edifícios, sendo que existe um comentário que considera que a instituição recebe um elevado n.º de estudantes com problemas físicos e mentais sem o apoio necessário aos docentes.

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

Respostas: 22.6% 'Sim', 17.2% 'Não', 60.2% 'não sabem, não respondem'

Verificou-se um aumento de cerca de 5% na resposta 'sim' a esta questão, o que manifesta uma satisfação mais alargada com o ambiente da instituição. Mais uma vez surgem comentários à acessibilidade dos edifícios, assim como críticas à discriminação positiva e às desigualdades de género dos que ocupam os cargos e posições mais elevadas na instituição. Os comentários revelam o conhecimento sobre as sessões de sensibilização e projetos da instituição para a promoção do sucesso escolar.

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

Respostas: 5.7% 'Sim', 43.9% 'Não', 50.4% 'não sabem, não respondem'

Somente um comentário refere o alerta de um estudante, tendo este sido encaminhado para as estruturas existentes como o provedor do estudante e o portal da queixa.

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

Respostas: 47.1% 'Sim', 1.1% 'Não', 51.8% '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 colegas. São referidas iniciativas que utilizam as vivências pessoais como momentos de aprendizagem.

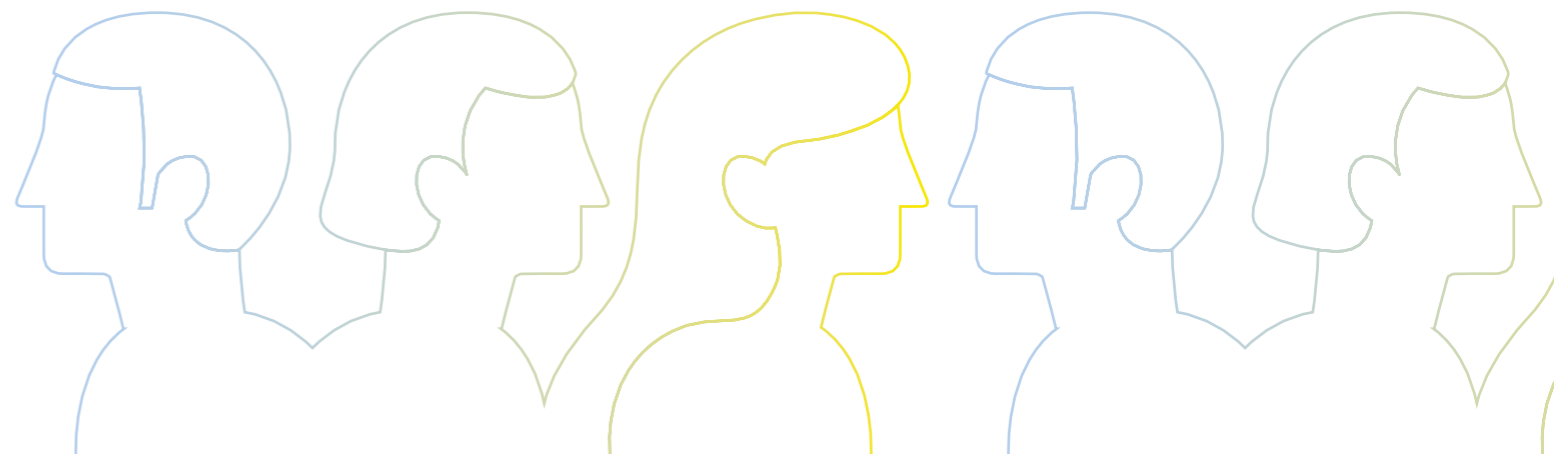
5. Já sentiu algum tipo de discriminação na UO/IPCB? Se sim, por favor especifique nos comentários.

Respostas: 7.6% 'Sim', 51.5% 'Não', 41% 'não sabem, não respondem'

Os comentários referem a necessidade de compatibilizar a vida profissional e familiar, a distinção entre colaboradores docentes e não docentes, a escolha de pessoas para órgãos e gestão de equipas com base no género e área de formação, assim como a falta de oportunidades de progressão na carreira.

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, tentando-se agrupar comentários repetidos e referir todas as situações que diferem umas das outras. No inquérito dos colaboradores este número reduz para o máximo de 12 comentários e, normalmente, sem repetições.



PARTE II

Parte II – Evolução do Plano de Igualdade de Género

Parte II - 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 pretendiam 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 ser 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 realizada em 2022, encontra-se em elaboração da caracterização da instituição, no sentido de aferir o impacto do Plano nestes 3 anos.

O Plano de Igualdade e Inclusão será concluído até junho de 2026, ficando disponível não só a atualização decorrente da nova recolha de dados, como novos objetivos e metas e definir para o novo ciclo de implementação.

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

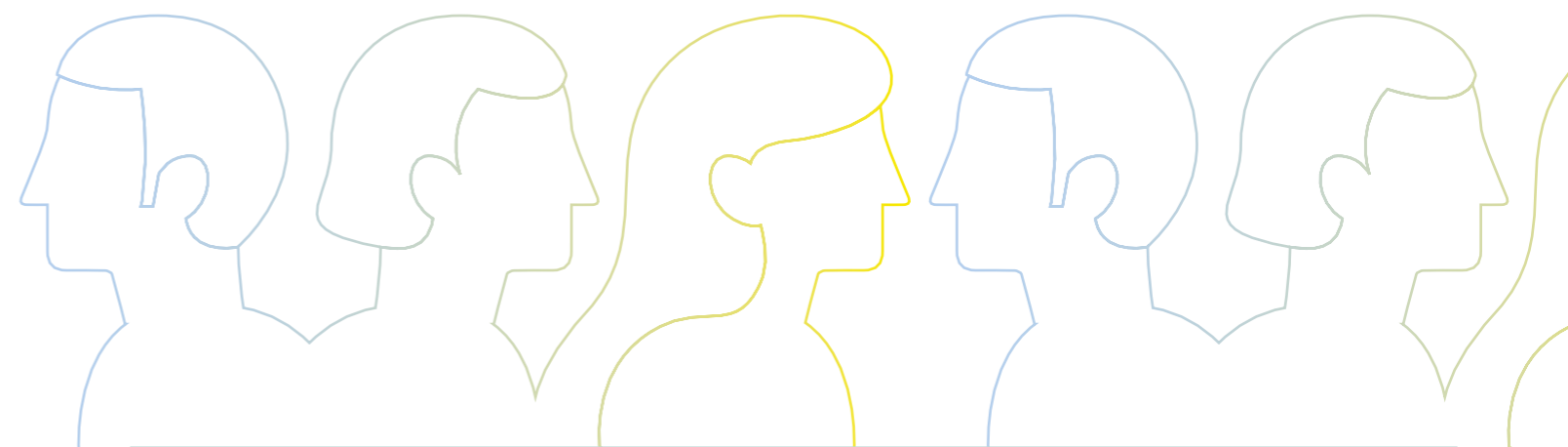
Gabinete de Ética, Qualidade e Projetos: Cristina Bento | CRB

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