

~~~~~

# *Monitorização do Plano para a Igualdade de Género Não Discriminação e Inclusão 2025*



**Título:** Monitorização do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão - 2025

**Autoria:**

Ana Zita Lopes Baptista de Oliveira  
Carolina Miguel da Graça Henriques  
Hélia Carla Amado Rodrigues  
Lina Manuela Lopes Henriques Rosário

**Revisão:**

Eva Patrícia da Silva Guilherme Menino  
Inês Paulo Cordeiro Brasão  
Jorge Alexandre Barroca de Sousa Varela  
Maria Leopoldina Mendes Ribeiro de Sousa Alves

**Grafismo:**

Laura Filipa Pedrosa Ferreira  
Mónica Isabel Martins Ribeiro

**Edição:**

Instituto Politécnico de Leiria

**Ano de edição:**

2026

**ISBN:** 978-989-96501-7-6

**DOI:** <https://doi.org/10.25766/gbwm-5k59>

**Resumo:** No âmbito da implementação do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão do Instituto Politécnico de Leiria, foi realizada a monitorização da sua execução durante o ano 2025. Este processo incidiu sobre as seis dimensões estratégicas definidas para a comunidade académica, valorizando as ações desenvolvidas junto das pessoas colaboradoras e dos estudantes.

**Palavras-chave:** Plano; Género; Igualdade; Inclusão; Monitorização.

## Índice Geral

|                                                                                                                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Índice de figuras.....                                                                                                                                                            | 5  |
| Índice de gráficos.....                                                                                                                                                           | 5  |
| Índice de quadros .....                                                                                                                                                           | 5  |
| Índice de tabelas .....                                                                                                                                                           | 6  |
| Lista de Siglas, Abreviaturas e Acrónimos.....                                                                                                                                    | 7  |
| Nota Introdutória .....                                                                                                                                                           | 10 |
| 1. Caracterização.....                                                                                                                                                            | 13 |
| 2. Enquadramento conceptual e normativo .....                                                                                                                                     | 18 |
| 2.1. Conceitos fundamentais .....                                                                                                                                                 | 19 |
| 2.2. Integração da igualdade, não discriminação e inclusão no contexto institucional .....                                                                                        | 23 |
| 2.3. Comunicação inclusiva, acessível e educação inclusiva .....                                                                                                                  | 24 |
| 2.4. Enquadramento normativo e evolução das políticas de igualdade e não discriminação .....                                                                                      | 26 |
| 3. Metodologia de monitorização .....                                                                                                                                             | 29 |
| 4. Recolha e análise de dados (2025) .....                                                                                                                                        | 32 |
| Dimensão 1   Estratégia, Missão e Valores.....                                                                                                                                    | 35 |
| Objetivo 1 – Reforçar uma perspetiva sensível às questões de género na Estratégia do IPLeiria.....                                                                                | 35 |
| Dimensão 2   Igualdade nas Condições de Trabalho. ....                                                                                                                            | 46 |
| Objetivo 1 – Garantir a igualdade de género no recrutamento e na progressão da carreira.....                                                                                      | 46 |
| Dimensão 3   Igualdade no Acesso a Emprego .....                                                                                                                                  | 48 |
| Objetivo 1 – Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego .....                                                                                     | 48 |
| Dimensão 4   Proteção na Parentalidade e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal .....                                                                               | 51 |
| Objetivo 1 – Proteger e promover políticas de proteção da maternidade e paternidade e o direito à assistência à família .....                                                     | 51 |
| Objetivo 2 – Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal das pessoas colaboradoras .....                                                                      | 53 |
| Dimensão 5   Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho .....                                                                                                                    | 56 |
| Objetivo 1 – Desenvolver medidas contra a violência de género .....                                                                                                               | 56 |
| Objetivo 2 – Combater o assédio no trabalho, garantindo o respeito por mulheres e homens no local de trabalho. ....                                                               | 56 |
| Objetivo 3 – Promover ativamente uma cultura e práticas de prevenção e combate ao assédio, discriminação ou intimidação. ....                                                     | 58 |
| Objetivo 4 – Desenvolver condições para a melhoria da saúde e bem-estar dos colaboradores .....                                                                                   | 59 |
| Dimensão 6   Integração da dimensão de género no ensino e investigação, envolvendo a população estudantil e comunidade .....                                                      | 66 |
| Objetivo 1 – Promover a perspetiva de género e os princípios de igualdade, equidade e diversidade em todas as áreas científicas, nos conteúdos educativos e de investigação. .... | 66 |
| Objetivo 2 – Integrar a dimensão de género no ensino e nos <i>currícula</i> .....                                                                                                 | 79 |

|                                                                                                                                                                         |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Objetivo 3 – Promover ativamente uma cultura de sensibilização face à igualdade de género, inclusão e não discriminação junto da população estudantil do IPLeiria ..... | 81  |
| Matriz de Monitorização do Plano IGNDI – Resultados Anuais e Cumulativos para Avaliação da Execução (2024–2025) .....                                                   | 87  |
| Nota Conclusiva .....                                                                                                                                                   | 93  |
| Referências Bibliográficas .....                                                                                                                                        | 96  |
| Anexos .....                                                                                                                                                            | 102 |
| Anexo I – Legislação e políticas públicas em matéria de igualdade e não discriminação, fonte e apresentação                                                             | 103 |
| Anexo II – Declaração do 1º encontro nacional das estruturas de igualdade de género do ensino superior .....                                                            | 114 |

## Índice de figuras

|                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 – Ecossistema do IPLeiria .....                                                                                     | 16 |
| Figura 2- Síntese evolutiva dos principais marcos internacionais, europeus e nacionais em igualdade e não discriminação..... | 27 |

## Índice de gráficos

|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 1 – N.º de pessoas por Campi e Infraestruturas .....                                        | 14 |
| Gráfico 2 – Distribuição por carreiras e categorias profissionais dos Campi e Infraestruturas ..... | 15 |
| Gráfico 3 – % de pessoas dos SAS por género.....                                                    | 16 |
| Gráfico 4 – Gestão de Topo .....                                                                    | 43 |
| Gráfico 5 – Direção Intermédia por género .....                                                     | 44 |
| Gráfico 6 – Equilíbrio de Género na Liderança e Tomada de Decisão .....                             | 44 |
| Gráfico 7 – Consultas de Medicina no trabalho .....                                                 | 64 |
| Gráfico 8 – N.º de Consultas de Medicina no Trabalho/ desperdícios / mês .....                      | 64 |
| Gráfico 9 – % de ações de formação de sensibilização por UO e UI .....                              | 75 |
| Gráfico 10 – % de UC por Escolas .....                                                              | 80 |
| Gráfico 11 – % de ações de formação de sensibilização por UO .....                                  | 86 |

## Índice de quadros

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Quadro 1 – N.º de pessoas dos SAS, por carreira/categoria.....                            | 15 |
| Quadro 2 – Estudantes inscritos no IPLeiria, por ciclo de estudos.....                    | 17 |
| Quadro 3 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 1 da Dimensão 1 .....                         | 35 |
| Quadro 4 – Resultados da Ação 2 do Objetivo 1 da Dimensão 1 .....                         | 38 |
| Quadro 5 – Resultados da Ação 3 do Objetivo 1 da Dimensão 1 .....                         | 40 |
| Quadro 6 – Resultados da Ação 4 do Objetivo 1 da Dimensão 1 .....                         | 41 |
| Quadro 7 – Resultados da Ação 5 do Objetivo 1 da Dimensão 1 .....                         | 42 |
| Quadro 8 – Resultados da Ação 6 do Objetivo 1 da Dimensão 1 .....                         | 43 |
| Quadro 9 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 1 da Dimensão 2 .....                         | 46 |
| Quadro 10 – Resultados da Ação 2 do Objetivo 1 da Dimensão 2 .....                        | 47 |
| Quadro 11 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 1 da Dimensão 3 .....                        | 48 |
| Quadro 12 – N.º de pessoas colocadas / medida nos Campi, Infraestruturas e Serviços ..... | 49 |
| Quadro 13 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 1 da Dimensão 4 .....                        | 51 |
| Quadro 14 – Resultados da Ação 2 do Objetivo 1 da Dimensão 4 .....                        | 52 |
| Quadro 15 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 2 da Dimensão 4 .....                        | 53 |
| Quadro 16 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 1 e 2 da Dimensão 5.....                     | 56 |
| Quadro 17 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 3 da Dimensão 5 .....                        | 58 |
| Quadro 18 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 4 da Dimensão 5 .....                        | 59 |
| Quadro 19 – Resultados da Ação 2 do Objetivo 4 da Dimensão 5 .....                        | 62 |
| Quadro 20 – Resultados da Ação 3 do Objetivo 4 da Dimensão 5 .....                        | 63 |
| Quadro 21 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 1 da Dimensão 6 .....                        | 66 |
| Quadro 22 – Resultados da Ação 2 do Objetivo 1 da Dimensão 6 .....                        | 75 |
| Quadro 23 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 2 da Dimensão 6 .....                        | 79 |
| Quadro 24 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 3 da Dimensão 6 .....                        | 81 |
| Quadro 25 – N.º de acessos durante o ano 2025 às sessões .....                            | 85 |

## **Índice de tabelas**

|                                                                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1 - Unidades de investigação e a respetiva avaliação dada pela FCT .....                                                  | 68 |
| Tabela 2 – Matriz de Monitorização do Plano IGNDI – Resultados Anuais e Cumulativos para Avaliação da Execução (2024–2025) ..... | 88 |

## **Lista de Siglas, Abreviaturas e Acrónimos**



**ADAI-LAETA** Laboratório Associado de Energia, Transportes e Aeronáutica (Delegação de Leiria)

**aTOPlab** *Assistive Technology and Occupational Performance Laboratory*

**b-on** Biblioteca do Conhecimento Online

**CAA** Comunicação Aumentativa e Alternativa

**CAE** Centro de Apoio ao Estudante

**CARME** Centro de Investigação Aplicada em Gestão e Economia

**CDRSP** Centro para o Desenvolvimento Rápido e Sustentado de Produto

**CEI** Contrato de Emprego Inserção

**CI&DEI- IPLeiria** Centro de Estudos em Educação e Inovação (Polo - IPLeiria)

**CIEQV-IPLeiria** Centro de Investigação em Qualidade de Vida

**CICS.NOVA.IPLeiria** Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais Nova (Polo de Leiria)

**CIDESD-IPLeiria** Centro de Investigação em Desporto, Saúde e Desenvolvimento Humano (Polo Politécnico de Leiria)

**CIIC** Centro de Investigação em Informática e Comunicações

**CIP** Centro de Inovação Pedagógica

**ciTechCare** Centro de Inovação em Tecnologias e Cuidados de Saúde

**CiTUR** Centro de Investigação, Desenvolvimento e Inovação em Turismo (Polo CiTUR Leiria)

**CLAIM | Politécnico de Leiria** Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes | Politécnico de Leiria

**CPVC** Centro de Partilha e Valorização do Conhecimento

**CRID** Centro de Recursos para a Inclusão Digital

**DGES** Direção-Geral do Ensino Superior

**DGEEC** Direção-Geral de Estatística da Educação e Ciência

**DPQ** Divisão de Planeamento e Qualidade

**DSDB** Direção dos Serviços de Documentação e Bibliotecas

**DSGP** Direção de Serviço de Gestão de Pessoas

**EAMA** Emprego Apoiado em Mercado Aberto

**EDPD 2026-2030** Estratégia para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2026-2030

**EIGE** Instituto Europeu para a Igualdade de Género

**ELA** Esclerose Lateral Amiotrófica

**ENIND** Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação

**ESAD.CR** Escola Superior de Artes e Design

**ESECS** Escola superior de Educação e Ciências Sociais

**ESTM** Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar

**ESTG** Escola Superior de Tecnologia e Gestão

**ESSLei** Escola Superior de Saúde de Leiria

**EU** União Europeia

**FCT** Fundação para a Ciência e a Tecnologia

**FÓLIO** Festival Literário Internacional de Óbidos

**GA** Gabinete do Administrador

**GAID** Gabinete de Apoio à Investigação e Desenvolvimento

**GCI** Gabinete de Controlo Interno

**GDS** Gabinete de Desenvolvimento Sustentável

**GIC** Gabinete de Imagem e Comunicação

**GriArCE** Grupo de Investigação em Artes, Comunidade e Educação

**GPlan** Gabinete de Planeamento

**GT** Grupo de trabalho

**GT-BES** Grupo de Trabalho de Bibliotecas do Ensino Superior

**GT IGNDI** Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão

**I&D** Investigação e desenvolvimento

**IES** Instituições do Ensino Superior

**IFLA** Federação Internacional de Associações de Bibliotecas e Instituições

**IG** Igualdade de Género

**IGNDI** Igualdade de Género e Não discriminação

**IJP-IPLeiria** Instituto Jurídico Portucalense (Polo de Leiria)

**INESCC-IPLeiria** Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores de Coimbra (Delegação de Leiria)

**IPCA** Instituto Politécnico do Cávado e do Ave

**IPLeiria** Instituto Politécnico de Leiria

**ISAAC** *International Society for Augmentative and Alternative Communication* - Brasil

**IT-IPLeiria** Instituto de Telecomunicações (Delegação de Leiria)

**LIDA** Laboratório de Investigação em Design e Artes

**LSRE-LCM-IPLeiria** Laboratório de Processos de Separação e Reação - Laboratório de Catálise e Materiais (Polo de Leiria)

**MARE-IPLeiria** Centro de Ciências do Mar e do Ambiente (Polo MARE IPLeiria)

**MECI** Ministério da Educação, Ciência e Inovação

**NEE** Necessidades Educativas Específicas

**NUT** Nomenclatura das Unidades Territoriais para fins Estatísticos

**ODS** Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

**OIEC** Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais

**ORSIES** Observatório da Responsabilidade Social e Instituições de Ensino Superior

**PAOIEC** Plano de Ação para o Combate em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais

**PIGNDI** Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão

**P-FCTIG** Plano para a Igualdade de Género na Fundação para a Ciência e a Tecnologia

**PRR** Programa de Recuperação e Resiliência

**RAIDES** Registo de Alunos Inscritos e Diplomados do Ensino Superior

**RUN-EU** Regional University Network – European University

**RV** Realidade Virtual

**SAS** Serviços de Ação Social

**SHST** Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

**UC** Unidade Curricular

**UDSBE** Unidade de Desporto, Saúde e Bem-Estar

**UFRJ** Universidade Federal do Rio de Janeiro

**UO** Unidades Orgânicas

**UI** Unidades de Investigação

## Nota Introdutória



O Instituto Politécnico de Leiria (IPLeiria) apresentou o Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (PIGNDI) para o quinquénio 2024–2028. Estruturado em seis dimensões estratégicas, este plano constitui um instrumento orientador da ação institucional, assente em objetivos e indicadores mensuráveis, que visam promover uma cultura organizacional mais inclusiva, equitativa e respeitadora da diversidade no seio da comunidade académica do IPLeiria.

Para efeitos do presente relatório, entende-se por comunidade académica a comunidade estudantil e todas as pessoas colaboradoras do IPLeiria, abrangendo os diferentes contextos, serviços, unidades e áreas de intervenção da instituição.

A monitorização do PIGNDI assume um papel central na concretização dos objetivos definidos, permitindo acompanhar a implementação das medidas previstas, avaliar os seus impactos e assegurar a eficácia das estratégias adotadas. Este processo contínuo de avaliação possibilita identificar progressos, constrangimentos e oportunidades de melhoria, promovendo uma resposta ajustada às necessidades da instituição e da sua comunidade.

Através da recolha e análise sistemática de informação, a monitorização contribui para garantir que as ações desenvolvidas produzem efeitos concretos e sustentáveis, evitando que os compromissos assumidos se limitem a intenções formais. Simultaneamente, reforça a capacidade de adaptação e aperfeiçoamento das medidas

implementadas, num contexto em permanente evolução social, académica e organizacional.

A transparência e a prestação de contas constituem igualmente dimensões fundamentais deste processo. A produção de evidência quantitativa e qualitativa sobre a execução do plano permite comunicar, de forma clara e fundamentada, os resultados alcançados, fortalecendo a confiança e o compromisso institucional com os princípios da igualdade substantiva, da não discriminação e da inclusão.

A consolidação de uma cultura institucional promotora da igualdade depende, também, da participação ativa de toda a comunidade académica. Neste sentido, o processo de monitorização anual continua a envolver escolas, unidades e serviços, através do reporte das atividades, iniciativas e resultados desenvolvidos no âmbito do PIGNDI. Este exercício coletivo contribui para reforçar boas práticas, estimular a sensibilização contínua e integrar os princípios da igualdade e da inclusão nas diferentes áreas da vida institucional.

O ano de 2025 representa, assim, a continuidade do processo de implementação e consolidação do PIGNDI 2024–2028, reafirmando o compromisso do IPLeiria com a promoção de ambientes académicos e profissionais mais justos, inclusivos e livres de discriminação. A presente monitorização refere-se ao período de 2025 e contempla a análise das diversas áreas estratégicas do plano, incidindo sobre medidas orientadas para a promoção da igualdade de género, da diversidade e da inclusão,

bem como para a prevenção e combate a todas as formas de discriminação e assédio.

Destacam-se, em particular, as iniciativas relacionadas com a promoção da igualdade no acesso ao trabalho e ao emprego, a proteção da parentalidade e da assistência à família, a conciliação entre a vida profissional, académica e familiar, a prevenção do assédio e da violência, e a valorização da diversidade nos contextos de ensino, investigação e gestão institucional.

Paralelamente, esta monitorização permite aferir a adequação e eficácia das medidas implementadas, identificando desafios emergentes e áreas suscetíveis de reforço ou ajustamento. A análise realizada sustenta, deste modo, um processo de

melhoria contínua, garantindo que o PIGNDI se mantém como um instrumento dinâmico, relevante e alinhado com as necessidades e expectativas da comunidade académica.

Em suma, pretende-se consolidar uma cultura organizacional cada vez mais comprometida com os princípios da Igualdade de Género, da Não Discriminação e da Inclusão, promovendo a integração efetiva da igualdade substantiva de tratamento e de oportunidades em todas as dimensões da atividade institucional da futura Universidade de Leiria e Oeste.

Carolina Miguel da Graça Henriques  
Pró-Presidente do IPLeiria

# 1. Caracterização

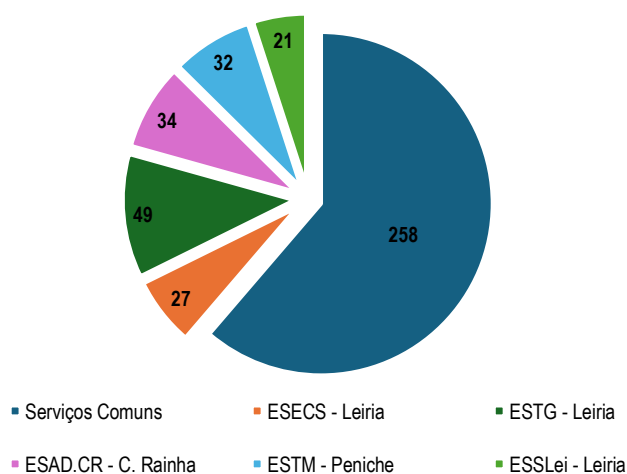


O Instituto Politécnico de Leiria constitui-se como uma instituição de ensino superior multicultural, orientada para a educação, a formação, a investigação e a inovação, promovendo o desenvolvimento de competências relevantes para a sociedade, bem como a produção de conhecimento com impacte no desenvolvimento sustentável, tanto a nível regional como global.

Em 2025, para a concretização da sua missão, o IPLeia contava com 1 584 pessoas com contrato em funções públicas, das quais 1 134 no grupo do pessoal docente, 29 no grupo do pessoal de investigação e 421 no grupo de pessoal técnico e administrativo, de acordo com os dados reportados a 31 de dezembro de 2025.

O Gráfico 1 apresenta a distribuição das pessoas do grupo de pessoal técnico e administrativo pelos diferentes *Campi* e Infraestruturas.

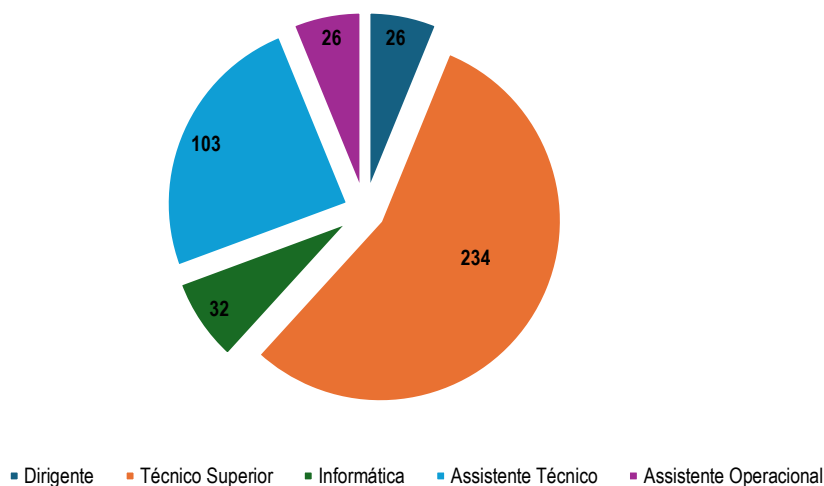
**Gráfico 1 – N.º de pessoas por Campi e Infraestruturas**



Fonte: DSGP do IPLeia, dados reportados a 31 de dezembro de 2025

O Gráfico 2 evidencia a distribuição por carreiras e categorias profissionais nos *Campi* e Infraestruturas.

**Gráfico 2 – Distribuição por carreiras e categorias profissionais dos *Campi* e Infraestruturas**



Fonte: DSGP do IPLeia, dados reportados a 31 de dezembro de 2025

Nos Serviços de Ação Social (SAS), a 31 de dezembro de 2025, trabalhavam 114 pessoas, com distribuição por carreira/categoria representada no quadro 1, a representatividade de género está refletida no gráfico 3.

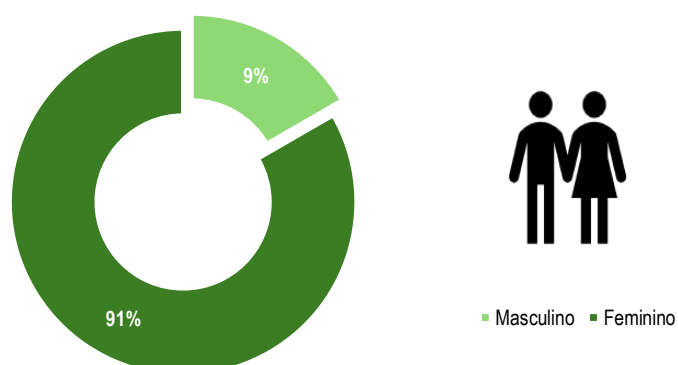
Verifica-se uma predominância da carreira/categoria de assistente operacional, com 96 pessoas, representando a maioria do efetivo. No que respeita à representatividade de género, observa-se um claro predomínio do género feminino, com 104 colaboradoras (cerca de 91%), face a 10 colaboradores do género masculino (cerca de 9%).

**Quadro 1 – N.º de pessoas dos SAS, por carreira/categoria.**

| Cargo/categoria                  | N.º        | F          | M         |
|----------------------------------|------------|------------|-----------|
| Dirigente superior de 2.º grau   | 1          | 1          | 0         |
| Dirigente intermédio de 2.º grau | 2          | 2          | 0         |
| Dirigente intermédio de 3.º grau | 1          | 1          | 0         |
| Técnico Superior                 | 8          | 7          | 1         |
| Assistente Técnico               | 6          | 3          | 3         |
| Assistente Operacional           | 96         | 90         | 6         |
| <b>Total</b>                     | <b>114</b> | <b>104</b> | <b>10</b> |

Fonte: SAS do IPLeia, dados reportados a 31 de dezembro de 2025.

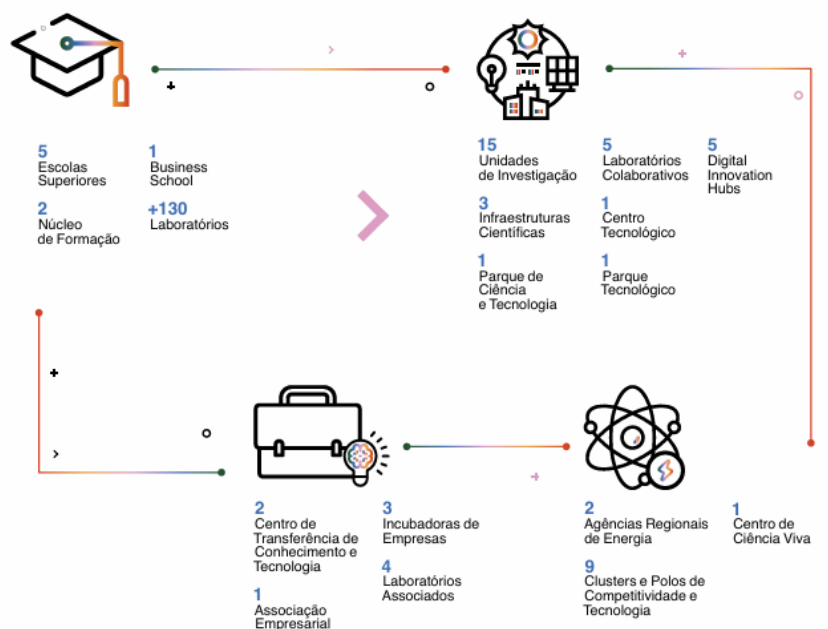
**Gráfico 3 – % de pessoas dos SAS por género.**



Fonte: SAS do IPLeiria, dados reportados a 31 de dezembro de 2025.

As pessoas colaboradoras encontram-se distribuídas pelos diferentes *Campus* e Infraestruturas distribuídas pelo Ecosistema do IPLeiria (Figura 1), localizadas em vários pontos da região de Leiria e Oeste, designadamente nos concelhos de Leiria, Caldas da Rainha, Peniche, Marinha Grande, Torres Vedras, Pombal, Porto de Mós e Batalha.

**Figura 1 – Ecosistema do IPLeiria**



Fonte: Grupo de Trabalho para a transformação do IPLeiria em Universidade, p.27, 2025.

A 31 de dezembro de 2025, sem o efeito das inscrições em programas de mobilidade *incoming* de curta duração, estavam inscritos 12 670 estudantes nos diferentes ciclos de estudos (Quadro 2).

Quadro 2 – Estudantes inscritos no IPLEiria, por ciclo de estudos.

|                                 | TeSP  | Licenciatura | Mestrado | Doutoramento                           | Total  |
|---------------------------------|-------|--------------|----------|----------------------------------------|--------|
| <b>N.º estudantes inscritos</b> | 2.258 | 8.037        | 2.350    | 25 (14 <sup>1</sup> +11 <sup>2</sup> ) | 12.670 |

Nota: Não Inclui estudantes ao Abrigo de programas de mobilidade (*incoming*)

Fonte: Inquérito RAIDES, DGEEC, tendo como referência a data de 31 de dezembro 2025<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Dados provisórios (referentes ao momento 1 do RAIDES 2025). Fonte: Inquérito RAIDES, DGEEC, tendo como referência a data de 31 de dezembro e o Plano de Atividades 2026.

<sup>2</sup> Dados NONIO, em 31/12/2025.

<sup>3</sup> IPLEiria. 2026. Plano de atividades. [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2026/02/Plano\\_Atividades\\_2026\\_final.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2026/02/Plano_Atividades_2026_final.pdf)

## 2. Enquadramento conceptual e normativo



## 2.1. Conceitos fundamentais

Em alinhamento com as orientações europeias e com os documentos de referência nacionais que enquadram o PIGNDI do IPLeiria, apresentam-se as seguintes considerações:

### ASSÉDIO<sup>4</sup>

Conduta indesejável relacionada com o sexo/género de uma pessoa que ocorre com o objetivo ou efeito de violar a dignidade dessa pessoa e de criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

### DISCRIMINAÇÃO BASEADA NO SEXO E NO GÉNERO<sup>5</sup>

Discriminação resulta da interação entre o sexo (entendido como as características biológicas das mulheres e dos homens) e as suas identidades, atributos e papéis socialmente construídos, bem como do significado social e cultural que a sociedade atribui às diferenças biológicas entre os géneros.

Essa interação gera relações e papéis hierárquicos desiguais, tanto entre mulheres e homens como no interior de cada um desses grupos, resultando em posicionamentos sociais desfavorecidos, que podem afetar mulheres ou homens, consoante o contexto social, cultural e institucional.

O posicionamento social das pessoas é influenciado por fatores políticos, económicos, culturais, sociais, religiosos, ideológicos e ambientais, e pode evoluir ao longo do tempo.

Não obstante, em diversos contextos, a evidência empírica demonstra que as desigualdades de género tendem a afetar de forma desproporcional as mulheres.

### ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO<sup>6</sup>

Ideias pré-concebidas que atribuem, de forma arbitrária, características e papéis específicos e limitados a mulheres e homens em função do seu género. Tais ideias podem condicionar o desenvolvimento dos talentos e aptidões naturais, as preferências e experiências educativas e profissionais, bem como as oportunidades da vida em geral de todas as pessoas independentemente do sexo e da idade.

---

<sup>4</sup> No original: "Unwanted conduct related to the sex of a person occurring with the purpose or effect of violating the dignity of that person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment". (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1232>).

<sup>5</sup> No original: "Discrimination occurring due to interaction between sex (as the biological characteristics of

women and men) and their socially constructed identities, attributes and roles and society's social and cultural meaning for biological differences between women and men". (Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1220>).

<sup>6</sup> No original: "Gender Stereotypes". (Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1223>).

## EXPRESSÃO DE GÉNERO<sup>7</sup> e <sup>8</sup>

Modo como cada pessoa exprime a sua identidade de género, envolvendo aspetos diversos como o comportamento, o vestuário, a expressão verbal e a expressão corporal. Ao contrário da identidade de género, a expressão de género corresponde ao que pode ser observado do exterior.

## IGUALDADE DE GÉNERO<sup>9</sup>

Igualdade não significa que mulheres e homens se tornem iguais, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades de ambos não dependam do sexo ao qual pertencem. Implica que os interesses, necessidades e prioridades de mulheres e homens sejam devidamente considerados, reconhecendo-se a diversidade de diferentes grupos dentro de ambos os géneros.

A Igualdade de género não se limita a uma questão exclusiva das mulheres, mas deve envolver, plenamente, tanto homens quanto mulheres. A igualdade entre os géneros é, assim, vista não apenas como uma questão de direitos humanos, mas também como uma pré-condição e um indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas.

## INTERSECCIONALIDADE<sup>10</sup>

É uma abordagem que analisa como diferentes características sociais (como género, idade, etnia, deficiência, orientação sexual, entre outras) se combinam e influenciam experiências de desigualdade e discriminação.

## INTERSEXO<sup>11</sup> e <sup>12</sup>

Conceito usado para representar pessoas que possuem variações inatas nas características sexuais que divergem da compreensão social e/ou médica dos corpos femininos e masculinos típicos.

Embora essas variações inatas das características sexuais sejam, por vezes, identificáveis ao nascimento, elas também podem tornar-se aparentes mais tarde na vida, particularmente durante a puberdade.

Estas pessoas enfrentam graves violações dos seus direitos, incluindo intervenções médicas prejudiciais sem o seu consentimento, discriminação, estigmatização e exclusão social. Essas práticas configuram graves violações da sua dignidade, integridade corporal, autonomia, bem-estar físico e mental, proteção contra tratamento desumano ou degradante, e impedem sua participação plena e igualitária na sociedade.

---

<sup>7</sup> *European Institute for Gender Equality*, in, [https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1287?language\\_content\\_entity=pt](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1287?language_content_entity=pt)  
<sup>8</sup> GIG: [https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/glossario/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/glossario/?utm_source=chatgpt.com)  
<sup>9</sup> No original: “*Gender Equality*”. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059> ).

<sup>10</sup> *European Institute for Gender Equality*. (Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/terms-and-definitions>)

<sup>11</sup> <https://www.coe.int/en/web/sogi/intersexrecommendation>

<sup>12</sup> [https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:\[%220912594880281f9%22\],%22sort%22:\[%22CoEValidationDate%20Descending%22\]}](https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:[%220912594880281f9%22],%22sort%22:[%22CoEValidationDate%20Descending%22]})

## **GIA - GENDER IMPACT ASSESSMENT<sup>13</sup>**

Instrumento político utilizado para a análise de uma proposta política, com o objetivo de detetar e avaliar os seus impactos ou efeitos diferenciais sobre mulheres e homens, de forma a corrigir eventuais desequilíbrios antes da aprovação da proposta.

## **LINGUAGEM INCLUSIVA DE GÉNERO<sup>14</sup>**

Refere-se à manifestação da igualdade de género por meio da linguagem em todas as formas de linguagem.

A igualdade de género na linguagem é alcançada quando mulheres e homens – bem como pessoas que não se identificam com o sistema binário de género – são tratadas na linguagem com o mesmo valor, dignidade, integridade e respeito.

A discriminação baseada no sexo e género pode ser evitada começando pela linguagem, pois o uso sistemático de terminologia tendenciosa em relação ao género influencia atitudes e expectativas, podendo, na mente do leitor ou ouvinte, relegar as mulheres a segundo plano ou perpetuar visões estereotipadas sobre os papéis de mulheres e homens.

Existem várias estratégias que podem ser aplicadas para expressar as relações de género de forma precisa, como evitar, sempre que possível, o uso de linguagem que se refira explicitamente ou implicitamente a apenas um género, garantindo, através de alternativas inclusivas e de acordo com as características de cada idioma, o uso de uma linguagem sensível e inclusiva em relação ao género.

## **LINGUAGEM NEUTRA DO PONTO DE VISTA DO GÉNERO<sup>15</sup>**

É um conceito genérico que se refere à utilização de linguagem não sexista, de linguagem inclusiva ou de linguagem equitativa do ponto de vista do género. O objetivo de uma linguagem neutra do ponto de vista do género consiste em evitar a escolha de termos suscetíveis de serem interpretados como tendenciosos, discriminatórios ou pejorativos ao implicarem que um sexo ou um género social constitui a norma. A utilização de uma linguagem equitativa e inclusiva do ponto de vista do género contribui igualmente para reduzir os estereótipos de género, para promover mudanças sociais e para alcançar a igualdade de género.

<sup>13</sup> No original: "GIA – Gender Impact Assessment". (Disponível em: [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment?language_content_entity=en) ).

<sup>14</sup> No original: "Is gender equality made manifest through language. Gender equality in language is attained when women and men – and those who do not conform to the binary gender system – are addressed through language as persons of equal value, dignity, integrity and

respect". (Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1215>).

<sup>15</sup> Parlamento Europeu. (2018). *Linguagem neutra do ponto de vista do género no Parlamento Europeu*. Parlamento Europeu. Disponível em [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/288151/GNL\\_Guidelines\\_PT-original.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/288151/GNL_Guidelines_PT-original.pdf)

## SEXISMO<sup>16</sup>

É qualquer atitude, gesto, representação visual, linguagem oral ou escrita, prática ou comportamento baseado no pressuposto de que uma pessoa ou grupo de pessoas é inferior em razão do sexo, que ocorra na esfera pública ou privada, por via eletrónica ou não, com o objetivo de, ou que tenha como consequência:

- i. ofender a dignidade intrínseca ou os direitos de uma pessoa ou um grupo de pessoas; ou
- ii. provocar danos ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou socioeconómico a uma pessoa ou um grupo de pessoas; ou
- iii. criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo; ou
- iv. entravar a autonomia e o pleno gozo dos direitos humanos de uma pessoa ou um grupo de pessoas; ou
- v. perpetuar e reforçar estereótipos de género.

## VIOLÊNCIA DE GÉNERO<sup>17</sup>

Refere-se à violência dirigida contra uma pessoa em razão do seu género, identidade de género ou expressão de género, ou aquela que afeta desproporcionalmente pessoas de um determinado género. A violência de género e a violência contra

mulheres são frequentemente utilizadas de forma intercambiável. No entanto, é amplamente reconhecido que a maior parte da violência de género é infligida a mulheres e meninas por homens. A utilização do termo “baseada em género” é fundamental, pois sublinha que muitas formas de violência contra mulheres têm raízes nas desigualdades de poder entre os géneros. Embora os termos sejam usados de forma mútua em diversos contextos, como no trabalho do EIGE, é importante refletir sobre a prevalência desproporcional desses crimes específicos contra mulheres.



<sup>16</sup> Conselho da Europa. (2019). *Recomendação CM/Rec(2019)1 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre a prevenção e o combate ao sexismo*. Disponível em [https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2020/09/CM\\_Rec\\_2019\\_1PT.pdf](https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2020/09/CM_Rec_2019_1PT.pdf)

<sup>17</sup> No original: “Violence directed against a person because of that person’s gender, gender identity or gender expression, or which affects persons of a particular gender disproportionately”. Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1153>.

## 2.2. Integração da igualdade, não discriminação e inclusão no contexto institucional

O IPLeiria afirma-se como uma comunidade académica plural, aberta e multicultural, caracterizada pela diversidade de identidades culturais, linguísticas e de nacionalidades, em estrita consonância com os princípios da igualdade, da não discriminação, da equidade e da inclusão. Enquanto instituição de ensino superior pública, assume a responsabilidade de promover um ambiente académico assente no respeito pela dignidade da pessoa humana, na valorização da diversidade e na garantia de condições de participação plena e efetiva de todas as pessoas.

Neste enquadramento, a adoção de padrões elevados de comunicação institucional constitui um instrumento essencial para garantir a visibilidade, a representatividade e o reconhecimento de todas as identidades, prevenindo práticas estereotipadas ou discriminatórias. A linguagem, enquanto veículo estruturante das relações institucionais e sociais, deve refletir o compromisso do IPLeiria com a construção de uma cultura organizacional inclusiva, promotora da coesão interna e do respeito mútuo como direito humano.

O compromisso institucional com a linguagem inclusiva estende-se não apenas à comunidade académica, mas também à comunidade envolvente, incluindo parceiros institucionais, entidades públicas e privadas, organizações da sociedade civil e a sociedade em geral. Neste sentido, o IPLeiria reconhece o seu papel enquanto agente ativo na promoção de práticas comunicacionais

responsáveis, que contribuem para uma sociedade mais justa, plural e inclusiva.

Não obstante, considerando a diversidade de línguas e de contextos culturais representados, verifica-se a necessidade de uma solução uniforme e suscetível de aplicação transversal a todas as situações comunicacionais. Impõe-se, portanto, o desenvolvimento e a implementação de orientações flexíveis e contextualizadas, adequadas às especificidades linguísticas, culturais e institucionais de cada realidade, garantindo simultaneamente coerência, rigor e conformidade com os valores estruturantes do IPLeiria e a gramática da língua portuguesa.



### 2.3. Comunicação inclusiva, acessível e educação inclusiva

A linguagem constitui um instrumento central de comunicação, representação e construção social, influenciando a forma como as pessoas e as realidades são reconhecidas no contexto institucional e académico. Neste enquadramento, a promoção de práticas linguísticas inclusivas assume relevância enquanto dimensão transversal das políticas de igualdade, não discriminação e inclusão.

O IPLeiria reconhece que a comunicação institucional deve orientar-se por princípios de clareza, respeito, equidade, acessibilidade e valorização da diversidade, contribuindo para a construção de ambientes académicos e profissionais inclusivos, seguros e socialmente responsáveis. A utilização da linguagem implica, assim, uma reflexão contínua sobre a forma como as mensagens são produzidas e transmitidas, considerando os diferentes contextos institucionais, sociais e culturais em que a comunicação ocorre.

Sem prejuízo do respeito pela norma da língua portuguesa e pelas especificidades próprias dos diferentes contextos de comunicação, a adoção de práticas linguísticas inclusivas contribui para promover a igualdade de oportunidades, a participação e o reconhecimento da diversidade humana, reforçando o compromisso institucional do IPLeiria com os princípios da dignidade, da igualdade e da não discriminação.

A *Estratégia para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2026-2030*<sup>18</sup> (EDPD 2026-2030), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 64-A/2026, de 31 de março<sup>19</sup>, reforça a educação inclusiva como um direito fundamental e uma condição essencial para a participação plena das pessoas com deficiência na sociedade.

No Eixo de Impacto 3 — Educação Inclusiva e Aprendizagem ao Longo da Vida —, a estratégia identifica o Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI) como entidade responsável pela concretização de diversos resultados esperados até 2030, designadamente:

- aplicação dos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem e garantia de plataformas digitais acessíveis em universidades e institutos politécnicos;
- inclusão de módulos obrigatórios sobre inclusão e deficiência na formação de docentes e de profissionais do sistema educativo;
- promoção de oportunidades de requalificação para pessoas que adquiram deficiência ao longo da vida;

---

<sup>18</sup> European commission. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52021DC0101>

<sup>19</sup> Presidência do Conselho de Ministros, in, <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/64-a-2026-1080481227>

- alinhamento das plataformas digitais e dos portais académicos (LMS/*Campus* online) com os objetivos do INCoDe.2030, (Eixos Inclusão e Educação), assegurando a acessibilidade digital e a literacia em tecnologias de apoio<sup>20</sup>.

O documento sublinha a importância da acessibilidade universal, da eliminação de barreiras físicas, digitais e comunicacionais, da formação contínua dos profissionais da educação e da criação de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, defendendo uma resposta educativa flexível, equitativa e adaptada às necessidades de cada pessoa.

Neste enquadramento, o IPLeiria reconhece a acessibilidade e a inclusão educativa como dimensões estruturantes da sua atuação institucional, promovendo mecanismos de apoio especializados dirigidos à eliminação de barreiras e à participação plena das pessoas nos processos de ensino, aprendizagem e vida académica.

Perante esta realidade, a concretização dos princípios da comunicação inclusiva e acessível da educação inclusiva traduz-se na implementação de medidas e práticas institucionais orientadas para a promoção da igualdade de oportunidades e da plena participação de todas as pessoas. A intervenção desenvolvida assenta, assim, numa abordagem integrada e centrada na pessoa, permitindo avaliar capacidades funcionais, competências, contextos de aprendizagem e necessidades específicas de apoio, com vista à promoção da autonomia, da participação e do sucesso educativo.

Neste sentido, importa destacar, no âmbito da Dimensão 6 — Integração da dimensão de género no ensino e investigação —, as ações desenvolvidas no Objetivo 1, em particular as iniciativas promovidas pelo Centro de Apoio ao Estudante (CAE), pelo Centro de Recursos para a Inclusão Digital (CRID) e pelo *Assistive Technology and Occupational Performance Laboratory* (aTOPlab), que operacionalizam, no contexto do IPLeiria, os princípios e orientações preconizados pelas políticas nacionais e europeias em matéria de inclusão.

---

<sup>20</sup> Agência para a Modernização Administrativa. (n.d.). *INCoDe.2030 – Iniciativa Nacional Competências Digitais e.2030*. Disponível em <https://www.incode2030.gov.pt/>

## **2.4. Enquadramento normativo e evolução das políticas de igualdade e não discriminação**

A construção de sociedades mais justas, democráticas e inclusivas assenta no reconhecimento efetivo da igualdade de todas as pessoas em dignidade e em direitos. Ao longo das últimas décadas, a evolução histórica, jurídica e normativa, nos planos internacional, europeu e nacional, tem vindo a consolidar a IGNDI como um domínio estruturante do Estado de direito democrático.

Neste contexto, as instituições públicas, em particular as de ensino superior, encontram-se enquadradas por um conjunto alargado de instrumentos jurídicos e estratégicos que orientam a sua atuação nestas matérias. O IPLeiria, enquanto instituição pública de ensino superior, integra este quadro, assumindo o compromisso de promover práticas alinhadas com os princípios constitucionais, com as convenções internacionais ratificadas por Portugal, com as recomendações europeias e com as políticas nacionais de igualdade e direitos humanos.

Neste contexto, a produção de conhecimento e cidadania assumem uma responsabilidade acrescida na promoção da dignidade humana, da diversidade e da inclusão.

A implementação de instrumentos estratégicos como o PIGNDI surge, assim, não apenas como uma opção política ou programática, mas como uma resposta institucional legitimada e reforçada por um vasto enquadramento normativo, com impacto direto na mitigação de riscos legais, na melhoria das práticas organizacionais, na criação de ambientes seguros, inclusivos e respeitadores da diversidade, prevenindo práticas discriminatórias diretas ou indiretas e assegurando condições de igualdade no acesso, permanência e participação de todas as pessoas na vida académica e profissional.

A evolução destas orientações não tem sido linear nem isolada, refletindo antes um percurso progressivo de consolidação de princípios, normas e estratégias que reforçam a centralidade da igualdade, da não discriminação e da inclusão nas políticas públicas.

É neste enquadramento que se apresenta, de seguida, uma síntese cronológica dos principais marcos normativos e políticos que sustentam e enquadram a atuação institucional nesta matéria.

Figura 2- Síntese evolutiva dos principais marcos internacionais, europeus e nacionais em igualdade e não discriminação.

## Síntese Cronológica dos Principais Marcos Normativos e Políticos

Marcos que sustentam e enquadram a atuação institucional em igualdade de género, não discriminação e inclusão.



Fonte: vide anexo I

A evolução dos instrumentos jurídicos, normativos e estratégicos evidencia a progressiva consolidação dos princípios da igualdade, da não discriminação e da inclusão nas políticas públicas e na atuação institucional, aos níveis internacional, europeu e nacional, reforçando os mecanismos de proteção dos direitos humanos e constituindo um referencial estruturante para a definição, implementação e monitorização do PIGNDI do IPLeiria.

Neste contexto, o PIGNDI afirma o compromisso institucional do IPLeiria com a promoção de uma cultura organizacional assente no respeito pela dignidade humana, na igualdade de oportunidades, na valorização da diversidade e na construção de ambientes académicos e profissionais seguros, inclusivos e livres de discriminação.

### 3. Metodologia de monitorização



O acompanhamento e monitorização da execução do PIGNDI do IPLeiria competem ao GDS, competência que se acumula com a dinamização de atividades e iniciativas que promovam a igualdade, a inclusão e a responsabilidade social no seio da Instituição.

Em termos de organização, o PIGNDI está assente nas seguintes dimensões:

- Dimensão 1| Estratégia, Missão e Valores
- Dimensão 2| Igualdade nas Condições de Trabalho
- Dimensão 3| Igualdade no Acesso ao Emprego
- Dimensão 4| Proteção na Parentalidade e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal
- Dimensão 5| Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho
- Dimensão 6| Integração da dimensão de género no ensino e investigação, envolvendo os estudantes e comunidade

O PIGNDI, por cada dimensão, apresenta objetivos e ações, indicando a responsabilidade pela sua implementação e os indicadores de avaliação.

No que diz respeito ao processo de monitorização, este realiza-se anualmente, no final de cada ano civil. Compete às equipas responsáveis pelas infraestruturas dos *Campi* do Instituto Politécnico de Leiria, quando solicitado pelo GDS, submeter o mapa de monitorização com os resultados obtidos em relação aos indicadores estabelecidos. Após a recolha dos dados, o GDS procede à monitorização do PIGNDI, assegurando o registo sistemático das

evidências, de forma a garantir a transparência, a fiabilidade e a rastreabilidade de todo o processo.

Importa destacar que, em conformidade com a legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais, todas as referências a pessoas foram devidamente anonimizadas. As informações identificáveis foram removidas, garantindo assim a confidencialidade dos dados recolhidos e o respeito pelos princípios de privacidade, integridade e segurança da informação no âmbito da monitorização do Plano.

A monitorização do PIGNDI pretende garantir:

- ✓ a implementação de forma eficaz e eficiente das seis dimensões apresentadas;
- ✓ a identificação, ajustes e melhorias necessárias, à concretização da promoção do bem-estar e equidade entre géneros;
- ✓ a sensibilidade para uma adaptação da cultura organizacional para a integração do princípio da igualdade substantiva de tratamento e inclusão de todas as pessoas colaboradoras, nas suas práticas colaborativas.

A promoção da igualdade substantiva entre géneros constitui um dos pilares fundamentais da República Portuguesa, estando consagrada na Constituição da República Portuguesa, a par dos valores da igualdade social substantiva, da liberdade e da não discriminação, designadamente em razão do sexo biológico e/ou do género, enquanto construção social e cultural.

Neste enquadramento, a monitorização constitui uma etapa imprescindível para garantir a efetiva implementação do Plano, assumindo-se como um instrumento estratégico orientado para:

- ✓ Auscultar os desafios emergentes, bem como identificar avanços e eventuais recuos, permitindo aferir o progresso alcançado face aos objetivos definidos;
- ✓ Fundamentar a tomada de decisões com base em informação concreta, assegurando a realização de ajustamentos estratégicos que visem a melhoria contínua da execução do Plano;
- ✓ Detetar eventuais desvios ou constrangimentos antes que se tornem críticos, possibilitando a sua correção atempada e eficaz;

- ✓ Identificar e valorizar boas práticas passíveis de serem replicadas noutras unidades orgânicas ou contextos, promovendo a melhoria contínua e o envolvimento ativo de todas as pessoas responsáveis pelas infraestruturas dos *Campi* do IPLeiria.

Assim, a monitorização ultrapassa o conceito de mera avaliação intermédia, configurando-se como uma ferramenta essencial para o sucesso da implementação do PIGNDI do IPLeiria. Pretende-se, desta forma, assegurar que o Plano não se limita à sua dimensão teórica, mas se concretiza efetivamente na prática, contribuindo para a construção de um ambiente organizacional mais sustentável, inclusivo e pautado pelos princípios da igualdade substantiva e da não discriminação.

## 4. Recolha e análise de dados (2025)



O Instituto Politécnico de Leiria, no âmbito do processo de monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (PIGNDI 2024-2028), estabelece um duplo objetivo estratégico.

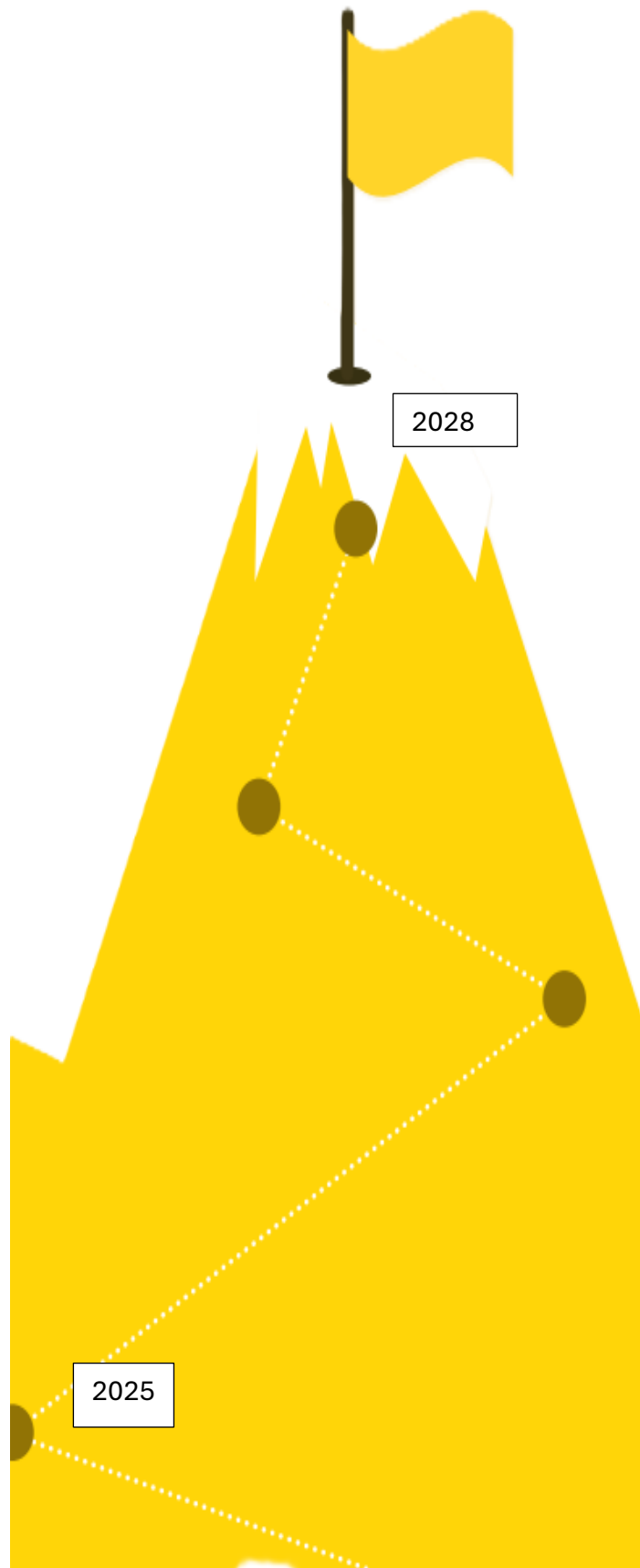
Em primeiro lugar, no plano interno, pretende-se reforçar o compromisso institucional com os princípios da integridade, da igualdade de género e da inclusão, promovendo políticas, práticas e comportamentos alinhados com a não discriminação e a equidade institucional.

Em segundo lugar, visa contribuir para a valorização profissional e para a melhoria contínua das condições de trabalho de todas as pessoas que colaboram com a instituição, garantindo a igualdade de oportunidades e de tratamento em todos os domínios da atividade académica e administrativa.

A concretização desta missão estrutura-se nas seis (6) dimensões fundamentais identificadas, que orientam a ação estratégica e operacional do IPLeiria no âmbito da promoção da igualdade e da inclusão. A monitorização sistemática de cada dimensão permite uma caracterização rigorosa do contexto organizacional, possibilitando a identificação de referenciais, boas práticas e áreas passíveis de melhoria ou transformação.

Para a concretização das ações inerentes aos objetivos de cada dimensão, é designado um responsável principal. Sem prejuízo dessa atribuição, determinadas atividades, enquadradas em dimensões específicas, podem contribuir simultaneamente para a prossecução de objetivos de outras dimensões, sendo, por isso, reconhecidas e consideradas de forma transversal. Esta abordagem visa assegurar a implementação das orientações do Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI), do Código de Conduta, do PIGNDI, do Plano Estratégico 2030, do Plano de Atividades 2025, do Relatório de Atividades 2025, do Plano de Atividades do *Healthy Campus 2024-2025*, do Relatório de Atividades *Healthy Campus 2024-2025*, e do Plano de Formação 2025.

Este enquadramento visa garantir que as políticas e os procedimentos institucionais se mantenham alinhados com os princípios orientados para a igualdade, a inclusão e a não discriminação. Ao fazê-lo, o IPLeiria reforça o seu compromisso com a criação e manutenção de um ambiente académico e profissional inclusivo, equitativo e sustentável, em consonância com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 – Igualdade de Género.



## Dimensão 1 | Estratégia, Missão e Valores

Esta dimensão visa assegurar a integração dos Princípios da Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (IGNDI) na missão, visão e valores do IPlEiria, promovendo a sua concretização através da implementação de práticas organizacionais alinhadas com esses princípios.

A estratégia definida assenta no reconhecimento do igual valor social de todas as pessoas e do seu estatuto de cidadania plena, orientando-se para a construção de uma cultura organizacional mais equitativa e inclusiva, com impacto nos principais indicadores de diversidade e equilíbrio.

Para a concretização dos objetivos da Dimensão 1, foi definido um objetivo estratégico global, operacionalizado através de seis ações específicas, orientadas para a incorporação efetiva dos princípios da IGNDI na estrutura identitária e estratégica institucional do IPlEiria.

### Objetivo 1 – Reforçar uma perspetiva sensível às questões de género na Estratégia do IPlEiria.

Quadro 3 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 1 da Dimensão 1

| Ação – 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Responsabilidade                     | Indicadores de avaliação | Resultado |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|-----------|
| Realização de diagnósticos sobre a igualdade de género, não discriminação e inclusão (dirigentes, estudantes, docentes, corpo de investigadores, pessoal técnico e administrativo), caracterizando a instituição e disponibilizando dados com impacto publicitados em relatórios abertos à comunidade académica da instituição | Grupo de trabalho para a IGNDI e GDS | N.º de relatórios        | 1         |

O Grupo de trabalho para a IGNDI, em colaboração com o GDS, no ano de 2025 elaborou 1 relatório institucional, designadamente:

- ❖ Monitorização do Plano para a Igualdade de Género Não Discriminação e Inclusão 2024<sup>21</sup>

Importa ainda referir que a Direção de Serviços de Documentação e Bibliotecas do Politécnico de Leiria (DSDB), no decurso do ano de 2025, implementou um conjunto articulado de medidas e atividades estratégicas enquadradas na Agenda 2030 das Nações Unidas, com particular incidência no ODS 5 — Igualdade de Género,

<sup>21</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/06/PlanoMonitorizacaoPIGNDI.pdf>

reforçando a perspetiva sensível às questões de género na estratégia institucional e disponibilizou dados com impacto publicitados em relatórios abertos à comunidade académica, que importa reconhecer.

Neste enquadramento, a DSDB assume uma abordagem sistémica à promoção da igualdade de género e ao empoderamento de mulheres e raparigas, operacionalizando este compromisso através da disponibilização de infraestruturas informacionais inclusivas, da criação de ambientes seguros e acolhedores, da conceção de programas e serviços orientados para as necessidades específicas deste público-alvo, nomeadamente nas dimensões dos direitos humanos e da literacia em saúde.

Paralelamente, promove o acesso a recursos de informação e tecnológicos que potenciam o desenvolvimento de competências transversais relevantes para a empregabilidade, o empreendedorismo e a participação ativa na sociedade do conhecimento.

Com vista à monitorização das ações foram definidos os indicadores:

- ❖ Número de publicações indexadas nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science* alinhadas com os ODS;
- ❖ Número de documentos catalogados (livros, revistas e normas), adquiridos ou recebidos por oferta, alinhados com os ODS;
- ❖ Número de dissertações de mestrado e teses de doutorado depositadas no Repositório Institucional e associadas aos ODS.

No âmbito da operacionalização destes indicadores, procedeu-se à identificação e indexação temática de aproximadamente 500 registos bibliográficos no Catálogo Coletivo das Bibliotecas do Politécnico de Leiria, assegurando a respetiva associação aos ODS, incluído o ODS 5. Esta coleção especializada encontra-se atualmente acessível para consulta pública, reforçando a organização temática voltada para o desenvolvimento sustentável.

Encontra-se também em funcionamento o sistema integrado de descoberta *PRIMO*, concebido para melhorar os processos de recuperação da informação e de acesso aos recursos bibliográficos.

Esta plataforma permite a realização de pesquisas integradas no catálogo das quatro bibliotecas do IPLeia e de numerosas bases de dados (*B-On*, *IC-Online*, *Scopus*, *Web of Science*, *Proquest*, etc.), disponibilizando, num único ponto de acesso, uma vasta diversidade de recursos, incluindo livros, artigos científicos e conteúdos digitais.

Adicionalmente, encontra-se disponível na página institucional do IPLeia o acesso a um conjunto de bases de dados científicas, reforçando o apoio à investigação, ao ensino e à aprendizagem ao longo da vida.

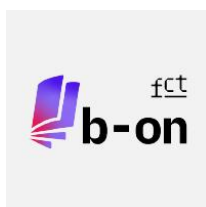
## Bases de dados<sup>22</sup>



O Sistema de pesquisa e de descoberta de recursos bibliográficos<sup>23</sup> que permite realizar pesquisas bibliográficas no catálogo das 4 Bibliotecas do Politécnico de Leiria e que serve para melhorar a experiência de pesquisa e acesso a recursos.



O nosso catálogo faz parte da Biblioteca Comum – Catálogo Coletivo das Bibliotecas das Instituições de Investigação e Ensino Superior de Portugal<sup>24</sup>.



A Biblioteca do Conhecimento Online<sup>25</sup> (B-on) disponibiliza o acesso ilimitado e permanente às instituições de investigação e do ensino superior aos textos integrais de milhares periódicos científicos e ebooks online de alguns dos mais importantes fornecedores de conteúdos.



O portal RCAAP<sup>26</sup> – Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal – tem como objetivo a recolha, agregação e indexação dos conteúdos científicos em acesso aberto (ou acesso livre) existentes nos repositórios institucionais das entidades nacionais de ensino superior, e outras organizações de I&D.



O IC-Online<sup>27</sup>, Repositório Institucional de Informação Científica do Politécnico de Leiria, está integrado no Projeto RCAAP<sup>28</sup> e tem como principais objetivos organizar, preservar e disseminar a produção científica do Instituto, contribuindo para o reforço da visibilidade e do impacto das suas publicações. O repositório agrega diversos tipos de documentos digitais, nomeadamente artigos em revistas científicas nacionais e internacionais, comunicações em congressos e conferências, dissertações de mestrado e teses de doutorado, entre outros.



A Scopus<sup>29</sup> é uma base de dados de referências e citações de literatura científica com *peer-review* (revisão por pares). Para aceder a esta base de dados fora do IPEiria, deverá utilizar a VPN institucional.

<sup>22</sup> Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/sdoc/pesquisar/recursos/bases-de-dados/>

<sup>23</sup> Disponível em: <https://catalogo.ipleiria.pt/>

<sup>24</sup> Disponível em: <https://bibliotecacomum.pt/catalogo/>

<sup>25</sup> Disponível em: <https://www.b-on.pt/>

<sup>26</sup> Disponível em: <https://www.rcaap.pt/>

<sup>27</sup> Disponível em: <https://iconline.ipleiria.pt/home>

<sup>28</sup> Disponível em: <https://www.rcaap.pt/>

<sup>29</sup> Disponível em: <https://www.scopus.com/home.uri>

A DSDB referiu ainda ter participado no inquérito nacional promovido pelo Grupo de Trabalho de Bibliotecas do Ensino Superior (GT-BES) da Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas, Profissionais da Informação e Documentação (BAD), dedicado à integração dos ODS, incluindo o ODS 5 — Igualdade de Género, nas bibliotecas do ensino superior.

**Quadro 4 – Resultados da Ação 2 do Objetivo 1 da Dimensão 1**

| Ação – 2                                                                                                     | Responsabilidade                     | Indicadores de avaliação                                                                                                             | Resultado |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Assegurar a implementação do Plano para a IGNDI, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</b> | Grupo de trabalho para a IGNDI e GDS | Divulgação pública e disseminação junto da comunidade do Plano para a IGNDI do IPEleiria                                             | E         |
|                                                                                                              |                                      | Publicitação das atas de reuniões do Grupo de Trabalho para a IGNDI que asseguram a monitorização, acompanhamento e sustentabilidade | E         |

Legenda: E – Executado; NE – Não Executado; PE – Parcialmente Executado

No âmbito do indicador referente à divulgação pública e disseminação do PIGNDI junto da comunidade académica do Instituto Politécnico de Leiria, o Grupo de Trabalho para a IGNDI, em articulação com o GDS, contribuiu ativamente para a elaboração e disseminação dos seguintes documentos:

- ❖ Relatório Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. Relatório Institucional Dirigentes Do Instituto Politécnico de Leiria – novembro 2023<sup>30</sup>;
- ❖ Relatório *Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. Relatório Institucional dos Colaboradores do Instituto Politécnico de Leiria* – janeiro de 2025<sup>31</sup>;
- ❖ *Plano para a Igualdade de Género Não Discriminação e Inclusão (2024-2028)*<sup>32</sup>, também disponível na versão inglesa: *Gender Equality Non-Discrimination and Inclusion Plan*<sup>33</sup>;
- ❖ Monitorização do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão - 2024<sup>34</sup>.

<sup>30</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/01/3-Literacia-para-a-Igualdade-de-Genero-Nao-Discriminacao-e-Inclusao\\_Relatorio-Dirigentes\\_Novembro-2023.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/01/3-Literacia-para-a-Igualdade-de-Genero-Nao-Discriminacao-e-Inclusao_Relatorio-Dirigentes_Novembro-2023.pdf)

<sup>31</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/01/4-Literacia-para-a-Igualdade-de-Genero-Nao-Discriminacao-e-Inclusao\\_Relatorio-Colaboradores\\_Janeiro-2025.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/01/4-Literacia-para-a-Igualdade-de-Genero-Nao-Discriminacao-e-Inclusao_Relatorio-Colaboradores_Janeiro-2025.pdf)

<sup>32</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/09/PlanoIgualdade24\\_28\\_PT.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/09/PlanoIgualdade24_28_PT.pdf)

<sup>33</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/09/GenderEqualityPlan24\\_28\\_EN.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/09/GenderEqualityPlan24_28_EN.pdf)

<sup>34</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/06/PlanoMonitorizacaoPIGNDI.pdf>

No que se refere ao indicador relativo à publicitação das atas das reuniões que asseguram a monitorização, o acompanhamento e a sustentabilidade do PIGNDI, o Grupo de Trabalho para a IGNDI, reporta a seguinte ação:

### **Ata da Reunião Conjunta do GDS e do GTIGNDI**

**Data:** 21 de maio de 2025

**Modo:** Reunião por videoconferência

**Assunto:** recolha de sugestões sobre o Relatório de Monitorização do PIGNDI 2024

No dia 21 de maio de 2025, pelas 11h30, realizou-se, por videoconferência, a reunião conjunta do GDS e do GTIGNDI do IPLeiria.

Estiveram presentes todos os membros efetivos que constituem o GTIGNDI, constituído através do Despacho n.º 70/2025, de fevereiro de 2025, do Presidente do IPLeiria.

### **Ordem de Trabalhos:**

Avaliação e parecer sobre o Relatório de Monitorização do PIGNDI relativo ao exercício do ano 2024.

### **Parecer:**

Após análise detalhada e discussão do referido documento, os membros acordaram, por unanimidade, em aprovar o *Relatório de Monitorização do PIGNDI 2024*.

Na sequência do parecer favorável do GTIGNDI relativamente ao Relatório de Monitorização do PIGNDI 2024, e consequente aprovação do Sr. Presidente, Professor Doutor Carlos Rabadão, o relatório foi disponibilizado na página institucional do IPLeiria, garantindo a sua consulta pública e o reforço do compromisso da instituição com a transparência, a boa governação e a responsabilização nas questões da Igualdade de Género. Informação interna EDOC/2025/31700.

Quadro 5 – Resultados da Ação 3 do Objetivo 1 da Dimensão 1

| Ação – 3                                                                                                                                                            | Responsabilidade                             | Indicadores de avaliação                  | Resultado |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------|
| Promover ações de formação para sensibilizar para a introdução de uma linguagem adaptada ao género nos canais de comunicação Institucional do Politécnico de Leiria | Direção Serviços de Gestão de Pessoas (DSGP) | nº de ações de formação de sensibilização | PE        |
|                                                                                                                                                                     | GDS                                          |                                           | 1         |
|                                                                                                                                                                     | ESTG                                         |                                           | 1         |

Legenda: E – Executado; NE – Não Executado; PE – Parcialmente Executado

A DSGP referiu não ter realizado, de forma específica, ações de formação de sensibilização para a introdução de uma linguagem adaptada ao género nos canais de comunicação institucional do IPLeiria. Contudo, no dia 28 de março, procedeu à divulgação do Plano de Formação para 2025<sup>35</sup> com o objetivo de planear e organizar a oferta formativa, para as pessoas colaboradoras nas diferentes carreiras/categorias profissionais. Pretendeu-se assegurar a continuidade do desenvolvimento de competências profissionais e pessoais, bem como incentivar a aquisição de novas competências e a atualização dos conhecimentos. Para a sua elaboração, foram previstas ações de formação, nas áreas de formação identificadas como necessárias pela comunidade trabalhadora do IPLeiria.

No âmbito das necessidades identificadas, e na sequência da implementação do formulário de diagnóstico das necessidades formativas, disponibilizado a 9/01/2025, a DSGP procedeu à divulgação e incentivou a participação nas seguintes ações de formação:

- ❖ Gestão do Tempo (composto por 3 módulos independentes) | a divulgar e disponibilizar na plataforma NAU;
- ❖ Cursos oferecidos no âmbito do projeto *Skills4digital* | já disponíveis em *skills4digital.ipleiria.pt*;
- ❖ Cidadão Ciberseguro | já disponível na plataforma NAU;
- ❖ RGPD para Cidadãos Atentos | já disponível na plataforma NAU;
- ❖ Competências para a Interculturalidade | já disponível na plataforma NAU;
- ❖ Liderar para a Igualdade e Não Discriminação na AP | a divulgar e disponibilizar pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

<sup>35</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/03/Plano\\_formacao\\_-Inst.-Politecnico-de-Leiria\\_SAS\\_2025-final-PUBLICAR-1-1.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/03/Plano_formacao_-Inst.-Politecnico-de-Leiria_SAS_2025-final-PUBLICAR-1-1.pdf)

Importa também referir que no dia 11 de dezembro de 2025, o GDS participou num seminário como preletor na UC – Enfermagem à Mulher no Ciclo Reprodutivo, integrada no curso de Licenciatura em Enfermagem da ESSLeir. O evento foi dirigido prioritariamente a estudantes do 3.º ano da Licenciatura em Enfermagem, mantendo-se, contudo, aberto a toda a comunidade do IPEleiria. O seminário teve como tema “A linguagem neutra do ponto de vista do género”, contando com a participação de cerca de 130 participantes, entre estudantes, docentes e pessoas das diferentes áreas de intervenção e contextos de atuação do IPEleiria.

A ESTG refere ainda a realização de um seminário intitulado - Violência e Género, que teve lugar a 10 de março e 8 de abril de 2025, em parceria com: a Licenciatura em Solicitadoria, a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres e a Mulher Século XXI.

**Quadro 6 – Resultados da Ação 4 do Objetivo 1 da Dimensão 1**

| Ação – 4                                                                                                                                                                                                    | Responsabilidade                     | Indicadores de avaliação                                                 | Resultado                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>Assegurar o compromisso do Instituto Politécnico de Leiria com os princípios da igualdade de género, não discriminação e inclusão, integrando-os nos documentos estratégicos de médio e longo prazo.</b> | GDS                                  | Análise e acompanhamento dos documentos estratégicos em matéria de IGNDI | E                        |
|                                                                                                                                                                                                             | DSDB/ Base de dados<br><i>Scopus</i> |                                                                          | <b>26<br/>Documentos</b> |

Legenda: Executado; NE – Não Executado; PE – Parcialmente Executado

O GDS em matéria de IGNDI analisou e acompanhou os seguintes documentos estratégicos:

- ❖ Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. Relatório Institucional dos Colaboradores do Instituto Politécnico de Leiria – janeiro 2025;
- ❖ Relatório Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. Relatório Institucional Dirigentes do Instituto Politécnico de Leiria – novembro 2023;
- ❖ Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (2024–2028), também disponível na versão inglesa: *Gender Equality, Non-Discrimination and Inclusion Plan*;
- ❖ Relatório de Monitorização do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão – 2024

Ainda no ano de 2025, a DSDB identificou 26 documentos indexados na base de dados *Scopus* relacionados com o ODS 5 – Igualdade de Género, documentos estratégicos em matéria de IGNDI.

**Quadro 7 – Resultados da Ação 5 do Objetivo 1 da Dimensão 1**

| <b>Ação – 5</b>                                                                                                           | <b>Responsabilidade</b> | <b>Indicadores de avaliação</b>                                                                                                                | <b>Resultado</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>Divulgar, para o conhecimento de todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras, o Plano para a IGNDI do IPLeiria</b> | GIC e GDS               | Divulgação pública e disseminação junto da comunidade do Plano para a IGNDI do IPLeiria                                                        | <b>E</b>         |
|                                                                                                                           |                         | Criação de separador no site institucional relativo à Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão para publicação produzida neste âmbito | <b>NE</b>        |

Legenda: E – Executado; NE – Não Executado; PE – Parcialmente Executado

No âmbito do indicador referente à divulgação pública e disseminação do PIGNDI e dos subsequentes relatórios de monitorização junto da comunidade académica do IPLeiria, o GIC, em articulação com o GDS, desenvolveu um conjunto de iniciativas de natureza estratégica, orientadas para a promoção da visibilidade, do conhecimento e da apropriação institucional do Plano IGNDI pela comunidade académica e pelo público em geral.

Neste enquadramento, após validação pelo Senhor Presidente, procedeu-se à disseminação do relatório de monitorização do PIGNDI referente ao ano 2024, a todos os membros da Presidência e à equipa dirigente do IPLeiria, assegurando o alinhamento institucional e o acompanhamento ao mais alto nível.

Destaca-se, igualmente, a conceção gráfica da capa do Relatório de Monitorização do PIGNDI 2024<sup>36</sup>, disponibilizado na versão portuguesa e publicado no *site* institucional, garantindo a sua acessibilidade e consulta pública.

Relativamente ao indicador referente à criação de um separador no *site* institucional sobre Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão, com vista à divulgação estruturada das ações estratégicas neste domínio, a sua concretização foi assegurada, à semelhança do ano anterior. Assim, foi criado, na área institucional do IPLeiria, um separador integrado na secção “Informação de Gestão”, no qual se encontram disponibilizados os documentos enquadramentos para a IGNDI do IPLeiria.

<sup>36</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/06/PlanoMonitorizacaoPIGNDI.pdf>

Durante o ano de 2025, estava previsto o desenvolvimento de um novo separador no *site* institucional, mais proeminente, que permita ampliar o alcance da divulgação do Plano IGNDI e das ações a ele associadas. Contudo, devido a constrangimentos institucionais, o mesmo ainda se encontra em fase de execução.

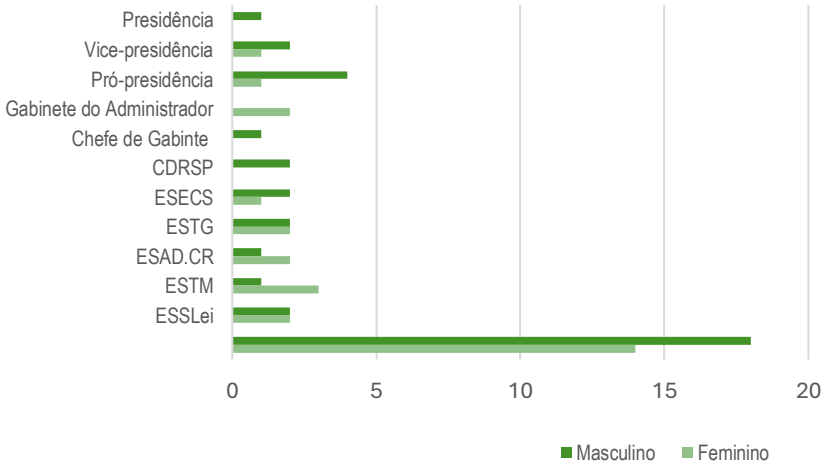
Quadro 8 – Resultados da Ação 6 do Objetivo 1 da Dimensão 1

| Ação – 6                                                                                                                                            | Responsabilidade | Indicadores de avaliação                                         | Resultado |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------|-----------|
| Manter e reforçar o equilíbrio de género na liderança e tomada de decisão, garantindo o cumprimento de representação de género, em pelo menos, 40%. | Presidência      | Cumprimento de uma representação igualitária de género (33-40%). | 56%-44%   |

Quanto às funções de direção, verifica-se que os lugares de gestão – incluindo a Presidência do IPLeiria (Presidente, Vice-Presidentes e Pró-Presidentes), as direções das unidades orgânicas de ensino e investigação (Diretores, Diretoras, Subdiretoras e Subdiretores) e os gabinetes de administração – são ocupados, num total de 32 dirigentes, 56,25% (n.º =18) por pessoas do sexo masculino e 43,75 % (n.º =14) por pessoas do sexo feminino.

À data da recolha dos dados (2025), as direções de topo das escolas são lideradas, à exceção da ESAD.CR, por elementos do sexo masculino, evidenciando-se assim um desequilíbrio de género na gestão de topo (ver gráfico 4).

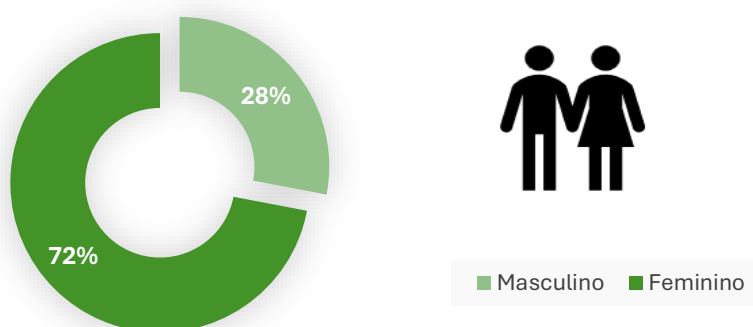
Gráfico 4 – Gestão de Topo



Fonte: DSGP do IPLeiria, dados a 31 de dezembro de 2025

No que concerne ao exercício de funções de direção nas estruturas de apoio técnico e administrativo (de serviços, divisões, gabinetes e outras estruturas funcionais), observou-se uma predominância significativa de pessoas do sexo feminino no exercício dessas funções. Com efeito, ao nível dos cargos de direção intermédia, 72 % (n.º = 18) são ocupados por pessoas do sexo feminino e 28% (n.º=7) são ocupados por pessoas do sexo masculino, (ver gráfico 5).

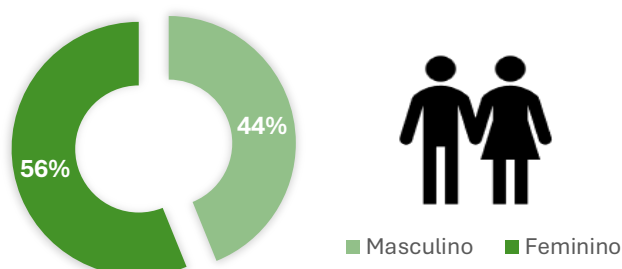
Gráfico 5 – Direção Intermédia por género



Fonte: DSGP do IPLeiria, dados à data de 31 de dezembro de 2025

Contudo, considerando a junção dos cargos de gestão de topo e dos cargos de direção intermédia, verifica-se um equilíbrio de género na liderança e tomada de decisão, 56% (n.º=32) ocupação por pessoas do sexo feminino e 44 % (n.º=25) por pessoas do sexo masculino, evidenciando o cumprimento da representação de género (ver gráfico 6).

Gráfico 6 – Equilíbrio de Género na Liderança e Tomada de Decisão



Fonte: DSGP do IPLeiria, dados à data de 31 de 2025



## Dimensão 2 | Igualdade nas Condições de Trabalho.

Com vista ao cumprimento da Dimensão 2, foi definido um objetivo subdividido em duas ações, orientadas para a promoção da IGNDI entre homens e mulheres nas políticas de remuneração, promoção e progressão na carreira.

Estas ações contemplam, designadamente, a garantia de igualdade remuneratória para trabalho igual ou de valor igual, sem discriminação em função do género, a definição de critérios de promoção e progressão profissional que assegurem igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados, bem como a promoção de uma gestão de carreira assente em princípios de igualdade entre homens e mulheres.

### Objetivo 1 – Garantir a igualdade de género no recrutamento e na progressão da carreira.

Quadro 9 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 1 da Dimensão 2

| Ação – 1                                                                                                                                                                       | Responsabilidade | Indicadores de avaliação                   | Resultado |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------|-----------|
| Manter a promoção de ações de sensibilização para a igualdade de condições de trabalho, sem discriminação, incluindo em função do género, incluindo as destinadas a dirigentes | DGSP             | N.º de ações de formação de sensibilização | PE        |

Legenda: E – Executado; NE – Não Executado; PE – Parcialmente Executado

Durante o período em análise, a DSGP reportou que não foram diretamente promovidas, de forma específica, ações de formação ou de sensibilização dirigidas à promoção da igualdade de condições de trabalho, sem discriminação, incluindo em razão do género, nomeadamente as destinadas a dirigentes.

Contudo, importa considerar as ações desenvolvidas no âmbito das recomendações constante do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas<sup>37</sup>, bem como os desafios associados às sucessivas alterações legislativas na Administração Pública.

<sup>37</sup> Instituto Politécnico de Leiria e Serviços de Ação Social. Disponível em: [Microsoft Word - Plano\\_formacao\\_Inst.Politécnico de Leiria\\_SAS\\_2025 final PUBLICAR](#)

Neste contexto, no dia 4 de fevereiro de 2025, a DSGP, procedeu à divulgação e incentivou a participação em *webinars* promovidos pela *Cegoc*, dirigidos à Administração Pública, com o objetivo de reforçar competências associadas à progressão profissional e à igualdade de oportunidades na carreira, subordinados ao tema:

- ❖ O novo regime do SIADAP
- ❖ Ética e gestão pública: riscos de fraude e corrupção, e sua prevenção

Importa ainda reconhecer a ação desenvolvida pelo Secretariado da Presidência, que, no dia 11 de novembro de 2025, procedeu à divulgação, através do correio eletrónico institucional, de um questionário dirigido à comunidade trabalhadora, no âmbito do compromisso da melhoria contínua dos serviços prestados.

Esta iniciativa teve como finalidade a avaliação da qualidade da comunicação interna, contribuindo para o reforço da eficiência da comunicação organizacional e da interação institucional.

**Quadro 10 – Resultados da Ação 2 do Objetivo 1 da Dimensão 2**

| Ação – 2                                                                                                | Responsabilidade               | Indicadores de avaliação                                                            | Resultado |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Produção de linhas de orientação, com vista à disseminação de uma cultura de igualdade de género</b> | Grupo de trabalho para a IGNDI | Divulga pública e disseminação junto da Comunidade do Plano para a IGNDI do IPEiria | <b>E</b>  |

Legenda: E – Executado; NE – Não Executado; PE – Parcialmente Executado

O GT de IGNDI solicitou à Presidência, ao GA, e ao GIC do IPEiria a disseminação do relatório de Monitorização do PIGNDI 2024, bem como notícias das diferentes atividades desenvolvidas pelo GDS no âmbito da temática IG, que se encontram mencionadas da ação 2 do objetivo 1 da dimensão 6.

## Dimensão 3 | Igualdade no Acesso a Emprego

Para a concretização da Dimensão 3, foi definido um objetivo operacionalizado através de uma ação, orientada para a implementação de uma política de gestão de pessoas no âmbito do recrutamento e seleção de colaboradores e colaboradoras, que valoriza de forma equitativa as competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens.

### Objetivo 1 – Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego

Quadro 11 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 1 da Dimensão 3

| Ação – 1                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Responsabilidade | Indicadores de avaliação                                                                 | Resultado |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Cumprimento das orientações e boas práticas da integração da dimensão de género, não discriminação e inclusão no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nos júris de seleção e recrutamento, tal como, a utilização de linguagem inclusiva nos editais | DSGP             | Criação e aplicação de <i>checklist</i> de verificação para aplicação destes indicadores | PE        |

Legenda: E – Executado; NE – Não Executado; PE – Parcialmente Executado

A DSGP não reportou a criação e aplicação de *checklist* de verificação para aplicação destes indicadores. Contudo, referiu a existência de medidas orientadoras para a integração da dimensão de género e, em particular, para a promoção da não discriminação e inclusão de pessoas nos diferentes serviços, *Campi* e Infraestruturas.

Neste contexto, importa enquadrar a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021–2025, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021, de 31 de agosto<sup>38</sup>, a qual, tendo atingido o termo do seu período de vigência, foi sucedida pela Estratégia para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2026–2030, reforçando a necessidade de assegurar a continuidade material das políticas públicas, bem como dos mecanismos de governação, acompanhamento e monitorização entretanto consolidados.

<sup>38</sup> Conselho de Ministros. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/119-2021-170514954>

Neste enquadramento, a Portaria n.º 467/2025/1, de 23 de dezembro<sup>39</sup> determinou a prorrogação da vigência da Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021–2025 até à entrada em vigor da nova estratégia, assegurando a coerência, a estabilidade e a continuidade das políticas públicas neste domínio.

Neste contexto, em 2025, o IPLeiria contava com 61 pessoas a colaborar nos *Campi* e Infraestruturas, no âmbito do compromisso institucional com a promoção da inclusão, da acessibilidade e da igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência, em consonância com os princípios da não discriminação e da participação plena consagrados na legislação nacional e europeia, (ver quadro 12).

**Quadro 12 – N.º de pessoas colocadas / medida nos *Campi*, Infraestruturas e Serviços**

| <b><i>Campi</i>, Infraestruturas e Serviços</b> | <b>Medida</b>                                            | <b>N.º de Pessoas</b> |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------|
| ESSLei                                          | EAMA                                                     | 1                     |
| ESTM                                            | EAMA                                                     | 3                     |
| SAS                                             | EAMA                                                     | 2                     |
| SAS                                             | CEI                                                      | 11                    |
| IPLeiria                                        | CEI                                                      | 9                     |
| Campi e Infraestruturas                         | Pessoas com grau de incapacidade igual ou superior a 60% | 35                    |
| Total                                           |                                                          | 61                    |

Fonte: DSGP, dados reportados a 31 de dezembro de 2025

Este compromisso encontra-se refletido na sua comunicação institucional e nas medidas de acolhimento, informação e formação disponibilizadas, designadamente através da sua página institucional, no menu “Politécnico”, submenu “Acolhimento, Informação e Formação”, onde são evidenciadas as práticas e mecanismos orientados para a inclusão efetiva da comunidade académica, incluído a referência ao programa EAMA – A inclusão na Gestão de Pessoas do IPLeiria.

<sup>39</sup> Portaria n.º 467/2025, de 23 de dezembro. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/467-2025-992402119>

A inclusão constitui uma prioridade para o Politécnico de Leiria, enquadrando-se neste âmbito, a participação no Programa do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) “Emprego Apoiado em Mercado Aberto - EAMA”, no qual são acolhidas pessoas com deficiência, incapacidade e ou capacidade de trabalho reduzida.

Este programa visa promover o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração, contribuindo simultaneamente para o reforço da diversidade e inclusão na comunidade académica<sup>40</sup>.

Deste modo verifica-se pelo contrato:

- EAMA, colaboram 4 pessoas nas Escolas IPLeiria, e 2 nos Serviços de Ação Social. A ESTM criou 2 postos de trabalho em 2025, em Contrato de Emprego Apoiado em Mercado Aberto, totalizando 3 Contratos EAMA (3/35 pessoas).
- Atividade social + inclusão, anteriormente designado por CEI ou CEI+ (Contratos de Emprego Inserção), em 2025 colaboram 9 pessoas no *Campi* do IPLeiria e 11 pessoas nos Serviços de Ação Social.

No que confere à Lei n.º 4/2019 de 10 de janeiro<sup>41</sup>, que remete para o Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro<sup>42</sup>, o qual estabelece “o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, aplicável aos serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local”, verifica-se que, em 2025, o IPLeiria contava com 35 pessoas com incapacidade igual ou superior a 60% (ver quadro 12).

No contexto das medidas de inclusão, o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, estabelece, no nº 1 do artigo 4.º, que o aviso de abertura dos concursos externos de ingresso na função pública deve mencionar o número de lugares a preencher por pessoas com deficiência.

Em consonância com este enquadramento normativo, no concurso com código OE202501/0950<sup>43</sup>, para um posto de trabalho, os respetivos avisos foram reforçados, passando a contemplar o disposto nas alíneas 22 e 23.

---

<sup>40</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.ipleiria.pt/politecnico/servico\\_gestao\\_pessoas/acolhimento-informacao-e-formacao/](https://www.ipleiria.pt/politecnico/servico_gestao_pessoas/acolhimento-informacao-e-formacao/)

<sup>41</sup> Assembleia da República. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335>

<sup>42</sup> Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>

<sup>43</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://recrutamento.ipleiria.pt/ipleiria-wirerecruit/uploads/writer\\_file/document/372/oe202501\\_0950.pdf](https://recrutamento.ipleiria.pt/ipleiria-wirerecruit/uploads/writer_file/document/372/oe202501_0950.pdf)

## Dimensão 4 | Proteção na Parentalidade e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Para concretização da Dimensão 4, foram definidos dois objetivos, operacionalizados através de três ações: o primeiro objetivo desdobrou-se em duas ações e o segundo objetivo em uma ação, orientadas para a proteção da maternidade e da paternidade e do direito à assistência à família, bem como para a promoção do equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.

Para além do cumprimento das disposições legais, pretende-se reforçar a incorporação, na cultura organizacional, de valores que não limitem o exercício destes direitos, bem como assegurar que as políticas da organização contemplam medidas de apoio a mães, pais e pessoas com responsabilidades de cuidado. Esta dimensão avalia ainda a forma como a Instituição reconhece, de forma equitativa, o exercício dos direitos de maternidade e paternidade, contribuindo para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

### Objetivo 1 – Proteger e promover políticas de proteção da maternidade e paternidade e o direito à assistência à família

Quadro 13 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 1 da Dimensão 4

| Ação – 1                                                                                                                                                                                                                                      | Responsabilidade | Indicadores de avaliação                                                                                           | Resultado |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Acompanhar o retorno das pessoas colaboradoras ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração na equipa, facilitando o acesso a formação, quando necessário | DSGP             | Criação e Implementação de Manual de Acolhimento de Integração e Reingresso de Colaboradores (a rever anualmente). | PE        |

Legenda: E – Executado; NE – Não Executado; PE – Parcialmente Executado

A DSGP referiu que em 2025 foi apresentado e implementado, em formato de projeto-piloto, o programa de *ONBoarding* (manual de acolhimento de integração das pessoas colaboradoras), encontra-se a ação ainda em fase de execução.

**Quadro 14 – Resultados da Ação 2 do Objetivo 1 da Dimensão 4**

| <b>Ação – 2</b>                                                                                                                                                              | <b>Responsabilidade</b> | <b>Indicadores de avaliação</b>                                                                                                                                                                                                | <b>Resultado</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>Auscultar as pessoas colaboradoras com vista a identificar e implementar medidas adicionais que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</b> | DSGP e GDS              | Elaboração e aplicação de questionário as pessoas colaboradoras a tempo integral sobre potenciais medidas que ajudem na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e principais dificuldades sentidas por estas | <b>E</b>         |
| Legenda: E – Executado; NE – Não Executado; PE – Parcialmente Executado                                                                                                      |                         |                                                                                                                                                                                                                                |                  |

A Presidência do IPlEiria, no dia 8 de janeiro de 2025, remeteu por correio eletrónico o questionário intitulado “Questionário de Satisfação dos/as Colaboradores/as do Instituto Politécnico de Leiria”, com o objetivo de avaliar o grau de satisfação das pessoas colaboradoras com a instituição.

Os resultados foram apresentados na 2.<sup>a</sup> edição do Dia do Bem-Estar e da Felicidade nas Organizações<sup>44</sup>, realizada a 12 de novembro de 2025.

<sup>44</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/politecnico-de-leiria-assinala-dia-do-bem-estar-e-felicidade-nas-organizacoes/>

## Objetivo 2 – Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal das pessoas colaboradoras

Quadro 15 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 2 da Dimensão 4

| Ação – 1                                                                                                                                                                                  | Responsabilidade       | Indicadores de avaliação                                      | Resultado |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Criar condições que permitam as pessoas colaboradoras gerir saudavelmente a sua vida familiar, pessoal e profissional, promovendo atividades e espaços promotores deste equilíbrio</b> | Presidência DSGP e GDS | N.º de horários flexíveis atribuídos                          | 63        |
|                                                                                                                                                                                           |                        | N.º de pedidos de teletrabalho atribuídos                     | 269       |
|                                                                                                                                                                                           |                        | N.º de ações e formações que visem o bem-estar organizacional | 26        |

O compromisso com a melhoria das medidas de apoio à conciliação entre as dimensões pessoal, familiar e profissional, leva o IPlEiria a procurar alinhar-se com as necessidades e expectativas do seu universo de pessoas colaboradoras, assumindo o equilíbrio trabalho-vida pessoal como uma prioridade essencial no quadro da Agenda do Trabalho Digno<sup>45</sup>, legalmente consagrada através da [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#)<sup>46</sup>.

Neste contexto, foi analisada a proposta relativa à dispensa para amamentação e/ou aleitação, proporcionalmente entre a componente letiva e a componente não letiva semanal, das pessoas docentes enquadrada no Objetivo Operacional [OE4\_OO11] do Plano Estratégico 2030, que visa promover a conciliação da vida profissional, familiar e de todas as pessoas colaboradoras.

No seguimento desta análise, no dia 3 de abril de 2025, pelas 10h00, reuniu o Conselho de Gestão do IPlEiria, deliberando emitir parecer favorável à proposta apresentada. Esta decisão traduz-se na consolidação de uma política institucional orientada para a promoção da igualdade de oportunidades e para o reforço das condições de conciliação entre as responsabilidades familiares e o exercício profissional.

Ainda no âmbito das medidas que visam promover o bem-estar e a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, destaca-se a decisão da Presidência do IPlEiria, formalizada através dos seguintes despachos:

- Despacho n.º 15620/2014<sup>47</sup>, regulamento de Assiduidade e dos Horários de Trabalho do Instituto Politécnico de Leiria e dos Serviços de Ação Social, na alínea 2 do artigo 22º refere

<sup>45</sup> Agenda do trabalho Digno. Disponível em <https://www.scribd.com/document/651286828/MAnnual-ATdignoA-DIGC>

<sup>46</sup> Assembleia da República. Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2023-211366691>

<sup>47</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2019/08/25253\\_Despacho\\_156202014.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2019/08/25253_Despacho_156202014.pdf)

que “É concedida aos trabalhadores dispensa de serviço, isenta de compensação, no dia do seu aniversário”;

- Despacho n.º 137/2025, que concedeu dispensa de serviço no dia 17 de abril de 2025, por ocasião da Páscoa;
- Despacho n.º 371/2025, de 18 de dezembro de 2025, que concedeu dispensa de serviço no dia 2 de janeiro de 2026.

Também os SAS reportaram o reforço do seu compromisso com a promoção das práticas que favorecem a igualdade de oportunidades e o bem-estar da comunidade colaboradora do IPLeiria, através do desenvolvimento de diversas iniciativas previstas no Plano de Atividade 2025<sup>48</sup>. Estas iniciativas refletem uma abordagem contínua orientada para a promoção de um ambiente de trabalho mais equilibrado e inclusivo.

Neste âmbito destacam-se as medidas destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, contribuindo para a adaptação às necessidades das pessoas colaboradoras.

Em termos de atividades, os SAS desenvolveram 4 ações e 2 atividades, tendo a Unidade de Desporto, Saúde e Bem-Estar (UDSBE) realizado 9 eventos.

Paralelamente, foram promovidas condições que incentivam uma gestão mais saudável do tempo e das responsabilidades, através da flexibilização de horários e da possibilidade de recurso ao teletrabalho, sempre que a natureza das funções o permita, abrangendo 25 pessoas colaboradoras.

Ainda no âmbito da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a DSGP informou que foram atribuídos:

- ❖ 63 horários flexíveis;
- ❖ 269 pedidos de teletrabalho, e;
- ❖ No âmbito da execução do Plano de Formação 2025 do IPLeiria e SAS foram realizadas 5 ações/formações que visem o bem-estar organizacional, com a participação 173 pessoas nas diferentes ações:

1. O Politécnico (bio)Danza<sup>49</sup> (19/02 a 02/06/2025 - 18 participantes);

---

<sup>48</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/02/Plano-de-Atividades-SAS-2025.pdf>

<sup>49</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/politecnico-de-leiria-promove-projeto-biodanza/>

2. Dia do Bem-estar e Felicidade nas Organizações - Politécnico de Leiria (12/11/2025 - 57 participantes)<sup>50</sup>;
3. Programa de Redução de Stress baseado em *Mindfulness*<sup>51</sup> – MBSR (06/05 a 18/07/2025 - 12 participantes);
4. Essência do Riso (28/05/2025 - 9 participantes);
5. Team Building (08/10/2025 - 77 participantes).

No mesmo período, foram realizadas 2 ações orientadas para o bem-estar, executadas na totalidade com resultados considerados positivos:

1. *Sunset* – ESTM 2025, realizada no dia 26 de junho de 2025;
2. Jantar de Natal ESTM, realizada no dia 18 de dezembro de 2025.

---

<sup>50</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/politecnico-de-leiria-assinala-dia-do-bem-estar-e-felicidade-nas-organizacoes/>

<sup>51</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/politecnico-de-leiria-promove-acao-em-mindfulness-para-colaboradores/>

## Dimensão 5 | Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Para a concretização da Dimensão 5, foram definidos quatro objetivos, operacionalizados através de diferentes ações. O primeiro e o segundo objetivo partilham a mesma ação, o terceiro objetivo contempla uma ação, e o quarto objetivo desdobra-se em três ações.

Esta dimensão visa, sobretudo, verificar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem a dignidade de todas as pessoas colaboradoras do IPEiria, independentemente da carreira/categoria que integram, nos diversos contextos de atuação, bem como garantir mecanismos de proteção em situações de comportamentos indesejados, designadamente de natureza verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra.

O respeito entre todas as pessoas no local de trabalho, deve ser assegurado através de comportamentos e práticas que não comprometam a dignidade dos trabalhadores e das trabalhadoras, sendo para tal definidas e implementadas normas e mecanismos adequados.

### Objetivo 1 – Desenvolver medidas contra a violência de género

### Objetivo 2 – Combater o assédio no trabalho, garantindo o respeito por mulheres e homens no local de trabalho.

Quadro 16 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 1 e 2 da Dimensão 5

| Ação – 1                                                                                                                                         | Responsabilidade | Indicadores de avaliação                                     | Resultado |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------|-----------|
| Criação de um email específico para a comunicação/denúncia de situações e criação de uma equipa multidisciplinar para o tratamento das denúncias | Presidência      | Divulgação semestral aos colaboradores do canal de denúncias | PE        |

Legenda: E – Executado; NE – Não Executado; PE – Parcialmente Executado

Para além da divulgação semestral do canal de denúncias, importa considerar, as medidas tomadas para garantir os princípios éticos e normas que assegurem a dignidade da comunidade colaboradora nas diversas áreas de

intervenção e contexto de atuação, que protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra.

Neste âmbito, destaca-se o Código de Conduta do Instituto Politécnico de Leiria<sup>52</sup> (Regulamento n.º 1131/2024), que estabelece os princípios, valores e normas de conduta aplicáveis à comunidade académica, integrando um capítulo específico sobre o combate ao assédio e à discriminação, no qual se consagra uma política de tolerância zero.

Paralelamente, foi implementado e reforçado o Canal de Denúncias do IPLeiria, no quadro do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro<sup>53</sup>, e do Regime Geral de Proteção de Denunciante de Infrações, Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro<sup>54</sup>, assegurando confidencialidade, independência e tratamento adequado das denúncias.

Neste enquadramento, foi constituída a Equipa do Canal de Denúncias do IPLeiria<sup>55</sup>, divulgada através de comunicação institucional datada de 19 de setembro de 2023, posteriormente atualizada em 5 de fevereiro de 2024.

Na sequência da sua reconfiguração, determinada pelo Despacho n.º 348/2025, de 13 de novembro<sup>56</sup>, foi realizada, em 25 de novembro de 2025, uma ação de divulgação dirigida à comunidade académica. De realçar, ainda, que a DPQ/GCI garante a verificação de conformidade e a *compliance* do canal de denúncias.

Respeitante ao *Relatório de Monitorização de 2024 | Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do IPLeiria e dos Serviços de Ação Social (2023-2025)*<sup>57</sup>, compete ao IPLeiria elaborar anualmente, o mesmo, abrangendo os Serviços de Ação Social. No dia 12 de maio de 2025, a Presidência do IPLeiria procedeu à divulgação, através de correio eletrónico institucional, junto de toda a comunidade académica do IPLeiria do relatório.

Esta ação, enquadrou-se no cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 6.º do *Regime Geral de Prevenção da Corrupção*, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, diploma que criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção, com o objetivo de prevenir, detetar e sancionar práticas de corrupção e infrações relacionadas e conexas.

---

<sup>52</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/11/Regulamento-n.o-1331.2024.pdf>

<sup>53</sup> Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/109-e-2021-175659840>

<sup>54</sup> Assembleia da República. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/93-2021-176147929>

<sup>55</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://denuncia.ipleiria.pt/#/>

<sup>56</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/11/Despacho\\_348\\_2025-Reformulacao-da-Equipa-do-CD\\_signed.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/11/Despacho_348_2025-Reformulacao-da-Equipa-do-CD_signed.pdf)

<sup>57</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/05/Relatorio-Anual-2024\\_signed.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/05/Relatorio-Anual-2024_signed.pdf)

Adicionalmente, no âmbito das medidas, para a prevenção de comportamentos indesejados, o Senhor Presidente do IPLeiria, Professor Doutor Carlos Rabadão, dirigiu uma mensagem à comunidade académica no Dia Internacional da Mulher, 8 de março de 2025.

**Objetivo 3 – Promover ativamente uma cultura e práticas de prevenção e combate ao assédio, discriminação ou intimidação.**

Quadro 17 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 3 da Dimensão 5

| Ação – 1                                                                                                                  | Responsabilidade | Indicadores de avaliação                   | Resultado |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------|-----------|
| Realizar sessões de carácter formativo e ou de sensibilização, abordando os temas do assédio, discriminação e intimidação | DSGP e GDS       | N.º de ações de formação de sensibilização | PE        |

Legenda: E – Executado; NE – Não Executado; PE – Parcialmente Executado

A DSGP reportou que, durante o ano de 2025, não foram promovidas ações específicas de formação ou de sensibilização nas áreas de assédio, discriminação e intimidação. Não obstante, procedeu à divulgação da abertura de inscrições para:

- ❖ O seminário “Regime Geral da Prevenção da Corrupção: Guia Prático para os/as Trabalhadores/as da Administração Pública”;
- ❖ O “Webinar - A Prevenção Da Corrupção Na Administração Pública”;
- ❖ O ciclo de *webinars* “Princípios Gerais do CPA”;
- ❖ O Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

## Objetivo 4 – Desenvolver condições para a melhoria da saúde e bem-estar dos colaboradores

Quadro 18 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 4 da Dimensão 5

| Ação – 1                                                                                                                                                               | Responsabilidade | Indicadores de avaliação                                                          | Resultado |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Realizar e divulgar a existência do <i>Programa SaudávelMente IPLeiria</i> , que promove o bem-estar das pessoas colaboradoras considerando as suas diversas dimensões | DGSP e GDS       | N.º de ações desenvolvidas ao abrigo do <i>Programa SaudávelMente do IPLeiria</i> | 29        |

A Presidência do IPLeiria promoveu diversas iniciativas de âmbito cultural com vista ao reforço do espírito de comunidade e à valorização das pessoas colaboradoras, designadamente nas dimensões do lazer e da participação interna e externa. Entre estas, destacou-se:

1. *Convívio de Natal*, realizado no dia 19 de dezembro, pelas 15h30, na Cantina 3, localizada no *Campus 2* (Morro do Lena, Alto do Vieiro – Leiria);
2. *Dia de São Martinho*, realizado no dia 11 de novembro de 2025, entre as 16h00 e as 17h00, no Refeitório do Edifício-Sede, Piso 0;
3. Sessão Solene de Abertura do Ano Académico 2025/2026<sup>58</sup> – 45.º Aniversário do Instituto Politécnico de Leiria<sup>59</sup>, realizado no dia 5 de novembro, pelas 15h00, no Teatro José Lúcio da Silva, em Leiria;
4. Concerto "Regresso" do Trio Musical Alvorada - Centenário de Carlos Paredes, realizado no dia 24 de outubro de 2025, pelas 21h00, na *Black Box* – Plataforma de Criação Artística de Leiria (Edifício O Paço – Largo das Forças Armadas, 21, Piso -1, Leiria);
5. Exposição "Mergulho no futuro: O Mar que queremos preservar", realizado na Sala Berlengas – Escola Superior de Turismo e Tecnologias do Mar de Peniche, no dia 29 de maio de 2025, pelas 15h00;
6. Mesa-Redonda "Futuros Possíveis: diálogos entre artes, design e ciências", realizado no dia 26 de setembro, na sala polivalente da Biblioteca da ESAD.CR;

<sup>58</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/sessao-solene-2025-2026-45-aniversario/>

<sup>59</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/sessao-solene-2025-2026-45-o-aniversario-marca-formalizacao-do-pedido-de-transformacao-em-universidade/>

7. “Cisterna — Ritmos e Arritmias da Poética Têxtil”, realizada no Palácio do Castelo de Leiria, no dia 24 de setembro de 2025, pelas 16h00;
8. O IPLeiria, em parceria com a COTEC Portugal, a NERLEI/CCI – Associação Empresarial da Região de Leiria/Câmara de Comércio e Indústria, e o jornal Região de Leiria, promoveu o ciclo de conversas intitulado “2025-2035: Uma década decisiva para Leiria e Oeste”. A segunda sessão teve lugar no dia 20 de setembro, no Auditório dos Paços do Concelho - Torres Vedras;
9. “Cisterna — Ritmos e Arritmias da Poética Têxtil”, realizada na Cisterna do Castelo de Leiria, no dia 6 de maio de 2025, pelas 16h30.

O GA do IPLeiria promoveu, em novembro de 2025, a iniciativa “Vamos Dar Vida ao Natal no Edifício-Sede”, com o objetivo de criar um ambiente institucional mais acolhedor e festivo, reforçando o espírito de equipa e o sentimento de pertença.

A ESTM indicou que realizou 4 ações desenvolvidas ao abrigo do *Programa SaudávelMente do IPLeiria*

1. Ação n.º 1 | IV Meeting Desportos na Areia;<sup>60</sup>
2. Ação n.º 2 | Saúde Mental em Destaque na ESTM;<sup>61</sup>
3. Ação n.º 3 | Semana Europeia do Teste VIH e Hepatites Virais; 2025
4. Ação n.º 4 | Rastreios rápidos ao HIV, Hepatite B, Hepatite C e Sífilis.

A DSGP referiu que ao abrigo do Programa *SaudávelMente* do IPLeiria realizou as seguintes ações:

1. Crescemos juntos na floresta da arte - 14/04/2025 - 7 participantes;
2. Explorando a Cultura, o Mar e a Geologia em Peniche - 13/05/2025 - 11 participantes;
3. Meno(s)Pausa - 18/06/2025 - 13 participantes;
4. Postura Corporal no Trabalho - 29/04/2025 - 13 participantes;
5. Stresse laboral e as suas formas de expressão - 29/01/2025 - 11 participantes.

O GIC promoveu a divulgação de iniciativas orientadas para a promoção do bem-estar da comunidade colaboradora nas diversas áreas de intervenção e contextos de atuação considerando as diferentes dimensões, do bem-estar, entre as quais:

---

<sup>60</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/iv-meeting-desportos-na-areia-decorre-a-26-de-maio-na-praia-do-molhe-leste/>

<sup>61</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/saude-mental-em-destaque-na-estm-18-de-fevereiro/>

1. “Vivemos todos sob o mesmo céu”, de Maria Kowalski, cuja apresentação teve lugar no dia 9 de outubro de 2025, pelas 17h00, na Sala Polivalente da Biblioteca da Escola Superior de Artes e Design das Caldas da Rainha (ESAD.CR);
2. Aula de Yoga, ministrada pelo Professor Pedro Capinha do Centro do Yoga de Leiria, que decorreu no dia 24 de junho de 2025, das 17h30 às 18h30, no Jardim da Almuinha Grande, em Leiria;
3. Orienta - *Orifamília*, que se realizou no dia 21 de junho de 2025, das 09h00 às 12h00, no Regimento de Artilharia N.º 4, em Leiria, numa parceria com o COC – Clube de Orientação do Centro;
4. “VITÓRIA – Residência artística de desenho”, que esteve patente na Biblioteca José Saramago (*Campus 2* Politécnico de Leiria), de 14 de maio a 30 de setembro de 2025;
5. Comemoração do Dia Mundial da Atividade Física no Politécnico de Leiria. – “O Desporto tem o poder de mudar o mundo, constituindo um direito fundamental e uma ferramenta poderosa para fortalecer laços sociais e promover o desenvolvimento sustentável, a paz, a solidariedade e o respeito”;
6. O Orfeão de Leiria e o Instituto Politécnico de Leiria convidaram toda a comunidade académica a assistir ao concerto “Sons do Brasil”, interpretado por Gileno Santana (trompete) e a Orquestra das Beiras, que teve lugar no dia 23 de abril de 2025, às 21h30, no Teatro José Lúcio da Silva, em Leiria.

O GDS/SHST, no âmbito do seu compromisso com a melhoria das condições de saúde e bem-estar da comunidade colaboradora, assinalou o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho celebrado anualmente a 28 de abril. Esta iniciativa teve como objetivo homenagear todas as vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, bem como sensibilizar a comunidade académica para a importância da prevenção e promoção da saúde no contexto laboral.

Neste contexto, foram dinamizadas as seguintes atividades associadas à comemoração da data:

1. Dia 24 e 30 de abril | Caminhada Ativa de alguns minutos para explorar espaços que muitos ainda não conhecem;
2. Dia 28 de abril | Simulacro de Incêndio na Cantina 2 do *Campus 2*;
3. Dia 29 de abril | Ação de formação *Postura Corporal no Trabalho*, no âmbito do Programa *SaudávelMente*.

A DSDB no âmbito das iniciativas promovidas pelo Clube de Leitura - Página 1 propôs uma visita cultural “Rota Memorial do Convento”, dia 09 de abril, com início pelas 09h00 na Casa dos Bicos, Fundação José Saramago (Lisboa).

Quadro 19 – Resultados da Ação 2 do Objetivo 4 da Dimensão 5

| Ação – 2                                                                                          | Responsabilidade      | Indicadores de avaliação                                                          | Resultado |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Promover uma cultura de bem-estar e de saúde através do Programa <i>Healthy Campus</i> do IPEiria | <i>Healthy Campus</i> | N.º de ações desenvolvidas ao abrigo do Programa <i>Healthy Campus</i> do IPEiria | 34        |

A ESTM reportou a realização da ação BeActive and *Healthy*<sup>62</sup> – desenvolvida ao abrigo do Programa *Healthy Campus* do IPEiria – realizada em maio de 2025.

A SAS/UDSBE, no âmbito do Programa *Healthy Campus* do IPEiria, desenvolveu um conjunto alargado de ações, promovendo a saúde e o bem-estar e a qualidade de vida da comunidade académica, Neste contexto foram realizadas 33 ações no *Campus* do IPEiria, com resultados globalmente positivos.

Paralelamente, encontram-se em execução os programas com ações contínuas, como é o caso da PAFL, Pausa Ativa; (H)altere! E MyWay.

1. (H)altere!<sup>63</sup>
2. Programa de Atividade Física Laboral (PAFL);
3. SaudávelMente<sup>64</sup> \_ foram realizadas 6 ações
9. Pausa Ativa<sup>65</sup>
10. VII Politécnico de Leiria Active<sup>66</sup>
11. III BeActive and *Healthy ESTM*<sup>67</sup>
12. III BeActive and *Healthy ESAD*<sup>68</sup>
13. Dia Mundial da Atividade Física<sup>69</sup>
14. Convívio de Natal<sup>70</sup>
15. VIII Caminhada Solidária<sup>71</sup>
16. Ação de *Team Building* – Veste a Camisola<sup>72</sup>

<sup>62</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/iii-beactive-and-healthy-esad-cr-19-de-maio-e-estm-20-de-maio-inscricoes-abertas/>

<sup>63</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/haltere-programa-de-exercicio-fisico-inscricoes-abertas-2025-2026/>

<sup>64</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.ipleiria.pt/politecnico/servico\\_gestao\\_pessoas/acolhimento-informacao-e-formacao/saudavelmente/](https://www.ipleiria.pt/politecnico/servico_gestao_pessoas/acolhimento-informacao-e-formacao/saudavelmente/)

<sup>65</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/pausa-ativa-2024-2025/>

<sup>66</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/vii-politecnico-de-leiria-active-21-a-30-de-setembro-inscricoes-abertas/>

<sup>67</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/iii-beactive-and-healthy-esad-cr-19-de-maio-e-estm-20-de-maio-inscricoes-abertas/>

<sup>68</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/iii-beactive-and-healthy-esad-cr-19-de-maio-e-estm-20-de-maio-inscricoes-abertas/>

<sup>69</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/dia-mundial-da-atividade-fisica-7-de-abril-inscricoes-abertas/>

<sup>70</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/convivio-de-natal-do-politecnico-de-leiria-2025-ementa/>

<sup>71</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/viii-caminhada-solidaria-politecnico-de-leiria-21-de-setembro-inscricoes-abertas/>

<sup>72</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.instagram.com/politecnico\\_de\\_leiria/p/DQU3JeVCLwW/?hl=gu](https://www.instagram.com/politecnico_de_leiria/p/DQU3JeVCLwW/?hl=gu)

17. Politécnico de Leiria *Surfing Experience*<sup>73</sup>
18. Círculo *UBUNTU*<sup>74</sup> – foram realizadas 2 ações
20. Ubuntu<sup>75</sup>: Semana de Integração e Acolhimento aos Estudantes – foram realizadas 2 ações
21. Sessões de Aconselhamento nutricional<sup>76</sup> – foram realizadas 11 sessões
32. Torneio de Padel Politécnico de Leiria<sup>77</sup> – foram realizadas 2 ações

Quadro 20 – Resultados da Ação 3 do Objetivo 4 da Dimensão 5

| Ação – 3                                                                                                                                                        | Responsabilidade | Indicadores de avaliação                             | Resultado |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|-----------|
| Garantir um acompanhamento adequado de saúde das pessoas colaboradoras do IPEiria, através de consultas periódicas junto do enfermeiro/a e médico/a do trabalho | GDS              | N.º de consultas realizadas as pessoas trabalhadoras | 787       |

O GDS/SHST reportou a disponibilização de 1014 consultas, durante o ano de 2025, com uma taxa de ocupação de 78%, distribuídas das seguintes formas:

- ✓ 122 consultas de admissão;
- ✓ 30 consultas ocasionais;
- ✓ 38 consultas motivadas por doença com ausência ao serviço igual ou superior a 30 dias;
- ✓ 15 consultas a pedido do médico de medicina do trabalho;
- ✓ 559 consultas periódicas;
- ✓ 4 consultas a pedido do serviço;
- ✓ 19 consultas a pedido da pessoa trabalhadora.

Perfazendo um total de 787 consultas no âmbito da medicina do trabalho e saúde ocupacional. No período em análise, foram 223 os casos de absentismo entre as pessoas colaboradoras.

<sup>73</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/politecnico-de-leiria-surfing-experience-5-de-junho-inscricoes-abertas-ate-31-de-maio/>

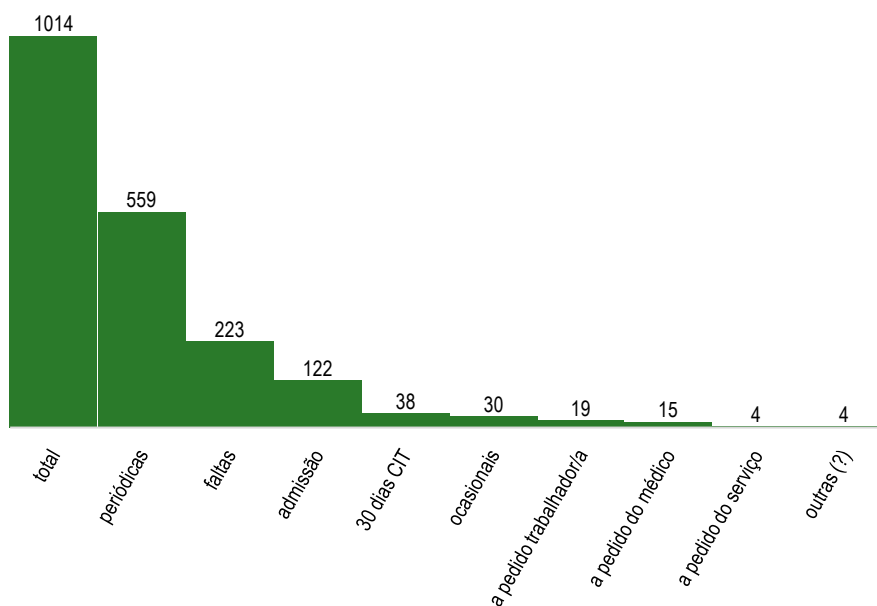
<sup>74</sup> CAE do Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.facebook.com/caeipl/photos/c%C3%ADrculo-ubuntu-a-escola-sou-eu-no-%C3%A2mbito-do-projeto-sape-20-do-centro-de-apoio-1090588563106907/?\\_rd=1](https://www.facebook.com/caeipl/photos/c%C3%ADrculo-ubuntu-a-escola-sou-eu-no-%C3%A2mbito-do-projeto-sape-20-do-centro-de-apoio-1090588563106907/?_rd=1)

<sup>75</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/semana-ubuntu-do-politecnico-de-leiria-4-a-edicao/>

<sup>76</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/sessoes-de-aconselhamento-nutricional-novas-sessoes/>

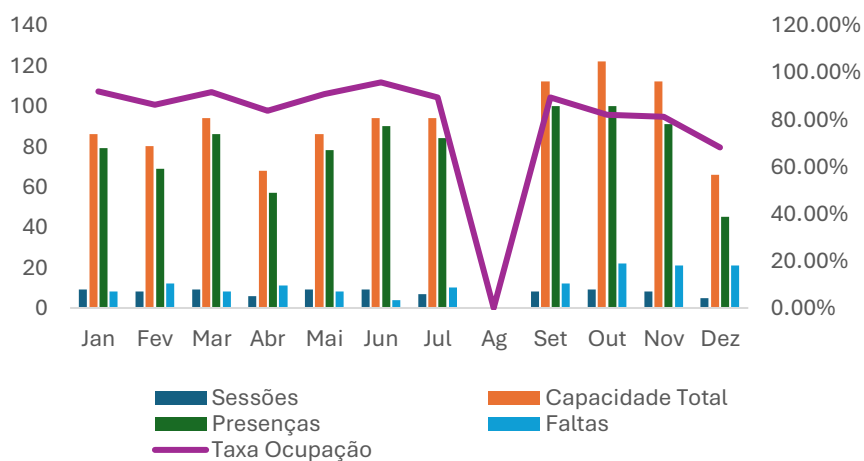
<sup>77</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/torneio-de-padel-politecnico-de-leiria-13-de-junho-inscricoes-abertas/>

**Gráfico 7 – Consultas de Medicina no trabalho**



Fonte: GDS/SHST, IPLeiria, a 31 de dezembro de 2025.

**Gráfico 8 – N.º de Consultas de Medicina no Trabalho/ desperdícios / mês**



Fonte: GDS/SHST, IPLeiria, a 31 de dezembro de 2025

Os resultados obtidos evidenciam a existência de um processo de avaliação contínua do estado de saúde da comunidade trabalhadora do IPLeiria, nomeadamente no que respeita às patologias associadas ao contexto laboral, refletindo o compromisso institucional com a promoção de condições de trabalho seguras e a salvaguarda do bem-estar físico e psicológico. Não obstante, verifica-se uma taxa de não comparência às consultas na ordem de 22%.

A predominância de consultas periódicas confirma a operacionalização consistente das atividades de vigilância da saúde, em conformidade com o enquadramento legal e com as orientações estabelecidas no âmbito da SHST.

Ao nível das atividades de prevenção e acompanhamento, destaca-se a realização de uma reunião da Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, bem como 6 ações de avaliação dos locais de trabalho. No mesmo período, foram adaptados 49 postos de trabalho e efetuadas 16 alterações ao regime de duração do trabalho, evidenciando uma intervenção ativa na mitigação de riscos ocupacionais e na adequação das condições de trabalho às necessidades das pessoas trabalhadoras.

## Dimensão 6 | Integração da dimensão de género no ensino e investigação, envolvendo a população estudantil e comunidade

Para a concretização da Dimensão 6, foram definidos três objetivos, operacionalizados através de diferentes ações: o primeiro objetivo desdobra-se em duas ações, o segundo objetivo contempla uma ação, e o terceiro objetivo inclui igualmente uma ação.

Promover a reflexão sobre o equilíbrio de género, a diversidade e a igualdade de género, contribuindo para a melhoria da compreensão destas temáticas e para o reforço das competências comunicacionais e pedagógicas junto do corpo académico e da comunidade investigadora do Instituto Politécnico de Leiria, através de ações de sensibilização.

Visa ainda prevenir o fenómeno *Leaky pipeline*<sup>78</sup> nas áreas científicas, contribuindo para a atração e retenção de talento, através do reconhecimento e da promoção efetiva do mérito.

### Objetivo 1 – Promover a perspetiva de género e os princípios de igualdade, equidade e diversidade em todas as áreas científicas, nos conteúdos educativos e de investigação.

Quadro 21 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 1 da Dimensão 6

| Ação – 1                                                                                                                                                               | Responsabilidade                                         | Indicadores de avaliação                                   | Resultado |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------|
| Realizar ações de sensibilização para a necessidade de integrar projetos de investigação que incluam as perspetivas de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade | Unidades Orgânicas (UO) e Unidades de Investigação (UI). | N.º de ações de formação de sensibilização                 | 150       |
|                                                                                                                                                                        |                                                          | N.º de horas – cartão de crédito horas ENEE                | 23h50m    |
|                                                                                                                                                                        |                                                          | N.º de Estudantes com estatuto NEE permanente              | 342       |
|                                                                                                                                                                        |                                                          | N.º de Estudantes com estatuto NEE temporário              | 3         |
|                                                                                                                                                                        |                                                          | N.º médio de apoio aos estudantes NEE por gestores de caso | 70        |

<sup>78</sup> Metáfora utilizada para fazer referência à forma como as mulheres deixam as suas carreiras nas áreas relacionadas com ciência, tecnologia, engenharia e matemática, levando à sua sub-representação.

Importa salientar que as UI são objeto de avaliação pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), entidade que integra a promoção da igualdade e da não discriminação no seu quadro estratégico. Neste âmbito, a FCT aprovou o Plano para a Igualdade de Género da 2022 (P-FCTIG.2022) e, subsequentemente, o II Plano para a Igualdade e a Não Discriminação (II P-FCTIG 2024-2026)<sup>79</sup>. Este último contempla, na sua Dimensão F — Integração da dimensão de género no financiamento à investigação — orientações específicas que enquadram e condicionam os mecanismos de financiamento e avaliação da investigação científica,

“A igualdade de género é um princípio fundamental que deve ser promovido em todas as áreas da sociedade, nomeadamente no campo da investigação e o seu financiamento. As questões de género muitas vezes são negligenciadas neste contexto, o que perpetua desigualdades e limita a diversidade de perspetivas na produção de conhecimento. O debate europeu tem-se desenvolvido no sentido de estabelecer a Integração da dimensão de género nas questões da investigação como um critério de elegibilidade “*by default*” no financiamento da investigação, nomeadamente nos Programas Europeus de Gestão Centralizada”. (II P-FCTIG 2024-2026, 2024, pp. 18-19).

A Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) avaliou as UI do IPLeiria, em 2025, oito alcançaram a classificação “Excelente”, cinco a classificação “Muito Bom”, e, duas obtiveram a avaliação “Bom”, ver tabela 1.

---

<sup>79</sup> Fundação para a Ciência e a Tecnologia. Disponível em: [https://www.fct.pt/wp-content/uploads/2024/08/II\\_P-FCTIG.pdf](https://www.fct.pt/wp-content/uploads/2024/08/II_P-FCTIG.pdf)

| Áreas                                 | Tipologia         | Acrónimo            | UI                                                                     | Avaliação FCT | Membros Integrados | Membros Colaboradores |
|---------------------------------------|-------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------|-----------------------|
| Ciências da Vida e da Saúde           | Unidade de gestão | CIDESD-IPLLeiria    | Centro de Investigação em Desporto, Saúde e Desenvolvimento Humano     | Excelente     | 9                  | -                     |
|                                       | Gestão principal  | CiTechCare          | Centro de Inovação em Tecnologias e Cuidados de Saúde                  | Excelente     | 31<br>40           | 21<br>21              |
| Ciências Naturais e do Ambiente       | Unidade de gestão | MARE-IPLLeiria      | Centro de Ciências do Mar e do Ambiente                                | M. Bom        | 40<br>40           | 4<br>4                |
|                                       | Gestão principal  | CARME               | Centro de Investigação Aplicada em Gestão e Economia                   | M. Bom        | 22                 | 1                     |
| Artes, Humanidades e Ciências Sociais | Unidade de gestão | CI&DEI-IPLLeiria    | Centro de Estudos em Educação e Inovação                               | Bom           | 24                 | 30                    |
|                                       | Unidade de gestão | CICS.NOVA-IPLLeiria | Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais                            | Excelente     | 11                 | 8                     |
|                                       | Gestão principal  | CiTUR               | Centro de Investigação, Desenvolvimento e Inovação em Turismo          | Bom           | 28                 | 5                     |
|                                       | Unidade de gestão | IJP-IPLLeiria       | Instituto Jurídico Portucalense                                        | M. Bom        | 7                  | 7                     |
|                                       | Gestão principal  | LIDA                | Laboratório de Investigação em Design e Artes                          | Excelente     | 36<br>128          | 8<br>59               |
|                                       |                   |                     |                                                                        |               |                    |                       |
| Engenharia e Ciências Exatas          | Delegação         | ADAI-IPLLeiria      | Associação para o Desenvolvimento da Aerodinâmica Industrial           | Excelente     | 1                  | 17                    |
|                                       | Gestão principal  | CDRSP               | Centro para o Desenvolvimento Rápido e Sustentado de Produto           | Excelente     | 19                 | 19                    |
|                                       | Gestão principal  | CIIC                | Centro de Investigação em Informática e Comunicações                   | M. Bom        | 19                 | 10                    |
|                                       | Delegação         | INESCC-IPLLeiria    | Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores de Coimbra          | M. Bom        | 10                 | 9                     |
|                                       | Delegação         | IT-IPLLeiria        | Instituto de Telecomunicações                                          | Excelente     | 7                  | 6                     |
|                                       | Unidade de gestão | LSRE-LCM-IPLLeiria  | Lab. de Processos de Separação e Reação – Lab. de Catálise e Materiais | Excelente     | 11<br>67           | 3<br>64               |

Tabela 1 - Unidades de investigação e a respetiva avaliação dada pela FCT

Fonte: Grupo de Trabalho para a transformação do IPLLeiria em Universidade, p.30, 2025.

A UI Centro para o Desenvolvimento Rápido e Sustentado de Produto (CDRSP)<sup>80</sup> referiu que a investigação de qualidade tem como parâmetro essencial a IG, sendo que a sua integração é assegurada com elevado grau de sucesso:

- A igualdade e a equidade constituem dimensões essenciais para a qualidade da investigação, em geral e no CDRSP, em particular. A FCT tem incluído estes parâmetros como importantes na avaliação das UI, o que reforça a importância continuada por parte do CDRSP a esta temática.

<sup>80</sup> CDRSP do Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://cdrsp.iplleiria.pt/>

O CiTUR<sup>81</sup> à semelhança do ano transato, referiu não ter realizado qualquer ação relativa à promoção da igualdade de género em 2025. Adicionalmente, indicou uma maior prevalência de pessoas do género feminino na equipa, referindo que, “dos 37 membros integrados, 28 são do género feminino e 9 do género masculino”, demonstrando uma prevenção ao fenómeno “leaky pipeline”.

O ciTechCare<sup>82</sup> referiu ter desenvolvido as seguintes atividades no âmbito da promoção da igualdade de género:

1. Aderiu ao programa *Inspiring Girls* com um convite para realização de uma sessão no Agrupamento de Escolas Henrique Sommer – intitulada - Conversas Inspiracionais;
2. Participou ativamente no projeto 360 *REWIND*, centrado na inclusão de mulheres imigrantes. Esta iniciativa aborda desafios como a violência baseada no género e os preconceitos culturais, com o objetivo de desenvolver boas práticas e orientações, ao mesmo tempo forma profissionais para apoiar e capacitar as mulheres imigrantes nas suas comunidades;
3. A unidade está em dar prioridade à igualdade de género, em particular nos domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM), onde, apesar dos progressos no ensino superior, especialmente com mais raparigas matriculadas do que rapazes na maioria das áreas, continua a haver uma diferença significativa entre os géneros e o emprego nas TIC;

O corpo de investigadores do *ciTechCare* participou igualmente em iniciativas de âmbito institucional promovidas pelo IPLeiria:

4. A celebração do Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência;
5. Contribuições das mulheres na ciência;
6. O encontro *Geek Girls Portugal*;
7. O encontro IEEE *Women in Engineering (WIE)* para promover oportunidades para as mulheres a nível global.

O *ciTechCare* é composto por 6 laboratórios, entre os quais o *aTOPlab*<sup>83</sup>, estrutura dedicada à investigação, formação e extensão à comunidade na área das Tecnologias e Produtos de Apoio. Este laboratório tem como missão o estudo, avaliação e aconselhamento de soluções tecnológicas que promovam o desempenho ocupacional e a participação plena de pessoas com diferentes tipos de limitações funcionais. Trata-se de uma estrutura que contribui ativamente para projetos de investigação que integram as perspetivas de género e sexo,

---

<sup>81</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/investigacao/unidades-de-investigacao/citur/>

<sup>82</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://citechcare.ipleiria.pt/>

<sup>83</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=SbIRunu\\_Y5k](https://www.youtube.com/watch?v=SbIRunu_Y5k)

bem como, de forma destacada, as questões da equidade, igualdade e diversidade. Tendo no ano de 2025, o *aTOPlab* realizando 22 atividades.

Em 2025, o Centro de Recursos para a Inclusão Digital (CRID)<sup>84</sup> da ESECS do IPLeiria contribuiu com 60 atividades para a concretização da ação “Realizar ações de sensibilização para a necessidade de integrar projetos de investigação que incluam as perspetivas de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade”.

Esta participação concretizou-se através do desenvolvimento e disseminação de recursos de comunicação acessível e inclusiva, da criação de ferramentas de comunicação aumentativa e alternativa, bem como da participação em ações de formação e de sensibilização em articulação com diferentes instituições, nacionais e internacionais.

A Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG) dinamizou, durante o ano de 2025, um conjunto de quatro ações, tendo ainda sido reportadas atividades adicionais no âmbito de parcerias institucionais.

Destacam-se as seguintes ações:

1. Seminário “Violência e Género: Algumas Reflexões na Atualidade”, realizado nos dias 10 de março e 8 de abril de 2025, em parceria com a Licenciatura em Solicitadoria, a Associação Plano i para a Igualdade e Inclusão, a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres e a Associação Mulher Século XXI;
3. 7.º Encontro sobre Inclusão em Contexto Escolar, promovido pela ESTG, que contou com a participação de 215 pessoas, em parceria com a Rede de Cooperação em Contexto Escolar;
4. Conferência “Direitos Humanos e Saúde Reprodutiva – Dilemas Ético-Jurídicos Atuais”, desenvolvida em parceria com o Departamento de Ciências Jurídicas e o Curso de Licenciatura em Enfermagem, tendo como objetivo a reflexão sobre questões éticas e jurídicas associadas aos desafios contemporâneos da saúde reprodutiva.

No que respeita às UI, destacou que o INESCC possui um [Plano para a Igualdade de Género](#), divulgado junto dos seus investigadores, estando a versão mais recente disponível no respetivo portal institucional.

Adicionalmente, o Instituto Jurídico Portucalense (IJP – Polo de Leiria), através da sua atividade científica, contribui para a promoção da igualdade e não discriminação. Neste âmbito, destaca-se a investigação “Estudos sobre Mulheres, Género e Interseccionalidade”, que tem como objetivo, numa fase inicial, diagnosticar o grau de

---

<sup>84</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://crid.esecs.ipleiria.pt/>

conhecimento da realidade próxima em matéria de (des)igualdade de género, constituindo uma base para o desenvolvimento de ações futuras.

No domínio das propostas de investigação e intervenção, foram identificadas várias áreas prioritárias de atuação no âmbito da igualdade, inclusão e direitos humanos, designadamente:

- a) Reagrupamento familiar e integração social: barreiras invisíveis. Análise dos obstáculos institucionais, económicos e simbólicos que afetam o reagrupamento familiar e a integração social, através de metodologias mistas, incluindo análise jurídica, entrevistas e workshops com associações de migrantes, com vista à elaboração de orientações práticas para decisores públicos;
- b) Aceitação social dos migrantes nas comunidades de acolhimento. Estudo dos fatores que influenciam atitudes de aceitação ou rejeição de nacionais de países terceiros, combinando inquéritos à população, análise territorial e desenvolvimento de ferramentas de monitorização de perceções sociais;
- c) Proteção Jurídica e Integração das Famílias Migrantes. Análise do enquadramento jurídico no contexto do Conselho da Europa, da União Europeia e de Portugal, com identificação de lacunas legais e avaliação do impacto na inclusão social e económica, culminando na formulação de recomendações dirigidas a políticas públicas;
- d) Cidadania Digital e Direitos dos Migrantes: Proteção, Inclusão e Capacitação. Avaliação do impacto da literacia e da segurança digital no acesso a direitos e na integração social, bem como desenvolvimento de materiais e ferramentas de capacitação (como guias e webinars), em articulação com comunidades migrantes.

No âmbito do apoio à investigação, o Gabinete de Apoio à Investigação e Desenvolvimento (GAID) da ESTG-Leiria, embora não tenha reportado ações específicas nesta área, promove de forma regular a divulgação, junto da comunidade académica, de eventos, prémios, concursos e oportunidades de financiamento em I&D, contribuindo indiretamente para a promoção da igualdade de género e da inclusão.

Entre as iniciativas divulgadas destacam-se:

- Prémio EMBO para Mulheres na Ciência;
- Prémio Ciências Sociais e Humanas para a Inclusão;
- Webinar da EUA sobre competitividade e sustentabilidade no ensino superior;
- Nova categoria do Prémio de Boas Práticas de Envelhecimento Ativo e Saudável;
- Concursos PRIMA 2025;
- Concurso de Projetos de I&D em todos os domínios científicos (FCT);
- Candidaturas aos Prémios dos Fundos Europeus;
- Aviso FAMI2030-2025-28 – Estudos e investigações académicas.

Acresce que, ao nível das atividades de investigação e desenvolvimento, os financiamentos disponíveis encontram-se alinhados com as estratégias e políticas da União Europeia, assentes no desenvolvimento sustentável, nomeadamente no âmbito da Agenda 2030 e da Estratégia para a Igualdade de Género 2020–2025, bem como, a nível nacional, com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030 (ENIND).

A ESSLei indicou a realização de 36 atividades, com médio sucesso durante o ano de 2025.

A ESTM indicou ter realizado, durante o ano de 2025, 6 ações de formação de sensibilização que integram as perspetivas de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade:

1. Visita de estudantes do curso de Animação Turística da Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar - Politécnico de Leiria, ao CRID - para gravar audiolivro do e-Book "Vamos contar um conto";<sup>85</sup>
2. Da maré ao cérebro<sup>86</sup>: paralelos entre autismo, distúrbios neurológicos e o efeito neuroprotetor de algas do Brasil | realizada no dia 12 de março de 2025;
3. Hospitalidade sem barreiras<sup>87</sup> | Qual o impacto da acessibilidade nos estabelecimentos hoteleiros? | realizada no dia 19 de março de 2025;
4. Turismo para Todos<sup>88</sup> – *Inclusividade e Acessibilidade no Turismo e Hotelaria* | realizada no dia 27 de março de 2025;
5. Estudantes de Animação Turística Dão Voz a Novos Contos Infantis | realizada no dia 13 de junho de 2025;
6. Reunião transnacional - apresentação do conceito e da importância da Comunicação Acessível, no âmbito do projeto TRAIL - *Transition to Accessible and Inclusive Learning* | realizada no dia 26 de março de 2025.

A DSDB referiu que o Repositório Institucional IC-Online<sup>89</sup> permite a pesquisa de documentos através do filtro ODS/05 – Igualdade de Género. A equipa responsável pela validação dos depósitos assegura a identificação das publicações científicas suscetíveis de associação aos ODS, nomeadamente ao ODS 05.

Adicionalmente, o sistema de pesquisa e descoberta de recursos bibliográficos *PRIMO*, acessível através do portal das Bibliotecas do IPLeiria, permite o acesso à subcoleção ODS 05 – Igualdade de Género, integrada na

---

<sup>85</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://oesteacontece.ipleiria.pt/>

<sup>86</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/aula-aberta-da-mare-ao-cerebro-paralelos-entre-autismo-disturbios-neurolgicos-e-o-efeito-neuroprotetor-de-algas-do-brasil/>

<sup>87</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/hospitalidade-sem-barreiras/>

<sup>88</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/aula-aberta-turismo-para-todos-inclusividade-e-acessibilidade-no-turismo-e-hotelaria/>

<sup>89</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://iconline.ipleiria.pt/home>

coleção ODS, criada pelo Gabinete de Gestão de Bibliotecas dos Serviços de Documentação e Bibliotecas. Esta subcoleção reúne documentação científica disponível no catálogo das Bibliotecas e em diversas bases de dados, designadamente a *B-on*, a *IC-Online* e o *RCAAP*, entre outras.

No âmbito do subcapítulo 2.3. intitulado – Comunicação inclusiva, acessível e educação inclusiva –, e em alinhamento com a Estratégia para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2026–2030 (EDPD 2026–2030), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 64-A/2026, de 31 de março, que reconhece a educação inclusiva como um direito fundamental e uma condição essencial para a participação plena das pessoas com deficiência na sociedade, o Centro de Apoio ao Estudante (CAE) desenvolveu, ao longo de 2025, um conjunto de 14 atividades orientadas para o apoio e a inclusão de estudantes com Necessidades Educativas Específicas (NEE), incluindo iniciativas diretas e indiretas, passíveis de caracterização no quadro das respostas institucionais de apoio.

Neste contexto, e em consonância com o Eixo de Impacto 3 — Educação Inclusiva e Aprendizagem ao Longo da Vida —, no qual o Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI) é identificado como entidade responsável pela concretização das políticas neste domínio, o CAE operacionaliza estes objetivos através de um conjunto de intervenções estruturadas, designadamente:

- implementação de Planos Individuais de Inclusão para estudantes que necessitam de medidas de suporte à aprendizagem e à inclusão, pelo gestor ou gestora de caso em co-construção com a pessoa estudante e em articulação com as direções de Escola, coordenações de curso e outras entidades, em função das necessidades identificadas;
- desenvolvimento de respostas personalizadas dirigidas a estudantes em situação de maior vulnerabilidade psicossocial, considerando fatores socioeconómicos, culturais e linguísticos, bem como dificuldades de natureza emocional e de aprendizagem;
- promoção de ações de formação dirigidas a docentes, integrando módulos sobre inclusão e deficiência e incorporando os princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem;
- prestação de orientação vocacional e académica ao longo do percurso formativo, dirigida a estudantes que manifestem necessidades específicas, nomeadamente em situações associadas à sua condição pessoal, de saúde ou de deficiência, assegurando a continuidade do percurso, a inclusão e a acessibilidade.

No domínio da promoção da inclusão e da empregabilidade de estudantes e diplomados com deficiência, foi celebrado um protocolo entre o IPEiria e a Valor T, iniciativa da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, com a

participação da DGES. Com o objetivo de contribuir para a empregabilidade dos diplomados do ensino superior com deficiência, através de um trabalho colaborativo e de proximidade entre as instituições envolvidas.

Neste contexto, as entidades comprometem-se a desenvolver ações conjuntas e concertadas, potenciando a articulação de recursos científicos, técnicos e humanos, com o objetivo de apoiar a transição dos estudantes e *alumni* com deficiência para o mercado de trabalho.

No âmbito desta parceria, realizou-se, em junho de 2025, a iniciativa “À Conversa com... a Valor T”, em formato *online*, dirigida à comunidade académica do IPLeiria. Esta sessão teve como objetivo dar a conhecer o trabalho desenvolvido pela Valor T e as oportunidades de apoio à empregabilidade de diplomados com deficiência, tendo contado com a participação de 19 participantes.

Paralelamente, o Centro de Apoio ao Estudante (CAE) tem vindo a desenvolver, nas escolas do IPLeiria, um conjunto de ações formativas no domínio da empregabilidade, designadamente:

- CV e Empregabilidade;
- Entrada no Mercado de Trabalho: Kit para o Sucesso – CV e Entrevistas de Emprego;
- CV e Portfólios.

Estas ações visam dotar os estudantes de competências essenciais para a integração no mercado de trabalho, contribuindo para uma abordagem mais inclusiva e preparada face às exigências do contexto profissional.

No âmbito do Cartão de Crédito de Horas para estudantes com NEE, foram asseguradas 23 horas e 30 minutos de apoio a quatro estudantes, contribuindo para a sua plena integração e para o seu sucesso académico.

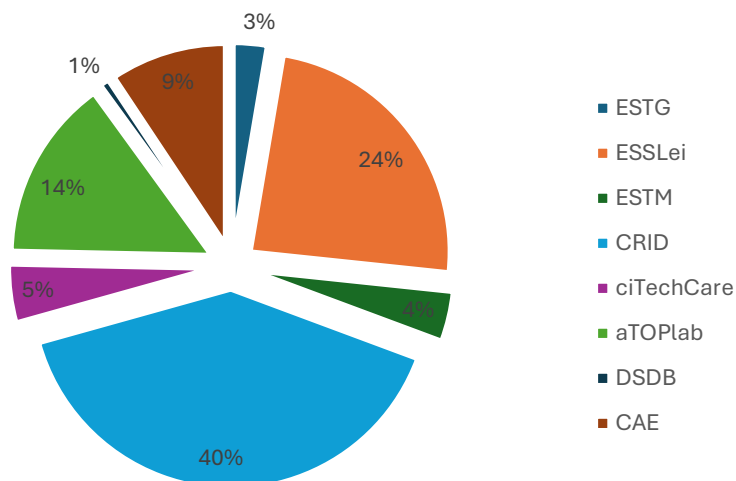
Durante o mesmo período, o CAE apoiou um total de 345 estudantes, dos quais 342 detinham estatuto de NEE permanente e três detinham estatuto de NEE temporário. A distribuição do acompanhamento foi realizada de forma equilibrada, com uma média de 70 estudantes por cada gestor ou gestora de caso, garantindo uma resposta adequada e ajustada às necessidades identificadas.

Adicionalmente, o CAE manteve a sua participação no Grupo de Trabalho para o Apoio a Estudantes com Deficiência no Ensino Superior (GTAEDS), envolvendo-se ativamente nas reuniões e iniciativas promovidas por este grupo, contribuindo para a partilha de boas práticas e para o desenvolvimento de estratégias inclusivas no ensino superior.

Paralelamente, foram promovidas quatro sessões de formação de estudantes *buddies* nos diferentes *Campi*, das quais resultou a certificação de um total de 21 estudantes, reforçando a rede de apoio entre pares.

Em suma a presente ação o gráfico 9 apresenta a distribuição percentual das ações de sensibilização e formação promovidas pelas diferentes Unidades Orgânicas (UO) e Unidades de Investigação (UI) do IPLeiria, no âmbito da integração das perspetivas de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade.

**Gráfico 9 – % de ações de formação de sensibilização por UO e UI**



A leitura dos resultados evidencia que o envolvimento das diferentes unidades não se distribui de forma homogênea, verificando-se uma maior concentração de iniciativas em determinadas estruturas, em contraste com outras com menor expressão relativa. Esta assimetria sugere diferentes níveis de dinamização interna destas temáticas, bem como distintos graus de consolidação das práticas de sensibilização e formação.

Globalmente, os dados refletem uma mobilização institucional ativa no domínio da igualdade e não discriminação, ainda que se identifiquem oportunidades de reforço e alargamento destas ações a todas as unidades, de forma mais equilibrada e transversal.

**Quadro 22 – Resultados da Ação 2 do Objetivo 1 da Dimensão 6**

| Ação – 2 | Responsabilidade | Indicadores de avaliação | Resultado |
|----------|------------------|--------------------------|-----------|
|----------|------------------|--------------------------|-----------|

|                                                                                                                                  |             |                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------|----|
| <b>Sensibilizar as unidades de investigação para os temas da perspectiva de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade.</b> | Presidência | N.º de ações de formação de sensibilização | 16 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------|----|

O IPEiria assume um compromisso contínuo com a promoção de um ambiente académico livre, inclusivo, representativo e equitativo, constituindo o presente exercício de monitorização um instrumento estruturante para a consolidação e reforço das práticas institucionais no domínio da Igualdade, Género, Não Discriminação e Inclusão (IGNDI).

No âmbito deste compromisso, a Presidência do IPEiria procedeu, em 12 de dezembro de 2025, à divulgação junto das Escolas e respetivas Unidades de Investigação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023. Este diploma aprova, no quadro da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) 2023-2026, o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC), ao qual são atribuídas responsabilidades específicas ao Ministério da Educação, Ciência e Inovação.

Foi ainda promovido o envolvimento da comunidade académica na Sessão de Apresentação do Observatório para a Saúde dos Estudantes<sup>90</sup>, realizada a 29 de maio de 2025, reforçando a importância da saúde e do bem-estar no contexto académico.

O IPEiria encontra-se igualmente empenhado na implementação do Plano para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão 2024–2028, integrando, em simultâneo, redes e grupos de trabalho de âmbito nacional, nomeadamente o Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género da Rede *Campus Sustentável*<sup>91</sup>. Este grupo tem como objetivos a promoção de iniciativas de reflexão, formação e cooperação interinstitucional, bem como o reforço das práticas de igualdade de género nas Instituições de Ensino Superior. Neste contexto, destaca-se a participação no 1.º encontro<sup>92</sup> desta rede, durante o qual foi subscrita uma declaração conjunta pelas instituições participantes, visando o fortalecimento da responsabilidade académica como agente de transformação social, orientado para a construção de uma sociedade mais equitativa, diversa e inclusiva (cf. anexo II). Neste enquadramento, assume particular relevância a reflexão crítica sobre o papel da linguagem enquanto instrumento que, para além da sua função comunicativa, influencia representações, atitudes e práticas institucionais.

<sup>90</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/sessao-de-apresentacao-do-observatorio-para-a-saude-dos-estudantes-do-ipleiria-29-de-maio-10h00-entrada-livre/>

<sup>91</sup> Rede Campus Sustentável. Disponível em: <https://www.redecampusustentavel.pt/quem-somos/>

<sup>92</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/politecnico-de-leiria-reafirma-compromisso-com-a-igualdade-genero/>

No âmbito das iniciativas promovidas pelo Observatório da Responsabilidade Social das Instituições de Ensino Superior (ORSIES), o IPLeiria participou e organizou a 1.ª Edição da Academia ORSIES, realizada a 17 de junho de 2025, subordinada ao tema “Saúde Mental no Ensino Superior”.

*Fotografia 1 – Grupo de participantes da 1.ª Edição da Academia ORSIES*



Fonte: <https://www.ipleiria.pt/1-o-encontro-da-academia-orsies/>

Posteriormente, a 25 de setembro de 2025, no contexto da celebração do Dia Nacional da Sustentabilidade — data que assinala o décimo aniversário da adoção da Agenda 2030 e dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) — decorreu a 2.ª Edição da Academia ORSIES<sup>93</sup>, acolhida pela Universidade de Coimbra, enquanto espaço de reflexão e partilha interinstitucional.

O GDS do IPLeiria marcou ainda presença no Encontro Nacional sobre Responsabilidade Social no Ensino Superior<sup>94</sup>, realizado nos dias 29 e 30 de outubro de 2025, igualmente promovido pelo ORSIES, reforçando o envolvimento institucional nas dinâmicas nacionais de promoção da responsabilidade social no ensino superior.

No âmbito do segundo ciclo de financiamento da RUN-EU, que decorre entre janeiro de 2024 e dezembro de 2027, verifica-se um reforço estratégico das atividades da aliança, orientado para a sua consolidação e para a continuidade do projeto após este período. Neste contexto, o IPLeiria assume um papel ativo no aprofundamento do estatuto legal da Universidade Europeia, com vista à implementação de graus conjuntos alinhados com os critérios da União Europeia, contribuindo simultaneamente para o fortalecimento do Espaço Europeu de Educação no Ensino Superior.

---

<sup>93</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/1-o-encontro-da-academia-orsies/>

<sup>94</sup> Observatório da Responsabilidade Social e Instituições de Ensino Superior. Disponível em: <https://www.orsies.forum.pt/component/k2/item/151-encontro-nacional-sobre-responsabilidade-social-no-ensino-superior-29-e-30-de-outubro>

Esta evolução articula-se diretamente com os objetivos do PIGNDI, na medida em que a construção de uma Universidade Europeia integrada pressupõe a promoção de valores fundamentais como a equidade, a diversidade e a inclusão no acesso, participação e produção de conhecimento.

Neste enquadramento, durante o ano 2025, a RUN-EU contribuiu para a presente ação, que visa sensibilizar para as temáticas da perspetiva de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade, sob responsabilidade da Presidência. Esta ação, foi materializada através da realização de ações de formação de sensibilização, com as seguintes iniciativas:

1. SAP “Celebrating Diversity, Innovations for Inclusivity and Equality in Higher Education”
2. SAP “Video Games and Social Transformation: Co-Creation for Inclusive and Accessible Design”
3. BIP “You Serious? An Inclusive Society for Young People!”
4. COIL “Ethics & values in events, tourism & hospitality”
5. SAP “Democracy, Citizenship, and Emerging Challenges: European Values at risk?”
6. SAP “Navigating EU Values in EU Institutions”
7. BIP “Learning to Give: Volunteering, Community Engagement, and Social Responsibility in Action”
8. BIP “Healthcare Futures: Empowering Connections, Digital Innovation and Social Responsibilities”
9. SAP “Entrepreneurship, Social Innovation and Volunteering”
10. RUN-EU launches new programme to help students tackle real community challenges

Estas iniciativas constituem um instrumento fundamental para assegurar que as práticas de investigação e inovação, promovidas no seio da RUN-EU, integram princípios éticos e inclusivos. Desta forma, contribui-se não só para a qualidade científica, mas também para o alinhamento com as prioridades europeias no domínio da inclusão e da coesão social.

## Objetivo 2 – Integrar a dimensão de género no ensino e nos *currícula*

Quadro 23 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 2 da Dimensão 6

| Ação – 1                                                                                                                                                                                          | Responsabilidade   | Indicadores de avaliação                                                                                                                                    | Resultado |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Divulgar e promover a disponibilização e frequência de Unidades Curriculares (UC's) sobre género e diversidade junto da população estudantil das diferentes Unidades Orgânicas (UO's) do IPLEiria | Unidades Orgânicas | N.º de unidades curriculares (UC) que integram as dimensões de género, não discriminação ou inclusão nos seus conteúdos programáticos/por unidade orgânica. | 69        |

Em reforço desta orientação estratégica, a Direção-Geral do Ensino Superior (DGES), através do seu Diretor-Geral, Joaquim Mourato, remeteu, a 12 de dezembro de 2025, uma comunicação de reforço relativa à integração das temáticas da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (OIEC) nos *currícula* do ensino superior, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) 2023–2026, concretamente do Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC)<sup>95</sup>.

Com efeito, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023<sup>96</sup> aprovou, no quadro da ENIND 2023–2026, o referido PAOIEC, no qual o Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI) assume responsabilidades específicas, designadamente no domínio da integração curricular destas matérias.

Neste contexto, e no âmbito da implementação do referido Plano, bem como do cumprimento do objetivo estratégico “Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para a promoção da igualdade em função da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais” (Objetivo n.º 21), é reforçada a relevância da introdução da OIEC nos *currícula*, em particular nos ciclos de estudo das áreas da Enfermagem, Medicina, Psicologia, Direito, Serviço Social e Formação Inicial de Profissionais da Educação, conforme previsto na Medida n.º 215 do PAOIEC.

A integração destas temáticas revela-se fundamental para a promoção de uma abordagem formativa inclusiva e orientada para a igualdade, contribuindo para a qualificação de profissionais mais preparados para responder, de

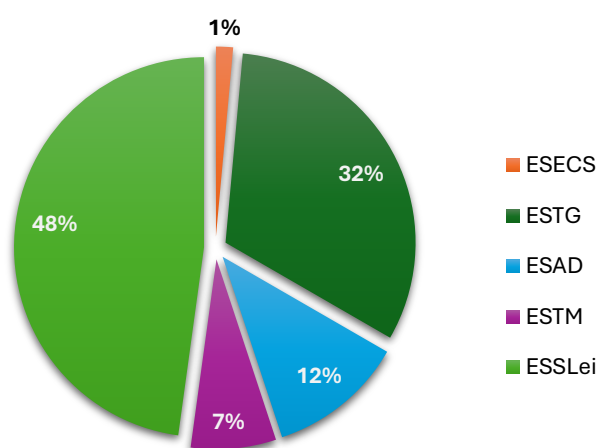
<sup>95</sup> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/planos-nacionais-de-acao/plano-de-acao-para-o-combate-a-discriminacao-em-razao-da-orientacao-sexual-identidade-e-expressao-de-genero-e-caracteristicas-sexuais-paoiec/>

<sup>96</sup> Conselho de Ministros. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/92-2023-219915287>

forma ética e competente, às necessidades de uma sociedade diversa. Neste sentido, a Presidência do IPLeiria procedeu ao encaminhamento desta orientação às Direções das Escolas.

O Gráfico 10 apresenta a distribuição percentual das UC's que integram as dimensões como género, não discriminação e inclusão nos respetivos conteúdos programáticos, por escola do IPLeiria. A sua análise permite evidenciar o grau de incorporação destas temáticas ao nível dos *curricula*, destacando as UO com maior contributo para a concretização deste objetivo estratégico, bem como identificar possíveis assimetrias e oportunidades de reforço na integração transversal da dimensão de género no ensino superior.

**Gráfico 10 – % de UC por Escolas**



**Objetivo 3 – Promover ativamente uma cultura de sensibilização face à igualdade de género, inclusão e não discriminação junto da população estudantil do IPLeiria**

*Quadro 24 – Resultados da Ação 1 do Objetivo 3 da Dimensão 6*

| Ação – 1                                                                                                                                                                   | Responsabilidade   | Indicadores de avaliação                   | Resultado |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------------|-----------|
| Realizar sessões de carácter de sensibilização, relacionadas com a temática da igualdade de género, inclusão e não discriminação junto da população estudantil do IPLeiria | Unidades Orgânicas | N.º de ações de formação de sensibilização | 49        |

Neste contexto, a ESECS indicou ter realizado, no ano 2025, um total de 28 ações de formação e sensibilização subordinadas às referidas temáticas, dirigidas à população estudantil, estruturadas em quatro eixos temáticos, apresentados de seguida.

#### A. INCLUSÃO, DIVERSIDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

1. Seminário Educação Democrática e o Direito à Inclusão;
2. Aula Aberta - As diversidades do(s) e no(s) contexto(s) educativo(s), um olhar de dentro (2 ações);
4. Colóquio<sup>97</sup> - *Bridges of Inclusion: Shaping Accessible Futures in EU*;
5. Encontro - 7º Encontro<sup>98</sup> sobre Inclusão em Contexto Escolar;
6. Encontro - A Tripela<sup>99</sup> e o Desporto para Todos;
7. Aula Aberta - Atividade Física Adaptada (2 ações);
9. II Seminário Professor João Catana<sup>100</sup> – Os desafios do desporto adaptado;
10. All Dance<sup>101</sup> \_2025 – 18ª Edição.

<sup>97</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.facebook.com/ESTGLEiria/photos/col%C3%B3quio-bridges-of-inclusion-shaping-accessible-futures-in-eu13-maio-anfiteatro-1109139034353481/?\\_rdr](https://www.facebook.com/ESTGLEiria/photos/col%C3%B3quio-bridges-of-inclusion-shaping-accessible-futures-in-eu13-maio-anfiteatro-1109139034353481/?_rdr)

<sup>98</sup> Centro de Formação da Associação de Escolas Marquês de Pombal. Disponível em: <https://cf.ccems.pt/blog/post/1/9>

<sup>99</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://tripela.ipleiria.pt/?lang=en>

<sup>100</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/esecs/formacao-continua/>

<sup>101</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/esecs/all-dance-18a-edicao-1516-e-17-de-dezembro-leiria/>

## B. IGUALDADE, DIREITOS, FAMÍLIA E PROTEÇÃO SOCIAL

9. Ciclo de Seminários de Serviço Social em contexto de violência doméstica;
10. III Ciclo de Seminário Direito da Família e dos Menores – POWERON;<sup>102</sup>
11. III Ciclo de Seminário Direito da Família e dos Menores – Proteção da criança e responsabilidades parentais;<sup>103</sup>
12. III Ciclo de Seminário Direito da Família e dos Menores – Proteção da criança no mundo digital;<sup>104</sup>
13. Seminário - Serviço Social com Crianças e Jovens: das Escolas às CPCJ;
14. Seminário - Trauma, Infâncias & Famílias;

## C. INTERVENÇÃO SOCIAL E INCLUSÃO DE POPULAÇÕES VULNERÁVEIS

Seminários:

15. A intervenção social com Pessoas em Situação de Sem-Abrigo;
16. Serviço Social na Ação Social do Ensino Superior – o caso do IPL;
17. Serviço Social no contexto da Cáritas;
18. Serviço Social num Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social;
19. Serviço Social numa Unidade de Cuidados Continuados Integrados;
20. Serviço Social no contexto escolar (2 ações);
22. Serviço Social no contexto da Intervenção Precoce.

## D. ÉTICA, CIDADANIA, IGUALDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

23. II Ciclo de Seminários – Ética e Deontologia da Comunicação;<sup>105</sup>
24. Entre o Lucro e a Responsabilidade Social<sup>106</sup> (2 ações);
26. Responsabilidade Social no Ciclo de Vida do Colaborador (2 ações);
28. Quem é FRED? Comunicação, diversidade e responsabilidade.

---

<sup>102</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.facebook.com/photo/?fbid=1202301288354413&set=a.532760938641788>

<sup>103</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.facebook.com/photo/?fbid=1202301288354413&set=a.532760938641788>

<sup>104</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.facebook.com/photo/?fbid=1202301288354413&set=a.532760938641788>

<sup>105</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.facebook.com/photo/?fbid=1350537270197480&set=a.532760938641788>

<sup>106</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.facebook.com/photo/?fbid=1327340935850447&set=a.532760938641788>

A ESTG referiu que realizou um seminário intitulado – “Violência e Género: algumas reflexões na atualidade” –, dinamizado em parceria com Instituto Português da Juventude aquando das comemorações do Dia Internacional da Mulher. o Seminário "Violência e Género: algumas reflexões na atualidade.

A ESAD.CR realizou, no ano 2025, um conjunto de ações de formação e sensibilização relacionadas com a temáticas da igualdade de género, inclusão e não discriminação junto da população estudantil:

1. Aula Aberta "*Greetings from the strangers within*", com a convidada Maria Paz Aires (09/12/2025);
2. Performance "Projetos de Teatro Vocal" (02/12/2025);
3. Teatro "Migraaaantes" de *Matéi Visniec* (22 e 23/01/2025);
4. Teatro "Migraaaantes" de *Matéi Visniec*, apresentado na XIV edição do Festival Ofélia (10/04/2025).

A ESTM indicou ter realizado, no ano de 2025, 10 ações de formação e sensibilização com o objetivo de promover ativamente uma cultura de sensibilização face à igualdade de género, inclusão e não discriminação junto da população estudantil do Ipleiria.

- ✓ Ação n. °1 | Palavras que iluminam<sup>107</sup> do clube de leitura do CLiP | realizada no dia 10 de dezembro de 2025
- ✓ Ação n. °2 | IV Meeting Desportos na Areia<sup>108</sup> | realizada no dia 26 de maio de 2025
- ✓ Ação n. °3 | Marés em Cena encerra o ano letivo com a sessão “25 Mulheres<sup>109</sup>” dedicada à liberdade | realizada no dia 22 de maio de 2025
- ✓ Ação n. °4 | 2ª Edição do Marés Culturais<sup>110</sup> - Marés Interculturais regressa à ESTM para celebrar a diversidade cultural | realizada no dia 13 de maio de 2025 | das 10h às 12h
- ✓ Ação n. °5 | IV Feira Gastronómica Internacional<sup>111</sup>: Uma Fusão entre Sabores e Literatura
- ✓ Ação n. °6 | Centro de Apoio ao Estudante dinamiza sessão sobre “Relacionamentos Tóxicos<sup>112</sup>: Identificar, Compreender e Superar” | realizada no dia 2 de abril de 2025 | 15h
- ✓ Ação n. °7 | Workshop: Primeiros Socorros Psicológicos<sup>113</sup> | realizada no dia 19 de março de 2025
- ✓ Ação n. °8 | Saúde Mental<sup>114</sup> em Destaque na ESTM | realizada no dia 20 de novembro de 2025
- ✓ Ação n. °9 | Semana Europeia do Teste VIH e Hepatites Virais 2025 | realizada no dia 20 de novembro de 2025
- ✓ Ação n. °10 | Rastreios rápidos ao HIV, Hepatite B, Hepatite C e Sífilis | realizada no dia 17 de outubro de 2025

---

<sup>107</sup>Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/palavras-que-iluminam/>

<sup>108</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/iv-meeting-desportos-na-areia-decorre-a-26-de-maio-na-praia-do-molhe-leste/>

<sup>109</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/25-mulheres/>

<sup>110</sup>Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/2a-edicao-do-mares-culturais/>

<sup>111</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/iv-feira-gastronomica-internacional-uma-fusao-entre-sabores-e-literatura/>

<sup>112</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/centro-de-apoio-ao-estudante-dinamiza-sessao-sobre-relacionamentos-toxicos-identificar-compreender-e-superar/>

<sup>113</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/workshop-primeiros-socorros-psicologicos/>

<sup>114</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/estm/saude-mental-em-destaque-na-estm-18-de-fevereiro/>

O GDS, através do Centro de Apoio à Integração de Migrantes do ILeiria (CLAIM-ILeiria), da equipa promotora do *Healthy Campus*, e do SAPE 2.0, implementou a 1ª edição do Projeto IPL Saúde(e) Estudantes<sup>115</sup>, cujo objetivo consiste em apoiar os estudantes na tomada de decisões informadas, autónomas e responsáveis relacionadas com a saúde e o bem-estar.

A implementação deste projeto decorre na sequência da nomeação do grupo de trabalho IPL Saúde(e) Estudantes, formalizada através do Despacho n.º 170/2025, do Senhor Presidente.

As sessões, realizadas em formato de registo audiovisual, encontram-se disponíveis no canal oficial do ILeiria no *YouTube*, podendo igualmente ser acedidas a partir dos temas indicados infra.

1. Identidade de Género<sup>116</sup> — *Carolina Henriques*
2. Contraceção e Infecções Sexualmente Transmissíveis (IST) — *Sónia Ramalho*
  - a. Contraceção e IST's (Apresentação PPT com Áudios)
3. Estilo de vida ativo<sup>117</sup> — *Rogério Salvador*
4. Gestão do tempo<sup>118</sup> — *Francisco Javier*
5. Como promover a saúde mental: estratégias de autocuidado<sup>119</sup> — *Susana Custódio*
6. Alimentação saudável<sup>120</sup> — *Cátia Pontes*



O Quadro 25 apresenta o número de acessos registados, durante o ano de 2025, às diferentes sessões desenvolvidas no âmbito do Projeto ILeiria Saúde(e) Estudantes. Esta informação permite avaliar o alcance e a

<sup>115</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.ipleiria.pt/politecnico-de-leiria-saudae-estudantes-sesoes-tematicas/>

<sup>116</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=JsDGBVOWKgl>

<sup>117</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=dzjFvVP3YXA>

<sup>118</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=sJaGG9KNtBQ>

<sup>119</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=dpBq2UN-POc>

<sup>120</sup> Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=Q2t3Vx99\\_E0](https://www.youtube.com/watch?v=Q2t3Vx99_E0)

procura dos conteúdos disponibilizados, evidenciando o nível de interesse da comunidade académica pelos diversos temas abordados, nomeadamente nas áreas da saúde, bem-estar, inclusão e desenvolvimento pessoal. A análise destes dados contribui, assim, para a aferição do impacto da iniciativa e para a identificação de oportunidades de melhoria na sua futura implementação.

**Quadro 25 – N.º de acessos durante o ano 2025 às sessões**

| Âmbito                                                                                          | Sessões               | Nº de acessos<br>2025 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Projeto IPLeiria Saúde(e) Estudantes – Identidade de Género                                     | Disponíveis<br>online | 106                   |
| Projeto IPLeiria Saúde(e) Estudantes – Contraceção e Infecções Sexualmente Transmissíveis       |                       | S/ registo (PDF)      |
| Projeto IPLeiria Saúde(e) Estudantes – Estilo de Vida Ativo                                     |                       | 92                    |
| Projeto IPLeiria Saúde(e) Estudantes – Gestão do Tempo                                          |                       | 101                   |
| Projeto IPLeiria Saúde(e) Estudantes - Como Promover a Saúde Mental: Estratégias de autocuidado |                       | 80                    |
| Projeto IPLeiria Saúde(e) Estudantes – Alimentação Saudável                                     |                       | 101                   |

Da análise dos dados, observa-se uma procura relativamente homogénea entre as diferentes sessões disponibilizadas, com destaque para as temáticas “Identidade de Género” (106 acessos), “Gestão do Tempo” (101 acessos) e “Alimentação Saudável” (101 acessos), seguidas de “Estilo de Vida Ativo” (92 acessos) e “Saúde Mental: Estratégias de autocuidado” (80 acessos).

A sessão relativa a “Contraceção e Infecções Sexualmente Transmissíveis” não apresenta registo de acessos em formato digital, por se encontrar disponível em ficheiro PDF, o que poderá influenciar a sua contabilização.

A leitura global dos dados permite aferir o interesse consistente da comunidade estudantil pelas temáticas abordadas, bem como identificar oportunidades de reforço na divulgação e otimização dos formatos de disponibilização dos conteúdos.

A DSDB do IPLeiria refere disponibilizar:

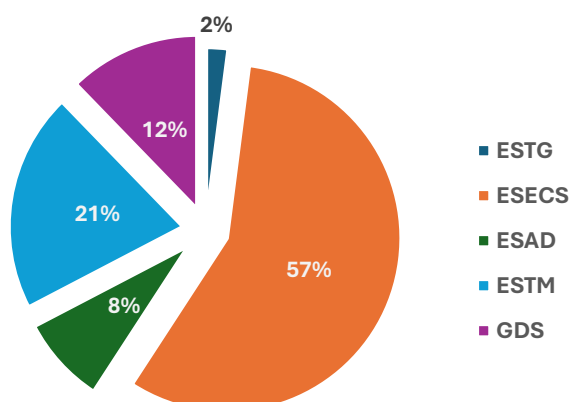
1. Espaços de encontro seguros e agradáveis;
2. Programas e serviços pensados para satisfazer as necessidades de mulheres e meninas como direito e saúde;
3. Acesso à informação e tecnologias que permitam as mulheres desenvolver habilidades no mundo dos negócios.

Este conjunto de medidas encontra-se alinhado com as diretrizes da Federação Internacional de Associações de Bibliotecas e Instituições (IFLA), organização internacional que representa os interesses das bibliotecas e serviços de informação e de seus utilizadores, promovendo a implementação da Agenda 2030 no contexto das Bibliotecas.

O Gráfico 11 apresenta a distribuição percentual das ações de formação e sensibilização promovidas pelas diferentes Unidades Orgânicas (UO) do IPLEiria, no âmbito das temáticas da igualdade de género, inclusão e não discriminação. A sua análise permite quantificar o contributo relativo de cada UO na implementação destas iniciativas, evidenciando o respetivo grau de participação institucional na promoção de uma cultura inclusiva.

Adicionalmente, possibilita a identificação de assimetrias na distribuição das ações entre unidades, constituindo suporte para a definição de estratégias de reforço, articulação e alargamento da sua execução no conjunto do IPLEiria.

**Gráfico 11 – % de ações de formação de sensibilização por UO**



# **Matriz de Monitorização do Plano IGNDI – Resultados Anuais e Cumulativos para Avaliação da Execução (2024–2025)**



Tabela 2 – Matriz de Monitorização do Plano IGNDI – Resultados Anuais e Cumulativos para Avaliação da Execução (2024–2025)

| Dimensões                                       | Objetivos                                                                         | Ações                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Responsabilidade                   | Indicadores de avaliação                                                                                                | Horizonte Temporal | Resultados Alcançados | Resultados Alcançados | Cumulativo   |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
|                                                 |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                    |                                                                                                                         | 2024 - 2028        | 2024                  | 2025                  | 2024 e 2025  |
| <b>Dimensão 1: Estratégia, Missão e Valores</b> | 1.Reforçar uma perspetiva sensível a questões de género na Estratégia do IPLeiria | 1.Realização de diagnósticos sobre a igualdade de género, não discriminação e inclusão (dirigentes, estudantes, docentes, investigadores/as, técnicos/as, administrativos/as), caracterizando a instituição e disponibilizando dados com impacto publicitados em relatórios abertos à comunidade académica da instituição | Grupo de trabalho para a IGNDI GDS | N.º de relatórios produzidos                                                                                            | X                  | 2                     | 1                     | 3            |
|                                                 |                                                                                   | 2.Assegurar a implementação do Plano para a IGNDI, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade                                                                                                                                                                                                                   | Grupo de trabalho para a IGNDI GDS | Divulgação pública e disseminação junto da Comunidade do Plano para a IGNDI do IPLeiria                                 | X                  | E                     | E                     | E            |
|                                                 |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                    | Publicitação das atas de reuniões do Grupo de Trabalho que asseguram a monitorização, acompanhamento e sustentabilidade |                    | E                     | E                     | E            |
|                                                 |                                                                                   | 3.Promover ações de formação para sensibilizar para a introdução de uma linguagem adaptada ao género nos canais de comunicação Institucional do Politécnico de Leiria                                                                                                                                                     | DSGP                               | N.º de ações de formação de sensibilização                                                                              | X                  | 1                     | PE (2 ações)          | PE (3 ações) |
|                                                 |                                                                                   | 4. Assegurar o compromisso do Instituto Politécnico de Leiria com os princípios da igualdade de género, não discriminação e inclusão, integrando-os nos documentos estratégicos de médio e longo prazo                                                                                                                    | GDS                                | Análise e acompanhamento dos documentos estratégicos em matéria de IGNDI                                                | X                  | E                     | E                     | E            |
|                                                 |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                    | documentos na base de dados Scopus                                                                                      |                    | 21                    | 5                     | 26           |
|                                                 |                                                                                   | 5.Divulgar, para o conhecimento de todos os trabalhadores e trabalhadoras, o Plano para a IGNDI do Instituto Politécnico de Leiria                                                                                                                                                                                        | GIC GDS                            | Divulgação pública e disseminação do Plano para a IGNDI do IPLeiria junto da Comunidade                                 | X                  | E                     | E                     | E            |

| Dimensões                                              | Objetivos                                                                     | Ações                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Responsabilidade               | Indicadores de avaliação                                                                                                                         | Horizonte Temporal | Resultados Alcançados | Resultados Alcançados | Cumulativo  |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
|                                                        |                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                |                                                                                                                                                  | 2024 - 2028        | 2024                  | 2025                  | 2024 e 2025 |
|                                                        |                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                | Criação de separador no site institucional relativo à Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão para publicitação produzida neste âmbito | X                  | NE                    | NE                    | NE          |
|                                                        |                                                                               | 6.Manter e reforçar o equilíbrio de género na liderança e tomada de decisão, garantindo o cumprimento de representação de género, em pelo menos, 40%                                                                                                                                                | Presidência                    | Cumprimento de uma representação igualitária de género (33-40%)                                                                                  | X                  | 55%F/45%M             | 56%F/44%M             |             |
| <b>Dimensão 2: Igualdade nas Condições de Trabalho</b> | 1. Garantir a igualdade de género no recrutamento e na progressão da carreira | 1.Manter a promoção de ações de sensibilização para a igualdade de condições de trabalho, sem discriminação, incluindo em função do género, abrangendo as destinadas a dirigentes                                                                                                                   | DSGP                           | nº de ações de formação de sensibilização                                                                                                        | X                  | 1                     | PE                    | PE (1 ação) |
|                                                        |                                                                               | 2. Produção de linhas de orientação, com vista à disseminação de uma cultura de igualdade de género                                                                                                                                                                                                 | Grupo de trabalho para a IGNDI | Divulgação pública e disseminação junto da Comunidade do Plano para a IGNDI do IPLeiria                                                          | X                  | E                     | E                     | E           |
| <b>Dimensão 3: Igualdade no Acesso a Emprego</b>       | 1. Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego | 1. Cumprimento das orientações/boas práticas da integração da dimensão de género, não discriminação e inclusão no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nos júris de seleção e recrutamento, tal como, a utilização de linguagem inclusiva nos editais | DSGP                           | Criação e Aplicação de <i>Checklist</i> de verificação para aplicação destes indicadores                                                         | X                  | PE                    | PE                    | PE          |

| Dimensões                                                                                               | Objetivos                                                                                                     | Ações                                                                                                                                                                                                                                    | Responsabilidade     | Indicadores de avaliação                                                                                                                                                                                                | Horizonte Temporal | Resultados Alcançados | Resultados Alcançados | Cumulativo  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
|                                                                                                         |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                          |                      |                                                                                                                                                                                                                         | 2024 - 2028        | 2024                  | 2025                  | 2024 e 2025 |
| <b>Dimensão 4:<br/>Proteção na Parentalidade e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</b> | 1. Proteger e promover políticas de proteção da maternidade e paternidade e o direito à assistência à família | 1. Acompanhar o retorno dos colaboradores ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração na equipa, facilitando o acesso a formação, quando necessário | DSGP                 | Criação e Implementação de Manual de Acolhimento de Integração e Reingresso de Colaboradores (a rever de 2 em 2 anos)                                                                                                   | X                  | PE                    | PE                    | PE          |
|                                                                                                         |                                                                                                               | 2. Auscultar os colaboradores com vista a identificar e implementar medidas adicionais que facilitem na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal                                                                        | GDS DSGP             | Elaboração e aplicação de questionário aos colaboradores a tempo integral sobre potenciais medidas que ajudem na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e principais dificuldades sentidas por estes | X                  | E                     | E                     | E           |
|                                                                                                         | 2. Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores                          | 1. Criar condições que permitam aos colaboradores gerir saudavelmente a sua vida familiar, pessoal e profissional, promovendo atividades e espaços promotores deste equilíbrio                                                           | Presidência GDS DSGP | N.º de horários flexíveis atribuídos                                                                                                                                                                                    |                    | 48                    | 63                    | 111         |
|                                                                                                         |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                          |                      | N.º de pedidos de teletrabalho atribuídos                                                                                                                                                                               | X                  | 132                   | 269                   | 401         |
|                                                                                                         |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                          |                      | N.º de ações/formações que visem o bem-estar organizacional                                                                                                                                                             |                    | 8                     | 26                    | 34          |
|                                                                                                         |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                          |                      |                                                                                                                                                                                                                         |                    |                       |                       |             |
| <b>Dimensão 5:<br/>Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho</b>                                      | 1.Desenvolver medidas contra a violência de género                                                            | 1. Criação de um email específico para a comunicação/denúncia de situações e criação de uma equipa multidisciplinar para o tratamento das denúncias                                                                                      | Presidência          | Divulgação semestral aos colaboradores do canal de denúncias                                                                                                                                                            | X                  | PE                    | PE                    | PE          |
|                                                                                                         | 2.Combater o assédio no trabalho, garantindo o respeito por mulheres e homens no local de trabalho            |                                                                                                                                                                                                                                          |                      |                                                                                                                                                                                                                         |                    |                       |                       |             |

| Dimensões | Objetivos | Ações | Responsabilidade | Indicadores de avaliação | Horizonte Temporal | Resultados Alcançados | Resultados Alcançados | Cumulativo  |
|-----------|-----------|-------|------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
|           |           |       |                  |                          | 2024 - 2028        | 2024                  | 2025                  | 2024 e 2025 |

|                                                                    |                                                                                                               |                                                                                                                                                                           |                                                |                                                                             |   |     |     |                |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---|-----|-----|----------------|
|                                                                    | 3. Promover ativamente uma cultura e práticas de prevenção e combate ao assédio, discriminação ou intimidação | 1. Realizar sessões de carácter formativo e/ou de sensibilização, relacionadas com o tema do assédio, discriminação ou intimidação                                        | DSGP<br>GDS                                    | N.º de ações de formação de sensibilização                                  | X | 1   | PE  | PE<br>(1 ação) |
|                                                                    | 4. Desenvolver condições para a melhoria da saúde e bem-estar dos colaboradores                               | 1. Realizar e divulgar a existência do Programa Saudavelmente IPLeiria, que promove o bem-estar dos colaboradores atendendo às suas diferentes dimensões                  | DSGP<br>GDS                                    | N.º de ações desenvolvidas ao abrigo do Programa Saudavelmente do IPLeiria  |   | 6   | 29  | 35             |
|                                                                    |                                                                                                               | 2. Promover uma cultura de bem-estar e de saúde através do Programa Healthy Campus do IPLeiria                                                                            | Healthy Campus                                 | N.º de ações desenvolvidas ao abrigo do Programa Healthy Campus do IPLeiria | X | 16  | 34  | 50             |
|                                                                    |                                                                                                               | 3. Garantir um acompanhamento adequado de saúde dos colaboradores do IPLeiria, através de consultas periódicas junto do enfermeiro(a) e médico(a) do trabalho             | GDS                                            | N.º de consultas realizadas aos trabalhadores                               |   | 696 | 787 | 1483           |
| <b>Dimensão 6:</b><br>Integração da dimensão de género no ensino e | 1. Promover a perspetiva de género e os princípios de igualdade, equidade e diversidade em                    | 1. Realizar ações de sensibilização para a necessidade de integrar projetos de investigação que incluam as perspetivas de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade | Unidades Orgânicas<br>Unidades de Investigação | N.º de ações de formação de sensibilização                                  | X | 22  | 150 | 172            |

| Dimensões                                           | Objetivos                                                                                                                                     | Ações                                                                                                                                                                | Responsabilidade   | Indicadores de avaliação                                                                                                                              | Horizonte Temporal | Resultados Alcançados | Resultados Alcançados | Cumulativo  |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
|                                                     |                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                      |                    |                                                                                                                                                       | 2024 - 2028        | 2024                  | 2025                  | 2024 e 2025 |
| investigação, envolvendo os estudantes e comunidade | todas as áreas científicas, nos conteúdos educativos e de investigação                                                                        | 2. Sensibilizar as unidades de investigação para os temas da perspetiva de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade                                           | Presidência        | N.º de ações de formação de sensibilização                                                                                                            |                    | 16                    | 16                    | 32          |
|                                                     | 2.Integrar a dimensão de género no ensino e nos currícula                                                                                     | 1. Divulgar e promover a disponibilização e frequência de UCs sobre género e diversidade junto dos/das estudantes das diferentes UOs do IPLeiria                     | Unidades Orgânicas | N.º de unidades curriculares que integram as dimensões de género, não discriminação ou inclusão nos seus conteúdos programáticos/por unidade orgânica | X                  | 51                    | 18                    | 69          |
|                                                     | 3.Promover ativamente uma cultura de sensibilização face à igualdade de género, inclusão e não discriminação junto dos estudantes do IPLeiria | 1. Realizar sessões de carácter de sensibilização, relacionadas com a temática da igualdade de género, inclusão e não discriminação junto dos estudantes do IPLeiria | Unidades Orgânicas | N.º de ações de formação de sensibilização                                                                                                            | x                  | 36                    | 49                    | 85          |

Legenda: E – Executado; NE – Não Executado; PE – Parcialmente Executado

## Nota Conclusiva



A monitorização do PIGNDI relativa ao ano de 2025 evidencia um progresso consistente na consolidação de práticas institucionais orientadas para a promoção da igualdade, da equidade e da inclusão no IPLeiria.

A implementação das seis dimensões estratégicas do Plano permitiu reforçar a integração transversal destes princípios nas diversas áreas de atuação institucional, designadamente na estratégia organizacional, nas condições de trabalho, no acesso ao emprego, na conciliação entre vida profissional e pessoal, na prevenção do assédio e na integração da perspetiva de género no ensino e na investigação.

Os resultados obtidos evidenciam alinhamento com referenciais nacionais e internacionais, nomeadamente com os ODS 3, 4, 8, 10 e 17, com especial destaque para o ODS 5 – Igualdade de Género, bem como com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação. Este alinhamento traduziu-se na implementação de medidas estruturais, no desenvolvimento de produção científica, na dinamização de iniciativas de sensibilização e na consolidação de mecanismos de apoio e proteção da comunidade académica.

Apesar dos progressos alcançados, mantém-se um desequilíbrio de género nos níveis de gestão de topo. Esta situação pode ser analisada à luz do conceito de “teto de vidro”<sup>121</sup>, que descreve a existência de barreiras invisíveis que dificultam o

acesso das mulheres aos cargos de decisão de nível mais elevado. Estes resultados evidenciam a importância de continuar a reforçar medidas que promovam uma representação mais equilibrada nos processos de liderança e tomada de decisão estratégica.

Paralelamente, verifica-se a existência de um sistema estruturado de avaliação contínua da saúde da comunidade trabalhadora, em particular no que respeita a patologias associadas ao contexto de laboral, refletindo o compromisso institucional com a promoção de condições de trabalho seguras e com proteção do bem-estar físico e psicológico.

Contudo, a taxa de não comparência às consultas de medicina do trabalho situa-se nos 22%, representando um nível relevante de ineficiência na utilização de recursos, com impacto direto na capacidade de resposta dos serviços e na eficácia da vigilância da saúde ocupacional. Este indicador assume particular relevância no aperfeiçoamento dos processos de planeamento, agendamento e gestão das consultas.

Deste modo, evidencia-se a necessidade de uma abordagem integrada entre a vigilância clínica e a intervenção nos contextos laborais, com enfoque no aumento da adesão às consultas e na melhoria da eficiência dos recursos e da eficácia global do sistema de saúde ocupacional.

Recomenda-se o reforço de estratégias de sensibilização dirigidas à comunidade trabalhadora,

---

121

<https://archive.org/details/breakingglasscei00/morr>

bem como a otimização dos mecanismos de registo, monitorização e validação da informação estatística, de modo a garantir maior robustez e fiabilidade dos dados reportados.

Observa-se ainda uma concentração de iniciativas em determinadas unidades orgânicas e de investigação, refletindo diferentes níveis de envolvimento institucional na promoção de ações de sensibilização nas áreas da igualdade, equidade e inclusão. Esta realidade reforça a necessidade de promover maior harmonização e disseminação de boas práticas entre unidades, assegurando uma abordagem mais transversal e equitativa.

Em síntese, 2025 confirma a consolidação do PIGNDI enquanto instrumento estratégico de transformação institucional, contribuindo para um ambiente académico mais justo, inclusivo e sustentável. A continuidade deste processo dependerá do reforço do compromisso institucional, da mitigação das assimetrias identificadas e do fortalecimento dos mecanismos de monitorização e avaliação, assegurando a integração plena dos princípios da igualdade de género, não discriminação e inclusão em todas as dimensões da atividade do IPLeiria.

## Referências Bibliográficas



Agência para a Modernização Administrativa. (n.d.). *INCoDe.2030 – Iniciativa Nacional Competências Digitais e.2030*. <https://www.incode2030.gov.pt/>

Assembleia da República. (2019a). *Lei n.º 4/2019 de 10 de janeiro: Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência*. Diário da República, 1.ª série, n.º 7, 10 de janeiro. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335>

Assembleia da República. (2019b). *Lei n.º 45/2019 de 27 de junho: Revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais relevantes em matéria de direitos humanos*. Diário da República, 1.ª série, n.º 121, 27 de junho. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/45-2019-122728683>

Assembleia da República. (2021). *Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro: Estabelece o regime geral de proteção de denunciante de infrações*. Diário da República, 1.ª série, n.º 244, 20 de dezembro. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/93-2021-176147929>

Assembleia da República. (2023). *Lei n.º 13/2023, de 3 de abril: Altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno*. Diário da República, 1.ª série, n.º 66, 3 de abril. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2023-211366691>

Biblioteca Comum da Universidade de Lisboa. (n.d.). *Catálogo coletivo das bibliotecas de ensino superior em Portugal*. <https://bibliotecacomum.pt/catalogo/>

Comissão Europeia, Direção-Geral da Investigação e da Inovação. (2021). *Horizon Europe guidance on gender equality plans*. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (n.d.). *Glossário*. <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/glossario/>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2021). *Plano de ação para o combate à discriminação... (PAOIEC)*. <https://www.cig.gov.pt/planos-nacionais-de-acao/plano-de-acao-para-o-combate-a-discriminacao-em-razao-da-orientacao-sexual-identidade-e-expressao-de-genero-e-caracteristicas-sexuais-paoiec/>

Conselho da Europa. (2019). *Recommendation CM/Rec(2019)1 on preventing and combating sexism*. [https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2020/09/CM\\_Rec\\_2019\\_1PT.pdf](https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2020/09/CM_Rec_2019_1PT.pdf)

Conselho de Ministros. (2023). *Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto: Aprova os planos de ação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2023–2026*. Diário da República, 1.ª série, n.º 157, 14 de agosto. [Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto | DR](#)

Conselho de Ministros. (2021). *Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021, de 31 de agosto: Aprova a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021–2025*. Diário da República, 1.ª série, n.º 169, 31 de agosto. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/119-2021-170514954>

Council of Europe. (2010). *Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity*. [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805cf40a](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805cf40a)

Council of Europe. (n.d.). *Recommendation on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity (intersex)*. <https://www.coe.int/en/web/sogi/intersexrecommendation>

Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro: *Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência na Administração Pública*. Diário da República, 1.ª série-A, n.º 29, 3 de fevereiro. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>

Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro: *Cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção*. Diário da República, 1.ª série, n.º 237 (suplemento), 9 de dezembro. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/109-e-2021-175659840>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. (2025). *Inquérito RAIDES: dados estatísticos do ensino superior*. <https://www.dgeec.mec.pt/>

European Commission. (2021). *Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52021DC0101>

European Institute for Gender Equality. (n.d.). *Gender-based violence*. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1153>

European Institute for Gender Equality. (n.d.). *Gender equality*. <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059>

European Institute for Gender Equality. (n.d.). *Gender equality*. <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1220>

European Institute for Gender Equality. (n.d.). *Gender impact assessment (GIA)*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment>

European Institute for Gender Equality. (n.d.). *Gender mainstreaming toolkit: Terms and definitions*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/terms-and-definitions>

European Institute for Gender Equality. (n.d.). *Gender stereotypes*. <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1223>

European Institute for Gender Equality. (n.d.). *Harassment related to sex of a person*. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1232>

European Institute for Gender Equality. (n.d.). *Thesaurus term (1287)*. [https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1287?language\\_content\\_entity=pt](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1287?language_content_entity=pt)

European Parliament. (n.d.). *Gender-neutral language guidelines (Portuguese version)*. [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/288151/GNL\\_Guidelines\\_PToriginal.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/288151/GNL_Guidelines_PToriginal.pdf)

Fundação para a Ciência e a Tecnologia. (n.d.). *b-on – Biblioteca do Conhecimento Online*. <https://www.b-on.pt/>

Fundação para a Ciência e a Tecnologia. (2022). *Plano para a Igualdade de Género (P- FCTIG)*. [https://www.fct.pt/wp-content/uploads/2022/09/P-FCTIG\\_2022.pdf](https://www.fct.pt/wp-content/uploads/2022/09/P-FCTIG_2022.pdf)

Fundação para a Ciência e a Tecnologia. (2024). *II Plano para a Igualdade e a Não Discriminação (2024–2026)*. [https://www.fct.pt/wp-content/uploads/2024/08/II\\_P-FCTIG.pdf](https://www.fct.pt/wp-content/uploads/2024/08/II_P-FCTIG.pdf)

Instituto Politécnico de Leiria. (2025). *Despacho n.º 348/2025: Estratégia Nacional Anticorrupção – Canal de denúncia: Reformulação da equipa*. [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/11/Despacho\\_348\\_2025-Reformulacao-da-Equipa-do-CD\\_signed.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/11/Despacho_348_2025-Reformulacao-da-Equipa-do-CD_signed.pdf)

Instituto Politécnico de Leiria. (2024). *Gender Equality Plan 2024–2028*. [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/09/GenderEqualityPlan24\\_28\\_EN.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/09/GenderEqualityPlan24_28_EN.pdf)

Instituto Politécnico de Leiria. (2025). *Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. Relatório Institucional. Colaboradores do Instituto Politécnico de Leiria (relatórios)*. [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/01/4-Literacia-para-a-Igualdade-de-Genero-Nao-Discriminacao-e-Inclusao\\_Relatorio-Colaboradores\\_Janeiro-2025.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/01/4-Literacia-para-a-Igualdade-de-Genero-Nao-Discriminacao-e-Inclusao_Relatorio-Colaboradores_Janeiro-2025.pdf)

Instituto Politécnico de Leiria. (2023). *Literacia para a Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão. Relatório Institucional. Dirigentes do Instituto Politécnico de Leiria (relatórios)*. <https://www.ipleiria.pt/wp->

[content/uploads/2025/01/3-Literacia-para-a-Igualdade-de-Genero-Nao-Discriminacao-e-Inclusao\\_Relatorio-Dirigentes\\_Novembro-2023.pdf](#)

Instituto Politécnico de Leiria. (2025). *Monitorização do PIGNDI 2024*. <https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/06/PlanoMonitorizacaoPIGNDI.pdf>

Instituto Politécnico de Leiria. (n.d.). *Plano de Atividades 2024–2025. Healthy Campus*. <https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/03/Plano-de-Atividades-2024.pdf>

Instituto Politécnico de Leiria. (2024). *Plano de Atividades 2025*. [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/02/Plano\\_Atividades\\_IPLeia\\_2025\\_CGeral\\_VFINAL.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/02/Plano_Atividades_IPLeia_2025_CGeral_VFINAL.pdf)

Instituto Politécnico de Leiria. (2025). *Plano de Atividades 2026*. [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2026/02/Plano\\_Atividades\\_2026\\_final.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2026/02/Plano_Atividades_2026_final.pdf)

Instituto Politécnico de Leiria. (2021). *Plano Estratégico 2030*. <https://www.ipleiria.pt/politecnico/institucional/plano-estrategico/>

Instituto Politécnico de Leiria. (2024). *Plano para a Igualdade de Género Não Discriminação e Inclusão 2024–2028*. [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/09/PlanoIgualdade24\\_28\\_PT.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/09/PlanoIgualdade24_28_PT.pdf)

Instituto Politécnico de Leiria. (n.d.). *Plataforma de denúncia do IPL*. <https://denuncia.ipleiria.pt/>

Instituto Politécnico de Leiria. (2024). *Regulamento n.º 1331/2024 – Código de Conduta*. <https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/11/Regulamento-n.o-1331.2024.pdf>

Instituto Politécnico de Leiria. (n.d.). *Relatório de Atividades Healthy Campus 2024 – 2025*. <https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/03/Plano-de-Atividades-2024.pdf>

Instituto Politécnico de Leiria. (2026). *Relatório de Atividades 2025*. [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2026/05/IPLeia\\_Relatorio-Atividades-2025\\_final.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2026/05/IPLeia_Relatorio-Atividades-2025_final.pdf)

Instituto Politécnico de Leiria. (2024). *Relatório 2024. Triénio 2023.2025. Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas. Instituto Politécnico de Leiria + Serviços de Ação Social* [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/05/Relatorio-Anual-2024\\_signed.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2025/05/Relatorio-Anual-2024_signed.pdf)

Instituto Politécnico de Leiria e Serviços de Ação Social. (n.d.). *Plano de Formação 2025*. [\(Microsoft Word - Plano formacao Inst. Politécnico de Leiria SAS 2025 final PUBLICAR\)](#)

Parlamento Europeu. (2018). *Linguagem neutra do ponto de vista do género no Parlamento Europeu*. Parlamento Europeu. [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/288151/GNL\\_Guidelines\\_PT-original.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/288151/GNL_Guidelines_PT-original.pdf)

Portaria n.º 467/2025, de 23 de dezembro: *Prorroga a vigência da Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021–2025*. Diário da República, 1.ª série, n.º 246, 23 de dezembro. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/467-2025-992402119>

Presidência do Conselho de Ministros. (2021). *Decreto-Lei n.º 109-E/2021*. Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/109-e-2021-175659840>

Presidência do Conselho de Ministros. (2021). *Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021*. Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/119-2021-170514954>

Presidência do Conselho de Ministros. (2023). *Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023*. Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/92-2023-219915287>

Presidência do Conselho de Ministros. (2026). *Resolução do Conselho de Ministros n.º 64-A/2026*. Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/64-a-2026-1080481227>

Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. (n.d.). RCAAP. <https://www.rcaap.pt/>

Silva, A. da (Coord.). (2025). *Prospetiva 2025: Três cenários para o futuro de Leiria e Oeste*. Gráfica Gil Unipessoal, Lda. <https://iconline.ipleiria.pt/entities/publication/759bd80a-e2c3-4286-ade8-147241b3e397>

# Anexos



**Anexo I – Legislação e políticas públicas em matéria de igualdade e não discriminação, fonte e apresentação**

## ONU - 1945 - Carta das Nações Unidas<sup>122</sup>

O grande objetivo das Nações Unidas é encorajar o respeito pelos Direitos Humanos e liberdades fundamentais para todas as pessoas, independentemente de raça, sexo, língua ou religião (artigo 1º).

## ONU - 1948 - Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>123</sup>

O seu princípio mais importante é que os **direitos humanos são universais, indivisíveis e inalienáveis**.

### *Artigo 1º*

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos.

### *Artigo 2º*

Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamadas na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação.

## Conselho da Europa<sup>124</sup> - 1953 - Convenção Europeia dos Direitos Humanos

A Convenção obriga as partes contratantes a garantir dentro de sua jurisdição os direitos humanos fundamentais, como direito à vida, proibição da tortura, direito ao respeito pela vida privada e familiar, liberdade de expressão, reunião e associação.

A Convenção inclui uma lista aberta de motivos proibidos de discriminação (Artigo 14).

## Conselho da Europa – 1966 – Carta Social

**Legislação e políticas públicas – 1972 – Despatologização da homossexualidade (DSM); 1990 (OMS)**

**Legislação e políticas públicas – 1976 – Constituição da República Portuguesa, artigo 13.º princípio da igualdade**

---

<sup>122</sup> <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Carta-das-Na%C3%A7%C3%B5es-Unidas.pdf>

<sup>123</sup> [https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/declaracao\\_universal\\_dos\\_direitos\\_do\\_homem.pdf](https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf)

<sup>124</sup> A Jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, produz acórdãos essenciais no combate às discriminações

**Decreto-Lei n.º 485/77, de 17 de novembro**, institucionalizou a Comissão da Condição Feminina (CCF) em Portugal. Este diploma visou dar cumprimento aos princípios constitucionais de igualdade entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação e valorizando a maternidade como responsabilidade social

**Legislação e políticas públicas – 1982 – Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro**, descriminalizou a homossexualidade

**O Decreto-Lei n.º 166/91, de 9 de maio**, diploma que criou a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), substituindo a anterior Comissão da Condição Feminina de 1977

**Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000)**<sup>125</sup>

**Recomendação Rec(98)14 do Comité de Ministros do Conselho da Europa**, adotada a 7 de outubro de 1998, foca-se na integração da dimensão da igualdade de género (*gender mainstreaming*). Recomenda que os Estados-Membros incentivem organismos de decisão a criar ambientes favoráveis e a aplicar esta abordagem no setor público, visando a igualdade.

**Legislação e políticas públicas – 2001 - Lei n.º 7/2001, de 11 de maio** adotou medidas de proteção das uniões de facto

**Conselho Europeu – recomendação Rec (2003)3**<sup>126</sup> foca-se na participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública, abordando a sub-representação feminina

**Legislação e políticas públicas – 2003 – Lei n.º 99/2003** Código de trabalho inclui a proibição de discriminação direta ou indireta baseada na **orientação sexual**, nos artigos 22.º e 23.º

**Legislação e políticas públicas – 2004 – Artigo 13.º de Constituição da República (Princípio da Igualdade)** inclui a Orientação Sexual

**Conselho Europeu - DIRECTIVA 2004/113/CE DO CONSELHO de 13 de dezembro de 2004**<sup>127</sup> que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento

---

<sup>125</sup> <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/06/Resolucao-1325-CS-ONU.pdf>

<sup>126</sup> <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680591601>

<sup>127</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32004L0113>

**A Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006**, de 18 de maio<sup>128</sup>, no seu anexo II, artigo 15.º reconheceu a necessidade da utilização de uma linguagem não discriminatória na elaboração de atos normativos, com vista à neutralização ou minimização da especificação do género, através do recurso a formas inclusivas ou neutras.

**Conselho Europeu – recomendação CM/Rec (2007)13**<sup>129</sup> integrar a perspetiva da igualdade de género na educação (*gender mainstreaming*), com o objetivo de reorganizar e avaliar processos educativos para eliminar estereótipos, garantir igualdade de oportunidades e promover a paridade entre raparigas e rapazes em todas as fases de ensino

**Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio**, aprovou a estrutura orgânica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

Este diploma marcou a transição da antiga Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM) para a atual CIG, alargando as suas competências para incluir não apenas os direitos das mulheres, mas também a promoção ativa da cidadania e a defesa da igualdade de género em todas as esferas da vida pública e privada.

### **Legislação e políticas públicas – 2008**

**Lei n.º 14/2008, de 12 de março**, proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2004/113/CE, do Conselho, de 13 de dezembro

**Lei n.º 27/2008, de 30 de junho**. Lei do asilo passa a incluir orientação sexual e identidade de género e a CIG passa a abranger a discriminação com base na Orientação sexual

Resolução do Conselho de **Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro**<sup>130</sup>, veio estabelecer medidas destinadas à promoção da transversalidade da perspetiva de género na Administração Central do Estado, aprovando igualmente o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como das pessoas integrantes das equipas interdepartamentais para a igualdade.

---

<sup>128</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/64-2006-633527>

<sup>129</sup> [https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/siic-REC\\_Brochura\\_EducPT.pdf](https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/siic-REC_Brochura_EducPT.pdf)

<sup>130</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/161-2008-438443>

**Conselho da Europa - CM/Rec (2010)5**<sup>131</sup> - Recomendação do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género

1. Rever a legislação e outras medidas e conduzir pesquisas relevantes e recolha de dados com o fim de monitorizar e corrigir a discriminação
2. Assegurar a adoção e implementação efetiva de medidas específicas (legislativas e outras), para garantir o respeito pelos direitos humanos das pessoas LGBTI+
3. Garantir que as vítimas têm conhecimento da sua situação e tenham acesso a recursos legais

**Legislação e políticas públicas - 2010 – Lei n.º 9/2010, 31 de maio**<sup>132</sup>, introduziu o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo (excluía a adoção)

**Legislação e políticas públicas – 2011 – Lei da identidade de género (patologização, apenas para maiores de idade)**

#### **Até 2011**

**Inexistência de legislação – Pedido de alteração de documentos de identificação por via judicial, após modificações físicas obrigatórias (terapia hormonal, cirurgia, ...), com consequentes repercussões como esterilização forçada, entre outras. (ato judicial)**

#### **A partir de 2011**

**Lei n.º 7/2011, de 15 de março**<sup>133</sup>, que cria o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil para pessoas de nacionalidade portuguesa, maiores de idade e que não se mostrem interditas ou inabilitadas por anomalia psíquica, a quem seja diagnosticada perturbação de identidade de género. (ato administrativo)

**Legislação e políticas públicas – 2012 – Lei n.º 51/2012, de 5 setembro**<sup>134</sup>, Estatuto do aluno

**Legislação e políticas públicas – 2013 – Lei n.º 19/2013, de 21 de fevereiro**<sup>135</sup>, Código Penal (crimes de ódio), introduziu a identidade de género como fator de proteção e agravção, alinhando o ordenamento jurídico com as necessidades de proteção contra a discriminação e violência baseada no género.

#### **Artigo 240.º Discriminação e Incitamento ao Ódio**

<sup>131</sup> [https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/recomendacao\\_cm\\_rec\\_2010\\_5.pdf](https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/recomendacao_cm_rec_2010_5.pdf)

<sup>132</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/9-2010-332460>

<sup>133</sup> <https://files.dre.pt/1s/2011/03/05200/0145001451.pdf>

<sup>134</sup> <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2012/09/17200/0510305119.pdf>

<sup>135</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/analise-juridica/lei/19-2013-258498>

A lei alargou o âmbito do crime de discriminação racial, religiosa ou sexual, passando a incluir explicitamente a **identidade de género** como critério de discriminação para efeitos de crime de discriminação e incitamento ao ódio e à violência. Quem incitar à violência, difamar ou ameaçar pessoa ou grupo por causa da identidade de género é punido com pena de prisão.

**Legislação e políticas públicas – 2016** – Lei n.º 2/2016, de 29 de fevereiro<sup>136</sup>, elimina as discriminações à adoção e apadrinhamento civil e demais relações jurídicas familiares

**Legislação e políticas públicas – 2016** – Os artigos 4.º, 6.º, 7.º, 10.º, 19.º, 20.º, 25.º e 31.º da Lei n.º 32/2006, de 26 de julho, Procriação medicamente assistida, alterada pela Lei n.º 59/2007<sup>137</sup>, de 4 de setembro, e, pela Lei n.º 17/2016, de 20 de junho<sup>138</sup>, alargou o acesso às técnicas da Procriação Medicamente Assistida, (PMA) todas as mulheres, incluindo mulheres solteiras, casais de mulheres e mulheres com parceira feminina

**Legislação e políticas públicas – 2018**

**Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro**<sup>139</sup>, aprovou o regime jurídico da avaliação de impacto de género dos atos normativos, reforçando a integração sistemática desta dimensão no processo legislativo.

**Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018**<sup>140</sup>, de 21 de maio, cria a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018–2030, com o objetivo de promover a igualdade e combater todas as formas de discriminação. A estratégia organiza-se em três eixos principais:

a igualdade entre mulheres e homens,  
o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e  
o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

Assenta nos princípios da transversalidade, interseccionalidade, participação e avaliação contínua, regularmente reduzidas

**Lei n.º 38/2018**, de 7 de agosto<sup>141</sup>, estabelece o direito à autodeterminação da identidade e expressão de género e proteção das características sexuais | CIG – Área OIEC constitui-se como um Plano autónomo, PAOIEC (2018-2021)

Artigo 2.º - Proibição de discriminação

<sup>136</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/2-2016-73740375>

<sup>137</sup> A presente lei procede à segunda alteração à Lei n.º 32/2006, de 26 de julho, alterada pela Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro, garantindo o acesso de todas as mulheres à procriação medicamente assistida (PMA).

<sup>138</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/17-2016-74738646>

<sup>139</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/analise-juridica/lei/4-2018-114661388>

<sup>140</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/resolucao-conselho-ministros/2018-219990677>

<sup>141</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/38-2018-115933863>

1 - Todas as pessoas são livres e iguais em dignidade e direitos, sendo proibida qualquer discriminação, direta ou indireta, em função do exercício do direito à identidade de género e expressão de género e do direito à proteção das características sexuais.

2 - As entidades privadas cumprem a presente lei e as entidades públicas garantem o seu cumprimento e promovem, no âmbito das suas competências, as condições necessárias para o exercício efetivo do direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e do direito à proteção das características sexuais de cada pessoa.

### Artigo 3.º - Autodeterminação da identidade de género e expressão de género

Nº 2 - Quando, para a prática de um determinado ato ou procedimento, se torne necessário indicar dados de um documento de identificação que não corresponda à identidade de género de uma pessoa, esta ou os seus representantes legais podem solicitar que essa indicação passe a ser realizada mediante a inscrição das iniciais do nome próprio que consta no documento de identificação, precedido do nome próprio adotado face à identidade de género manifestada, seguido do apelido completo e do número do documento de identificação.

Nome morto: Maria Duarte Vs. Nome autoatribuído: Francisco M. Duarte

*Sem distinção de idade, nacionalidade ou outra.*

...

### Artigo 12.º - Educação e ensino

2 - Os estabelecimentos do sistema educativo, **independentemente da sua natureza pública ou privada**, devem garantir as condições necessárias para que as **crianças e jovens se sintam respeitados de acordo com a identidade de género e expressão de género manifestadas e as suas características sexuais**.

*Recomendação do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior às instituições de Ensino Superior no âmbito da lei nº 38/2018, de 7 de agosto*<sup>142</sup>

---

<sup>142</sup> [https://wwwcdn.dges.gov.pt/sites/default/files/recomendacao\\_ies\\_ambito\\_da\\_lei38\\_2018.pdf](https://wwwcdn.dges.gov.pt/sites/default/files/recomendacao_ies_ambito_da_lei38_2018.pdf)

## Legislação e políticas públicas – 2019 – saúde<sup>143</sup>

Estratégia da saúde para as pessoas LGBTI+ – Volume I – Promoção da saúde das pessoas trans e intersexo<sup>144</sup>

[Conselho Europeu - Recomenda CM/Rec \(2019\)1](#)<sup>145</sup>, adotada a 27 de março de 2019, é um instrumento jurídico fundamental focado na prevenção e combate ao sexismo, com forte ênfase no papel da linguagem e da comunicação. O combate ao sexismo deve ser entendido como uma condição essencial para a igualdade de género, para a dignidade das pessoas e para a construção de sociedades mais justas e inclusivas, o sexismo manifesta-se também na linguagem e na comunicação, podendo promover estereótipos, normalizar desigualdades e limitar a visibilidade das mulheres e de outros grupos. Neste sentido, a linguagem inclusiva tem um papel decisivo. Usar expressões não sexistas, evitar generalizações no masculino e garantir representações equilibradas na comunicação institucional, educativa e mediática contribui para desconstruir preconceitos e promover o respeito por todas as pessoas. Assim, prevenir e combater o sexismo passa necessariamente por valorizar uma comunicação clara, respeitada e inclusiva, capaz de refletir a diversidade da sociedade e de apoiar a construção de relações mais igualitárias.

## Legislação e políticas públicas – 2019,

**Lei n.º 45/2019**, de 27 de junho<sup>146</sup>, determinou a obrigatoriedade da substituição da expressão “direitos do homem” por “direitos humanos” nas versões em língua portuguesa de todas as convenções internacionais pelas quais o Estado Português se encontra juridicamente vinculado.

**Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro**<sup>147</sup>, que aprova o regime de organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional, consagra normas específicas relativas à utilização de linguagem não discriminatória, conforme disposto no seu Anexo, Capítulo III, Artigo 17.º, sob a epígrafe *Linguagem não discriminatória*. Neste artigo estabelece-se que, na elaboração de atos normativos, deve, sempre que possível, neutralizar-se ou minimizar-se a especificação do género, através do uso de formas inclusivas ou neutras, designadamente mediante o recurso a genéricos verdadeiros ou a pronomes invariáveis, desde que tal não comprometa a clareza do texto.

**Legislação e políticas públicas – 2020 – Lei n.º 2/2020, de 31 de março**<sup>148</sup>, alteração à menção do sexo e do nome próprio passa a ser gratuita, ao invés dos 200 € de taxa anteriormente cobrada.

---

<sup>143</sup> [https://apmgf.pt/grupos\\_de\\_estudo/diversidades-sexuais-e-de-genero/](https://apmgf.pt/grupos_de_estudo/diversidades-sexuais-e-de-genero/)

<sup>144</sup> <https://apmgf.pt/wp-content/uploads/2023/06/i025699.pdf>

<sup>145</sup> <https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:%22090000168093b26a%22,%22sort%22:%22CoEValidationDate%20Descending%22%22%7D>

<sup>146</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/45-2019-122728683>

<sup>147</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/169-b-2019-126869983>

<sup>148</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/2-2020-130893436>



7. Promoção da igualdade e da não discriminação através de políticas inclusivas em áreas como educação, trabalho, saúde, desporto, habitação, cultura e participação política;
8. Prestação de cuidados de saúde equitativos, ao longo da vida, financiados publicamente e adaptados às suas necessidades;
9. Privacidade no registo de nascimento e acesso igual a direitos familiares;
10. Recolha de dados e investigação desagregada por características sexuais, com participação ativa das pessoas intersexo e das suas organizações;
11. Formação e sensibilização em todos os setores, promovendo uma abordagem baseada nos direitos humanos e livre de estigmas;
12. Participação ativa, liberdade de expressão e apoio entre pares (Empoderamento);
13. Cooperação internacional para assegurar a proteção transfronteiriça dos direitos das pessoas intersexo.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 167/2025, de 27 de outubro<sup>158</sup>, aprova a Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento (ENED) 2025-2030, insere-se na evolução das políticas públicas portuguesas de promoção da Igualdade de Género, reforçando a dimensão educativa como instrumento estruturante de mudança social. Em articulação com os princípios constitucionais, com os compromissos europeus e internacionais e com a Agenda 2030 das Nações Unidas, a ENED afirma a igualdade entre todas as pessoas, ao longo da vida, como condição essencial para o desenvolvimento sustentável, promovendo o combate às discriminações em razão do sexo e da orientação sexual através da educação formal, não formal e informal, da participação cívica e do pensamento crítico. Tendo as escolas, em todos os níveis e ciclos de educação, ensino e formação, incluindo instituições do ensino superior, as funções principais do planeamento e implementação de ações, investigação, avaliação, produção de conteúdos e desenvolvimento curricular.

Resolução do conselho de Ministros n.º 48/2026, de 6 de março<sup>159</sup>, aprova o IV Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre Mulheres, Paz e Segurança, aplicável ao período de 2026 a 2030, visando integrar de forma transversal a perspetiva de género na prevenção de conflitos, construção da paz, proteção dos direitos humanos e participação das mulheres na tomada de decisão. O plano estrutura-se em quatro eixos estratégicos — Participação, Prevenção, Proteção, assistência e recuperação, e Promoção — e é coordenado por um grupo de trabalho interministerial no âmbito da Comissão Nacional para os Direitos Humanos, prevendo monitorização contínua, avaliação intercalar e relatório final.

---

<sup>158</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/167-2025-942401305>

<sup>159</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/48-2026-1068062487>

| Objetivos estratégicos                                                                                                                                                  | Objetivos específicos                                                                                                         | Medidas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Indicadores                                                              | Entidade envolvida | Metas                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                         |                                                                                                                               | Capacitar o corpo docente de modo a identificar processos de radicalização e discurso de ódio entre jovens                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                          |                    | Uma formação anual                              |
| 2 - Prevenção:                                                                                                                                                          |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                          |                    |                                                 |
| Prevenir todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas, incluindo a violência sexual relacionada com conflitos, garantindo o apoio adequado às vítimas    | 2.3 - Promover a tolerância e prevenir narrativas de extremismo, radicalização e ódio, com enfoque numa perspectiva de género | <p>Sensibilizar os jovens para a avaliação de conteúdos nas redes sociais e plataformas digitais, de modo a dissuadir a propagação de discurso de ódio</p> <p>Realizar ações de sensibilização para a tolerância, o diálogo cultural e inter-religioso para diversos públicos-alvo, incluindo jovens e organizações de juventude, com a participação, se necessário, de associações representativas de migrantes e de pessoas requerentes e beneficiárias de proteção internacional</p> | Número de formações e ações realizadas                                   | MECI               | <p>Uma formação anual</p> <p>Uma ação anual</p> |
| 3 - Proteção, assistência e recuperação:                                                                                                                                |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                          |                    |                                                 |
| Proteger os direitos humanos das mulheres e raparigas e punir todas as formas de violência contra estas, incluindo a violência sexual relacionada com conflitos armados | 3.1 - Reforçar a proteção das mulheres e raparigas contra a violência sexual e a violência de género                          | Reforçar a formação nas escolas sobre a Agenda MPS e a violência contra as mulheres e raparigas, no âmbito da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Disponibilização de apresentação e recursos sobre MPS no portal do EduQA |                    | Criação de recursos e distribuição              |

Fonte: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2026/03/04600/0001400024.pdf>

## **Anexo II – Declaração do 1º encontro nacional das estruturas de igualdade de género do ensino superior**

## DECLARAÇÃO DO 1º ENCONTRO NACIONAL DAS ESTRUTURAS DE IGUALDADE DE GÉNERO DO ENSINO SUPERIOR

Instituto Politécnico de Tomar – 07 de abril de 2025



O grupo de participantes no 1º Encontro Nacional de Estruturas para a Igualdade de Género do Ensino Superior reconhece a relevância fundamental da igualdade de género como pilar essencial de uma sociedade mais justa, diversa, inclusiva e sustentável, e que o Ensino Superior tem de desempenhar um papel ativo de afirmação dessa relevância.

Com inspiração nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5, 10 e 17) e em consonância com a Constituição da República Portuguesa e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, assume que é o seu papel cooperar na promoção de políticas, práticas e culturas institucionais que eliminem desigualdades e valorizem a diversidade.

Está de acordo que as estruturas institucionais para promover a igualdade e a inclusão, como conselhos, comissões, gabinetes, grupos de trabalho ou outros formatos que possam tomar, constituem pilares fundamentais para apoiar as suas comunidades académicas na promoção e desenvolvimento de valores que estejam em linha com o respeito pelos direitos humanos, o reconhecimento da interseccionalidade e combater qualquer discriminação.

Acordou-se ainda que as intenções do grupo aqui reunido são:

Cooperar ativamente na partilha de experiências, desafios e boas práticas entre as Estruturas para a Igualdade de Género já constituídas.

Fomentar a criação de uma Rede Nacional de Estruturas de Igualdade de Género para cooperação, colaboração e apoio mútuo.

Promover a comunicação, divulgação de práticas e percursos inspiradores, na academia.

Manter a realização anual destes Encontros.

Manter atividades de cooperação e parcerias, nomeadamente com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), com uma participação alargada, centralizadas no Grupo de Trabalho – Igualdade de Género (GT\_IG) da Rede *Campus* Sustentável (RCS).

Promover *webinars* periódicos relativos a temáticas que se considerem relevantes, para melhorar competências, promovendo e discutindo o referencial comum de conceitos.

Incentivar a abordagem de subtemas por grupos, dentro do GT\_IG da RCS.

Estimular a incorporação de estudantes no debate, ações e atividades das estruturas, bidirecionando o conhecimento e a capacitação.

O grupo presente neste Encontro, por intermédio desta Declaração, pretende contribuir para fortalecer, de forma colaborativa, o papel da academia como agente transformador na construção de uma sociedade mais equitativa, diversa e respeitadora da dignidade de todas as pessoas.

Lida e aprovada na reunião final pelo grupo de participantes.

*Fotografia 2 – Grupo de pessoas presentes no 1º ENEIGES, 7 de abril de 2025 Tomar.*



Fonte: <https://www.ipleiria.pt/politecnico-de-leiria-reafirma-compromisso-com-a-igualdade-genero/>

