EGAS MONIZ SCHOOL of HEALTH & SCIENCE

PLANO PARA A DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

#EMSHSQ.1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 | Cópia não controlada quando impressa

EGAS MONIZ SCHOOL OF HEALTH AND SCIENCE

ÍNDICE

I. Introdução **2**

II. Enquadramento **4**

A. Enquadramento Nacional e Internacional 4

B. Caraterização do Ensino Egas Moniz 9

a. Estrutura Organizacional 10

C. Plano Estratégico Egas Moniz 2021-2025 11

D. Plano Estratégico para a Igualdade, Inclusão e Diversidade da Egas Moniz School of Health and Science 14

III. Data Findings **18**

A. Estudantes 18

B. Recursos Humanos 20

1. Pessoal Docente 20

2. Pessoal Não-Docente 21

IV. Métricas do Plano para a Diversidade, Equidade e Inclusão **22**

A. Constituição de uma equipa para a Diversidade, Equidade e Inclusão 22

1. Eixo 1 – Consciencialização 23

2. Eixo 2 – Desenvolvimento 24

3. Eixo 3 – Integração Cultural 25

4. Eixo 4 – Avaliação e Transparência 26

5. Eixo 5 – Avaliação e Transparência 26

V. Planos futuros **27**

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

I. Introdução

A Egas Moniz School of Health and Science reafirma o seu compromisso com a diversidade, a equidade e a inclusão, reconhecendo que a excelência académica só pode ser alcançada num ambiente que valoriza e respeita as diferenças individuais. No ano de 2023, desenvolvemos e implementámos um Plano de Diversidade, Equidade e Inclusão, meticulosamente estruturado para promover um acesso mais justo à educação, fortalecer a representatividade e garantir oportunidades equitativas para toda a comunidade académica.

Contexto e Desafios

A evolução demográfica europeia e os avanços tecnológicos, nomeadamente a digitalização e a inteligência artificial, continuam a transformar as Instituições de Ensino Superior. Em 2023, este cenário exigiu a adaptação de novas estratégias para garantir a inclusão de estudantes e profissionais, promovendo competências alinhadas com as exigências do mundo atual.

Ademais, a diversidade cultural na Europa expandiu-se com a chegada de refugiados, aumentando a consciencialização sobre inclusão. Todavia, desafios prementes como a desigualdade de género persistem, evidenciada pela sub-representação feminina em cargos de liderança nos setores académico, industrial e empresarial. O nosso plano contemplou estas questões através de ações concretas para fomentar uma cultura mais equitativa e representativa.

Principais Ações e Resultados

No decurso do ano de 2023, foram implementadas diversas medidas, em conformidade com os objetivos delineados no plano estratégico, o qual se encontra disponível para consulta.

Planos para a Igualdade

O cumprimento das diretrizes legais foi uma prioridade absoluta. A elaboração e comunicação do nosso Plano para a Igualdade seguiu as normas estabelecidas pela Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

Em conformidade com as regulamentações aplicáveis, o plano foi submetido até 15 de setembro de 2023, assegurando a sua implementação em 2024.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) manteve-se como uma parceira fundamental, através do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, facilitando a estruturação e monitorização das nossas iniciativas.

Conclusão

A implementação do Plano de Diversidade, Equidade e Inclusão ao longo de 2024 consolidou a cultura institucional da Egas Moniz School of Health and Science. Continuaremos a evoluir e a consolidar estas iniciativas, garantindo que a nossa comunidade académica permaneça inclusiva, inovadora e socialmente responsável.

O presente relatório não apenas reflete os avanços alcançados, mas também o nosso compromisso inabalável em construir uma instituição que inspire e valorize cada indivíduo, promovendo um futuro mais equitativo e diversificado.

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

II. Enquadramento

A. Enquadramento Nacional e Internacional

A 11 de janeiro de 2018, o Conselho de Ministros aprovou a Resolução n.º 61/2018, datada de 21 de maio, que formalizou a aprovação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND), doravante mencionada por "Estratégia". Esta Estratégia delineia eixos e orientações estratégicas até 2030, que são partilhados pelos três Planos Nacionais de Ação incorporados pela Estratégia previamente mencionada. Estes planos, por sua vez, traçam medidas específicas para um ciclo de quatro anos, abrangendo o Plano Nacional de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PNAIMH), o Plano Nacional de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica (PNAVMVD), e o Plano Nacional de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade de Género e Características Sexuais (PNAOIC).

Assim, com base nos resultados das consultas públicas, na experiência inicial da implementação da ENIND (2018-2021) e nas conclusões do CIEG, tornou-se necessário aprovar os planos de ação para 2023-2026 e ajustar a governança da ENIND, o que foi conseguido através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto.

No âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, a Estratégia reforça a sua abordagem contra a segregação de género nas profissões, promovendo a equidade salarial e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Esta ambição é concretizada mediante o fomento do diálogo com os parceiros sociais. Em consonância com o Programa do Governo e alinhada com os imperativos europeus e internacionais, a resolução aprovada consolida uma visão estratégica de Portugal na promoção de políticas públicas de igualdade e não discriminação como elementos preponderantes para o progresso e desenvolvimento.

No âmbito nacional, é imperativo enfatizar a promoção da igualdade entre homens e mulheres como uma das obrigações fundamentais do Estado, conforme estipulado no artigo 9.º, alínea h) e no artigo 13.º da Constituição. O direito à

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

identidade pessoal é objeto de proteção constitucional no âmbito dos Direitos, Liberdades e Garantias, conforme estabelecido no artigo 26.º, n.º 1, sendo o sexo reconhecido como o primeiro elemento da identidade individual.

Apesar do seu caráter cooperativo e privado, a Egas Moniz School of Health and Science adotou as recomendações decorrentes do regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública, em particular das instituições de ensino superior, nomeadamente no artigo 6.º da Lei n.º 26/2019 que estabelece que a representação de género nos cargos e órgãos não deve ser inferior a 40% nas listas apresentadas para a eleição de membros dos órgãos colegiais de governo e gestão das instituições de ensino superior públicas, bem como nas listas relativas às respetivas unidades orgânicas.

No contexto legislativo, diversas leis respaldam a promoção da igualdade e não discriminação em Portugal, com aplicação no contexto do ensino superior de âmbito privado:

- **Lei n.º 62/2017:** Estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.
- **Lei n.º 93/2017:** Estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem.
- **Decreto-Lei n.º 54/2018:** Estabelece o regime jurídico da educação inclusiva, definindo princípios e normas para garantir a inclusão.
- **Lei n.º 4/2019:** Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, visando a contratação por entidades empregadoras do setor privado e organismos do setor público.
- **Lei n.º 26/2019:** Estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018:** Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual".

- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023:** Aprova os Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual, para o período de 2023-2026.

No contexto internacional, Portugal está vinculado a instrumentos significativos, nomeadamente no seio da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade de Países de Língua Oficial Portuguesa. Destacam-se tratados como a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, a Convenção de Istambul do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (com destaque para o Objetivo 5 " Igualdade de Género"), o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 e a Resolução nº 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre Mulheres, Paz e Segurança.

A União Europeia (UE) tem desempenhado um papel fundamental na promoção da igualdade de género e na defesa dos direitos das mulheres. Diversos instrumentos e documentos refletem o compromisso da UE em alcançar uma sociedade mais justa e igualitária. Essas iniciativas refletem o compromisso contínuo da União Europeia em promover a igualdade de género, eliminar a discriminação e criar um ambiente mais inclusivo, alinhando-se com os valores fundamentais da UE e com as normativas internacionais de direitos humanos.

Destacam-se alguns desses elementos no enquadramento europeu:

- **Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões n.º COM (2020) 152:** Aprova a estratégia europeia para a igualdade de género, denominada Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025;

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

- **Conclusões do Conselho n.º 2011/C 155/02:** Adota o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres, reconhecendo a igualdade como valor fundamental na União Europeia, sendo políticas igualitárias cruciais para o crescimento económico, prosperidade e competitividade.

- **Diretiva (UE) 2019/882 do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços:** Tem como objetivo melhorar o mercado interno ao harmonizar as regras dos Estados-Membros sobre a acessibilidade de produtos e serviços. Destaca a importância da acessibilidade para promover uma sociedade inclusiva e facilitar a autonomia das pessoas com deficiência.

O compromisso global com a promoção dos direitos humanos e a eliminação da discriminação é refletido também nas Convenções Internacionais estabelecidas pela Organização das Nações Unidas. Destacam-se alguns desses elementos no enquadramento internacional:

- **Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965)**: Visa suprimir distinções injustas baseadas na raça, cor, ascendência, origem nacional ou étnica. Desde então, as Nações Unidas têm desempenhado um papel fundamental na luta contra a discriminação, expandindo esses esforços para outras áreas cruciais.
- **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979)**: Reforça o compromisso global na promoção da igualdade de género. Esta Convenção visa adotar medidas necessárias para eliminar a discriminação contra as mulheres em todas as suas formas e manifestações, consolidando a importância de garantir direitos iguais para todos.
- **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006)**, Destaca o compromisso da ONU em garantir plenos direitos e participação na sociedade para pessoas com deficiência, reconhecendo e superando diversas barreiras que limitam sua integração efetiva. Essas ações refletem esforços globais em prol de um mundo mais inclusivo e equitativo.

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

Portugal ocupa o terceiro lugar do Índice DEI Europeu da EY, estudo desenvolvido pela EY para o grupo Financial Times, que compara o progresso da Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) em nove países da Europa – Áustria, Bélgica, França, Alemanha, Itália, Países Baixos, Portugal, Espanha e Suíça – com base nas respostas de 1800 inquiridos (metade em cargos de gestão, metade não gestores). As conclusões da EY revelam que, em média, as empresas europeias obtiveram uma pontuação de 5,69, em 10 pontos possíveis, mostrando que é necessário acelerar o progresso. Portugal ocupa a terceira posição do índice, com 5,85 de pontuação, logo a seguir à Suíça e Espanha.

Os indicadores diversidade de género, diversidade cultural e existência de redes de colaboradores são os que obtém melhores resultados nas respostas dos inquiridos. O indicador diversidade em matéria de deficiência é o que representa maior oportunidade de progresso.

A pontuação do Índice DEI Europeu da EY tem por base a nota que os inquiridos atribuem à sua organização em indicadores como a diversidade étnica ou cultural, socioeconómica, de género, de deficiência, LGBTQIA+, existência de uma cultura de confiança e transparência, a liberdade de cada um se ser ele próprio e se sentir aceite no trabalho e existência de um ambiente psicologicamente seguro.

Em Portugal, a diversidade de género, a diversidade cultural e a existência de redes de colaboradores são as dimensões DEI com maior pontuação. Os resultados obtidos mostram que há bom ritmo na implementação de políticas DEI: 67% dos inquiridos classificam a sua organização como "boa" no indicador diversidade de género, sendo que o total global se situa nos 61%. Quase metade (47%) dos portugueses ouvidos no estudo afirmam que são adotadas medidas para alcançar a diversidade cultural, face aos 39% do total global no estudo. O indicador que merece maior atenção e constitui uma oportunidade/necessidade de progresso é a

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

diversidade na deficiência. Portugal obtém a pontuação mais baixa, 24% face aos 32% do total global dos inquiridos no âmbito do estudo da EY.

A Egas Moniz School of Health and Science reafirma seu compromisso com a promoção da igualdade e não discriminação, alinhando-se com as diretrizes nacionais e internacionais estabelecidas para garantir uma sociedade justa e inclusiva. Ao integrar essas normativas no seu *ethos*, a Egas Moniz demonstra uma abordagem proativa e alinhada com os valores fundamentais de respeito, equidade e inclusão, contribuindo para um ambiente educativo que promove a diversidade e a igualdade.

B. Caraterização do Ensino Egas Moniz

Na Egas Moniz School of Health and Science, a excelência no ensino não é apenas um princípio orientador, é uma missão que define a nossa identidade. Como uma escola cívica dedicada à Saúde e Ciência, temos como objetivo primordial colocar o nosso ensino de alta qualidade ao serviço da comunidade. A nossa missão é clara: **somos uma escola cívica comprometida com o ensino de excelência em Saúde e Ciência.** Este compromisso não se limita apenas às salas de aula, estende-se para além dos nossos portões, integrando-se em projetos, serviços e investigações que têm impacto direto na comunidade. Na Egas Moniz School of Health and Science, a excelência académica é inseparável do serviço à sociedade.

A nossa ambição transcende fronteiras. Almejamos não só envolver, promover e desenvolver a comunidade local, mas também elevar o alcance e o reconhecimento internacional da nossa escola cívica. A Saúde e Ciência que ensinamos na Egas Moniz

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

não é apenas uma disciplina, é uma ponte que liga a nossa comunidade local ao cenário global. Estamos empenhados em providenciar uma educação que contribui para o bem-estar e avanço da sociedade em que estamos inseridos.

A excelência do ensino na Egas Moniz não é um conceito abstrato, mas sim uma prática incorporada. Integrando projetos práticos, serviços à comunidade e investigação inovadora, proporcionamos aos nossos estudantes uma educação dinâmica e relevante. Na Egas Moniz School of Health and Science, o ensino vai além das fronteiras tradicionais. Não apenas preparamos os nossos estudantes para carreiras de sucesso em Saúde e Ciência, mas também cultivamos um compromisso profundo com o serviço à comunidade e a projeção internacional. Somos uma escola que transcende o ensino convencional, abraçando a responsabilidade social e global para formar os líderes e inovadores do futuro.

a. Estrutura Organizacional

A Egas Moniz Cooperativa de Ensino Superior, CRL, vulgo, Egas Moniz School of Health & Science é instituidora da Escola Superior de Saúde Egas Moniz e do Instituto Universitário Egas Moniz.

Através da sociedade comercial por quotas EM – Estruturas Sociais, Unipessoal, Lda, a EGAS MONIZ explora a Residência Sénior Egas Moniz, em Sesimbra.

EGAS MONIZ SCHOOL of HEALTH & SCIENCE

EGAS MONIZ SCHOOL of HEALTH & SCIENCE | ESCOLA SUPERIOR DE SAÚDE EGAS MONIZ

EGAS MONIZ SCHOOL of HEALTH & SCIENCE | INSTITUTO UNIVERSITÁRIO EGAS MONIZ

A Cooperativa de Ensino Superior Egas Moniz C.R.L., doravante Egas Moniz School of Health and Science, com sede no Monte da Caparica, na freguesia de Caparica e

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

Trafaria, concelho de Almada, surgiu em 1998 a partir da cisão parcial da CESPU-Cooperativa de Ensino Superior Politécnico e Universitário C.R.L. Nessa altura ficou titular do Instituto Superior de Ciências da Saúde – Sul (ISCS - Sul), instituição de ensino superior fundado e em funcionamento desde 1987. Desde essa altura, que tem vindo a desenvolver um projeto educativo autónomo nas ciências e saúde, o que levou à criação, em 1999, da Escola Superior de Saúde Egas Moniz e à alteração da designação do ISCS – Sul para Instituto Superior de Ciências da Saúde Egas Moniz em 2005.

Atualmente a Egas Moniz e os seus dois estabelecimentos de ensino superior, o Instituto Universitário Egas Moniz (antigo Instituto Superior de Ciências da Saúde Egas Moniz) e a Escola Superior de Saúde Egas Moniz (ESSEM) constituem uma referência no panorama do ensino da Saúde no nosso país. A Egas Moniz é regida pelas leis e regulamentos portugueses que se aplicam às cooperativas e instituições de ensino superior, e está sujeita à supervisão e fiscalização das autoridades competentes, nomeadamente, da Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES) e Direção-Geral do Ensino Superior (DGES).

C. Plano Estratégico Egas Moniz 2021-2025

O planeamento delineado está alinhado com a missão e os objetivos da nossa organização, refletindo um compromisso claro com o progresso e a excelência. Nesse sentido, foram estabelecidos três eixos de atividade fundamentais que orientarão nossas ações:

- **EM + INOVAÇÃO**: Este eixo concentra-se em fortalecer a cultura de inovação e empreendedorismo na Egas Moniz. Para alcançar este objetivo estratégico, implementaremos iniciativas que fomentem a criatividade, a pesquisa e a

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

implementação de soluções inovadoras, preparando assim a instituição para os desafios futuros.

- **EM + SUSTENTÁVEL**: A sustentabilidade é o cerne deste eixo, visando preparar a Egas Moniz para um futuro alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. As ações sob este eixo incluirão medidas para promover práticas sustentáveis, reduzir o impacto ambiental e estimular a consciência sobre a importância da responsabilidade social e ambiental.
- **EM + COMUNIDADE**: Este eixo destaca o compromisso em valorizar e fortalecer a comunidade Egas Moniz. Para atingir este objetivo, serão desenvolvidas iniciativas que promovam uma cultura de qualidade, estimulem a participação e contribuam para o desenvolvimento regional, integrando a instituição de forma proativa na comunidade circundante.

Estes eixos estratégicos delineiam o caminho para a consecução de sete objetivos estratégicos específicos, cada um com metas claras a serem alcançadas:

- **OE 1** - Reforçar a cultura de inovação e empreendedorismo: Incentivar práticas inovadoras e empreendedoras dentro da Egas Moniz, impulsionando a criatividade e a proatividade.
- **OE 2** - Preparar a Egas Moniz para o futuro: Antecipar e adaptar-se às mudanças futuras, garantindo a sustentabilidade e relevância a longo prazo.
- **OE 3** - Estimular e consolidar uma cultura de investigação: Promover uma cultura de pesquisa ativa e contínua, incentivando a produção de conhecimento relevante.
- **OE 4** - Promover e valorizar a cultura de qualidade: Reforçar a importância da qualidade em todos os aspectos da atividade académica e institucional.
- **OE 5** - Promover uma cultura de sustentabilidade e de compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Integrar práticas sustentáveis em todas as áreas de operação, alinhando-se com os ODS.
- **OE 6** - Valorizar a comunidade Egas Moniz: Fortalecer a coesão e a participação na comunidade académica, promovendo um ambiente inclusivo e colaborativo.

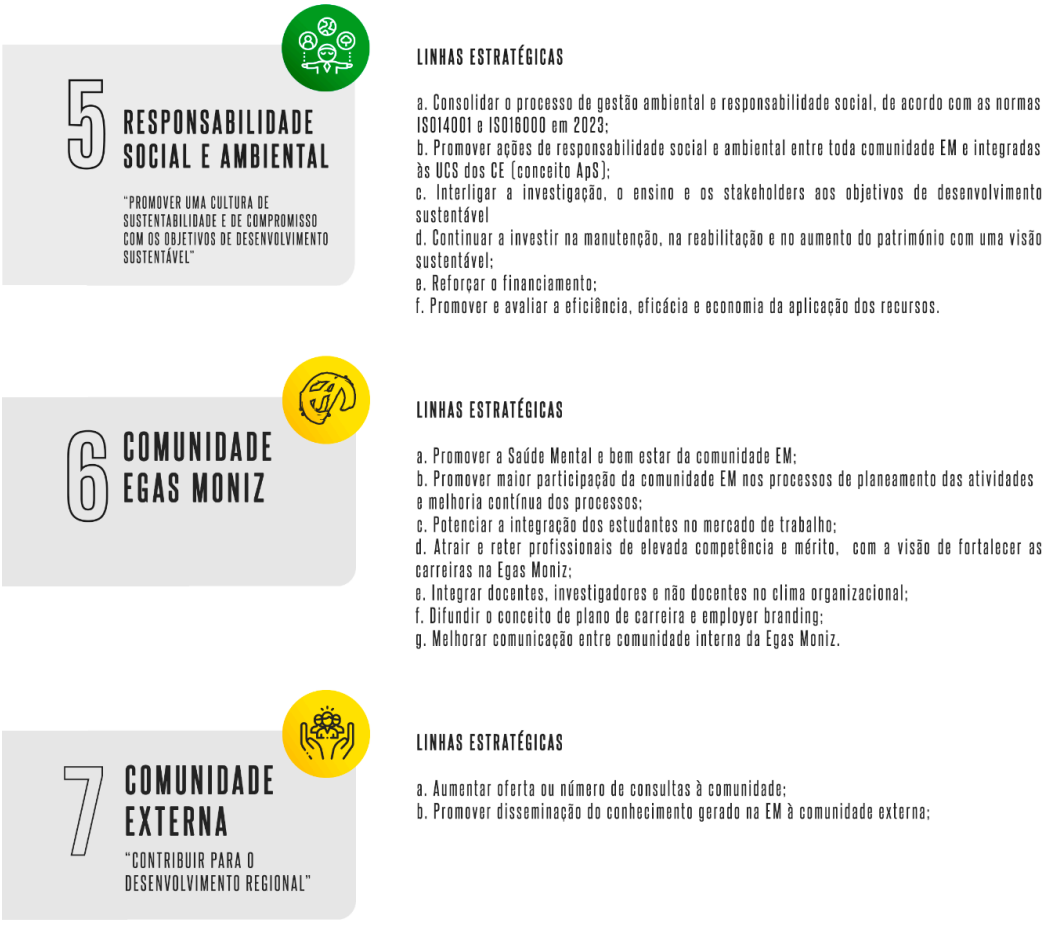
M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

- **OE 7** - Contribuir para o desenvolvimento regional: Desempenhar um papel ativo no desenvolvimento e no enriquecimento da região envolvente, estabelecendo parcerias e colaborações benéficas.

Estes Objetivos Estratégicos dividem-se posteriormente em linhas estratégicas, como demonstrado no esquema abaixo.



M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa



D. Plano Estratégico para a Igualdade, Inclusão e Diversidade da Egas Moniz School of Health and Science

O Plano Estratégico para a Igualdade, Inclusão e Diversidade da Egas Moniz School of Health and Science assume uma proeminência significativa em relação às iniciativas previamente empreendidas pela instituição no tocante à diversidade. Essa proeminência decorre da sua abrangência a todos os estudantes atuais e futuros, docentes e não-docentes, independentemente do seu ano curricular ou função. O objetivo primordial é promover uma estratégia integrada, sustentável, ágil e adaptável às rápidas transformações da sociedade contemporânea.

Para além do objetivo central proposto, este Plano visa promover proativamente esforços para garantir que elementos desfavorecidos e vulneráveis da nossa

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

comunidade não sejam perpetuamente desafiados pela situação pandémica. Sobretudo, procura aprimorar e intensificar os esforços nessas áreas, sublinhando a sua importância na missão institucional, fornecendo orientações claras para práticas e resultados desejados, e comunicando de forma inequívoca o compromisso da Egas Moniz School of Health and Science com a Igualdade, Inclusão e Diversidade. O objetivo é desenvolver uma compreensão abrangente das desigualdades existentes para a implementação de ações focalizadas.

Dessa forma, a abordagem de implementação será conduzida através de ferramentas mensuráveis, com alocação de recursos, envolvimento de todas as estruturas e coordenação. O Plano Estratégico para a Igualdade, Inclusão e Diversidade da Egas Moniz School of Health and Science não será apenas uma ferramenta teórica, mas, ao contrário, aspira a gerar e orientar a mudança institucional de forma efetiva.

Um dos principais objetivos estratégicos da Egas Moniz é o OE2_LE3 - Promover o sucesso escolar, a integração social e profissional dos estudantes e prevenir o abandono escolar. Este objetivo, centrado no desenvolvimento integral dos estudantes, encontra sinergia direta com o nosso plano específico para a igualdade, inclusão e diversidade. Ao promover um ambiente académico que valoriza a diversidade e incentiva a inclusão, estamos contribuindo diretamente para o sucesso educacional dos estudantes, a integração social e o seu desenvolvimento profissional.

A diversidade é encarada como um ativo na Egas Moniz School of Health and Science. Os diferentes percursos formativos dos estudantes são reconhecidos e apoiados através de modalidades de inserção que refletem um compromisso com a inclusão. A atenção dedicada à organização dos Centros de Estudo (CEs) e a dinamização de iniciativas convergentes com esses percursos são componentes vitais dessa abordagem, alinhando-se com os padrões de qualidade estabelecidos pela European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA).

Outro ponto central de convergência é o OE2_LE2 - Aumentar a captação de estudantes, que visa atrair os melhores estudantes por meio do rebranding da Egas

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

Moniz. A promoção de um ambiente académico favorável à igualdade, inclusão e diversidade não só fortalece a reputação da instituição como um espaço acolhedor e diversificado, mas também contribui diretamente para a atratividade da Egas Moniz School of Health and Science. A diversidade de contextos culturais e sub-áreas do conhecimento reflete-se na composição estudantil, enriquecendo a experiência educacional para todos.

A Egas Moniz School of Health & Science é também signatária, desde 2018, da Carta Portuguesa para a Diversidade (CPD).



A Carta Portuguesa para a Diversidade surge em linha com os esforços encetados pela Comissão Europeia e com as prioridades da Estratégia Europa 2020. É neste contexto que se pretende afirmar, através da Carta Portuguesa para a Diversidade, um compromisso escrito voluntário através de uma ferramenta para todas as organizações empregadoras em Portugal empenhadas neste caminho, como é o caso da EM. A sua assinatura assinala o desenvolvimento de trabalho que se pretende seja consolidado progressivamente a longo-prazo, rumo a organizações mais inclusivas, mais diversas, mais competitivas.

Assim, o Plano Estratégico para a Igualdade, Inclusão e Diversidade é mais do que uma iniciativa isolada; é uma extensão natural da visão e missão globais da Egas Moniz School of Health and Science. Ao incorporar estes valores no cerne da nossa

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

estratégia, estamos a fortalecer não apenas a diversidade do nosso corpo estudantil, mas também a qualidade e relevância da educação que proporcionamos. Este alinhamento estratégico não só promove um ambiente académico mais justo e inclusivo, mas também potencia o sucesso, a inovação e o impacto positivo dos nossos estudantes na sociedade.

Durante a formulação deste plano, realizou-se uma análise abrangente na área de género e diversidade na Egas Moniz School of Health and Science. Esta análise contou com a participação de representantes-chave dos intervenientes institucionais e académicos, incluindo estudantes, corpo docente e pessoal não docente. O diagnóstico baseou-se na avaliação dos resultados de inquéritos por questionário conduzidos online junto a esses grupos, além da compilação de dados históricos e documentação específica relevante para a Egas Moniz School of Health and Science.

A seguir, apresenta-se uma breve descrição dos resultados obtidos nos inquéritos de apoio.

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

III. Data Findings

A. Estudantes

A percentagem de estudantes do sexo feminino inscritos na Egas Moniz School of Health and Science, nos vários ciclos de ensino, no ano letivo de 2021/2022, era de 75.86%, sendo nos cursos de mestrado que se encontra a maior percentagem de mulheres (83.54%) e nos de CTeSP a menor (65.52%).

	2021/2022			2020/2021		
Tipo de Curso	**Nº**	**%**	**% Feminino**	**Nº**	**%**	**% Feminino**
Ciclos de Estudo						
CTeSP	19	1.00%	65.52%	27	1.58%	52.78%
Licenciatura	923	48.78%	74.38%	868	50.79%	75.74%
Mestrado Integrado	877	46.35%	72.12%	752	44.00%	71.01%
Mestrado	66	3.49%	83.54%	58	3.39%	85.29%
Doutoramento	7	0.37%	53.85%	4	0.23%	40.00%
Total	**1892**	**100.00%**	**75.86%**	**1709**	**100.00%**	**77.89%**

A percentagem de estudantes do sexo feminino inscritos na Egas Moniz School of Health and Science, nos vários ciclos de ensino, no ano letivo de 2021/2022, era de 75.86%, sendo nos cursos de mestrado que se encontra a maior percentagem de mulheres (83.54%) e nos de CTeSP a menor (65.52%).

	2021/2022			2020/2021		
Tipo de Curso	**Nº**	**%**	**% Feminino**	**Nº**	**%**	**% Feminino**
CTeSP						
CTeSP em Gerontologia	9	47.37%	69.23%	13	48.15%	50.00%
CTeSP em Microbiologia e Biologia Molecular	10	52.63%	62.50%	14	51.85%	55.56%
SUB-TOTAL	**19**	**100.00%**	**65.52%**	**27**	**100.00%**	**75.00%**
Licenciatura						
Licenciatura em Ciências Forenses e Criminais	153	18.17%	84.07%	157	19.12%	81.38%

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

Licenciatura em Psicologia	130	15.44%	84.97%	116	14.13%	95.59%
Licenciatura em Ciências da Nutrição	97	11.52%	86.61%	114	13.89%	76.38%
Licenciatura em Enfermagem	229	27.20%	85.77%	213	25.94%	92.71%
Licenciatura em Fisioterapia	174	20.67%	51.18%	159	19.37%	58.59%
Licenciatura em Prótese Dentária	59	7.01%	65.56%	62	7.55%	64.13%
SUB-TOTAL	**842**	**100.00%**	**67.85%**	**821**	**100.00%**	**71.64%**
Mestrado Integrado						
Mestrado Integrado em Medicina Dentária	703	80.16%	73.31%	640	85.11%	78.81%
Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas	152	17.33%	66.96%	112	14.89%	91.02%
Mestrado Integrado em Medicina Veterinária	22	2.51%	73.33%	-	-	-
SUB-TOTAL	**877**	**100.00%**	**72.12%**	**752**	**100.00%**	**71.01%**
Mestrado						
Mestrado em Psicologia Forense e Criminal	41	62.12%	87.23%	33	56.90%	84.62%
Mestrado em Tecnologias Laboratoriais em Ciências Forenses	20	30.30%	76.92%	19	32.76%	86.36%
Mestrado em Análises Clínicas	5	7.58%	83.33%	6	10.34%	85.71%
SUB-TOTAL	**66**	**100.00%**	**83.54%**	**58**	**100.00%**	**85.29%**
Doutoramento						
Doutoramento em Ciências Biomédicas	7	36.84%	53.85%	4	14.81%	70.00%
SUB-TOTAL	**7**	**36.84%**	**53.85%**	**4**	**14.81%**	**40.00%**

Na análise das percentagens dos estudantes de CTeSP, exclusivamente da ESSEM, verifica-se que o género masculino se encontra sub-representado em ambos. Na análise das percentagens dos estudantes de Licenciatura, tanto do IUEM como da ESSEM, verifica-se que o género feminino é maioritário em todas, com a percentagem mais inferior a apresentar-se na Licenciatura em Fisioterapia (51.18%). Na análise das percentagens dos estudantes de Mestrado Integrado, exclusivamente do IUEM, verifica-se que o género masculino se encontra sub-representado em todos (MICF, MIMD, MIMV).

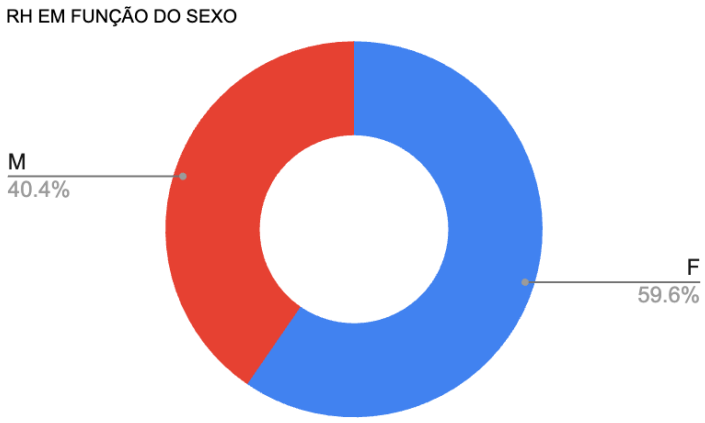
M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

Na análise das percentagens dos estudantes de Mestrado (2º ciclo), tanto do IUEM como da ESSEM, verifica-se que o género feminino é maioritário em todos.

Na análise das percentagens dos estudantes de Doutoramento (3º ciclo), exclusivamente do IUEM, verifica-se que o género feminino se encontra sobre-representado, com uma percentagem de 53.85%, inferior à registada a todos os restantes ciclos de estudo (CEs), à excepção da Licenciatura em Fisioterapia.

B. Recursos Humanos

No que toca ao género, nos recursos humanos, observa-se uma predominância de elementos do sexo feminino. A nível global, não existe uma grande discrepância entre os géneros, mantendo-se a proporção dentro de uma escala de 40/60%, conforme recomendado por entidades europeias.

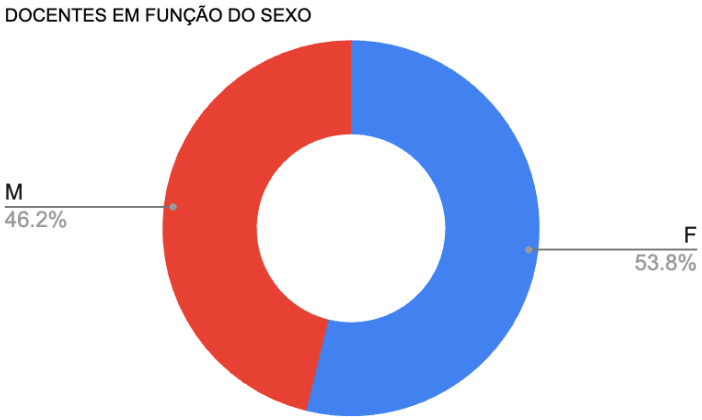


Neste Plano de Ação, com o intuito de melhor refletir a realidade da igualdade de género na Egas Moniz School of Health and Science, procedeu-se à organização da distribuição pelos principais setores profissionais, nomeadamente: Pessoal Docente e Não Docente.

1. Pessoal Docente

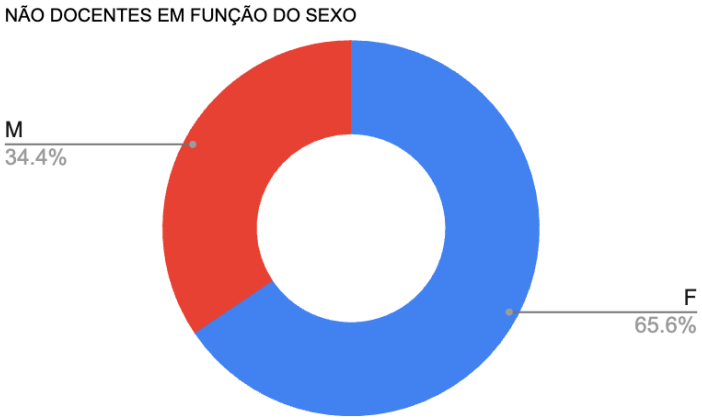
M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

No âmbito da carreira docente, destaca-se uma maior representação do género feminino. Contudo, é importante salientar que não existe uma disparidade significativa entre os géneros neste setor profissional.



2. Pessoal Não-Docente

No pessoal não docente, englobam-se os colaboradores das carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico, Assistente Operacional e Informática. Nestas carreiras, a presença feminina é predominante, enquanto o género masculino está sub-representado, com percentagens inferiores a 40%. Este cenário é comparável a outras instituições do mesmo domínio de atividade a nível nacional.



M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

IV. Métricas do Plano para a Diversidade, Equidade e Inclusão

Dada a importância desta temática, é crucial estabelecer objetivos e ações específicas no âmbito da Diversidade, Equidade e Inclusão, alinhadas com o Plano Estratégico da Egas Moniz School of Health and Science para o período de 2021 a 2025.

A. Constituição de uma equipa para a Diversidade, Equidade e Inclusão

A implementação desta primeira medida, representa um passo crucial no compromisso da Egas Moniz School of Health and Science com a promoção de um ambiente mais diversificado e inclusivo. Essa equipa desempenhará um papel fundamental na conceção, execução e monitorização de iniciativas que visam fomentar a equidade de oportunidades e criar um espaço onde a diversidade seja valorizada.

A constituição desta equipa envolverá a seleção de membros com conhecimentos especializados na área da diversidade e inclusão, bem como a representação de diferentes setores e níveis hierárquicos da instituição. A diversidade dentro da própria equipa contribuirá para a elaboração de estratégias mais abrangentes e sensíveis às necessidades de todos os membros da comunidade académica.

As responsabilidades da equipa incluirão a análise aprofundada da situação atual da diversidade e inclusão na instituição, a identificação de áreas de melhoria e a elaboração de um plano de ação concreto. Este plano deverá abranger medidas tangíveis, como programas de sensibilização, workshops educativos e políticas específicas para promover a igualdade de oportunidades.

Ademais, a equipa para a Diversidade, Equidade e Inclusão terá como função assegurar a integração destas práticas nos processos institucionais existentes, garantindo uma abordagem abrangente e sustentável ao longo do tempo. Além

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

disso, promoverá a comunicação transparente e aberta para envolver ativamente a comunidade académica, incentivando a participação e feedback contínuo.

Deste modo, a formação desta equipa representa não apenas um compromisso formal, mas uma iniciativa estratégica para impulsionar uma cultura inclusiva e equitativa na Egas Moniz School of Health and Science, alinhando-se com os valores e objetivos delineados no Plano Estratégico para 2021-2025.

1. Eixo 1 – Consciencialização

Compromisso da instituição em sensibilizar para a diversidade e promover uma cultura inclusiva. Este eixo está alinhado com o Pilar 3 da Comissão Europeia - Estereótipos, preconceitos e bias, visando aumentar a consciência sobre as diferentes perspetivas e experiências, combatendo estereótipos e preconceitos.

No âmbito do compromisso institucional da Egas Moniz com a promoção de uma cultura de diversidade, equidade e inclusão, será criada uma Equipa para a Diversidade, Equidade e Inclusão (GEAR), composta por representantes do corpo docente, discente, investigador e técnico.

Esta equipa terá como primeira missão a realização de um diagnóstico institucional, com base num inquérito dirigido a toda a comunidade académica, que permitirá avaliar perceções, práticas e desafios relacionados com a igualdade de oportunidades, o respeito pela diferença e o sentimento de pertença.

As responsabilidades da equipa incluirão a análise aprofundada da situação atual da diversidade e inclusão na instituição, a identificação de áreas de melhoria e a elaboração de um plano de ação concreto, com medidas que promovam uma cultura organizacional mais inclusiva, participativa e representativa.

Os resultados deste diagnóstico servirão de base à definição das prioridades estratégicas e à implementação de políticas sustentadas, garantindo que a Egas

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

Moniz continua a afirmar-se como uma escola cívica, aberta e comprometida com o bem-estar e a valorização de todas as pessoas.

Objetivo	Medida	Indicador	Descrição do Indicador
Constituir e operacionalizar a Equipa para a Diversidade, Equidade e Inclusão (GEAR), garantindo representação transversal da comunidade académica e promovendo o compromisso institucional com uma cultura inclusiva.	Processo de criação formal da equipa GEAR, incluindo nomeação de membros, definição de responsabilidades e integração nas estruturas de governança institucional.	Equipa para a Diversidade, Equidade e Inclusão formalmente constituída e em funcionamento.	Confirma a existência da equipa GEAR com composição representativa (docentes, investigadores, estudantes, técnicos e representantes internacionais) e documentação oficial que espelhe o seu mandato, funções e plano de ação inicial, assegurando a capacidade de executar iniciativas estratégicas de diversidade e inclusão.
Avaliar e promover a consciência institucional sobre diversidade, equidade e inclusão, fortalecendo o sentimento de pertença e o respeito pela diferença.	Realização de um diagnóstico institucional sobre perceções, práticas e desafios relacionados com a diversidade e inclusão, através de inquérito à comunidade académica.	Número de respostas ao inquérito institucional de diversidade e inclusão.	Avalia o grau de envolvimento de docentes, não docentes e estudantes na resposta ao inquérito institucional, permitindo medir o nível de consciencialização e o interesse coletivo em temas relacionados com a diversidade, a equidade e a inclusão.

2. Eixo 2 – Desenvolvimento

Compromisso com o desenvolvimento profissional e pessoal, garantindo igualdade de oportunidades e condições de trabalho. Este eixo está alinhado com os Pilares 1 e 2 da Comissão Europeia, a saber, Dados sócio-demográficos e Condições de trabalho, assegurando que as oportunidades de carreira são equitativas e consideram as diversas circunstâncias individuais.

Objetivo	Medida	Indicador	Descrição do Indicador
Promover igualdade de oportunidades no	Implementação de Programas de	Taxa de Participação	Mensurar a participação em programas de

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

desenvolvimento de carreiras	Desenvolvimento Profissional	em Formação Pedagógica (Docentes e Não Docentes)	formação, identificando se há equidade de acesso e adesão entre diferentes grupos
Garantir condições de trabalho equitativas e adaptadas a diversas circunstâncias individuais	Políticas de Promoção e Progressão de Carreira	Equidade na Promoção e Progressão de Carreira (Docentes e Não Docentes)	Analisa a composição demográfica em diferentes níveis de carreira para garantir que as oportunidades de promoção sejam equitativas e inclusivas, promovendo um avanço justo na carreira
Assegurar condições de aprendizagem equitativas e adaptadas a diversas circunstâncias individuais para alunos	Avaliação e Adaptação de Condições de Aprendizagem	Avaliação de Satisfação com as Condições de Aprendizagem	Coleta feedback regular sobre as condições de aprendizagem para avaliar a satisfação global e identificar disparidades, garantindo equidade e adaptação a diversas necessidades dos alunos
Promover igualdade de oportunidades no desenvolvimento académico para alunos	Implementação de Programas de Apoio Académico e Desenvolvimento de Competências	N.º de Estudantes inscritos em Programas de Apoio Académico (Bolsas de Colaboração)	Mensura o n.º de alunos que participam ativamente em programas de apoio académico, indicando equidade de acesso e adesão entre diferentes grupos.

3. Eixo 3 – Integração Cultural

Compromisso com a Promoção de uma Cultura Organizacional Inclusiva. Este eixo está alinhado com o Pilar 4 da Comissão Europeia, Cultura e Clima Organizacional, com o objetivo de criar um ambiente de trabalho que valorize a diversidade e promova a inclusão.

Objetivo	Medida	Indicador	Descrição do Indicador
Monitorização da Implementação de Políticas de Igualdade, Diversidade e	Consolidação de um processo de monitorização e reporte	Apresentação de relatórios	Eficácia do procedimento de monitorização e relato, analisando a regularidade com que os relatórios são apresentados e a extensão

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

Inclusão			da sua cobertura.
Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional promotora da igualdade de género	Divulgar o plano para a igualdade, diversidade e inclusão e informação sobre o mesmo	Periodicidade da divulgação do Plano para a Igualdade, Diversidade e Inclusão;	Periodicidade: Regular

4. Eixo 4 – Avaliação e Transparência

Compromisso com a avaliação regular e a transparência dos indicadores de diversidade e inclusão. Este eixo está alinhado com os Pilares 1 e 5 da Comissão Europeia, a saber Dados Sóciodemográficos e Comportamentos interpessoais, monitorizando a diversidade na instituição e promovendo a transparência na avaliação de práticas inclusivas.

Objetivo	Medida	Indicador	Descrição do Indicador
Inclusão de Diversas Perspetivas em Comités e Comissões	Nomeação de Membros Diversificados em Comités e Comissões	Representatividade em Comités e Comissões	Avaliar a presença de membros diversificados em comités e comissões, garantindo uma variedade de perspetivas nas discussões e decisões institucionais
Monitorização da Implementação de Políticas de Igualdade, Diversidade e Inclusão	Consolidação de um processo de monitorização e reporte	Apresentação de relatórios	Eficácia do procedimento de monitorização e relato, analisando a regularidade com que os relatórios são apresentados e a extensão da sua cobertura.

5. Eixo 5 – Avaliação e Transparência

Compromisso com a avaliação regular e a transparência dos indicadores de diversidade e inclusão. Este eixo está alinhado com os Pilares 1 e 5 da Comissão Europeia, a saber Dados Sóciodemográficos e

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

Comportamentos interpessoais, monitorizando a diversidade na instituição e promovendo a transparência na avaliação de práticas inclusivas.

Objetivo	Medida	Indicador	Descrição do Indicador
Inclusão de Diversas Perspetivas em Comités e Comissões	Nomeação de Membros Diversificados em Comités e Comissões	Representatividade em Comités e Comissões	Avaliar a presença de membros diversificados em comités e comissões, garantindo uma variedade de perspetivas nas discussões e decisões institucionais
Monitorização da Implementação de Políticas de Igualdade, Diversidade e Inclusão	Consolidação de um processo de monitorização e reporte	Apresentação de relatórios	Eficácia do procedimento de monitorização e relato, analisando a regularidade com que os relatórios são apresentados e a extensão da sua cobertura.

V. Planos futuros

Como parte do nosso compromisso contínuo em fortalecer a diversidade e a inclusão como valores fundamentais da instituição, desenvolvemos planos futuros abrangentes. Estes planos estão baseados em estratégias cuidadosamente planeadas para aprimorar ainda mais a representatividade e a igualdade dentro da nossa comunidade académica.

Reiteramos o nosso empenho constante em promover a diversidade, reconhecendo-a não apenas como uma meta a atingir, mas como um princípio orientador que permeia todos os aspetos da vida institucional. Realizaremos assim uma análise detalhada das necessidades específicas da nossa instituição em relação à diversidade nas estruturas de governança. Isso incluirá uma avaliação abrangente da composição atual, identificação de áreas para aprimoramento e compreensão das aspirações coletivas para um ambiente mais inclusivo.

Comprometemo-nos a envolver ativamente a comunidade académica nesse processo, incentivando a partilha de perspetivas, preocupações e sugestões.

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa

Reconhecemos que a colaboração aberta é crucial para a eficácia e sustentabilidade de qualquer iniciativa que promova a diversidade. Estabeleceremos ainda metas claras e mensuráveis que reflitam não apenas a diversidade demográfica, mas também a inclusão efetiva em todas as instâncias de liderança e tomada de decisões. Essas metas proporcionarão uma visão tangível para o progresso desejado, o que permitirá guiar os nossos planos com base em evidência sólida, proveniente da análise de dados específicos. Implementaremos ainda programas contínuos de formação e sensibilização, não apenas para garantir a adesão aos princípios da diversidade, mas também para cultivar uma cultura de respeito, compreensão e inclusão.

Ao adotarmos esses planos futuros, reafirmamos nosso compromisso com a construção de uma instituição onde cada indivíduo seja valorizado, representado e capacitado a contribuir plenamente para o sucesso coletivo. Estamos dedicados a criar um ambiente académico que celebre a diversidade como uma força impulsionadora para a excelência e a inovação.

M-EM-GQ-1 | Aprovado | Rev. 0 | 03/08/2026 |Cópia não controlada quando impressa