



**Politécnico
de Coimbra**

**Plano para a Igualdade de
Género e não Discriminação**

2023-2025



Índice

1. Introdução	4
2. Enquadramento estratégico	5
2.1 Missão, Visão e Valores.....	5
2.2 Organização	7
3. Caracterização da comunidade académica do IPC	8
4. Objetivos genéricos	10
5. Objetivos específicos e plano de ação	10
6. Acompanhamento e monitorização	14



Lista de siglas

AE	Associação de estudantes
CTC	Conselho Técnico-Científico
CEDOW	Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
DGA	Departamento de Gestão Académica
DGPI	Departamento de Gestão do Património e Infraestruturas
DGRH	Departamento de Gestão de Recursos Humanos
ESAC	Escola Superior Agrária de Coimbra
ESEC	Escola Superior de Educação de Coimbra
ESTESC	Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra
ESTGOH	Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Oliveira do Hospital
GAE	Gabinete de Apoio ao Estudante
GAJ	Gabinete de Assessoria Jurídica
GCII	Gabinete de Comunicação Institucional e Imagem
GIC	Gabinete de Interface com a Comunidade
GQ	Gabinete da Qualidade
i2A	Instituto de Investigação Aplicada
IG	Igualdade de género
IGND	Igualdade de género e não discriminação
IPC	Instituto Politécnico de Coimbra
ISCAC	Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra
ISEC	Instituto Superior de Engenharia de Coimbra
ONU	Organização das Nações Unidas
SADF	Serviço de Avaliação de Desempenho e Formação
SASIPC	Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Coimbra
SC	Serviços Centrais
SSOA	Serviço de Saúde Ocupacional e Ambiental
UC	Unidade curricular
UOE	Unidade Orgânica de Ensino
UOI	Unidade Orgânica de Investigação



1. INTRODUÇÃO

Igualdade entre mulheres e homens significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas aptidões e de fazer as suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos a mulheres e homens e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são igualmente considerados e valorizados.¹

O princípio da igualdade entre mulheres e homens é reconhecido internacionalmente, desde logo na Declaração Universal dos Direitos Humanos e também, designadamente, na Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), na Plataforma de Ação de Pequim, e na Resolução da Organização das Nações Unidas (ONU) “Transformando o nosso mundo – Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável”.

No quadro das instituições europeias o primado da igualdade de género está refletido em documentos basilares, como sejam, a Convenção Europeia dos Direitos Humanos, a Carta Social Europeia, o Tratado da União Europeia e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Em Portugal, o princípio da igualdade e da não discriminação encontra-se consagrado na Constituição desde a sua versão original de 1976. A promoção da igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais, sendo a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política considerada como condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, e a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, considerada como um direito de todos os trabalhadores, sem discriminação em razão do sexo.

Em 2018, foi aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a não Discriminação – Portugal + Igual, centrada na eliminação dos estereótipos e plasmada em três planos de ação: igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018 reconhece a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável em Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos.

¹ Comissão Europeia (1998), *A Igualdade em 100 Palavras: Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres*. Bruxelas: Comissão Europeia.



É neste contexto, reconhecendo a relevância do princípio da igualdade de género enquanto princípio de cidadania e de justiça social, e não descurando quer o combate a todas as formas de discriminação, quer a promoção da inclusão, que o Politécnico de Coimbra (IPC) elabora o presente Plano para a Igualdade de Género e não Discriminação, adiante designado por Plano.

2. ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO

2.1 MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO

De acordo com os seus Estatutos, o Instituto Politécnico de Coimbra é uma instituição de ensino superior globalmente orientada para a prossecução dos objetivos do ensino politécnico, nomeadamente:

- a) A formação de alunos com elevado nível de exigência qualitativa, nos aspetos humanístico, cultural, científico, artístico, tecnológico e profissional;
- b) A preparação dos seus estudantes para a sua inserção e integração no mundo do trabalho e para um desempenho profissional de sucesso;
- c) A formação de profissionais com competências de resolução de problemas, de trabalho cooperativo e de liderança, desenvolvendo-lhes o compromisso com o comportamento ético e com o respeito pelos outros e pela sociedade, preparando-os para serem cidadãos exigentes, informados, produtivos, responsáveis e ativamente envolvidos no desenvolvimento cultural, educacional, económico, científico, social e político da comunidade;
- d) A realização de atividades de pesquisa e investigação aplicada;
- e) A prestação de serviços à comunidade, tendo em vista a transferência de conhecimentos e a valorização recíproca;
- f) O intercâmbio com instituições, nacionais, estrangeiras e internacionais;
- g) A contribuição, no seu âmbito de atividades, para a cooperação internacional e para o encontro entre povos e comunidades;
- h) A criação de um ambiente de debate e de troca aberta de ideias, onde a criatividade, a descoberta e o desenvolvimento pessoal e social de todos os seus membros possa ocorrer.



São atribuições do Instituto Politécnico de Coimbra, no âmbito da vocação própria do subsistema politécnico:

- A realização de ciclos de estudos visando a atribuição de graus académicos, bem como de outros cursos pós-secundários, de cursos de formação pós-graduada e outros, nos termos da lei;
- A criação do ambiente educativo apropriado às suas finalidades;
- A realização de investigação e o apoio e participação em instituições científicas;
- A transferência e valorização económica e social do conhecimento científico e tecnológico;
- A realização de ações de formação profissional e de atualização de conhecimentos;
- A prestação de serviços à comunidade e de apoio ao desenvolvimento;
- A cooperação e o intercâmbio cultural, científico e técnico com instituições congéneres, nacionais e estrangeiras;
- A contribuição, no seu âmbito de atividade, para a cooperação internacional e para a aproximação entre os povos, com especial destaque para os países de língua portuguesa e os países europeus;
- A produção e difusão do conhecimento e da cultura;
- A concessão, nos termos da lei, de creditações, equivalências e o reconhecimento de graus e habilitações académicos.

VISÃO

O Politécnico de Coimbra deve ser uma instituição aberta à cidadania e à cooperação entre as pessoas e os povos, e à interação de culturas, no respeito pelos valores da independência, da tolerância, do humanismo e da excelência. Para isso deve valorizar o trabalho dos seus profissionais, docentes e não docentes, e dos seus estudantes, criando um ambiente onde o rigor intelectual, a ética, a liberdade de opinião, o estímulo à criatividade e à inovação, bem como o reconhecimento do mérito sejam uma constante. O IPC deve ver os seus atuais e antigos estudantes como baluartes da sua ligação e afirmação na sociedade, criando e mantendo com eles laços de grande proximidade.



VALORES

O Politécnico de Coimbra deve pugnar por um conjunto de valores que o engrandeça e que garanta aos estudantes e às suas famílias que, além de fazermos uma formação orientada para o mercado de trabalho, o fazemos no respeito pelos valores que os devem orientar na vida:

- Cidadania;
- Humanismo;
- Excelência;
- Rigor;
- Ética;
- Igualdade;
- Independência;
- Tolerância;
- Liberdade;
- Fraternidade.

2.2 ORGANIZAÇÃO

O IPC é uma pessoa coletiva de direito público, dotada de autonomia estatutária, pedagógica, científica, cultural, administrativa, financeira, disciplinar e patrimonial.

O Instituto Politécnico de Coimbra integra:

- **Seis Unidades Orgânicas de Ensino (UOE)** com autonomia estatutária, pedagógica, científica, cultural, administrativa e disciplinar (cinco em diferentes locais da cidade de Coimbra e uma em Oliveira do Hospital)
 - A Escola Superior Agrária de Coimbra (ESAC);
 - A Escola Superior de Educação de Coimbra (ESEC);
 - A Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Oliveira do Hospital (ESTGOH);
 - A Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra (ESTeSC);
 - O Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra (ISCAC);
 - O Instituto Superior de Engenharia de Coimbra (ISEC);
- **Uma Unidade Orgânica de Investigação (UOI)** com autonomia estatutária, pedagógica, científica, cultural, administrativa e disciplinar – Instituto de Investigação Aplicada (i2A);

- **Duas Unidades Orgânicas de Apoio à Formação e ao Desenvolvimento (UOA)** com autonomia administrativa e disciplinar
 - O INOPOL — Academia de Empreendedorismo;
 - O Centro Cultural Penedo da Saudade;
- **Os Serviços Centrais (SC)**, que têm como função assegurar os serviços comuns da instituição e fazer o acompanhamento da atividade das unidades orgânicas do Instituto Politécnico de Coimbra;
- **Os Serviços de Ação Social (SASIPC)**, vocacionados para assegurar as funções da ação social escolar aos estudantes das UOE do Instituto Politécnico de Coimbra, que gozam de autonomia administrativa e financeira.

3. CARACTERIZAÇÃO DA COMUNIDADE ACADÉMICA DO IPC

A fim de melhor conhecer a realidade do IPC, apresenta-se uma breve caracterização da sua comunidade académica, com dados desagregados por sexo, tomando como referência a situação à data de 31.12.2021, conforme o Balanço Social do IPC de 2021 e tendo em conta os dados recolhidos pelo Departamento de Gestão Académica para a elaboração do Relatório do 2º semestre de 2021.

A 31 de dezembro de 2021 o IPC contava com um total de 1.214 trabalhadores/as (titulares de órgãos de gestão, dirigentes, docentes, investigadores/as e trabalhadores/as não docentes), dos quais 669 eram mulheres e 545 eram homens.



Figura 1: Distribuição dos/as trabalhadores/as do IPC por sexo



Enquanto nos titulares de órgãos de gestão das Unidades Orgânicas e Serviços (Presidente, Vice-Presidentes e Pró-Presidentes do IPC, Presidentes, Vice-Presidentes, Diretores/as e Subdiretora das UO, e Administrador dos Serviços de Ação Social) havia mais homens do que mulheres (17 homens e 13 mulheres), os cargos de direção intermédia (Secretários, Chefes de Divisão e Coordenadores/as de Serviços) eram ocupados maioritariamente por mulheres (22 mulheres e 6 homens).

Órgãos de Gestão

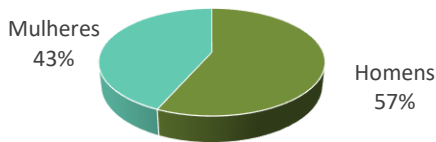


Figura 2: Distribuição dos/as titulares dos órgãos de gestão por sexo

Dirigentes Intermédios

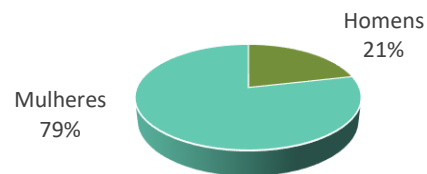


Figura 3: Distribuição dos/as titulares de cargos dirigentes intermédios por sexo

No que diz respeito aos/as docentes e investigadores/as havia um equilíbrio entre mulheres e homens, com 356 mulheres e 404 homens, ao contrário do que se verificava nos/as trabalhadores/as não docentes em que havia uma maioria de mulheres (278 mulheres e 118 homens).

Docentes e Investigadores



Figura 4: Distribuição dos/as docentes e investigadores/as por sexo

Trabalhadores/as não Docentes

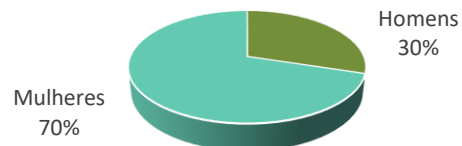


Figura 5: Distribuição dos/as trabalhadores/as não docentes por sexo

Relativamente aos/às estudantes inscritos/as em 31 de dezembro de 2021 verificava-se, a nível global do IPC, um equilíbrio entre mulheres e homens, sendo que 5.708 eram mulheres e 5.926 eram homens.



Figura 6: Distribuição dos/as estudantes por sexo

4. OBJETIVOS GENÉRICOS

O Plano tem como objetivos genéricos reforçar a integração do princípio da igualdade de tratamento na cultura organizacional do IPC e promover, cada vez mais, uma efetiva igualdade de tratamento, de oportunidades e de participação na Instituição.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS E PLANO DE AÇÃO

A construção do Plano teve por base a avaliação interna do IPC em matéria de igualdade de género e não discriminação, de forma a identificar os pontos fortes e as necessidades de melhoria.

O Plano está estruturado em quatro áreas de intervenção:

- **Cultura organizacional/institucional;**
- **Gestão dos recursos humanos;**
- **Ensino, aprendizagem e investigação;**
- **Conciliação da vida profissional/escolar com a vida familiar e pessoal.**

Apresenta-se a seguir, para cada uma destas áreas, os objetivos específicos a atingir e as ações a realizar, bem como a respetiva calendarização e a indicação dos responsáveis pela sua execução.



Áreas de intervenção	Objetivos específicos	Ações	Calendarização			Responsabilidade
			2023	2024	2025	
Cultura organizacional/ institucional	Integrar a promoção da IG e o combate à discriminação na estratégia institucional	Constituir a Comissão para a IGND	X			Presidência IPC
		Divulgar o Plano a todos/as os/as trabalhadores/as e estudantes	X			Presidência IPC/UOE Direção UOI/UA Administração SASIPC
		Incluir os princípios da IGND nos documentos estratégicos da instituição	X	X	X	Presidência IPC/UOE Direção UOI/UA Administração SASIPC
		Assegurar uma representação equilibrada de género na constituição de grupos de trabalho/comissões	X	X	X	Presidência IPC/UOE Direção UOI/UA Administração SASIPC
		Integrar a variável género nos processos de recolha de informação administrativa e estatística, sempre que aplicável	X	X	X	Presidência IPC/UOE Direção UOI/UA Administração SASIPC
		Organizar eventos e iniciativas visando a promoção da IGND		X	X	Presidência IPC/UOE Direção UOI/UA Administração SASIPC/ AE/Comissão para a IGND
		Apresentar candidaturas e implementar projetos de melhoria de acessibilidades para pessoas com mobilidade condicionada ou reduzida	X	X	X	IPC-DGPI/SSOA
		Adaptar as instalações sanitárias (WC) à utilização de todas as pessoas, independentemente do seu sexo, género ou condição física	X	X	X	IPC-DGPI/SSOA
		Criar e divulgar um Guia de linguagem inclusiva		X		Comissão para a IGND
		Divulgar os direitos relativos à autodeterminação da identidade de género e expressão de género			X	Comissão para a IGND
		Acompanhar e monitorizar a implementação do Plano	X	X	X	Comissão para a IGND



Áreas de intervenção	Objetivos específicos	Ações	Calendarização			Responsabilidade
			2023	2024	2025	
Cultura organizacional/ institucional	Prevenir a discriminação por razões de etnia, cor de pele, deficiência, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, o assédio (moral e/ou sexual) e a violência (homofóbica, transfóbica, interfóbica,...)	Criar procedimentos específicos para denúncias de vítimas de discriminação, assédio ou violência na comunidade académica do IPC	X			Presidência IPC
		Divulgar e monitorizar os procedimentos de denúncia de discriminação, assédio ou violência que vierem a ser criados	X	X	X	Presidência IPC/UEE Direção UOI/UA Administração SASIP/
Gestão dos Recursos Humanos	Garantir a igualdade no acesso ao emprego, desenvolvimento da carreira e valorização profissional	Garantir a utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória na redação de ofertas de emprego	X	X	X	DGRH
		Assegurar o equilíbrio de género na constituição dos júris de recrutamento, seleção e avaliação	X	X	X	Presidência IPC/UEE Direção UOI/UA Administração SASIPC CTC
		Garantir e monitorizar a evolução da composição por sexo dos órgãos de gestão e tomada de decisão do IPC	X	X	X	Presidência IPC/UEE Direção UOI/UA Administração SASIPC/ Comissão para a IGND
		Elaborar o Manual de Acolhimento e incluir um capítulo destinado à temática da IGND	X			DGRH
		Elaborar e implementar os planos de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação	X	X	X	IPC-GAVIP



Áreas de intervenção	Objetivos específicos	Ações	Calendarização			Responsabilidade
			2023	2024	2025	
Ensino, aprendizagem e investigação	Promover a integração da temática da IG na investigação e no ensino e a igualdade de oportunidades na aprendizagem	Realização de diagnóstico sobre a inclusão das temáticas dos direitos humanos e Igualdade de Género nos conteúdos programáticos das UC		X		Comissão para a IGND
		Capacitar docentes e investigadores/as para a integração da temática da IGND na investigação, ensino e transferência de conhecimento		X	X	Presidência IPC/ UOE Direção UOI
		Promover a divulgação interna do trabalho de investigação realizado no âmbito da IGND	X	X	X	UOI
		Implementar o Programa de Apoio em Rede ao Estudante com Necessidades Educativas Especiais	X	X	X	SASIPC-GAE/AE
		Sensibilizar para a utilização da linguagem inclusiva na promoção da IGND	X	X	X	Comissão para a IGND
Conciliação da vida profissional/ escolar com a vida familiar e pessoal	Favorecer uma gestão equilibrada da vida profissional/escolar, com a vida familiar e pessoal	Divulgar os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família	X			IPC-DGRH
		Rever o Regulamento do Horário de Trabalho do IPC, incluindo normas relativas ao teletrabalho		X		IPC-DGRH/GAJ
		Divulgar os direitos dos pais e das mães estudantes	X			IPC-DGA/GAJ
		Divulgar os regimes especiais de frequência do ensino superior	X			IPC-DGA/GAJ



Áreas de intervenção	Objetivos específicos	Ações	Calendarização			Responsabilidade
			2023	2024	2025	
Conciliação da vida profissional/escolar com a vida familiar e pessoal	Favorecer uma gestão equilibrada da vida profissional/escolar, com a vida familiar e pessoal	Identificar e divulgar os protocolos existentes com organizações prestadoras de serviços de acolhimento, educação, saúde, bem-estar e lazer, e estabelecer novos protocolos com benefícios para a comunidade académica do IPC	X	X	X	IPC-GCII/GIC/SSOA
		Auscultar a comunidade académica do IPC com vista a identificar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional/escolar com a vida familiar e pessoal	X			Comissão para a IGND/IPC-SSOA

6. ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO

O acompanhamento da implementação do Plano e a monitorização da execução das ações nele previstas será assegurado por uma Comissão nomeada por despacho do Presidente do IPC, composta por representantes de todas as Unidades Orgânicas, SASIPC e SC, multidisciplinar e com uma representação equitativa de género.

À Comissão competirá ainda elaborar um relatório anual sobre o cumprimento do Plano e apresentar recomendações para a sua revisão.

Ficha Técnica

Título: Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação do Instituto Politécnico de Coimbra

Emissor

Gabinete de Assessoria Jurídica
Serviço de Saúde Ocupacional e Ambiental

Versão 02

03/02/2023

Aprovado por

Conselho de Gestão do IPC

Data de Aprovação

09/02/2023

©2020, INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA

www.ipc.pt

<https://sigq.ipc.pt>

qualidade@ipc.pt