

**COMISSÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO
DISCRIMINAÇÃO DO
INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA
(CIGND/IPC)
RELATÓRIO | 2023**

Índice

1.	A Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação	4
1.1.	Constituição da CIGND/IPC	4
1.2	Missão da CIGND/IPC	4
2.	Monitorização do Plano	5
2.1	Ações monitorizadas em 2023	5
2.2	O equilíbrio de género nos Órgãos de Gestão do IPC	8
2.3	O equilíbrio de género nos cargos de direção intermédia do IPC	12
2.4	O equilíbrio de género na constituição de júris de procedimentos concursais	13
3.	Ações desenvolvidas pela CIGND/IPC	16
4.	Considerações finais	17
5.	Recomendações	18
6.	Ações a desenvolver pela CIGND/IPC em 2024	18



Índice de Figuras e Tabelas

Figura 1 - Representação em órgãos de gestão por UO e Serviço	12
Figura 2 - Representação em cargos de direção intermédia.....	13
Figura 3 - Representação em júris de procedimentos concursais: pessoal docente e investigador	15
Figura 4 - Representação em júris de procedimentos concursais: pessoal não docente	15
Tabela 1 - Ações previstas no PIGND	6
Tabela 2 - Distribuição de Género nos órgãos do IPC	10
Tabela 3 - Distribuição de género nos órgãos do IPC - somatório	11
Tabela 4 - Equilíbrio de Género nos cargos de direção intermédia do IPC	12
Tabela 5 - Representação em júris de procedimentos concursais	14



1. A Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação

A Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação (CIGND/IPC) foi criada no cumprimento do estipulado no Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação (PIGND) do Instituto Politécnico de Coimbra (IPC), por despacho do Senhor Presidente do IPC exarado a 05 de julho de 2023 (Despacho/SC/2027/2023).

1.1. Constituição da CIGND/IPC

Os elementos que integram a Comissão e que constam do Despacho inicial de nomeação, são os representantes indicados por cada Unidade Orgânica (UO) ou Serviço do IPC. A metodologia, não obstante, primar pela transparência e participação do universo do IPC, teve como consequência direta um grande desequilíbrio na representação de género, na proporção de 9 mulheres e 2 homens.

Atualmente e em resultado de saídas e entradas de novos representantes, a CIGND/IPC é composta pelos seguintes elementos:

- Maria Filomena Rodrigues Teixeira (ESEC), Coordenadora da CIGND/IPC
- Ana Cristina Pereira Borges (ESAC)
- Catarina Isabel Carvalho Neves (SAS)
- Cristina Isabel Ferreira Figueiras Faustino Agreira (ISEC)
- José Paulo de Almeida Santos Cardoso (SC)
- Lara Sofia Moura Portugal (INOPOL)
- Lúcia Margarida Gouveia Mariano (CCPS)
- Paula Maria da Silva Soares de Oliveira (ESTeSC)
- Raquel Maria Correia Cardoso (ISCAC)
- Sandra Cristina de Almeida Marques da Cruz (ESTGOH)
- Sónia Maria de Brito Costa (I2A)

1.2 Missão da CIGND/IPC

A CIGND/IPC assume como desafios, entre outros, ter iniciativas próprias e/ou apoiar, de modo a fazer cumprir o Plano para a Igualdade de Género e não Discriminação (PIGND) da instituição,



editado em 09.02.2023, para que esta seja um exemplo de boas práticas no domínio da igualdade de género e da não discriminação.

Para o efeito, a Comissão tem como responsabilidade a elaboração de um relatório anual, acompanhado de recomendações que permitam a revisão do PIGND do IPC.

2. Monitorização do Plano

2.1 Ações monitorizadas em 2023

A CIGND/IPC foi nomeada em julho de 2023, e a 27 de setembro de 2023 foi realizada a primeira reunião, altura em que os elementos verificaram quais as ações que deveriam desenvolver e/ou monitorizar relativamente ao ano de 2023.

Durante o ano de 2023, a CIGND/IPC realizou mais duas reuniões, nomeadamente a 18 de outubro e a 22 de novembro.

Já em 2024 foi solicitada a colaboração das UO e Serviços do IPC, de modo a ser possível à CIGND/IPC aferir quais as ações previstas no Plano que estariam já implementadas, em execução ou ainda por implementar, tendo-se obtido o resultado que consta da tabela 1.

Tabela 1 - Ações previstas no PIGND

Áreas de intervenção	Objetivos específicos	Responsabilidade	Ações definidas para 2023	SC-IPC	CCPS	INOPOL	IIA	ESAC	ESEC	ESTeSC	ESTGOH	ISCAC	ISEC	SAS	Apreciação global	
Cultura organizacional/ institucional	Integrar a promoção da IG e o combate à discriminação na estratégia institucional	Presidência IPC/UEO Direção UOI/UEO Administração SASIPC	Divulgação do Plano	não resp	●	●	●	●	●	●	●	não resp	●	●	●	
		Presidência IPC/UEO Direção UOI/UEO Administração SASIPC	Incluir os princípios da IGND estão refletidos nos documentos estratégicos da instituição	não resp	●	●	●	●	●	●	●	não resp	●	não resp	●	
		Presidência IPC/UEO Direção UOI/UEO Administração SASIPC	Representação equilibrada de género na constituição de grupos de trabalho/comissões	não resp	b)	●	●	●	●	●	●	não resp	●	●	●	
		IPC-DGPI/SSOA	Apresentação de candidaturas e implementação de projetos de melhoria de acessibilidades	●	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	●
		IPC-DGPI/SSOA	WC sem identificação de sexo	●	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	●
		Presidência IPC	Procedimentos específicos para denúncias de vítimas de discriminação, assédio ou violência	não resp	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Gestão dos Recursos Humanos	Garantir a igualdade no acesso ao emprego, desenvolvimento da carreira e valorização profissional	Presidência IPC/UEO Direção UOI/UEO Administração SASIPC CTC	Equilíbrio de género na constituição dos júris de recrutamento, seleção e avaliação	a)	a)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
		DGRH	Utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória na redação de ofertas de emprego	não resp	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		DGRH	Manual de Acolhimento e incluir um capítulo destinado à temática da IGND	não resp	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		GAVIP	Planos de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação	●	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Ensino, aprendizagem e investigação	Promover a integração da temática da IG na investigação e no ensino e a igualdade de oportunidades na	UOs	Inclusão das temáticas dos direitos humanos e igualdade de Género nos conteúdos programáticos das UC (ação para 2024)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	●	●	●	●	●	n.a.	n.a.	●	
		UOI	Divulgação interna do trabalho de investigação realizado no âmbito da IGND – IIA	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		SASIPC-GAE/AE	Implementar o Programa de Apoio em Rede ao Estudante com Necessidades Educativas Especiais - SAS	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	●	●
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	IPC-DGRH	Divulgar os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família	●	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	
		IPC-DGRH/GAJ	Divulgação dos direitos dos pais e das mães estudantes	●	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		IPC-DGA/GAJ	Divulgação dos regimes especiais de frequência do ensino superior – DGA	●	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		IPC-GCII/GIC/SSOA	Divulgação de protocolos existentes com organizações prestadoras de serviços de acolhimento, educação, saúde, bemestar e lazer, e estabelecer novos protocolos com benefícios para a comunidade académica do IPC	●	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

a) não existente em 2023

b) o CCPS dispõe apenas de trabalhadoras mulheres

● ações implementadas | ● ações em curso | ● ações por implementar/iniciar

Por lapso, na tabela remetida para preenchimento, não figuraram duas ações a monitorizar em 2023, nomeadamente- *“Integrar a variável género nos processos de recolha de informação administrativa e estatística, sempre que aplicável: as UO e Serviços”* e *“Divulgar e monitorizar os procedimentos de denúncia de discriminação, assédio ou violência que vierem a ser criados.”*, pelo que não será possível aferir no presente Relatório o respetivo grau de implementação.

Da análise dos dados, constata-se que o Plano para a Igualdade de Género e não Discriminação do IPC foi divulgado junto de todas as UO e Serviços do IPC. Outras ações foram também integralmente executadas ou implementadas em 2023, tais como:

- ✓ *“Planos de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação”;*
- ✓ *“Representação equilibrada de género na constituição de grupos de trabalho/comissões”;*
- ✓ *“Equilíbrio de género na constituição dos júris de recrutamento, seleção e avaliação”.*

Relativamente a estes dois últimos temas, os mesmos serão objeto de análise detalhada nos pontos 2.3 e 2.4 do presente relatório.

Importa ainda referir que foram apresentadas junto da CIGND/IPC evidências de uma série de candidaturas a projetos financiados, pelo que foi entendido considerar a medida *“Apresentação de candidaturas e implementação de projetos de melhoria de acessibilidades”* como completamente implementada.

Todavia, em sentido oposto, verifica-se que não estão refletidos nos documentos estratégicos da maioria das UO, os princípios da IGND – apenas o INOPOL indicou que a ação está em curso.

Quanto às ações identificadas como estando em curso, destacam-se as seguintes:

- ✓ *“WC sem identificação de sexo”;*
- ✓ *“Divulgação de protocolos existentes com organizações prestadoras de serviços de acolhimento, educação, saúde, bem-estar e lazer, e estabelecimento de novos protocolos com benefícios para a comunidade académica do IPC”.*



2.2 O equilíbrio de género nos Órgãos de Gestão do IPC

Com o objetivo de aferir os dados referentes à participação de homens e mulheres que integram os órgãos de gestão do IPC, foram tidos em consideração os que estatutariamente possuem essa condição, nomeadamente: Conselho Geral, Presidência/Direção das UO e Serviços, Conselho de Gestão/Administrativo, Conselho de Escola, Conselho de Ação Social, Conselho Técnico-Científico e Conselho Pedagógico.

Algumas UO e Serviços, para além dos dados sobre a constituição dos respetivos órgãos de gestão, indicaram também números relativos a outros órgãos que funcionam junto das mesmas, sendo que, por uma questão de comparabilidade, foi entendido não se incluírem na presente análise.

De salientar que o/a Presidente ou Diretor/a de uma UO ou Serviço é por inerência estatutária o/a Presidente de outros órgãos de gestão, pelo que se conclui que a mesma figura pode ser contabilizada várias vezes. É o caso, por exemplo, do Presidente do IPC que é simultaneamente o Presidente do Conselho Administrativo dos Serviços Centrais ou do Conselho de Gestão do IPC. Igual situação se identifica nas Unidades Orgânicas de Ensino, em que, estatutariamente, o/a Presidente da UO é também o/a Presidente do Conselho Administrativo.

Quanto à constituição de órgãos como o Conselho de Escola (CE), Conselho Técnico-Científico (CTC) ou o Conselho Pedagógico (CP) das Unidades Orgânicas de Ensino (UOE), aquando do início do processo eleitoral é regra do IPC que, na constituição de listas, deve ser respeitada a Lei nº 26/2016, de 28 de março, relativamente à representação equilibrada entre homens e mulheres.

No entanto, dependendo da quantidade de listas concorrentes e em face do resultado da votação, o órgão pode vir a ser constituído sem que esse equilíbrio seja uma realidade.

É de notar, ainda assim, que no universo das UO, os dados revelam que no caso desses órgãos se verifica um equilíbrio satisfatório, porquanto a Presidência dos CTC está na proporção de 50% para homens e mulheres, enquanto os restantes elementos são constituídos por 69 mulheres e 64 homens (51,88% e 48,12%, respetivamente).

Quanto ao CP, no seu conjunto constata-se uma maior discrepância na respetiva constituição, dado que a Presidência do órgão está adstrita a 4 mulheres e a 2 homens; O CP é ainda



constituído por 106 elementos (representantes dos docentes e dos estudantes), sendo que 63 são mulheres e 43 são homens, correspondente a 59,43% e 40,57%, respetivamente.

O resultado da análise detalhada da informação está expresso na tabela 2, onde é evidente a situação reportada sobre a duplicação da mesma figura junto de órgãos distintos.

Tabela 2 - Distribuição de Género nos órgãos do IPC

UO Serviço	Conselho Geral		Presidência Direção				Conselho de Gestão Administrativo				Conselho de Escola				Conselho de Ação Social				Conselho Técnico-Científico				Conselho Pedagógico				TOTAL						
	Presidente		Elementos		Presidente		Elementos		Presidente		Elementos		Presidente		Elementos		Presidente		Elementos		Presidente		Elementos		Presidente		Elementos		Total				
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total				
Serviços Centrais - IPC					1	5	3			1	6	8																	0	2	11	11	24
Centro Cultural Penedo da Saudade					1					1	2																		2	0	2	0	4
INOPOL					1					1	1	1																	2	0	1	1	4
IIA - Instituto de Investigação Aplicada					1	1																							1	0	1	0	2
ESAC - Escola Superior Agrária					1	1	1				2	1		1	8	6			1	9	9	1	14	5				2	2	34	22	60	
ESEC - Escola Superior de Educação					1	1	1			1	1	1		1	6	8			1	13	9	1	11	10				2	3	32	29	66	
ESTeSC - Escola Superior de Tecnologia da Saúde					1	1	1			1	1	1		1	7	7				1	13	11		1	12	5		1	4	34	25	64	
ESTGOH - Escola Superior de Tecnologia e Gestão					1	1				1	1			1	3	3				1	8	11		1	3	2		2	3	16	16	37	
ISCAC - Instituto Superior de Contabilidade e Administração					1		2			1	1	1		1	8	7				1	16	9	1	10	10			2	3	35	29	69	
ISEC - Instituto Superior de Engenharia					1	1	1			1	2			1	6	8				1	10	15	1	13	11			2	3	32	35	72	
SAS - Serviços de Ação Social					1					1	1	1							1	2	1							0	3	3	2	8	
Conselho Geral do IPC	1		19	16																								1	0	19	16	36	
Totais	1	0	19	16	4	7	11	9	3	6	18	14	2	4	38	39	0	1	2	1	3	3	69	64	4	2	63	43	17	23	220	186	446
	1		35		11		20		9		32		6		77		1		3		6		133		6		106		40		406		446
	100,00%	0,00%	54,29%	45,71%	36,36%	63,64%	55,00%	45,00%	33,33%	66,67%	56,25%	43,75%	33,33%	66,67%	49,35%	50,65%	0,00%	100,00%	66,67%	33,33%	50,00%	50,00%	51,88%	48,12%	66,67%	33,33%	59,43%	40,57%	42,50%	57,50%	54,19%	45,81%	100,00%

De modo a facilitar a leitura dos dados, foi elaborada a tabela 3 a qual representa o somatório de cada órgão de gestão por UO e Serviço:

Tabela 3 - Distribuição de género nos órgãos do IPC - somatório

UO Serviço	Presidente Diretor/a		Restantes elementos		TOTAL	%	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem		% M	% H
SC	0	2	11	11	24	46%	54%
CCPS	2	0	2	0	4	100%	0%
INOPOLO	2	0	1	1	4	75%	25%
IIA	1	0	1	0	2	100%	0%
ESAC	2	2	34	22	60	60%	40%
ESEC	2	3	32	29	66	52%	48%
ESTeSC	1	4	34	25	64	55%	45%
ESTGOH	2	3	16	16	37	49%	51%
ISCAC	2	3	35	29	69	54%	46%
ISEC	2	3	32	35	72	47%	53%
SAS	0	3	3	2	8	25%	75%
Cons. Geral	1	0	19	16	36	56%	44%
Totais	17	23	220	186	446		

40	406
42,50%	54,19%
57,50%	45,81%

Conclui-se que a nível do IPC, a presidência ou direção dos cargos de gestão são ocupados maioritariamente por homens (23 correspondente a 57,50% do total de lugares), enquanto são 17 as mulheres nesses mesmos cargos (42,50%). Por outro lado, e no que diz respeito à representação de género nos restantes elementos que constituem os órgãos de gestão, constata-se a situação inversa em que as mulheres representam 54,19% dos lugares (220) contra 45,81% de homens (186).

Por UO e Serviço, obtém-se a distribuição gráfica constante na figura 1:

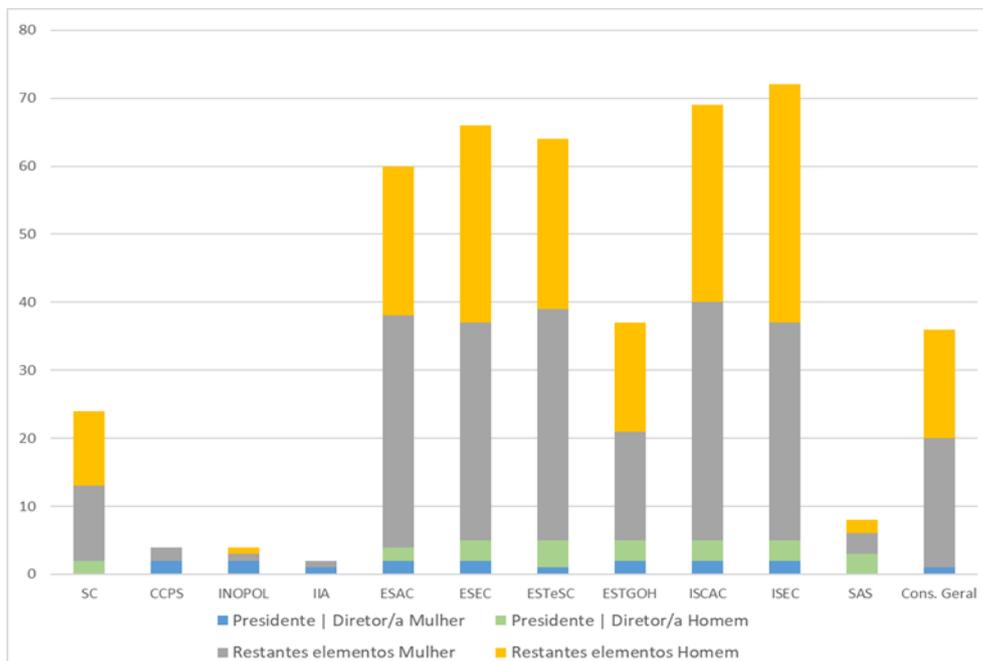


Figura 1 - Representação em órgãos de gestão por UO e Serviço

2.3 O equilíbrio de género nos cargos de direção intermédia do IPC

Os cargos de direção intermédia ocupados no IPC como é o caso de Chefe de Divisão, Secretário de Escola e Coordenador/a de Serviços, totalizam 31 lugares, sendo que 25 são ocupados por mulheres (80,65%) e apenas 6 são ocupados por homens (19,35%). Os dados detalhados por UO e Serviço constam da tabela 4.

Tabela 4 - Equilíbrio de Género nos cargos de direção intermédia do IPC

UO Serviço	Chefe de Divisão		Secretário		Coordenação de Serviços		Elementos		
	M	H	M	H	M	H	M	H	
Serviços Centrais - IPC	3	3			7		10	3	13
Centro Cultural Penedo da Saudade							0	0	0
INOPOL							0	0	0
IIA - Instituto de Investigação Aplicada					1		0	1	1
ESAC - Escola Superior Agrária					2	1	2	1	3
ESEC - Escola Superior de Educação			1		4	1	5	1	6
ESTeSC - Escola Superior de Tecnologia da Saúde			1		1		2	0	2
ESTGOH - Escola Superior de Tecnologia e Gestão							0	0	0
ISCAC - Instituto Superior de Contabilidade e Administração			1				1	0	1
ISEC - Instituto Superior de Engenharia			1				1	0	1
SAS - Serviços de Ação Social					4		4	0	4
Totais	3	3	4	0	18	3	25	6	31
	6		4		21		31		
	50,00%	50,00%	100,00%	0,00%	85,71%	14,29%	80,65%	19,35%	



Por tipo de chefia, verifica-se um pleno equilíbrio no caso dos Chefes de Divisão (50% mulheres e 50% homens), ao contrário do cargo de Secretário de Escola que é ocupado integralmente por mulheres. Quanto aos/às Coordenadores/as de Serviço, o desequilíbrio é notório, na medida em que 18 são mulheres e apenas 3 são homens, na proporção de 85,71% para 14,29%.

No total do IPC, o peso de cada cargo de direção, por género, consta na figura 2.

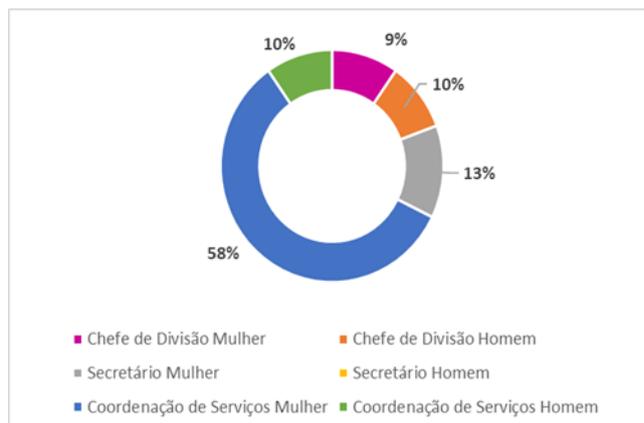


Figura 2 - Representação em cargos de direção intermédia

2.4 O equilíbrio de género na constituição de júris de procedimentos concursais

Não obstante os normativos legais disporem quanto à necessidade de cumprimento do equilíbrio de género na constituição de júris de procedimentos concursais para docentes, investigadores/as e não docentes, na realidade e dependendo da área científica ou de ação, nem sempre é possível satisfazer esse requisito.

Outra condicionante ao nível dos concursos de docentes, passa pelo facto da presidência de júri ser da competência do/a Presidente da UOE ou mesmo do Presidente do IPC, ou poder ser delegada, por exemplo, no/a Presidente do CTC. Esta situação infere, desde logo, um desequilíbrio no género quanto à presidência de júris dos procedimentos concursais. Quanto à composição dos vogais efetivos e vogais suplentes, é evidente algum equilíbrio de género, não obstante os homens estarem representados em maior número.



Quanto aos procedimentos concursais para pessoal não docente, verifica-se a situação inversa, onde claramente existe um grande desfasamento de género na composição do júri (efetivos e suplentes) sendo que as mulheres estão significativamente mais representadas (38 mulheres para 14 homens).

De acordo com os dados comunicados, constata-se ainda que em 2023 nem todas as UO e Serviços do IPC procederam à instrução de procedimentos concursais.

Tabela 5 - Representação em júris de procedimentos concursais

UO Serviço	Procedimentos concursais - pessoal docente investigador						Procedimentos concursais - pessoal não docente						TOTAL	
	Presidente		Vogais efetivos		Vogais Suplentes		Presidente		Vogais efetivos		Vogais Suplentes		M	H
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
Serviços Centrais - IPC													0	0
Centro Cultural Penedo da Saudade													0	0
INOPOLO							1	0	2	0	1	1	4	1
IIA Instituto de Investigação Aplicada	1	1	6	4	1	1	1	0	0	2	0	0	9	8
ESAC - Escola Superior Agrária	1	7	18	22	8	8	1	1	2	2	3	1	33	41
ESEC - Escola Superior de Educação	0	10	25	25	9	11							34	46
ESTeSC - Escola Superior de Tecnologia da Saúde	1	6	11	24	4	10							16	40
ESTGOH - Escola Superior de Tecnologia e Gestão	6	0	14	16	7	5	1	0	0	2	0	2	28	25
ISCAC - Instituto Superior de Contabilidade e Administração	8	0	24	16	10	6							42	22
ISEC - Instituto Superior de Engenharia (*)	0	8	18	22	8	8							26	38
SAS - Serviços de Ação Social							0	8	12	3	14	1	26	12
Totais	17	32	116	129	47	49	4	9	16	9	18	5	218	233
(*) dados recolhidos a partir do portal do IPC														
		49		245		96		13		25		23		451
	34,69%	65,31%	47,35%	52,65%	48,96%	51,04%	30,77%	69,23%	64,00%	36,00%	78,26%	21,74%	48,34%	51,66%

As figuras 3 e 4 representam, graficamente, os dados representados na tabela 5.

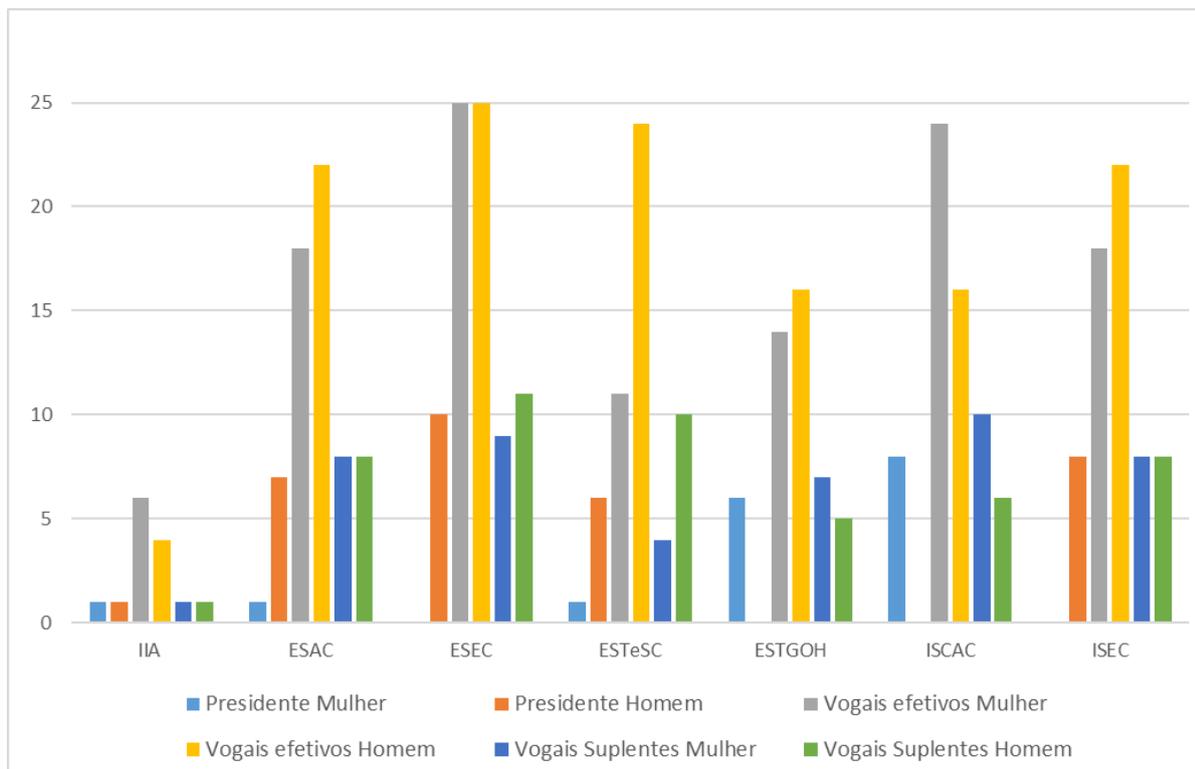


Figura 3 - Representação em júris de procedimentos concursais: pessoal docente e investigador

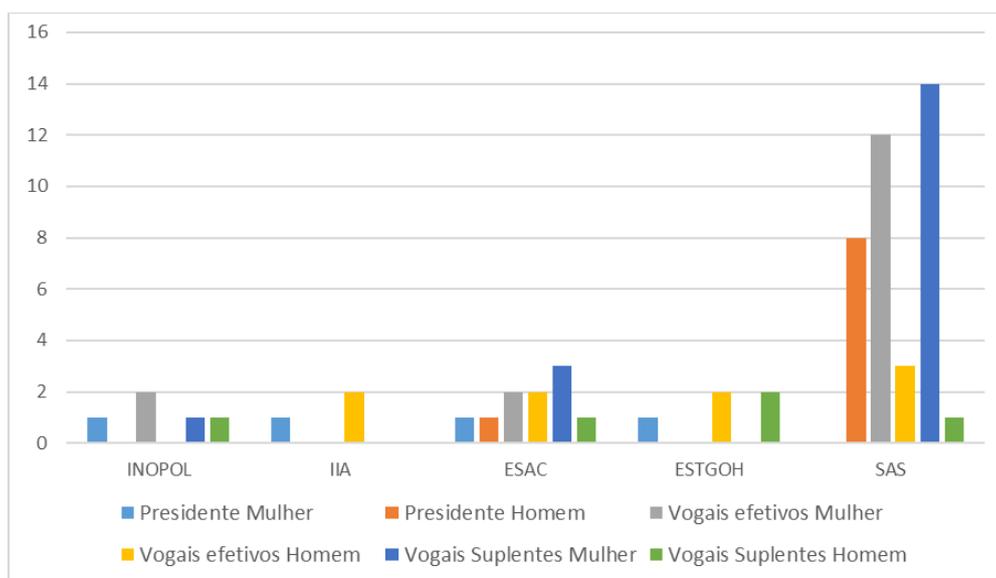


Figura 4 - Representação em júris de procedimentos concursais: pessoal não docente



3. Ações desenvolvidas pela CIGND/IPC

No ano de 2023, como se referiu, a CIGND reuniu pela primeira vez no dia 27 de setembro de 2023 e tem cumprido o planeado inicialmente de reunir mensalmente, numa das UO ou Serviço do IPC. Nalgumas dessas reuniões, estiveram presentes, a convite, elementos da Presidência e da Associação de Estudantes da UO.

Para além de terem sido solicitadas as informações às UO e Serviços do IPC com vista à elaboração do Relatório, ainda em 2023 e com a colaboração dos Serviços Centrais do IPC foi criado o endereço de e-mail institucional da CIGND e já em 2024 foi criado um separador no portal do IPC dedicado à CIGND:

Endereço de email: cigng@ipc.pt

Portal do IPC: <https://www.ipc.pt/sobre/comissao-de-igualdade-de-genero-e-nao-discriminacao/>





4. Considerações finais

Após análise dos dados remetidos pela UO e Serviços do IPC, os quais estão expressos detalhadamente nos pontos anteriores, a CIGND entende que, de uma forma geral, as ações constantes no PIGND do IPC estão em curso ou já foram implementadas.

Enquanto Comissão congratulamo-nos com a existência no IPC de um Plano de Igualdade de Género e Não discriminação que atende a princípios e valores de cidadania no respeito pela diversidade e dignidade humanas. Apesar disso, estamos cientes da existência de ações previstas no PIGND que poderão ser de difícil implementação. Referimo-nos, entre outras, à inserção da temática dos Direitos Humanos e Igualdade de Género nas Fichas das Unidades Curriculares (FUC), mas também à utilização da linguagem inclusiva.

No que respeita à inclusão da temática dos Direitos Humanos e Igualdade de Género nas FUC lecionadas nas diversas UOE, se para alguns dos cursos esta temática se insere plenamente nos respetivos conteúdos, em outros, poderá existir uma maior dificuldade, havendo provavelmente necessidade de uma sensibilização por parte da CIGND/IPC junto dos docentes e dos órgãos de gestão das UOE (Presidência, Conselho Técnico-Científico e Conselho Pedagógico).

Quanto à linguagem inclusiva, apesar de não ser uma prática generalizada, partimos do pressuposto que a língua não é estática e tem evoluído ao longo dos tempos. Também neste caso haverá necessidade de refletir em conjunto, sobre o que já se faz e poderá fazer-se nas UO e Serviços do IPC.

Um dos constrangimentos sentidos por esta Comissão aquando do pedido de elementos conducentes à construção do presente Relatório, foi o facto do PIGND do IPC e respetivas ações, não ser reconhecido como um documento importante e fundamental na prossecução dos objetivos de cada instituição.

Constatámos, ainda assim, que ao serem solicitadas informações, as UO e Serviços “relembrou” a existência do documento e colaboraram ativamente nas respostas pretendidas pela Comissão.



5. Recomendações

A CIGND sugere:

- Que as ações a desenvolver pelas UO e Serviços no ano de 2024, possam constar no respetivo Relatório da Atividades. Tal medida, para além de sensibilizar as Presidências das UO e Serviços para a necessidade de ser dado cumprimento ao PIGND, os dados poderiam ser também utilizados pela Comissão na elaboração do Relatório anual.
- Nova divulgação do Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação do IPC pela comunidade IPC.
- Envolver toda a comunidade do IPC nas ações da CIGND.

6. Ações a desenvolver pela CIGND/IPC em 2024

Em 2024, para além de acompanhar a implementação e dar cumprimento às ações previstas no Plano da sua responsabilidade, a Comissão planeou as seguintes atividades:

- ✓ Divulgar os direitos relativos à autodeterminação da igualdade e expressão de género, disponibilizando documentos relevantes na página da CIGND;
- ✓ Realizar, no início do ano letivo 2024/2025, sessões nas UO e Serviços do IPC, a fim de divulgar o relatório 2023 da CIGND:
 - 24 de setembro - ESTGOH
 - 25 de setembro – ISCAC | ESAC | INOPOL
 - 1 de outubro – ISEC | ESEC | CCPS
 - 2 outubro – ESTeSC | SASIPC | SCIPC
- ✓ Organizar um evento, certificado pelo GAVIP, intitulado: *“Igualdade de Género e Não Discriminação: realidade e desafios”*, a realizar no ISEC, no dia 6 de novembro de 2024.

Ficha Técnica

Título

COMISSÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA (CIGND/IPC/IPC) - RELATÓRIO | 2023

Emissor

COMISSÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA (CIGND/IPC/IPC)

Versão 0.0

Editado em 8. setembro. 2024

©2020, Politécnico de Coimbra

www.ipc.pt

<https://sigq.ipc.pt>

qualidade@ipc.pt