



CARTA DE PRINCÍPIOS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

O Instituto Politécnico de Coimbra (IPC), em conformidade com os requisitos do Programa Horizonte Europa, com as orientações do *European Institute for Gender Equality* (EIGE) e do Espaço Europeu da Investigação, e do Conselho da União Europeia, adota a presente Carta como instrumento estratégico de promoção da igualdade de género, integrando-a no seu Plano para a Igualdade, Diversidade, Inclusão e Equidade (PIDIE), e alinhando-se à Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030 (ENIND).

A presente Carta assenta nos princípios da legalidade, da transparência, da responsabilização institucional, da participação e da melhoria contínua, em consonância com os referenciais do Conselho da Europa e da OCDE, que reconhecem a participação, a transparência e a prestação de contas como pilares fundamentais da governação responsável, visando ainda garantir a igualdade efetiva entre mulheres e homens e prevenir todas as formas de discriminação, direta ou indireta, vem o IPC rever a Carta de Princípios para a Igualdade de Género de 31 de janeiro de 2022, comprometendo-se a:

I. Governação, Compromisso Institucional e Recursos

1. Assegurar o compromisso formal da liderança institucional com a implementação, monitorização e atualização do PIDIE.
2. Designar estruturas, responsáveis e equipas com competências específicas para a coordenação das políticas de igualdade de género.
3. Garantir a afetação de recursos adequados à execução do PIDIE.
4. Promover uma cultura institucional inclusiva, assente no respeito pela dignidade humana, igualdade, diversidade e não discriminação.

II. Igualdade de Género na Gestão de Carreiras e Tomada de Decisão

5. Assegurar uma representação equilibrada de género nos órgãos de governação, liderança e decisão.
6. Assegurar procedimentos transparentes, justos e imparciais nos processos de recrutamento, seleção, avaliação e progressão na carreira.
7. Monitorizar e reduzir desigualdades salariais e outras assimetrias estruturais.
8. Garantir o equilíbrio e a diversidade nos júris, painéis e comissões institucionais.

III. Integração da Dimensão de Género na Investigação, Ensino e Inovação

9. Integrar sistematicamente a dimensão do sexo e do género na investigação, inovação e transferência de conhecimento.
10. Promover a incorporação da perspetiva de género nos currículos, metodologias pedagógicas e conteúdos formativos.
11. Incentivar práticas de ciência aberta, ética e responsável, sensíveis às questões de género.
12. Incentivar investigadores e docentes na aplicação da análise de género nos projetos nacionais e internacionais.

IV. Conciliação, Bem-Estar e Equilíbrio Vida Profissional-Pessoal

13. Promover medidas favoráveis à conciliação da vida pessoal, profissional e familiar dos trabalhadores.
14. Promover ambientes de trabalho seguros, saudáveis e inclusivos.
15. Prevenir impactos diferenciados das condições laborais sobre mulheres e homens.

V. Prevenção e Combate ao Assédio, Discriminação e Violência

16. Estabelecer mecanismos formais, confidenciais e independentes para denúncia, investigação e resolução de situações de assédio ou discriminação.
17. Garantir proteção efetiva às vítimas e testemunhas.
18. Desenvolver ações regulares de sensibilização, formação e prevenção.

VI. Formação, Capacitação e Sensibilização

19. Integrar as temáticas da igualdade de género, diversidade, inclusão e equidade nos planos de formação contínua.
20. Promover competências institucionais em *gender mainstreaming* e abordagem interseccional.

VII. Monitorização, Avaliação e Transparência

21. Assegurar a implementação, monitorização e atualização contínua do PIDIE, definindo indicadores, metas e responsabilidades.
22. Recolher, analisar e divulgar dados desagregados por sexo e género.
23. Realizar avaliações periódicas internas e externas.
24. Publicar relatórios de progresso.

VIII. Abordagem Interseccional e Inclusão

25. Integrar uma abordagem interseccional, reconhecendo a interação entre género e outros fatores de desigualdade.
26. Promover a inclusão de grupos sub-representados na academia, investigação, ensino e governação.

Disposição Final

O IPC compromete-se a rever periodicamente a presente Carta, assegurando a sua atualização face às orientações nacionais e internacionais, e a sua articulação com o PIDIE, enquanto instrumento obrigatório para participação no Programa Horizonte Europa e no Espaço Europeu da Investigação. O IPC, através dos seus órgãos de governo, declara o seu compromisso com a implementação integral da presente Carta, assumindo a igualdade como direito humano fundamental, como valor estruturante da sua missão, da sua estratégia e da sua responsabilidade social.

A presente Carta produz efeitos a partir da data da sua assinatura e integra-se formalmente no sistema de governação, planeamento e avaliação institucional do IPC.

Coimbra, 9 de fevereiro de 2026

