



Polytechnic
University
of Coimbra
Politécnico de Coimbra



Plano para a Igualdade, Diversidade, Inclusão e Equidade

2026-2028

Lista de siglas	3
1. Introdução	4
2. Enquadramento Institucional	6
2.1. Missão	6
2.2. Visão	7
2.3. Valores	8
2.4. Canal de denúncias para vítimas de discriminação, assédio ou violência	8
3. A comissão para a igualdade de género e não discriminação do ipc (cignd)	8
3.1. Relatório da CIGND – 2025	9
4. O plano para a igualdade, diversidade, inclusão e equidade 2026-2028	9
4.1. Objetivos específicos e plano de ação	10
4.2. Eixos Estratégicos e Principais Medidas	10
4.3. Cronograma de ação	12
4.4. Acompanhamento e monitorização	16

AE	Associação de Estudantes
CCPS	Centro Cultural Penedo da Saudade
CTC	Conselho Técnico-Científico
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
CIGND	Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação
DGAIPICI	Departamento de Gestão Académica, Inovação Pedagógica, Internacionalização e Comunicação Institucional
DGAIES	Departamento de Gestão Ambiental, Infraestruturas, Edificado e Segurança
DGRH	Departamento de Gestão de Recursos Humanos
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EIGE	Instituto Europeu para a Igualdade de Género
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
SGCMI	Serviço de Gestão da Comunicação e Marketing Institucional
DPQAI	Departamento de Planeamento, Qualidade e Auditoria Interna
i2A	Instituto de Investigação Aplicada
IGND	Igualdade de Género e Não Discriminação
INOPOL	Inopol – Academia de Empreendedorismo
IPC	Instituto Politécnico de Coimbra
ISCAC	Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra
ISEC	Instituto Superior de Engenharia de Coimbra
SASIPC	Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Coimbra
SC	Serviços Centrais
UOA	Unidade Orgânica de Apoio à Formação e ao Desenvolvimento
UOE	Unidade Orgânica de Ensino
UOI	Unidade Orgânica de Investigação

1. Introdução

A igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio fundamental consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proclamada em 1948, que afirma, (arts.ºs 1.º e 2.º), que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, e que ninguém pode ser discriminado, nomeadamente com base no sexo. Em Portugal, estes princípios encontram previsão constitucional na Constituição da República Portuguesa, aprovada em 1976, designadamente no artigo 13.º, que estabelece o princípio da igualdade e proíbe qualquer discriminação, em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, e no seu artigo 9.º, alínea h), que incumbe o Estado de promover a igualdade entre mulheres e homens^{1,2}.

Neste enquadramento, a igualdade implica garantir que todas as pessoas possam desenvolver livremente as suas capacidades e fazer escolhas autónomas, sem limitações decorrentes de papéis tradicionalmente atribuídos, sendo reconhecidos e valorizados os seus comportamentos, aspirações e contributos em todas as esferas da sua vida pessoal, social e profissional.

Este princípio é amplamente reconhecido no plano internacional, conforme já mencionado (art.ºs. 1.º e 2.º) da DUDH¹, na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)³, e na Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, que integra a igualdade de género como um dos seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, mais concretamente o ODS 5⁴.

A nível europeu, e para além dos vários instrumentos amplamente reconhecidos como a Plataforma de Ação de Pequim⁵, a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais⁶, a Carta Social Europeia⁷, o Tratado da União Europeia⁸, e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁹, a União Europeia tem vindo a reforçar a proteção da igualdade de género através de diversas diretivas, destacando-se, entre outras, a Diretiva Europeia sobre Transparência Salarial (UE 2023/970)¹⁰, a Diretiva 2006/54/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional¹¹, a Diretiva 89/391/CEE sobre segurança e saúde no trabalho¹², e a Diretiva sobre Violência contra Mulheres e Violência Doméstica (UE 2024/1385)¹³. Paralelamente, o Conselho da Europa, através da Estratégia para a Igualdade de Género 2024–2029, reforçou a importância da consciencialização e prevenção de todas as formas de discriminação, assédio e violência contra mulheres e homens em contextos profissionais e académicos¹⁴.

À luz deste quadro normativo, o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) tem vindo a disponibilizar indicadores e boas práticas para auxiliar as instituições na implementação de políticas de igualdade efetivas e na monitorização do progresso em matéria de igualdade de género¹⁵. Em suma, este conjunto de normas e ações evidencia a necessidade de investir na eliminação de estereótipos de género, garantindo igualdade de oportunidades na educação, no

emprego e na participação política, assim como no desenvolvimento de estratégias eficazes para reduzir as desigualdades, combater a discriminação e o assédio de género e promover políticas institucionais inclusivas e equitativas.

Em Portugal, como já referido, o princípio da igualdade e não discriminação encontra-se consagrado na Constituição da República Portuguesa que atribui ao Estado a promoção da igualdade de oportunidades (artº 9º), reforçado pelo artº 13.º (igualdade de todos as pessoas cidadãos perante a lei), pelo artº 25.º (direito à integridade pessoal) que assegura a inviolabilidade da integridade física e moral e pelo artº 26.º (outros direitos pessoais) que assegura o direito à identidade pessoal ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação².

Mais recentemente, a Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto, estabeleceu o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público¹⁷. Em 2018, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, aprovou a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual, que se centra na eliminação de estereótipos de género e é estruturada em três planos de ação: Igualdade entre mulheres e homens, Prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica e Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais¹⁸.

Esta resolução reconhece a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável em Portugal, assegurando plenamente a participação de todas e de todos na sociedade e que foi reforçada pela Lei n.º 3/2024, de 15 de janeiro, que cria a Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial¹⁹ e a Lei n.º 15/2024, de 29 de janeiro, que proíbe as denominadas práticas de «conversão sexual» contra pessoas LGBT+, e criminaliza atos que visem alterar, limitar ou reprimir orientação sexual, identidade ou expressão de género²⁰.

É neste contexto, guiado pelos direitos humanos da Igualdade, Diversidade, Inclusão e Equidade (IDIE), e reconhecendo a importância do princípio da igualdade de género como fundamento de cidadania, dignidade e justiça social, bem como a necessidade de combater todas as formas de discriminação e promover a inclusão, que o Politécnico de Coimbra (IPC) elabora o presente Plano para a Igualdade, Diversidade, Inclusão e Equidade, doravante designado Plano, para reforçar o seu compromisso em implementar estratégias IDIE de forma a assegurar:

- I. Igualdade entre todas as pessoas, sem qualquer forma de discriminação no que diz respeito aos direitos no acesso a recursos;
- II. Respeito absoluto pelas diferenças entre as pessoas, independentemente do género, idade, orientação sexual, cultura, religião, entre outros aspetos;
- III. Participação plena de todas as pessoas em todos os âmbitos (educacional, profissional e social);
- IV. Garantia de que todas as pessoas tenham condições reais de sucesso e participação, além da igualdade formal.

2. Enquadramento Institucional

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

O IPC integra **seis Unidades Orgânicas de Ensino (UOE)**, com autonomia estatutária, pedagógica, científica, cultural, administrativa e disciplinar, distribuídas entre cinco locais na cidade de Coimbra e uma em Oliveira do Hospital, nomeadamente: 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) e o Instituto Superior de Engenharia de Coimbra (ISEC).

O IPC integra ainda uma **Unidade Orgânica de Investigação (UOI)**, o Instituto de Investigação Aplicada (i2A), com autonomia estatutária, pedagógica, científica, cultural, administrativa e disciplinar, bem como **duas Unidades Orgânicas de Apoio à Formação e ao Desenvolvimento (UOA)**, com autonomia administrativa e disciplinar: o INOPOL — Academia de Empreendedorismo e o Centro Cultural Penedo da Saudade (CCPS).

Para além das Unidades Orgânicas mencionadas, **os Serviços Centrais (SC)** asseguram os serviços comuns da instituição e acompanham a atividade das unidades orgânicas, e os **Serviços de Ação Social (SASIPC)** garantem as funções de ação e apoio social para as pessoas estudantes das UOE, com autonomia administrativa e financeira.

2.1. Missão

De acordo com os seus Estatutos, o IPC é uma instituição de ensino superior orientada para a concretização dos objetivos do ensino politécnico, designadamente::

- ✓ Formar estudantes com elevado nível de exigência qualitativa nos domínios humanístico, cultural, científico, artístico, tecnológico e profissional;
- ✓ Preparar estudantes para a sua inserção e integração no mundo do trabalho, promovendo um desempenho profissional de sucesso;
- ✓ Desenvolver profissionais com competências de resolução de problemas, trabalho cooperativo e liderança, cultivando o compromisso ético e o respeito pelos outros e pela sociedade, preparando-os para serem cidadãos e cidadãs conscientes, informados, responsáveis e ativamente envolvidos no desenvolvimento cultural, educativo, económico, científico, social e político da comunidade;
- ✓ Realizar atividades de investigação e investigação aplicada;

- ✓ Prestar serviços à comunidade, promovendo a transferência de conhecimento e a valorização recíproca;
- ✓ Estimular o intercâmbio com instituições nacionais e internacionais;
- ✓ Contribuir para a cooperação internacional e para o encontro entre povos e comunidades;
- ✓ Criar um ambiente de debate e de troca aberta de ideias, promovendo a criatividade, a descoberta e o desenvolvimento pessoal e social de todos os membros da instituição.

São atribuições do IPC, no âmbito da vocação própria do subsistema politécnico:

- ✓ Realizar ciclos de estudo que conduzam à atribuição de graus académicos, bem como outros cursos pós-secundários, de formação pós-graduada e similares, nos termos da lei;
- ✓ Criar um ambiente educativo adequado às suas finalidades;
- ✓ Desenvolver investigação e apoiar ou participar em instituições científicas;
- ✓ Promover a transferência e a valorização económica e social do conhecimento científico e tecnológico;
- ✓ Desenvolver ações de formação profissional e de atualização de conhecimentos;
- ✓ Prestar serviços à comunidade e apoiar o desenvolvimento social e económico;
- ✓ Cooperar e intercambiar conhecimentos culturais, científicos e técnicos com instituições congéneres, nacionais e internacionais;
- ✓ Contribuir, no âmbito da sua atividade, para a cooperação internacional e a aproximação entre povos, com especial atenção aos países de língua portuguesa e à Europa;
- ✓ Produzir e difundir conhecimento e cultura;
- ✓ Conceder creditações, equivalências e o reconhecimento de graus e habilitações académicas, nos termos da lei.

2.2. Visão

O IPC deve consolidar-se como uma instituição aberta à cidadania, à cooperação entre as pessoas, respeitando os valores da independência, igualdade, tolerância, humanismo e excelência. Para tal, é fundamental valorizar o trabalho de todas as pessoas envolvidas na docência, na investigação e nas funções não docentes, bem como estudantes, promovendo um ambiente em que o rigor intelectual, a ética, a liberdade de expressão, a criatividade, a inovação e o reconhecimento do mérito sejam princípios constantes. O IPC deve, igualmente, reconhecer as pessoas estudantes, atuais e as *alumni*, como pilares da sua presença e impacto na sociedade, promovendo com elas vínculos estreitos e duradouros.

2.3. Valores

O IPC deve defender um conjunto de valores que o fortaleçam enquanto instituição e transmitam às pessoas estudantes, trabalhadoras, bem como às suas famílias, a garantia de que a formação que oferece, além de orientada para o mercado de trabalho, é pautada pelo respeito e compromisso com princípios que orientam a vida em sociedade: cidadania ativa, humanismo, excelência académica, rigor científico, ética, igualdade de oportunidades, independência de pensamento, tolerância, liberdade de expressão e fraternidade. Ao integrar e promover estes valores na sua comunidade, o IPC contribui para a formação de profissionais e de pessoas cidadãos conscientes, responsáveis e, acima de tudo, agentes de mudança capazes de pensar e agir de forma crítica, colaborativa e solidária.

2.4. Canal de denúncias para vítimas de discriminação, assédio ou violência

No âmbito da promoção da Igualdade, Diversidade, Inclusão e Equidade (IDIE) e do cumprimento do Plano, o IPC disponibiliza um canal de denúncias destinado a vítimas de discriminação, assédio ou violência (<https://ipc.wiretrust.pt/>). Este canal assegura o anonimato e a proteção tanto das pessoas vítimas como das denunciantes, constituindo uma ferramenta essencial para garantir um ambiente académico e profissional seguro, inclusivo e respeitador dos direitos de todas as pessoas.

3. A comissão para a igualdade de género e não discriminação do ipc (cignd)

A Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação (CIGND/IPC) foi criada por despacho da Presidência do IPC, exarado a 5 de julho de 2023 (Despacho/SC/2027/2023), para cumprimento do estipulado no **Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação (PIGND) do IPC 2023–2025**.

Os onze elementos integrantes do despacho inicial de nomeação foram representantes indicados por cada Unidade Orgânica (UO) ou Serviço do IPC, revelaram um desequilíbrio na representação de género (9 mulheres e 2 homens). Como consequência de novas saídas e entradas, a CIGND mantém à data da aprovação deste plano na sua constituição 9 mulheres e 2 homens, e não prevê nenhum representante de estudantes.

No âmbito das suas atribuições, a CIGND/IPC deve monitorizar as ações previstas no Plano e elaborar anualmente um relatório acompanhado de recomendações que permitam a sua revisão, e ainda, promover iniciativas próprias e apoiar o IPC no cumprimento do Plano, de forma a garantir que a instituição seja reconhecida como um exemplo de boas práticas no domínio da igualdade de género e da não discriminação.

3.1. Relatório da CIGND – 2025

No relatório elaborado pela CIGND em 2025 foram identificadas lacunas que requerem atenção e implementação. É fundamental que todas as Unidades Orgânicas (UO) enviem a respetiva informação, permitindo uma análise completa e fundamentada. A recolha de dados adicionais será essencial para apoiar a avaliação das ações transversais ao período 2023–2025. Destaca-se a necessidade de implementar melhorias de acessibilidade e de adaptar instalações sanitárias (WC) para utilização por todas as pessoas, independentemente do sexo, género ou condição física.

O relatório identificou ainda um conjunto de ações que devem ser continuadas ou reforçadas, incluindo a utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória na redação de ofertas de emprego, a inclusão de um capítulo dedicado à temática da Igualdade de Género e Não Discriminação (IGND) no Manual de Acolhimento a profissionais e estudantes, a divulgação dos direitos relacionados com a proteção da parentalidade e assistência à família, a revisão do Regulamento do Horário de Trabalho do IPC, incluindo normas relativas ao teletrabalho, a divulgação dos direitos dos pais e das mães estudantes, a divulgação dos regimes especiais de frequência do ensino superior (DGAIPICI) e a divulgação de protocolos existentes com organizações prestadoras de serviços de acolhimento, educação, saúde, bem-estar e lazer, bem como a celebração de novos protocolos com benefícios para a comunidade académica do IPC.

4. O plano para a igualdade, diversidade, inclusão e equidade 2026–2028

Considerando as conclusões do relatório da CIGND e as lacunas identificadas na recolha de informação e na implementação de algumas ações, o presente Plano visa reforçar e consolidar a integração do princípio da igualdade de tratamento na cultura organizacional do IPC. Pretende-se, com este plano promover de forma progressiva a efetiva igualdade de oportunidades, de tratamento e de participação em todas as dimensões da Instituição, e as ações propostas serão acompanhadas, monitorizadas e avaliadas de forma estruturada pela CIGND.

4.1. Objetivos específicos e plano de ação

A atualização do Plano assenta na monitorização realizada pela CIGND em matéria de igualdade de género e não discriminação, com o objetivo de identificar e valorizar os pontos fortes da instituição, bem como mitigar eventuais lacunas através da implementação de estratégias de melhoria contínua.

A seguir, apresenta-se um cronograma detalhado para cada uma destas áreas, incluindo os objetivos a atingir, as medidas a implementar, os responsáveis pela execução e a respetiva calendarização.

4.2. Eixos Estratégicos e Principais Medidas

O presente Plano assenta na convicção de que a igualdade de género, a prevenção da discriminação e o respeito pela diversidade, inclusão e equidade (IDIE) constituem um pilar fundamental para o desenvolvimento sustentável, inovador e humanista da instituição, e em consonância com os princípios e orientações da União Europeia e do EIGE. Neste sentido, o presente Plano visa consolidar uma cultura institucional inclusiva, segura e equitativa, promovendo a valorização de todas as pessoas da comunidade académica e profissional. Reconhecendo a importância da integração transversal da perspetiva de género e da promoção dos direitos humanos em todos os níveis da instituição, o Plano estabelece eixos estratégicos e medidas concretas, com indicadores claros e um cronograma de implementação para o período de 2026 a 2028.

Tabela 1. Eixos estratégicos e medidas

Eixo Estratégico	Código da Medida	Descrição da medida
Eixo 1 – Cultura organizacional e institucional	MCO1	Constituir a nova composição da Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação (CIGND).
	MCO2	Divulgar o Plano a todas as pessoas trabalhadoras e estudantes.
	MCO3	Integrar os princípios da Igualdade de Género e Não Discriminação nos documentos estratégicos e de atividades da instituição.
	MCO4	Assegurar a representação equilibrada de género nos grupos de trabalho, comissões e júris.
	MCO5	Integrar a variável género nos processos de recolha de informação administrativa e estatística.
	MCO6	Organizar eventos e iniciativas para a promoção da IGND e prevenção da discriminação.
	MCO7	Implementar projetos de melhoria das acessibilidades para pessoas com mobilidade reduzida.
	MCO8	Adaptar as instalações sanitárias para utilização por todas as pessoas.
	MCO9	Elaborar e divulgar um Guia de Linguagem Inclusiva.
	MCO10	Criar um capítulo sobre IGND no Manual de Acolhimento.
	MCO11	Divulgar os direitos relativos à autodeterminação da identidade de género.
	MCO12	Implementar medidas de prevenção e combate ao abuso, assédio e discriminação.
Eixo 2 – Prevenção da discriminação, do assédio e da violência	MPD1	Atualizar continuamente os procedimentos de denúncia.
	MPD2	Divulgar e monitorizar os procedimentos de denúncia.
	MPD3	Realizar inquéritos para mapear comportamentos inadequados na comunidade académica.
	MPD4	Organizar eventos e iniciativas para a promoção da IGND e prevenção da discriminação.
Eixo 3 – Conciliação entre a vida profissional, escolar e familiar	MCVP1	Divulgar os direitos relativos à proteção da parentalidade e à assistência à família.
	MCVP2	Rever o regulamento de horários, incluindo o regime de teletrabalho.
	MCVP3	Divulgar os direitos dos pais e das mães estudantes.
	MCVP4	Divulgar os regimes especiais de frequência.
	MCVP5	Identificar, divulgar e estabelecer protocolos e parcerias de apoio à conciliação entre a vida profissional, escolar e pessoal.
	MCVP6	Auscultar a comunidade académica sobre medidas de conciliação entre a vida profissional, escolar e familiar.

Eixo 4 – Gestão de recursos humanos	MGRH1	Utilizar linguagem inclusiva e não discriminatória nas ofertas de emprego.
	MGRH2	Garantir equilíbrio de género nos júris de recrutamento e avaliação.
	MGRH3	Monitorizar a composição por sexo dos órgãos de gestão e decisão.
	MGRH4	Criar um Manual de Acolhimento com um capítulo específico sobre Igualdade de Género e Não Discriminação.
	MGRH5	Elaborar e implementar planos de formação que garantam igualdade de oportunidades.
	MGRH6	Promover ações de sensibilização e campanhas de boas práticas.
	MGRH7	Realizar sessões de formação sobre prevenção do abuso, assédio e discriminação.
	MGRH8	Assegurar recursos humanos para acompanhamento psicológico de vítimas de assédio.
Eixo 5 – Ensino, aprendizagem e investigação	MEI1	Realizar um diagnóstico sobre a integração da igualdade de género e dos direitos humanos nos conteúdos programáticos.
	MEI2	Capacitar docentes e investigadores para integrar a perspetiva da Igualdade de Género e Não Discriminação nas práticas pedagógicas e científicas.
	MEI3	Divulgar internamente a produção científica desenvolvida na área da IGND.
	MEI4	Manter o Programa de Apoio em Rede a Estudantes com necessidades específicas.
	MEI5	Sensibilizar para a utilização de linguagem inclusiva na promoção da igualdade de género.
	MEI6	Realizar inquéritos para mapear comportamentos inadequados na comunidade académica.
	MEI7	Produzir orientações para a promoção da diversidade e da igualdade de género na organização de eventos científicos.

4.3. Cronograma de ação

As ações constantes do cronograma a seguir proposto abrangem múltiplos domínios, desde a cultura organizacional à gestão de recursos humanos, e ao ensino, aprendizagem e investigação, de forma a garantir uma abordagem transversal e integrada.

Tabela 2. Cronograma de medidas e indicadores

CRONOGRAMA DE MEDIDAS E INDICADORES						
Cultura organizacional / institucional				Ano de Implementação		
Objetivo	Medida	Medida a Implementar	Responsável pela Implementação	2026	2027	2028
Promover uma cultura institucional inclusiva, segura e alinhada com os princípios da IGND	MCO1	Constituir Nova Composição da CIGND	Presidência IPC	X	-	-
	MCO2	Divulgar o Plano a todas as pessoas trabalhadoras e estudantes	Presidência IPC / UOE / UOI / UOA / SASIPC / AE	X	-	-
	MCO3	Incluir os princípios da IGND nos documentos estratégicos e de atividades da instituição	Presidência IPC / UOE / UOI / UOA / SASIPC	X	X	X
	MCO4	Assegurar a representação equilibrada de género nos grupos de trabalho/comissões/Júris	Presidência IPC / UOE / UOI / UOA / SASIPC	X	X	X
	MCO5	Integrar a variável género nos processos de recolha de informação administrativa e estatística	Presidência IPC / UOE / UOI / UOA / SASIPC	X	X	X
	MOC6	Organizar eventos e iniciativas abertos a todos os públicos para promoção da IGND e Prevenção da Discriminação	Presidência IPC / UOE / UOI / UOA / SASIPC / AE / CIGND	X	X	X
	MOC7	Implementar projetos de melhoria de acessibilidades para pessoas com mobilidade reduzida	IPC – DGAIES	X	X	X
	MOC8	Adaptar instalações sanitárias (WC) à utilização de todas as pessoas	IPC – DGAIES / UOE / UOI / SASIPC	X	X	X
	MOC9	Elaborar e divulgar um Guia de linguagem inclusiva	CIGND	X	X	X
	MOC10	Criar capítulo sobre IGND no Manual de Acolhimento	CIGND/Presidência IPC/AE	X	X	X
	MOC11	Divulgar direitos relativos à autodeterminação da identidade de género	CIGND	X	X	X
	MOC12	Implementar medidas de prevenção e combate ao abuso, assédio e discriminação	Presidência IPC / UOE / Direção UOI / UOA / SASIPC / CIGND	X	X	X

Prevenção da Discriminação				Ano de Implementação		
Objetivo	Medida	Medida a Implementar	Responsável pela Implementação	2026	2027	2028
Prevenir, combater e monitorizar a discriminação, o assédio e a violência	MPD1	Atualização contínua de procedimentos de denúncia	Presidência IPC	X	X	X
	MPD2	Divulgação e monitorização dos procedimentos de denúncia	Presidência IPC	X	X	X
	MPD3	Realizar inquéritos para mapear comportamentos inadequados	CIGND	X	X	X
	MPD4	Organizar eventos e iniciativas para promoção da IGND e prevenção da discriminação	Presidência IPC / UOE / Direção UOI / UOA / SASIPC / CIGND	x	x	x
Conciliação vida profissional / escolar e familiar				Ano de Implementação		
Objetivo	Medida	Medida a Implementar	Responsável pela Implementação	2026	2027	2028
Promover a conciliação entre a vida profissional/ escolar e a vida familiar e pessoal	MCVP1	Divulgar direitos na proteção da parentalidade e assistência à família	Presidência IPC – DGRH	X	X	X
	MCVP2	Rever regulamento de horários, incluindo teletrabalho	Presidência IPC – DGRH	X	X	X
	MCVP3	Divulgar direitos de pais/mães estudantes	IPC – DGAIPICI	X	X	X
	MCVP4	Divulgar regimes especiais de frequência	IPC – DGAIPICI	X	X	X
	MCVP5	Identificar e divulgar protocolos existentes e estabelecer novas parcerias de apoio à conciliação entre a vida profissional e pessoal	IPC / SASIPC	X	X	X
	MCVP6	Auscultar a comunidade académica sobre medidas de conciliação entre a vida profissional/escolar e a vida familiar e pessoal	Presidência IPC / SASIPC/CIGND	X	X	X
Gestão de Recursos Humanos				Ano de Implementação		
Objetivo	Medida	Medida a Implementar	Responsável pela Implementação	2026	2027	2028
Garantir igualdade no acesso, progressão e valorização profissional	MGRH1	Utilizar linguagem inclusiva nas ofertas de emprego	UOE/UOI/UOA/DGRH	X	X	X
	MGRH2	Garantir equilíbrio de género em júris de recrutamento e avaliação	Presidência IPC / UOE / UOI / UOA / SASIPC / CTC	X	X	X
	MGRH3	Monitorizar composição por sexo nos órgãos de gestão e decisão	Presidência IPC / UOE /UOI / UOA / SASIPC / CIGND	X	X	X

Garantir igualdade no acesso, progressão e valorização profissional	MGRH4	Criar um Manual de Acolhimento com capítulo sobre IGND	Presidência IPC / DGRH / AE / CIGND	X	X	X
	MGRH5	Elaborar e implementar planos de formação garantindo igualdade de oportunidades	IPC / DGRH	X	X	X
	MGRH6	Promover ações de sensibilização e campanhas de boas práticas	CIGND / IPC – SGCM	X	X	X
	MGRH7	Realizar sessões de formação e ações de sensibilização sobre prevenção de abuso, assédio e discriminação	IPC / UOE/ UOI/ UOA/ SASIPC/ CIGND	X	X	X
	MGRH8	Assegurar recursos humanos para acompanhamento psicológico de vítimas de Assédio	Presidência IPC / SASIPC	X	X	X
Ensino, aprendizagem e investigação				Ano de Implementação		
Objetivo	Medida	Medida a Implementar	Responsável pela Implementação	2026	2027	2028
Promover integração da temática da IG na investigação e ensino	MEI1	Realizar um diagnóstico sobre a inclusão de direitos humanos e igualdade de género nos conteúdos programáticos das unidades curriculares	CIGND	X	-	-
	MEI2	Capacitar docentes e investigadores para integrar a perspetiva IGND nas suas práticas pedagógicas e científicas	Presidência IPC / UOE / Direção UOI	X	X	X
	MEI3	Divulgar internamente a produção científica realizada na área da IGND	UOE/ UOI	X	X	X
	MEI4	Manter Programa de Apoio em Rede a Estudantes com necessidades específicas	SASIPC – GAE / AE	X	X	X
	MEI5	Sensibilizar para utilização de linguagem inclusiva na promoção da IGND	CIGND	X	X	X
	MEI6	Realizar inquéritos para mapear comportamentos inadequados na comunidade	CIGND	X	X	X
	MEI7	Produzir orientações específicas sobre a promoção da diversidade e da igualdade de género em eventos científicos	CIGND / UOI	X	X	X

4.4. Acompanhamento e monitorização

O acompanhamento da implementação do Plano e a monitorização da execução das ações previstas serão assegurados pela CIGND, que será nomeada por despacho da Presidente do IPC. Será igualmente designada uma pessoa responsável pela coordenação da CIGND, de forma a assegurar a articulação eficaz das suas atividades. A CIGND será composta por representantes de todas as UOE, UOI, UOA, do SASIPC, dos SC, e por dois representantes das Associações de Estudantes do IPC, assegurando uma composição multidisciplinar, uma representação equitativa de género e a inclusão de pessoas com conhecimento especializado na temática da igualdade de género e não discriminação. Compete ainda à CIGND elaborar um relatório anual sobre a execução do Plano, incluindo recomendações que apoiem a sua revisão e a melhoria contínua.

Referências Bibliográficas

1. [Universal Declaration of Human Rights](#). United Nations. 1948.
2. Presidência da república Portuguesa. [Constituição da República Portuguesa](#). Diário da República no 86/1976 de 10 de abril, Série I de 1976-04-10. 1976.
3. United Nations General Assembly. [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women](#). 1979.
4. UN. Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development United Nations United Nations. [A/RES/70/1](#). Vol. 16301, United Nations. 2015.
5. United Nations. [Directive 89/391/EEC](#) on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. The Beijing Declaration and Platform For Action, adopted at the Fourth World Conference on Women. 1989;2(September).
6. Council of Europe. [Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms as amended by Protocols](#) No. 11 and No. 14 *. 1950.
7. Council of Europe. [Revised European Social Charter](#). 1966.
8. Official Journal of the European Communities. Treaty on European Union. In: [Fundamental Texts On European Private Law](#). 1992.
9. European Union. [Charter of Fundamental Rights of the European Union](#). 2000.
10. European Union. [Directive \(EU\) 2023/970](#) of the European Parliament and of the Council on strengthening wage transparency and enforcement of pay rules. 2023.
11. European Union. [Directive 2006/54/EC](#) on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. 2006.
12. European Union. [Directive 89/391/EEC](#) on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. 1989.

13. European Union S, Luxemburgo L. [Directive \(EU\) 2024/1385](#) on combating violence against women and domestic violence. 2024.
14. Council of Europe. [Gender Equality Strategy 2024–2029](#). Council of Europe, 2024.
15. European Institute for Gender Equality. [Institutional mechanisms for gender equality in the EU: present realities, future priorities](#) Institutional mechanisms for gender equality in the EU: present realities, future priorities European Institute for Gender Equality. 2025.
16. Council of Europe. [Gender equality strategy 2024–2029](#). 2024.
17. Assembleia da República. [Decreto-Lei n.º 62/2017](#), de 9 de junho, Diário da República n.º 112/2017, Série I de 2017-06-09.
18. Conselho de Ministros. [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação](#) – “Portugal + Igual”. 2018. Diário da República n.º 97/2018, Série I de 2018-05-21.
19. Assembleia da República. [Lei n.º 3/2024](#), de 15 de janeiro. Diário da República nº 10/2024, Série I de 2024-01-15.
20. Assembleia da República. [Lei n.º 15/2024](#), de 29 de janeiro. Diário da República nº 20/2024, Série I de 2024-01-29.

Ficha Técnica

Título

Plano para a Igualdade, Diversidade, Inclusão e Equidade do Instituto Politécnico de Coimbra 2026-2028

Emissor

Presidência do IPC

Versão 02

06/01/2026

Aprovado por

Conselho de Gestão do IPC

Data de Aprovação

05/02/2026

©2025, POLITÉCNICO DE COIMBRA

www.ipc.pt

DPQAI.ipc.pt

qualidade@ipc.pt