



**Politécnico
de Coimbra**

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

RELATÓRIO | 2024



Índice

Índice de Figuras e Tabelas	3
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 2024	5
2.2 O equilíbrio de género nos Órgãos de Gestão do IPC	9
Tabela 2 - Distribuição de Género nos órgãos do IPC	12
2.3 O equilíbrio de género nos Órgãos de Gestão do IPC: variação face a 2023	15
2.4 O equilíbrio de género nos cargos de direção intermédia do IPC	16
2.5 O equilíbrio de género na constituição de júris de procedimentos concursais	17
2.6 Representação em júris de procedimentos concursais: variação face a 2023	20
3. Ações desenvolvidas em 2024 e em 2025 pela CIGND/IPC	21
4. Outras Ações desenvolvidas em 2025 pela CIGND/IPC	23
5. Considerações finais	25
6. Recomendações	26



Índice de Figuras e Tabelas

Figura 1 - Representação em órgãos de gestão no IPC.....	14
Figura 2 - Representação em órgãos de gestão por UO e Serviço	14
Figura 3 - Cargos de gestão: variação 2023-2024	16
Figura 4 - Figura 4 - Representação em cargos de direção intermédia	17
Figura 5 - Representação em júris de procedimentos concursais: pessoal docente e investigador.....	19
Figura 6- Representação em júris de procedimentos concursais: pessoal não docente	19
Figura 7 - Representação em júris de procedimentos concursais: 2023-2024.....	20
Tabela 1 - Ações previstas no PIGND	6
Tabela 2 - Distribuição de Género nos órgãos do IPC	12
Tabela 3 - Distribuição de género nos órgãos do IPC - somatório	13
Tabela 4 - Distribuição de género nos órgãos do IPC – variação face a 2023.....	15
Tabela 5 - Equilíbrio de Género nos cargos de direção intermédia do IPC.....	16
Tabela 6 - Representação em júris de procedimentos concursais.....	18
Tabela 7 - Representação em júris de procedimentos concursais – variação face a 2023.....	21

Anexos

Anexo 1 - Conclusões do I Encontro “Igualdade de Género e não Discriminação: realidade e desafios” realizado no dia 6 de novembro de 2024”

Anexo 2 - Inclusão de temáticas direitos humanos e igualdade de género nos conteúdos programáticos das UC

Anexo 3 – Resultados preliminares do Questionário sobre Abusos, Assédio e Discriminação na comunidade IPC

Anexo 4 – Proposta: *II ENCONTRO IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO:*

Retrospectiva e Cenários Futuros



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 2024

À semelhança de 2024, em 2025 foi solicitada a colaboração das UO e Serviços do IPC, com vista à elaboração do Relatório de 2024. As respostas das UO e Serviços permitem à CIGND/IPC aferir quais as ações previstas no Plano que estariam já implementadas, em execução ou ainda por implementar, assim como sistematizar os dados para uma visão global da situação do IPC quanto às temáticas propostas para o ano em análise.

Importa reforçar a relevância da colaboração das UO e Serviços na partilha dos dados e informações, sem o que não seria possível a apresentação do presente documento. Ainda assim, os elementos da CIGND sentiram uma maior dificuldade na obtenção dos dados em tempo útil face ao ano anterior.

Aquando do tratamento e consolidação dos dados, constatou-se que nem todas as UO ou Serviços responderam na íntegra relativamente às ações de 2024 constantes no Plano, situação que poderá enviesar e deturpar os resultados e conclusões finais.

Os mesmos podem ser observados na Tabela 1 - Ações previstas no PIGND.

Tabela 1 - Ações previstas no PIGND

Áreas de intervenção	Objetivos específicos	Responsabilidade	Ações definidas para 2024	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	Incluir os princípios da IGND nos documentos estratégicos da instituição	n.r.	●	●	●	●	●	●	●	n.r.	n.r.	●	●		
		Presidência IPC/UEO Direção UOI/UEO Administração SASIPC	Representação equilibrada de género na constituição de grupos de trabalho/comissões	n.r.	n.a.	●	●	●	●	n.r.	●	n.r.	n.r.	n.r.	●	●	
		Presidência IPC/UEO Direção UOI/UEO Administração SASIPC	Integrar a variável género nos processos de recolha de informação administrativa e estatística, sempre que aplicável	n.r.	n.a.	●	●	●	●	n.r.	●	n.r.	n.r.	n.r.	●	●	
		Presidência IPC/UEO Direção UOI/UEO Administração SASIPC/AE/Comissão para a IGND	Organizar eventos e iniciativas visando a promoção da IGND	n.r.	●	●	●	●	●	●	●	n.r.	n.r.	n.r.	●	●	
		IPC-DGPISSOA	Apresentar candidaturas e implementar projetos de melhoria de acessibilidades	n.r.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	sem dados
		IPC-DGPISSOA	Adaptar as instalações sanitárias (WC) à utilização de todas as pessoas, independentemente do seu sexo, género ou condição física	n.r.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	sem dados
Gestão dos Recursos Humanos	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...)	Presidência IPC/UEO Direção UOI/UEO Administração SASIPC	Divulgar e monitorizar os procedimentos de denúncia de discriminação, assédio ou violência que vierem a ser criados	n.r.	n.r.	n.r.	●	●	●	●	●	n.r.	n.r.	●	●		
		Presidência IPC	Procedimentos específicos para denúncias de vítimas de discriminação, assédio ou violência	n.r.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	sem dados	
	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	n.r.	●	●	●	●	●	●	●	●	n.r.	n.r.	●	●	
		DGRH	Utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória na redação de ofertas de emprego	n.r.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	sem dados	
		DGRH	Manual de Acolhimento e incluir um capítulo destinado à temática da IGND	n.r.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	sem dados	
		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.	●	
Ensino, aprendizagem e investigação	Promover a integração da temática da IG na investigação e no ensino e a igualdade de oportunidades na aprendizagem	Presidência IPC/UEO Direção UOI	Capacitar docentes e investigadores/as para a integração da temática da IGND na investigação, ensino e transferência de conhecimento	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	●	●	n.r.	●	n.r.	n.r.	n.r.	●		
		UOI	Divulgação interna do trabalho de investigação realizado no âmbito da IGND – IIA	n.r.	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.r.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	●	●	



**Politécnico
de Coimbra**

Áreas de intervenção	Objetivos específicos	Responsabilidade	Ações definidas para 2024	SC-IPC	CCPS	INOPOL	IIA	ESAC	ESEC	ESTeSC	ESTGOH	ISCAC	ISEC	SAS	Apreciação global	
Conciliação da vida profissional/ escolar com a vida familiar e pessoal	Favorecer uma gestão equilibrada da vida profissional/es colar, com a vida familiar e pessoal	DGRH	Divulgar os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família	n.r.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	sem dados	
		IPC-DGRH/GAJ	Rever o Regulamento do Horário de Trabalho do IPC, incluindo normas relativas ao teletrabalho	n.r.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	sem dados
		IPC-DGRH/GAJ	Divulgação dos direitos dos pais e das mães estudantes	n.r.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	sem dados
		IPC-DGRH/GAJ	Divulgação dos regimes especiais de frequência do ensino superior – DGA	n.r.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	sem dados
		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.r.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	sem dados

a) não existente em 2024

b) o CCPS dispõe apenas de trabalhadoras mulheres

n.a.) não aplicável

n.r.) não respondeu

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

Em sede de análise da tabela 1 a qual traduz as ações definidas para 2024, seria de todo relevante que todas as UO remetessem informação, o que, com efeito, não sucedeu. Tal ausência de dados, limita bastante a análise e conclusão dos dados, em virtude de não ter sido possível aferir a implementação de uma série de ações, nomeadamente:

- *Apresentar candidaturas e implementar projetos de melhoria de acessibilidades;*
- *Adaptar as instalações sanitárias (WC) à utilização de todas as pessoas, independentemente do seu sexo, género ou condição física;*

No que concerne às ações supra identificadas, e sendo estas transversais aos 3 anos (2023 a 2025), no ano anterior constatou-se que, relativamente à primeira, a medida fora implementada e em relação à segunda, a mesma estava em curso.

- *Procedimentos específicos para denúncias de vítimas de discriminação, assédio ou violência;*
De acordo com o conhecimento dos elementos da CIGND, estão implementados e publicitados procedimentos específicos para o efeito (<https://ipc.wiretrust.pt/>).
- *Utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória na redação de ofertas de emprego;*
- *Manual de Acolhimento e incluir um capítulo destinado à temática da IGND;*
- *Divulgar os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família;*
- *Rever o Regulamento do Horário de Trabalho do IPC, incluindo normas relativas ao teletrabalho;*
- *Divulgação dos direitos dos pais e das mães estudantes;*
- *Divulgação dos regimes especiais de frequência do ensino superior – DGA;*
- *Divulgação de 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.*

Não obstante o facto de se ter conhecimento sobre algumas das ações referidas, entendem os elementos da CIGND não poderem substituir-se às entidades / serviços a quem compete o reporte da informação.

Quanto às restantes ações definidas para 2024, e reportando-nos às respostas obtidas, a análise dos dados permite concluir que os *Princípios da IGND* não constam nos documentos estratégicos da maioria das UOE. Também a ação *Divulgação interna do trabalho de investigação realizado no âmbito da IGND*, não foi objeto de implementação em 2024.



Por outro lado, e não descurando o número limitado de respostas, as medidas que se encontram em curso ou parcialmente implementadas, são as seguintes:

- *Integrar a variável género nos processos de recolha de informação administrativa e estatística, sempre que aplicável;*
- *Divulgar e monitorizar os procedimentos de denúncia de discriminação, assédio ou violência que vierem a ser criados;*
- *Capacitar docentes e investigadores/as para a integração da temática da IGND na investigação, ensino e transferência de conhecimento.*

As medidas integralmente implementadas, foram:

- *Representação equilibrada de género na constituição de grupos de trabalho/comissões;*
- *Equilíbrio de género na constituição dos júris de recrutamento, seleção e avaliação;*
- *Organizar eventos e iniciativas visando a promoção da IGND;*
- *Planos de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação;*
- *Implementar o Programa de Apoio em Rede ao Estudante com Necessidades Educativas Especiais – SAS.*

No que concerne à ação *Representação equilibrada de género na constituição de grupos de trabalho/comissões* e à ação *Equilíbrio de género na constituição dos júris de recrutamento, seleção e avaliação*, ambas as temáticas serão objeto de análise detalhada nos pontos 2.3 e 2.4 do presente relatório.

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 estatuariamente 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.

Relativamente ao Conselho Geral, os dados apresentados reportam-se integralmente à anterior composição do órgão, dado que, não obstante terem decorrido eleições e, próximo do final do ano de 2024, terem sido empossados alguns elementos, o Conselho Geral apenas ficou



integralmente constituído com a posse das personalidades cooptadas, cujo ato teve lugar apenas em janeiro de 2025.

Em contraposição ao sucedido com a informação prestada referente à monitorização das ações do PIGND, no caso dos dados atinentes ao equilíbrio de género, constatou-se que todas as UO e Serviços os remeteram.

Tal como constatado no ano anterior, algumas UO e Serviços, para além dos dados sobre a constituição dos respetivos órgãos de gestão, indicaram também números relativos a outros órgãos que nelas funcionam, 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 (50,75% e 49,25%, respetivamente).

Face ao ano anterior, verifica-se um ligeiro aumento da participação das mulheres no CTC (+1,13%), compensada na mesma proporção, pela diminuição dos homens.

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



**Politécnico
de Coimbra**

constituído por 118 elementos (representantes dos docentes e dos estudantes), sendo que 57 são mulheres e 55 são homens, correspondente a 50,89% e 49,11%, 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 2024					%					
	Presidente		Elementos		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	M	H	M	H	M	H							
Serviços Centrais - IPC						1	5	3		1	7	7																					0	2	12	10	24	50%	50%
Centro Cultural Penedo da Saudade					1					1																							2	0	0	0	2	100%	0%
INOPOL					1					1		1	1																				2	0	1	1	4	75%	25%
IIA - Instituto de Investigação Aplicada					1		1			1		1																					2	0	2	0	4	100%	0%
ESAC - Escola Superior Agrária						1	1	1		1		2			1	8	6					1	10	8	1		10	9				2	3	31	24	60	55%	45%	
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	52%	48%
ESTeSC - Escola Superior de Tecnologia da Saúde						1	1	1		1	1	1	1		1	7	7						1	13	11		1	10	7				1	4	32	27	64	52%	48%
ESTGOH - Escola Superior de Tecnologia e Gestão						1		1		1		2			1	5	10					1		8	13	1		5	7				4	1	21	30	56	45%	55%
ISCAC - Instituto Superior de Contabilidade e Administração						1		2		1		1	1		1	7	7					1		14	10	1		10	9				3	2	32	29	66	53%	47%
ISEC - Instituto Superior de Engenharia						1	1	1		1	2			1		7	8						1	10	15		1	11	13				1	4	31	37	73	44%	56%
SAS - Serviços de Ação Social						1		1		1	1	1							1	1	2												0	3	2	4	9	22%	78%
Conselho Geral do IPC	1	0	19	16																													1	0	19	16	36	56%	44%
Totais	1	0	19	16	4	7	11	10	6	5	19	12	2	4	40	46	0	1	1	2	3	3	68	66	4	2	57	55	20	22	215	207	464						
	1		35		11		21		11		31		6		86		1		3		6		134		6		112		42		422		464						
	100,00%	0,00%	54,29%	45,71%	36,36%	63,64%	52,38%	47,62%	54,55%	45,45%	61,29%	38,71%	33,33%	66,67%	46,51%	53,49%	0,00%	100,00%	33,33%	66,67%	50,00%	50,00%	50,75%	49,25%	66,67%	33,33%	50,89%	49,11%	47,62%	52,38%	50,95%	49,05%	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	TOTAL 2024						
	Presidente		Elementos		Total	%	
	M	H	M	H		% M	% H
Serviços Centrais - IPC	0	2	12	10	24	50%	50%
Centro Cultural Penedo da Saudade	2	0	0	0	2	100%	0%
INOPOL	2	0	1	1	4	75%	25%
IIA - Instituto de Investigação Aplicada	2	0	2	0	4	100%	0%
ESAC - Escola Superior Agrária	2	3	31	24	60	55%	45%
ESEC - Escola Superior de Educação	2	3	32	29	66	52%	48%
ESTeSC - Escola Superior de Tecnologia da Saúde	1	4	32	27	64	52%	48%
ESTGOH - Escola Superior de Tecnologia e Gestão	4	1	21	30	56	45%	55%
ISCAC - Instituto Superior de Contabilidade e Administração	3	2	32	29	66	53%	47%
ISEC - Instituto Superior de Engenharia	1	4	31	37	73	44%	56%
SAS - Serviços de Ação Social	0	3	2	4	9	22%	78%
Conselho Geral do IPC	1	0	19	16	36	56%	44%
Totais	20	22	215	207	464		
	42		422		464		
	47,62%	52,38%	50,95%	49,05%	100,00%		

Conclui-se que a nível do IPC, a presidência ou direção dos cargos de gestão são ocupados maioritariamente por homens (22 correspondente a 52,38% do total de lugares desta tipologia), enquanto são 20 as mulheres nesses mesmos cargos (47,62%). 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 50,95% dos lugares (215) contra 49,05% de homens (206).

A figura 1 permite uma visão consolidada da realidade do IPC, quanto à distribuição de mulheres e homens em cargos de gestão de topo e também em cargos de outros órgãos de gestão.

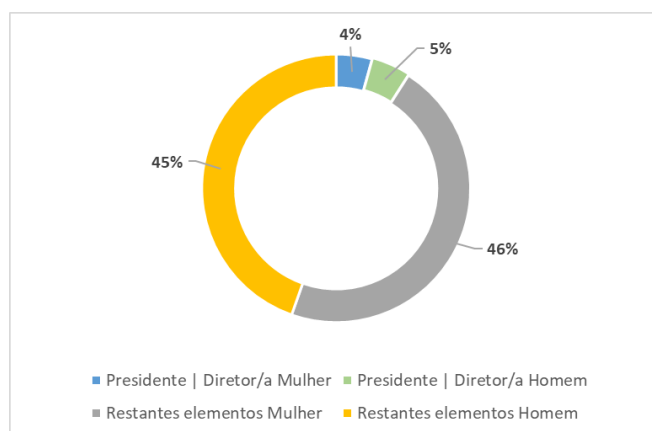


Figura 1 - Representação em órgãos de gestão no IPC

Perante estes resultados, conclui-se que, a nível global, os órgãos de gestão do IPC são equilibrados quanto à distribuição de género, porquanto não se verifica um desvio significativo entre mulheres e homens na ocupação dos cargos, na proporção de 51% para 49%, respetivamente.

Tendo em consideração que os dados totais obtidos resultam do somatório das diversas UO e Serviços do IPC, importa observar a distribuição detalhada, conforme consta na figura 2:

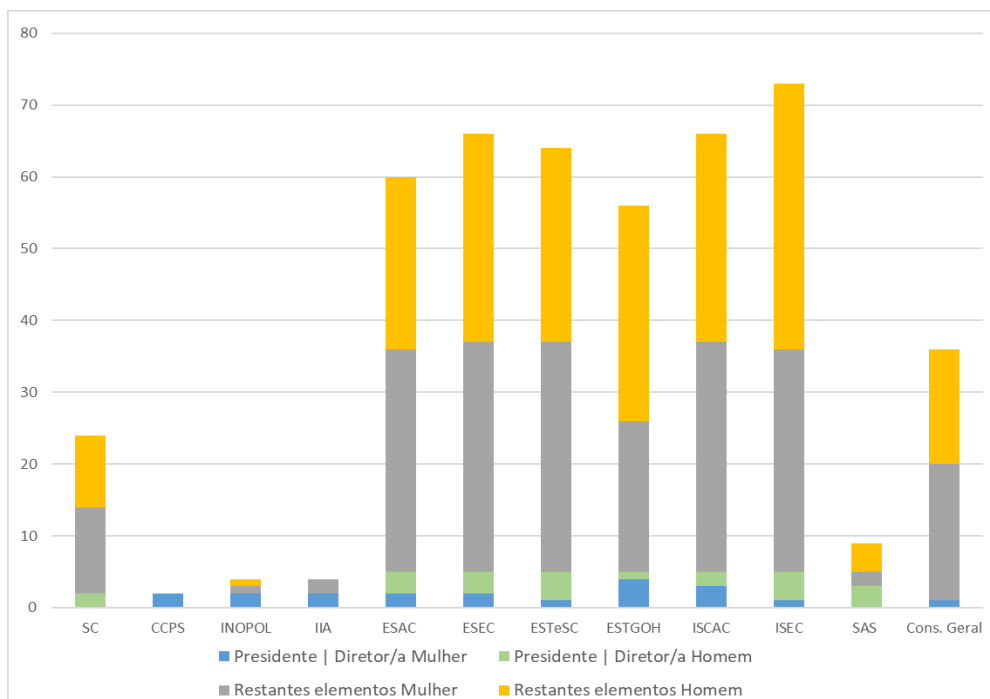


Figura 2 - Representação em órgãos de gestão por UO e Serviço

2.3 O equilíbrio de género nos Órgãos de Gestão do IPC: variação face a 2023

Confrontados os números de 2023 com os aferidos para o ano de 2024, constata-se que o número de elementos em cargos de gestão, aumentou de 446 para 464, ou seja, mais 18 lugares. Admite-se, porém, que não tendo existido qualquer alteração estatutária que justifique este número, os dados enviados pelas UO / Serviços referentes a 2023 ou 2024, possam eventualmente estar menos corretos. A UO que possui a maior variação, é a ESTGOH (sobe de 37 em 2023, para 56 em 2024). Sendo estes os dados que a CIGND possui, a análise é efetuada sobre eles.

Em 2024, o número de mulheres em cargos de gestão de topo traduz-se numa variação positiva face ao ano anterior (+3). Todavia, apenas 1 homem deixou o cargo de Presidente, concluindo-se que não existe uma compensação entre géneros nessa função.

Quanto aos restantes elementos dos órgãos, face a 2023, verifica-se uma diminuição no número de mulheres (-5), por contraposição ao expressivo aumento do número de homens (+21), cuja variação pode ser explicada pelo aumento do número global de lugares indicados pela ESTGOH.

Tabela 4 - Distribuição de género nos órgãos do IPC – variação face a 2023

UO Serviço	TOTAL 2024							TOTAL 2023							VARIÇÃO 2023-2024						
	Presidente		Elementos		Total	%		Presidente		Elementos		Total	%		Presidente		Elementos		Total	%	
	M	H	M	H		% M	% H	M	H	M	H		% M	% H	M	H	M	H		% M	% H
Serviços Centrais - IPC	0	2	12	10	24	50%	50%	0	2	11	11	24	46%	54%	0	0	1	-1	0		
Centro Cultural Penedo da Saudade	2	0	0	0	2	100%	0%	2	0	2	0	4	100%	0%	0	0	-2	0	-2	100%	0%
INOPOL	2	0	1	1	4	75%	25%	2	0	1	1	4	75%	25%	0	0	0	0	0		
IIA - Instituto de Investigação Aplicada	2	0	2	0	4	100%	0%	1	0	1	0	2	100%	0%	1	0	1	0	2	100%	0%
ESAC - Escola Superior Agrária	2	3	31	24	60	55%	45%	2	2	34	22	60	60%	40%	0	1	-3	2	0		
ESEC - Escola Superior de Educação	2	3	32	29	66	52%	48%	2	3	32	29	66	52%	48%	0	0	0	0	0		
ESTeSC - Escola Superior de Tecnologia da Saúde	1	4	32	27	64	52%	48%	1	4	34	25	64	55%	45%	0	0	-2	2	0		
ESTGOH - Escola Superior de Tecnologia e Gestão	4	1	21	30	56	45%	55%	2	3	16	16	37	49%	51%	2	-2	5	14	19	37%	63%
ISCAC - Instituto Superior de Contabilidade e Administração	3	2	32	29	66	53%	47%	2	3	35	29	69	54%	46%	1	-1	-3	0	-3	67%	33%
ISEC - Instituto Superior de Engenharia	1	4	31	37	73	44%	56%	2	3	32	35	72	47%	53%	-1	1	-1	2	1	-200%	300%
SAS - Serviços de Ação Social	0	3	2	4	9	22%	78%	0	3	3	2	8	38%	63%	0	0	-1	2	1	-100%	200%
Conselho Geral do IPC	1	0	19	16	36	56%	44%	1	0	19	16	36	56%	44%	0	0	0	0	0		
Totais	20	22	215	207	464			17	23	220	186	446			3	-1	-5	21	18		
	42		422		464			40		406		446			2		16		18		
	47,62%	52,38%	50,95%	49,05%	100,00%			42,50%	57,50%	54,19%	45,81%	100,00%			150,00%	-50,00%	-31,25%	131,25%	100,00%		

Conclui-se, assim, que face ao ano anterior, o número de homens em cargos de gestão aumentou face ao ano anterior, conforme é facilmente perceptível na figura 3.

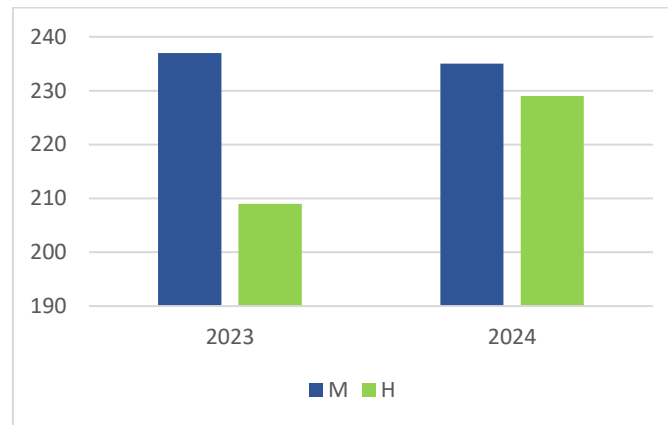


Figura 3 - Cargos de gestão: variação 2023-2024

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

No caso dos cargos de direção intermédia ocupados no IPC como é o caso de Chefe de Divisão, Secretário de Escola e Coordenador/a de Serviços, a situação mantém-se inalterada face a 2023, porquanto existem 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 5.

Tabela 5 - Equilíbrio de Género nos cargos de direção intermédia do IPC

UO Serviço	Chefe de Divisão		Secretário		Coordenação de Serviços		Elementos		Total
	M	H	M	H	M	H	M	H	
Serviços Centrais - IPC	3	3			7	0	10	3	13
Centro Cultural Penedo da Saudade							0	0	0
INOPOL							0	0	0
IIA - Instituto de Investigação Aplicada					0	1	0	1	1
ESAC - Escola Superior Agrária					2	1	2	1	3
ESEC - Escola Superior de Educação			1	0	4	1	5	1	6
ESTeSC - Escola Superior de Tecnologia da Saúde			1	0	1	0	2	0	2
ESTGOH - Escola Superior de Tecnologia e Gestão							0	0	0
ISCAC - Instituto Superior de Contabilidade e Administração			1	0			1	0	1
ISEC - Instituto Superior de Engenharia			1	0			1	0	1
SAS - Serviços de Ação Social					4	0	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%	



Politécnico de Coimbra

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.

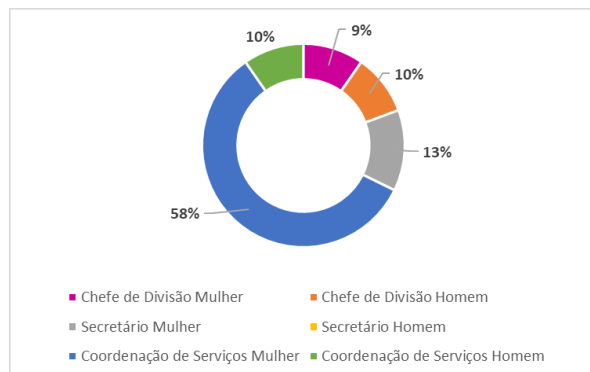


Figura 4 - Representação em cargos de direção intermédia

2.5 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 de a 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, situação bastante evidente em 2024, considerando que a presidência de júris nestes concursos foi alocada integralmente a homens (7). Quanto à composição dos vogais efetivos e vogais suplentes, é evidente algum equilíbrio de género, sendo que as mulheres estão representadas em maior número (26 mulheres para 20 homens).

Percentualmente e omitindo a presidência de júris, constata-se que os vogais efetivos estão na relação de 53,13% para as mulheres e 46,88% para os homens. No que concerne aos vogais



Politécnico de Coimbra

suplentes, mantém-se esta tendência, dado que as mulheres representam 64,29% e os homens 35,71% do total dos elementos suplentes (14).

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 dos elementos suplentes, sendo que as mulheres estão significativamente mais representadas (20 mulheres para 11 homens). Em contrapartida, é notório o grande equilíbrio na composição dos vogais suplentes (22-21).

De acordo com os dados comunicados, constata-se ainda que em 2024 nem todas as UO e Serviços do IPC procederam à instrução de procedimentos concursais, quer para pessoal docente, quer para pessoal não docente.

Os resultados consolidados totais do IPC em 2024, traduzem um equilíbrio de género na constituição de júris de procedimentos concursais, porquanto as mulheres representam 50,34% e os homens representam 49,66%, do total dos elementos.

Tabela 6 - Representação em júris de procedimentos concursais

UO Serviço	Procedimentos concursais - pessoal docente investigador						Procedimentos concursais - pessoal não docente						TOTAL 2024	
	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							1	4	6	4	4	6	11	14
Centro Cultural Penedo da Saudade							2	0	3	1	1	3	6	4
INOPOLO							1	0	1	1	2	0	4	1
IIA Instituto de Investigação Aplicada							1	0	0	2	2	0	3	2
ESAC - Escola Superior Agrária							0	4	5	3	1	1	6	8
ESEC - Escola Superior de Educação	0	2	6	4	3	1							9	7
ESTeSC - Escola Superior de Tecnologia da Saúde	0	3	10	5	4	2							14	10
ESTGOH - Escola Superior de Tecnologia e Gestão	0	1	0	5	1	1	1	0	1	1	2	0	5	8
ISCAC - Instituto Superior de Contabilidade e Administração													0	0
ISEC - Instituto Superior de Engenharia	0	1	1	1	1	1	0	1	2	3	1	1	5	8
SAS - Serviços de Ação Social							0	5	4	6	7	0	11	11
Totais	0	7	17	15	9	5	6	14	22	21	20	11	74	73
			32		14				43		31		147	
			53,13%	46,88%	64,29%	35,71%			51,16%	48,84%	64,52%	35,48%	50,34%	49,66%

As figuras 5 e 6 representam, graficamente, os dados apresentados na tabela 6.

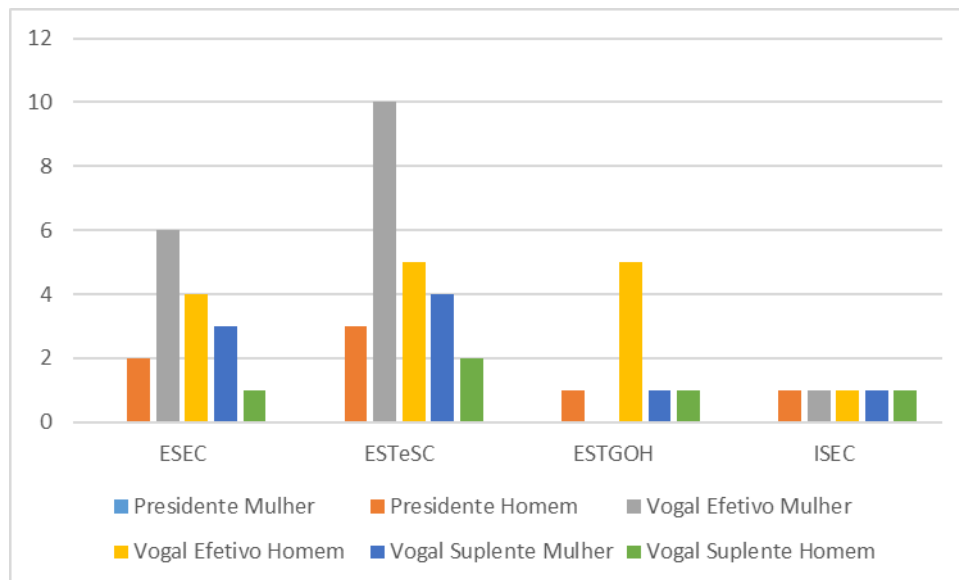


Figura 5 - Representação em júris de procedimentos concursais: pessoal docente e investigador

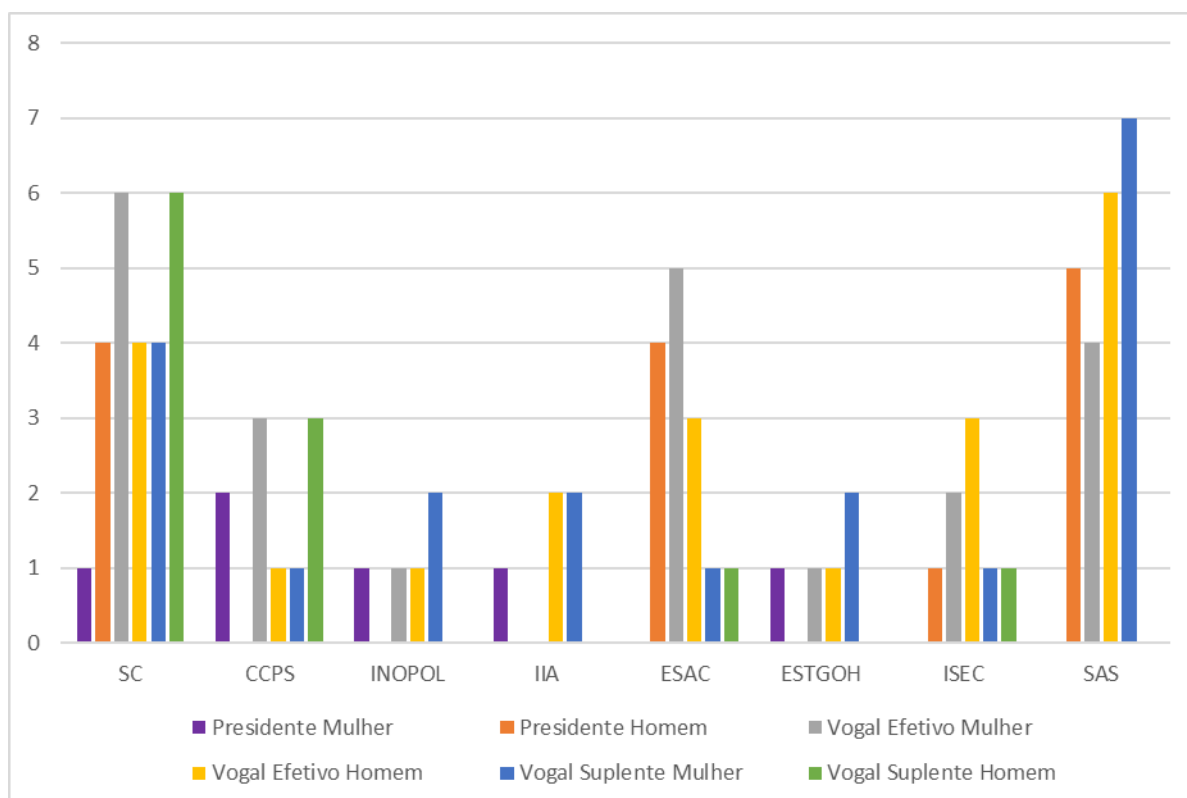


Figura 6- Representação em júris de procedimentos concursais: pessoal não docente



2.6 Representação em júris de procedimentos concursais: variação face a 2023

A quantidade de procedimentos concursais instruídos pelo IPC e publicados em Diário da República em 2024, foi bastante inferior face ao período homólogo do ano anterior, motivo pelo qual o número de elementos nomeados para júri diminuiu significativamente (-304).

Comparativamente, em 2024, no total do IPC, verifica-se um franco equilíbrio de género na representação em júris de procedimentos concursais, contrariamente ao sucedido em 2023, ano em que estiveram presentes em número bastante superior, facto evidenciado na figura 7.

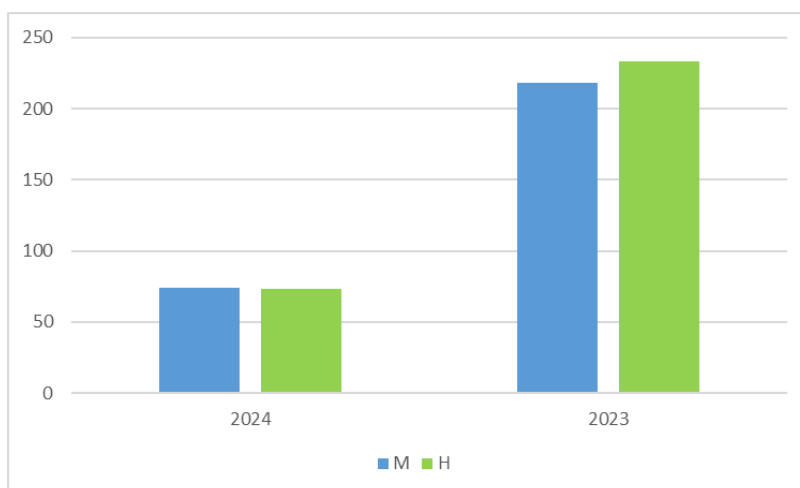


Figura 7 - Representação em júris de procedimentos concursais: 2023-2024

Sendo o resultado a soma das partes, importa expor a variação aferida pelos dados totais por UO / Serviço, representada na tabela 7.



Tabela 7 - Representação em júris de procedimentos concursais – variação face a 2023

UO Serviço	TOTAL 2024		TOTAL 2023		Variação 2023-2024	
	M	H	M	H	M	H
Serviços Centrais - IPC	11	14	0	0	11	14
Centro Cultural Penedo da Saudade	6	4	0	0	6	4
INOPOL	4	1	4	1	0	0
IIA Instituto de Investigação Aplicada	3	2	9	8	-6	-6
ESAC - Escola Superior Agrária	6	8	33	41	-27	-33
ESEC - Escola Superior de Educação	9	7	34	46	-25	-39
ESTeSC - Escola Superior de Tecnologia da Saúde	14	10	16	40	-2	-30
ESTGOH - Escola Superior de Tecnologia e Gestão	5	8	28	25	-23	-17
ISCAC - Instituto Superior de Contabilidade e Administração	0	0	42	22	-42	-22
ISEC - Instituto Superior de Engenharia	5	8	26	38	-21	-30
SAS - Serviços de Ação Social	11	11	26	12	-15	-1
Totais	74	73	218	233	-144	-160
	147		451		-304	
	50,34%	49,66%	48,34%	51,66%	47,37%	52,63%

3. Ações desenvolvidas em 2024 e em 2025 pela CIGND/IPC

O Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação (PIGND) do IPC atribuiu, em 2024 e em 2025, à Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação (CIGND), entre outros, a organização de eventos e iniciativas visando a promoção da IGND. Reportam-se aqui as várias atividades que realizámos e/ou apoiámos, nomeadamente:

- **EVENTO:** Realização do I Encontro “Igualdade de Género e não Discriminação: realidade e desafios” no dia 6 de novembro de 2024, pelas 10h00, no Auditório do Instituto Superior de Engenharia do Politécnico de Coimbra.

Neste evento foi apresentado o Relatório da CIGND no qual constam dados remetidos pelas UOE e Serviços do IPC, a respeito das ações previstas no Plano de Igualdade de Género e Não Discriminação (PIGND) para o ano de 2023.



Politécnico de Coimbra

Nele foi incluída a sessão plenária intitulada "Promoção da Igualdade de género e Ensino Superior: desafios em aberto", dinamizada pela Professora Doutora Cristina C. Vieira, da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (FPCEUC).

Este evento, dirigido à comunidade do IPC, pretendeu dar voz e envolver docentes, não docentes e estudantes na concretização do PIGND.

As conclusões do I Encontro encontram-se em anexo ao presente Relatório (Anexo 1).

-
- **EVENTO:** No âmbito da celebração dos "Equality Days", a UNIGreen - Universidade Europeia, da qual o IPC é parceiro, no dia 13 de novembro de 2024 organizou o evento "Igualdade de Género – o que é?", no qual os elementos da CIGND foram participantes ativos, tanto na sua dinamização, como na sua moderação.
- **PALESTRA** - A CIGND realizou e apoiou a palestra "Género, Sexualidade e Masculinidade em contexto escolar" apresentada no dia 28 de outubro de 2024, pelas 16h30, no Auditório da ESEC, por Rinaldo Correr, Universidade Estadual Paulista (UNESP), campus de Rio Claro, Brasil, no âmbito de um intercâmbio internacional de curta duração.
A referida palestra pretendeu trazer à discussão uma temática atual, propondo a sua reflexão partilhada com estudantes, docentes e não docentes da ESEC.
- **TERTÚLIA:** Juntamente com CBS |ISCAC, a CIGND organizou e apoiou a Tertúlia "Mulheres de Coimbra", realizada no dia 13 de março de 2025, às 14h30.
- **WEBINAR:** Em conjunto com o GAVIP, a CIGND organizou o Webinar "Linguagem inclusiva: dificuldades e possibilidades" dinamizado pela Professora Doutora Antónia Coutinho, docente da Universidade Nova de Lisboa (UNL) e investigadora no Centro de Linguística (CLUNL), destinado a docentes e não docentes do IPC e realizado no dia 17 de março de 2025, pelas 16h.
- **EVENTO:** Realização e apoio do Seminário, no dia 28 de maio de 2025, na ESEC, onde foram apresentadas três comunicações de docentes e investigadores/as da Universidad de Zaragoza (UNIZAR), que se encontravam em mobilidade ERASMUS+ na ESEC.
 - *Es real la inclusión en las aulas?* proferido pela Professora Doutora Rosário Marta Ramo Garzarán;



- *Sexismo en el alumnado del Grado de Magisterio: comparación con sus contextos familiares y eficacia de un programa para la reducción de creencias sexistas*, proferido pela Doutora Laura Gracia Sánchez;
- *Emociones y comportamiento no verbal*, proferido pelo Professor Doutor Alberto Nolasco Hernández.

4. Outras Ações desenvolvidas em 2025 pela CIGND/IPC

- Participação no 1º Encontro Nacional de Estruturas de Igualdade de Género do Ensino Superior – ENEIGES – no dia 7 de abril de 2025 no Instituto Politécnico de Tomar, promovido pela Rede Campus Sustentável, através do Grupo de Trabalho – Igualdade de Género.
- Por forma a dar resposta a uma responsabilidade do PIGND atribuída à CIGND, foi realizado o levantamento das Unidades Curriculares dos cursos do IPC, onde a temática dos Direitos Humanos e Igualdade de Género estivesse incluída. Complementarmente, foi realizada no dia 9 de abril de 2025, na ESEC, uma reunião com os/as Coordenadores/as e/ou Diretores/as de cursos de Licenciatura da ESAC, ESEC, ESTeSC, ESTGOH, ISCAC, ISEC, bem como com os/as docentes das comissões científicas dos referidos cursos.

Deste trabalho, resultou a realização de um diagnóstico sobre a inclusão das temáticas “Direitos Humanos” e “Igualdade de Género” nos conteúdos programáticos das UC, cujos dados constituem o Anexo 2.

- No espírito da missão da CIGND, foi promovido e realizado, em maio de 2025, um inquérito à comunidade IPC (docentes, não docentes, estudantes e outros), por meios eletrónicos e de cariz anónimo, subordinado à temática Abusos, Assédio e Discriminação na comunidade IPC.

O questionário pretendeu conhecer realidades vivenciadas por estudantes, docentes e não docentes no IPC e teve como objetivos:

- i. analisar a ocorrência de casos de abusos, assédio e discriminação na comunidade IPC;
- ii. identificar os fatores que proporcionam tais práticas;
- iii. compreender a perceção de estudantes, docentes e não docentes sobre as formas de enfrentar estas questões.

Não foi possível em tempo útil uma análise aprofunda aos dados recolhidos, pelo que se apresentam os resultados preliminares dos mesmos, Anexo 3. A análise detalhada dos



questionários, será objeto de um documento específico a ser disponibilizado junto da Presidência do IPC.

No entanto, dada a relevância da temática, entende-se pertinente reportar uma análise preliminar dos dados obtidos:

A análise dos dados do questionário permitiu identificar percepções e vivências relevantes no seio da comunidade académica do IPC, possibilitou retratar e relatar uma realidade até agora pouco conhecida, contribuindo para lhe dar visibilidade.

Os dados recolhidos evidenciam que a maioria das pessoas inquiridas refere sentir conforto e segurança na instituição (88%). Contudo, é significativa a percentagem das que afirmam ter experienciado ou presenciado situações de abuso, assédio ou discriminação (29%), o que revela a existência de problemáticas que exigem atenção e ação contínua.

Verificou-se ainda um baixo conhecimento dos mecanismos institucionais de denúncia (28%) e uma reduzida taxa de participação (5%), o que aponta para a necessidade de reforçar a comunicação institucional, garantir maior acessibilidade aos canais de denúncia e fomentar a confiança nas estruturas existentes. Além disso, constatou-se que a maior parte das vítimas não recorreu a apoio psicológico, revelando uma lacuna importante no suporte institucional.

Apesar de apenas uma minoria conhecer a Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação – CIGND (27%), a grande maioria dos/as inquiridos/as reconhece a importância da CIGND (95%) e manifesta concordância com a implementação de medidas concretas, tais como ações de sensibilização, formação, apoio psicológico e promoção de uma cultura de respeito, equidade e inclusão.

Neste sentido, os resultados deste inquérito evidenciam a importância da monitorização, continuidade e reforço das políticas institucionais de prevenção e combate a todas as formas de violência e discriminação no seio da instituição, com especial atenção à criação de mecanismos claros, eficazes e seguros de denúncia, com o compromisso de assegurar um ambiente académico seguro, inclusivo e respeitador dos direitos fundamentais de todas as pessoas que integram a comunidade do IPC.



5. Considerações finais

Volvido um ano, as considerações finais do presente Relatório não divergem das tecidas no Relatório de 2023.

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. Todavia, em virtude de nem todas as UO / Serviços terem respondido, há que considerar eventuais e possíveis desvios face à realidade.

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.



6. Recomendações

A CIGND reitera as recomendações propostas no Relatório de 2023 e acrescenta outras :

- Que as ações desenvolvidas e a desenvolver pelas UO e Serviços, possam constar nos documentos estratégicos, nomeadamente no Plano de Atividades (para 2026) e no Relatório de Atividades (se possível, a refletir no modelo a adotar para 2025). Tal medida, para além de sensibilizar as Presidências das UO e Serviços para a necessidade de ser dado cumprimento ao PIGND, permitiria que os dados fossem também utilizados pela Comissão na elaboração do Relatório anual.
- Elaboração do Plano para Igualdade de Género e Não Discriminação para o próximo biénio ou quadriénio e respetiva divulgação pela comunidade do IPC.
- Nova divulgação do Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação 2023-2025, pela comunidade IPC.
- Envolver toda a comunidade do IPC nas ações da CIGND.
- Atendendo ao teor dos resultados do inquérito por questionário realizado pela CIGND sob a temática *Abusos, Assédio e Discriminação na comunidade IPC*, esta Comissão considera que o mesmo deverá ser objeto de uma análise cuidada e uma atenção especial por parte da Presidência do IPC com a implementação de medidas eficazes.
- Em 2025, para além de acompanhar a implementação e dar cumprimento às ações da sua responsabilidade, previstas no Plano, sugere-se, dando continuidade ao evento realizado em 2024, a organização do **II Encontro “Igualdade de Género e Não Discriminação: Retrospectiva e Cenários Futuros”**, cuja proposta se encontra no Anexo 4.
- Caso venha a ser nomeada pelo IPC uma nova CIGND, sugere-se, ainda, a inclusão de 1 representante dos estudantes a par de docentes e não docentes de cada UO ou serviço do IPC, atendendo, se possível, à distribuição equitativa, por género, dos seus membros.



Politécnico de Coimbra

Local 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/>



Ficha Técnica

Título

COMISSÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA (CIGND/IPC/IPC) - RELATÓRIO | 2024

Emissor

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

Versão 0.0

Editado 25 de julho de 2025

©2020, Politécnico de Coimbra

www.ipc.pt

<https://sigq.ipc.pt>

qualidade@ipc.pt



ANEXO 1

Conclusões do I Encontro “Igualdade de Género e não Discriminação: realidade e desafios” realizado no dia 6 de novembro de 2024”

Oficinas de trabalho | Temas a discussão:

- Direitos humanos e igualdade de género nos conteúdos programáticos das uc.
- Utilização de linguagem inclusiva
- Conciliação da vida profissional com a vida pessoal/familiar

O que se faz? Porque se faz? E como pode ser feito?

Grupo de trabalhos

UO/Serviço	Docentes	Não docentes	Alunos	Total
ESAC	2	2	-	4
ESEC	3	1	1	5
ESTeSC	-	1	-	1
ESTGOH	-	1	-	1
ISCAC	1	-	-	1
ISEC	3	1	2	6
CCPS	-	1	-	1
I2A	-	-	-	-
INOPOL	-	-	-	-
SAS	-	2	-	2
SC	-	3	-	3
Total	9	12	3	24

Na conciliação da vida profissional com a vida pessoal/familiar:

- praticas discriminatórias entre grupos profissionais (docentes/não docentes), e mesmo dentro do mesmo grupo entre UOA/E, motivos imputáveis a questões contratuais/formais e/ou gestores/informais;
- Ainda o efeito COVID;
- Dificuldade de prática, questões laborais.

Direitos humanos e igualdade de género nos conteúdos programáticos das UC

- A existirem, estão afetos aos docentes específicos e suas práticas, do que propriamente aos conteúdos em si;
- A visibilidade ou não, formalizada nas RAC.



**Politécnico
de Coimbra**

Sugestões:

- Inclusão das temáticas sobre direitos humanos e igualdade de género nas UC de ética;
- Implementação da modalidade de Corfball (modalidade mista) no IPC/ISEC
- Formação específica sobre igualdade de género, a este propósito foi referida a formação Now.



ANEXO 2

INCLUSÃO DE TEMÁTICAS DIREITOS HUMANOS E IGUALDADE DE GÉNERO NOS CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS DAS UC

O Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação (PIGND) do IPC atribui à Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação (CIGND), a realização de um **diagnóstico** sobre a inclusão das temáticas “**Direitos Humanos**” e “**Igualdade de Género**” nos conteúdos programáticos das UC.

Metodologia

Para a concretização desta medida foram convidados os/as Coordenadores/as e/ou Diretores/as de cursos de Licenciatura da ESAC, ESEC, ESTeSC, ESTGOH, ISCAC, ISEC, bem como docentes das comissões científicas dos referidos cursos para uma reunião a realizar no Auditório da ESEC, no dia 9 de abril pelas 14h30.

A fim de agilizar o procedimento, solicitou-se a cada Coordenador/a e/ou Diretor/a de curso, **uma listagem das UC do respetivo curso onde a temática dos Direitos Humanos e Igualdade de Género** estivesse incluída. A CIGND sugeriu que o referido levantamento fosse feito através dos conteúdos das FUC ou auscultando docentes responsáveis pela sua leção. A quem não pudesse participar na reunião, foi solicitado o envio, por *email*, dos dados recolhidos.

Os **resultados** constam das **Tabelas 1 e 2**.

Tabela 1

Número total de cursos de Licenciatura por Unidade Orgânica (UO) e número de cursos referidos nas respostas dos/as Coordenadores/as relativos à inclusão das temáticas Direitos Humanos e Igualdade de Género nas unidades curriculares

UO	Total de cursos de Licenciatura	Número de cursos de Licenciatura referidos
ESAC	11	2
ESEC	13	7
ESTeSC	8	1
ESTGOH	6	3
ISCAC	10	2
ISEC	12	0



Tabela 2

Número de UC por curso de Licenciatura onde se incluem as Temáticas Direitos Humanos e/ou Igualdade de Género

UO	CURSO DE LICENCIATURA*	UC	Coordenação	Direitos Humanos	Igualdade de Género
ESAC <i>Jardinagem</i>	LTERN	Sustentabilidade e Responsabilidade Social no Turismo	Manuela Abelho		N=1
	LEAP	- Agricultura e Zootecnia Gerais II - Horticultura - Produção de Monogástricos II - Floricultura e Enquadramento da Produção Agrícola - Análise Matemática - Métodos Numéricos e Programação - Inglês Técnico e Comunicação	Maria Rosa Rebordão e Justina Franco		N=8
		- Agricultura e Zootecnia Gerais I - Pastagens e Forragens - Horticultura - Produção de Monogástricos I - Culturas Arvenses I - Culturas Arvenses II - Fruticultura e Viticultura I - Engenharia Rural II - Produção de Ruminantes II - Floricultura e Jardinagem - Bem-estar Animal e Segurança Alimentar - Enquadramento da Produção Agrícola - Biologia I - Biologia II - Estágio - Produção de Monogástricos I - Bem-estar Animal e Segurança Alimentar - Enquadramento da Produção Agrícola - Estágio Economia e Sociologia		N=21	
ESEC	LEMA	As UC - Ramo de formação em Música em Contextos Especiais	Carlos Luiz	Todas	Todas
	LCO (D e PL)	Atelier de Gestão de Recursos humanos articulação com a UC Metodologia de Investigação Aplicada à Comunicação Organizacional Deontologia e Responsabilidade Social Empresarial	Joana Fernandes	N=4	N=2



	Psicologia Social dos Grupos e das Equipas de Trabalho Psicologia do Consumidor			
LASE (D e PL)	Atelier de Análise Social da Educação Fundamentos da Animação Socioeducativa Educação e Intervenção Comunitária Técnicas de Animação de Grupos Educação ao Longo da Vida Ética e Cidadania Desenvolvimento Local e Animação Comunitária Modelos e Práticas de Educação de Adultos Políticas Educativas e de Desenvolvimento Local e Regional Técnicas de Animação Comunitária Educação Intercultural Seminário de Projeto	Mário Montez	N=12	N=12
LG	Capital Humano na Indústria Turística Hoteleira Técnicas de Cozinha Coaching, Liderança e Desempenho de Equipas Organização de Eventos e Protocolo Estágio/ Projeto Gastronómico	Andreia Moura	N=5	
LGS	Desenvolvimento Pessoal e Social do Adulto e Pessoa Idosa Psicologia do Envelhecimento Sociologia do envelhecimento Gestão de equipamentos e Serviços Sociais Gerontológicos Psicopatologia do Envelhecimento Sexualidade, Saúde e Envelhecimento Aconselhamento e Orientação Gerontológica	Sofia Silva	N=7	N=2
LTE	- Interpretação - Metodologia de Intervenção Teatral - Seminário de Teatro e Educação - Oficina de Encenação - Expressão Dramática - Dramaturgia Contemporânea História do Teatro e da Literatura Dramática III Expressão Dramática	Margarida Torres	N=7	N=9



**Politécnico
de Coimbra**

	LT (D e PL)	Oficina de Encenação Introdução ao Turismo Geografia do Turismo Território e Património Cultural Sociologia da Cultura do Lazer e Turismo Desenvolvimento de Produtos Turísticos Movimentos Artísticos e Património Gestão do Património Organização de Eventos Marketing Turístico Turismo Internacional Gestão Ambiental em Turismo Língua Estrangeira I, II, III, IV e V – Inglês Estágio/Projeto	Mariana Cabral	N=12	N=9
ESTeSC	LDN	Genética e Epigenética Nutrição Comunitária e Saúde Pública	João Lima	N=2	
ESTGOH	LCA	Direito Fiscal Direito do Trabalho	Cláudio Correia	N=1	N=1
	LGT		Sílvia Mendes		
	LM	Introdução ao Marketing Comportamento do Consumidor Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos Direito Comercial Direito de Marketing Gestão da Qualidade	Nuno Fortes	N=2	N=4
ISCAC	LGE	Introdução à Gestão de Empresas Princípios de Recrutamento e Seleção	Elisabete Correia	N=2	N=2
	LSDA /LAD	Técnicas de Comunicação Oral e Escrita III e IV	Carla Oliveira	N=1	N=1

Curso de Licenciatura*

ESAC

LTERN - Licenciatura Turismo em Espaços Rurais e Naturais

LEAP - Licenciatura em Engenharia Agropecuária

ESEC

LEMA_ Licenciatura em Estudos Musicais Aplicados

LCO - Licenciatura em Comunicação Organizacional (D e PL)

LASE - Licenciatura Animação Socioeducativa (D e PL)

LG - Licenciatura em Gastronomia



Politécnico de Coimbra

LGS – Licenciatura em Gerontologia Social

LTE - Licenciatura em Teatro e Educação

LT - Licenciatura em Turismo (D e PL)

ESTeSC

LDN_ Licenciatura em Dietética e Nutrição

ESTGOH

LCA – Licenciatura em Contabilidade e Administração

LGT - Licenciatura em Gestão do Território

LM – Licenciatura em Marketing

ISCAC

LGE – Licenciatura em Gestão de Empresas

LSDA - Licenciatura em Secretariado de Direção e Administração (designação atual: LAD - Assessoria de Direção)

Em síntese: N=76 _ Temática de DH | N=51 _ Temática IG

A temática de DH, frequentemente associada aos ODS, é referida como sendo mais vezes incluída nos conteúdos das UC.

Nota: Os dados apresentados nas **Tabelas 1 e 2** são subestimados, uma vez que, em todas as UO, houve coordenadores/as que não responderam. No caso do ISEC, a CIGND foi informada que estas temáticas não integram os conteúdos das UC, o que não invalida a sua abordagem, quando oportuna.

Apesar de a CIGND apenas ter solicitado o levantamento dos cursos de Licenciatura, o ISCAC pronunciou-se também sobre as UC de alguns dos seus cursos de Mestrado. Optou-se, assim, pela inclusão desses dados no presente Relatório. Os resultados constam das **tabelas 3 e 4**.



Tabela 3

Número total de cursos de Mestrado do ISCAC e número de cursos referidos nas respostas dos/as Coordenadores/as relativos à inclusão das temáticas Direitos Humanos e Igualdade de Género nas unidades curriculares

UO	Total de cursos de Mestrado	Número de cursos de Mestrado referidos
ISCAC	13	4

Tabela 4

Número de UC por Curso de Mestrado onde se incluem as Temáticas Direitos Humanos e/ou Igualdade de Género

UO	CURSO DE MESTRADO**	UC	Coordenação	Direitos Humanos	Igualdade de Género
ISCAC	MGRH	Direito das Relações de Trabalho Gestão Administrativa de Recursos Humanos Comunicação, Negociação e Gestão de Conflitos	António Calheiros	N=3	N=3
	MILGCA	Business Intelligence em Logística Inteligência Logística e Tomada de Decisão Sustentabilidade e Desempenho Logístico Liderança, Motivação e Gestão de Equipas	Ana Cristina Amaro	N=3	N=3
	MSIC	Metodologias de Investigação Científica Business Intelligence Dissertação	Isabel Pedrosa	N=1	N=2
	MAF	Gestão de Carteiras e Avaliação de Desempenho Projeto	Elisabete Correia	N=2	N=2

Curso de Mestrado**

ISCAC

MGRH - Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

MILGCA – Mestrado em Inteligência Logística e Gestão da Cadeia de Abastecimento

MSIC _ Mestrado Sistemas de Informação e Comunicação

MAF - Mestrado em Análise Financeira

Em síntese: N=9 _ Temática de DH | N=10 _ Temática IG

Pese embora as temáticas da IG e dos DH serem referidas como sendo incluídas nos conteúdos das UC de 4 cursos de Mestrado do ISCAC, há 1 referência a mais relativa à IG.

ANEXO 3

Questionário sobre Abusos, Assédio e Discriminação na comunidade IPC

Respostas

O Questionário sobre Abusos, Assédio e Discriminação na comunidade IPC, constituiu uma iniciativa da Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação (CIGND) do Instituto Politécnico de Coimbra (IPC), foi lançado a toda a comunidade do IPC (divulgação por email) e esteve disponível de 6 a 31 de maio de 2025.

Todos os dados foram tratados em conformidade com a legislação em vigor, nomeadamente o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), sendo processados e armazenados informaticamente com rigorosas medidas de confidencialidade e segurança. Os dados serão preservados pelo período estritamente necessário à realização deste estudo, não ultrapassando um ano.

A participação no mesmo foi voluntária, não tendo existido nenhuma contrapartida financeira ou de outra natureza, à sua participação. Em qualquer momento, poder-se-ia livremente recusar ou interromper a participação no estudo, sem qualquer tipo de penalização por esse facto.

Este questionário pretende conhecer realidades vivenciadas por estudantes, docentes e não docentes da comunidade IPC e tem como objetivos:

- i) analisar a ocorrência de casos de abusos, assédio e discriminação na comunidade IPC;
- ii) identificar os fatores que proporcionam tais práticas e
- iii) compreender a perceção de estudantes, docentes e não docentes sobre as formas de enfrentar estas questões.

Total de inquéritos 479

1. Qual a Unidade Orgânica a que pertence?		
ESAC	72	15%
ESEC	132	28%
ESTeSC	52	10%
ESTGOH	18	4%
ISCAC	91	19%
ISEC	77	16%
CCPS / I2A/Inopol/Sas/SC	37	8%



Politécnico de Coimbra

2. Qual a sua relação com o IPC?		
Estudante	295	62%
Docente	104	22%
Não docente	77	16%
Outra. Qual?	3	1%

(Caso seja estudante)

2.1. Que curso frequenta?		
Licenciatura	207	70%
Mestrado	68	23%
Pós-graduação	4	1%
CTeSP	9	3%
Outro. Qual?	7	2%

(Caso seja estudante)

2.2. Que ano que frequenta?		
1º ano	94	32%
2º ano	75	25%
3º ano	104	35%
4ºano	22	8%

3. Qual o seu sexo?		
Feminino	341	71%
Masculino	138	29%
Intersexo		

4. Qual a sua idade?		
Menos de 25 anos	224	47%
Entre 25 e 39 anos	80	17%
Entre 40 e 60 anos	154	32%



Politécnico de Coimbra

Mais de 60 anos	21	4%
-----------------	----	----

5. Sente conforto e segurança na Instituição a que pertence?		
Sim	422	88%
Não	35	7%
Prefiro não responder	22	5%

6. Conhece e/ou presenciou casos de abuso, assédio ou discriminação na sua instituição, que não tenha sofrido pessoalmente?		
Aqui nesta questão não temos como colocar as definições dos conceitos, pois não dá para colocar notas em rodapé, contudo, na resposta a esta questão vamos avaliar os conceitos no geral. Nas questões seguintes 7, 8, 9 já colocamos a definição dos conceitos, pois aqui já avaliamos distintamente os conceitos de abuso (questão 7), assédio (questão 8) e discriminação (questão 9).		
Sim	140	29%
Não	322	67%
Prefiro não responder	17	4%

(Se Sim na 6)

6.1. Quem esteve envolvido nesses abusos, assédio ou discriminação?		
[pode assinalar uma ou mais respostas]		
Estudantes	101	
Docentes	79	
Não docentes	25	
Órgão(s) de gestão	17	

7. Já sofreu alguma forma de abuso na sua instituição?		
Abuso - uso indevido de uma posição de influência, poder ou autoridade contra outrem. O abuso de poder também pode incluir intimidação, ameaças, chantagem ou coerção.		
Sim	79	15%
Não	379	79%
Prefiro não responder	21	4%

(Se sim na 7)



Politécnico de Coimbra

7.1. Qual o tipo de abuso?		
[pode assinalar uma ou mais respostas]		
Intimidação	64	
Ameaças	29	
Chantagem	17	
Coerção	31	
Outro. Qual?	19	

(Se sim na 7)

7.2. Quem esteve envolvido nesse abuso de que foi alvo?		
[pode assinalar uma ou mais respostas]		
Estudantes	19	
Docentes	49	
Não docentes	8	
Órgão(s) de gestão	33	

(Se sim na 7)

7.3 Recorreu a apoio psicológico devido a situações de abuso que vivenciou na sua instituição?		
Sim	17	22%
Não	54	68%
Prefiro não responder	8	10%

8. Já sofreu alguma forma de assédio na sua instituição?		
Assédio - qualquer conduta imprópria e indesejada de natureza sexual ou outra, que possa ser esperada ou percebida como causa de ofensa ou humilhação a outrem. Pode assumir a forma de palavras, gestos ou ações que tendem a irritar, alarmar, abusar, rebaixar, intimidar, menosprezar, humilhar ou constranger outra pessoa. O assédio é um comportamento persistente.		
Sim	79	15%
Não	13	3%
Prefiro não responder	387	81%

(Se Sim na 8)



Politécnico de Coimbra

8.1. Qual o tipo de assédio?

[pode assinalar uma ou mais respostas]

Moral	39	
Psicológico	40	
Verbal	49	
Sexual	17	
Outro. Qual?	7	

(Se sim na 8)

8.2. Quem esteve envolvido nesse assédio de que foi alvo?

[pode assinalar uma ou mais respostas]

Estudantes	29	
Docentes	45	
Não docentes	10	
Órgão(s) de gestão	23	

(Se sim na 8)

8.3 Recorreu a apoio psicológico devido a situações de assédio que vivenciou na sua instituição?

Sim	18	23%
Não	53	67%
Prefiro não responder	8	10%

9. Já sofreu alguma forma de discriminação na sua instituição?

Discriminação - tratar indivíduos ou grupos de forma injusta ou desigual com base em características pessoais, como género, cor da pele, etnia, orientação sexual, religião, idade ou deficiência.

Sim	76	16%
Não	20	4%
Prefiro não responder	383	80%

(Se Sim na 9)



Politécnico de Coimbra

9.1. Qual o tipo de discriminação?		
[pode assinalar uma ou mais respostas]		
Género	20	
Cor da pele	11	
Etnia	17	
Orientação sexual	6	
Religião	0	
Deficiência	1	
Outro. Qual?	36	

(Se sim na 9)

9.2. Quem esteve envolvido nessa discriminação de que foi alvo?		
[pode assinalar uma ou mais respostas]		
Estudantes	30	
Docentes	54	
Não docentes	9	
Órgão(s) de gestão	21	

(Se sim na 9)

9.3 Recorreu a apoio psicológico devido a situações de discriminação que vivenciou na sua instituição?		
Sim	17	22%
Não	54	71%
Prefiro não responder	5	7%

10. Conhece os mecanismos de denúncia do IPC?		
Sim	137	28%
Não	342	72%

(Se sim na 6, 7, 8 ou 9)



Politécnico de Coimbra

11. Denunciou alguma situação de abuso, assédio ou discriminação na instituição?		
Sim	24	5%
Não	153	32%
Prefiro não responder	8	2%

(Se sim na 11)

11.1. Qual o mecanismo que utilizou para a denúncia?		
[pode assinalar uma ou mais respostas]		
Canal de denúncia do IPC	5	
Junto de dirigentes	12	
Junto de docentes	10	
Forças policiais	3	
Outro. Qual?	5	

(Se sim na 11)

11.2. Teve alguma resposta sobre a denúncia?		
Sim	13	
Não	11	

(Se sim na 11)

11.3. Qual foi o desfecho da denúncia?		
Foram feitas diligências	8	
Ainda em curso	4	
Outro. Qual?	11	

(Se não na 11)

11.1. Indique a razão/razões:		
[pode assinalar uma ou mais respostas]		
Falta de convicção no resultado da denúncia	71	



Politécnico de Coimbra

Falta de conhecimento de meios de denúncia	64	
Receio de exposição pública	52	
Receio de represálias institucionais	60	
Respeitar a vontade da vítima	28	
Outro. Qual?	18	

12. Conhece a Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação (CIGND) do IPC?		
Sim	130	27%
Não	349	73%

13. Considera importante a existência da CIGND na Instituição?		
Sim	456	95%
Não	23	5%

14. Na sua opinião, que ações poderiam ser adotadas no IPC para prevenir ou combater o abuso, o assédio e a discriminação?		
[pode assinalar uma ou mais respostas]		
Campanhas de sensibilização	270	
Sessões de formação para estudantes, docentes e não docentes	253	
Inclusão da temática nos conteúdos das UC	143	
Ações de apoio psicológico e social às vítimas	295	
Promoção de uma cultura de respeito e inclusão	327	
Outra. Qual?	23	



**Politécnico
de Coimbra**

ANEXO 4

Proposta

II ENCONTRO IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO: Retrospectiva e Cenários Futuros

ISEC

19 de novembro de 2025

PROGRAMA

14:30 - Sessão de abertura

Presidente do ISEC

Presidente do IPC

Coordenador/a da CIGND do IPC

15:00 – Conferência

Género e linguagem: perspetivas e desafios

Antónia Coutinho – UNL (a confirmar)

Moderadora: Raquel Cardoso – ISCAC

16:00 - Abuso, Assédio e Discriminação: relato do estudo realizado no IPC

Catarina Neves – SASIPC | Lúcia Mariano - CCPS | Lara Portugal – INOPOL

Moderadora: Filomena Teixeira - ESEC

16:45 – Atividades desenvolvidas pela CIGND 2023-2025

Ana Cristina Borges – ESAC | Sandra Cruz- ESTGOH | Paula Oliveira – ESTeSC | Paulo Cardoso – SCIPC | Cristina Agreira - ISEC

17:15 – Apresentação da CIGND 2025 – 2027

17:30 - Encerramento