



Instituto Politécnico
de Viana do Castelo

PLANO PARA A IGUALDADE



Título: Plano para a Igualdade do Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Coordenação: **Comissão para a Igualdade IPVC - CIG-IPVC** (Ana Sofia de Sá Gil Rodrigues; Ana Teresa Martins Ferreira de Oliveira–Coordenadora para a Igualdade do IPVC; Cíntia Costa Carones; Helena Sofia Ferreira Rodrigues; Manuel Pereira da Rocha Barros; Manuel José Serra da Fonseca; Márcia Cristina Matos da Cunha Amorim; Maria de La Salette Esteves Calvino; Maria Filipa do Patrocínio Morais Cunha Silva; Mário Jorge Oliveira Barros; Sara Cristina Costa da Silva Militão Simões; Paula Cristina Ferreira da Silva; Paulo Jorge Gonçalves Rodrigues; Maria Teresa Martins Gonçalves)

Editor: Instituto Politécnico de Viana do Castelo.

Edição: 2ª Edição

Local de Edição: Viana do Castelo

Ilustrações, Design Gráfico e Paginação: IPVC

Reservados todos os direitos



MENSAGEM DO PRESIDENTE DO IPVC



O ponto de partida começa na conciliação e igualdade na vida profissional e familiar.

O IPVC foi uma das primeiras instituições a assumir o compromisso da conciliação da vida pessoal, profissional e familiar pois só assim conseguimos formar com excelência os profissionais do futuro, para que estes saiam já comprometidos com as questões da **igualdade** e da **inclusão**.

Presidente do IPVC



CONTEÚDO

1. Enquadramento.....	5
1.1. Macro áreas de intervenção do Plano para a Igualdade do IPVC.....	8
1.2. Designação da Comissão para a Igualdade do IPVC.....	9
2. Implementação.....	10
2.1. Enquadramento Institucional para o Diagnóstico	11
2.2. Critérios de elegibilidade processuais do Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) e alinhamento com Plano para Igualdade IPVC.....	12
2.3. Áreas temáticas de elegibilidade processuais do Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) e alinhamento com Plano para Igualdade IPVC.....	14
2.3.1. Equilíbrio trabalho-vida e cultura organizacional.....	14
2.3.2. Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões	15
2.3.3. Igualdade de género no recrutamento e progressão na carreira.....	15
2.3.4. Integração da dimensão do género no conteúdo da investigação e do ensino.....	15
2.3.5. Eliminação das violências.....	16
2.3.6. Comunidade estudantil.....	17
3. Compromissos do IPVC em protocolos e redes nacionais e internacionais que trabalham a Igualdade / Documentação pública relevante disponibilizada no portal do IPVC.....	19
4. Plano de ação.....	21
5. Estudos realizados para Plano para a Igualdade IPVC.....	23
5.1. Diagnóstico Recursos Humanos no IPVC.....	24
5.2. Diagnóstico Comunidade Estudantil no IPVC.....	32
5.3. Diagnóstico Infraestruturas e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas no IPVC.....	38
6. Matriz de Indicadores e Plano de Ação.....	41



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Pessoal docente por categoria profissional e sexo (2021).....	25
Gráfico 2 - Pessoal não docente por categoria profissional e sexo (2021).....	27
Gráfico 3 - Pessoal em cargos de gestão por categoria profissional e sexo (2021).....	28
Gráfico 4 - Proporção de estudantes nacionais e estrangeiros no IPVC em 2021/2022.....	33
Gráfico 5 - Estudantes diplomadas/os no IPVC, por sexo e escola, no ano letivo 2020/2021.....	35

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Número de pessoal docente, por categoria profissional e sexo.....	25
Tabela 2. Número de pessoal não docente, por categoria profissional e sexo.....	26
Tabela 3. Balanço das diferenças remuneratórias globais no pessoal não docente	27
Tabela 4. Número de pessoal em cargos dirigentes e de órgãos, por sexo	28
Tabela 5. Número de pessoal docente por região e sexo.....	29
Tabela 6. Número de pessoal não docente por região e sexo	29
Tabela 7. Número de pessoal docente por idade e sexo.....	30
Tabela 8. Número de pessoal não docente por idade e sexo.....	30
Tabela 9. Número de pessoal não docente nas várias modalidades de horário de trabalho, por sexo	31
Tabela 10. Número de pessoal não docente que usufruiu de plafond de formação, por sexo.....	32
Tabela 11. Estudantes matriculadas/os no IPVC, por sexo por escola, no ano letivo 2021/2022	33
Tabela 12. Estudantes Erasmus e Inscritas/os em UC's Isoladas no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2021/2022.....	34
Tabela 13. Estudantes diplomadas/os no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2020/2021.....	34
Tabela 14.1. Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos TESP do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2021/2022	35
Tabela 14.2. Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Licenciatura do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2021/2022	36
Tabela 14.3. Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Mestrado do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2021/2022	36



PLANO PARA A IGUALDADE

ENQUADRAMENTO



O Instituto Politécnico de Viana do Castelo compromete-se a garantir o direito à igualdade, valorizar a diversidade e proteger no exercício de parentalidade as nossas pessoas.

[in Política de Gestão IPVC]

1. Enquadramento

No âmbito da estratégia de Responsabilidade Social do IPVC, implementou-se o [Projeto IPVConcilia](#), que pretende investir em condições potenciadoras da igualdade, da inclusão, do bem-estar e da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das pessoas do IPVC, promovendo o envolvimento, o compromisso e a motivação para uma participação ativa na cocriação de valor para um IPVC cada vez mais sustentável e inclusivo e onde se queira e goste de trabalhar.



Neste enquadramento, a Presidência do IPVC considerou documentos de referência para a orientação e desenvolvimento do Plano para a Igualdade, no âmbito do Projeto IPVConcilia: os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, em especial o ODS 5-Igualdade de Género, ODS 8-Trabalho Digno e Crescimento Económico e ODS 10-Reduzir as Desigualdades; a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 Portugal + Igual (ENIND) estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, o Projeto Igualdade de Género nas Instituições do Ensino Superior, o programa GEAR – *Gender for Equality in Academia and Research* do European Institute for Gender Quality e as diretrizes da Direção Geral para Investigação e Inovação da Comissão Europeia e do seu plano estratégico 2020-2024 que estabelece metas com vista à competitividade internacional para as instituições de ensino superior, nomeadamente ao nível da igualdade e não discriminação; o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, do CITE (2019).



A competitividade e produtividade organizacional, atraindo e retendo mais talento no IPVC, através de medidas que sejam atrativas para as pessoas e que retenham talentos na instituição, é um dos grandes propósitos da conciliação e da igualdade, a conseguir pelas medidas de conciliação entre vida pessoal e profissional e com ganhos em mais igualdades e oportunidades, assegurando que todos e todas podem maximizar o seu potencial na comunidade IPVC.

Assumindo as diretrizes da Comissão Europeia, e no âmbito IPVConcilia, o IPVC definiu como meta, no seu [Plano Estratégico IPVC 2020-2024](#), constituir uma equipa que organizasse e implementasse o Plano para a Igualdade do IPVC, plano esse alinhado com [Código de Conduta Ética do IPVC](#), os [Valores e a Política de Gestão](#) e que considere as orientações emanadas pelos organismos nacionais e internacionais mencionados anteriormente.

1.1. Macro áreas de intervenção do Plano para a Igualdade do IPVC

- Promoção e construção de igualdade de género e o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género;
- Não discriminação em razão da origem étnica, cor, nacionalidade, ascendência, território de origem, entre outros;
- Cultura de tolerância zero às violências (violência de género, violência no namoro, violência doméstica, violência no local de trabalho, assédio sexual, assédio moral, violência em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem);
- Reconhecimento da maternidade e da paternidade como valores sociais eminentes e partilhados em igualdade entre progenitores/as - proteção social na parentalidade da estudante/colaboradora mãe ou do estudante/colaborador pai - estudantes grávidas, puérperas e lactantes;
- Conciliação da vida profissional com a vida privada;
- Identificação de necessidades e criação de condições para estudante com necessidades educativas especiais (ENEE) e colaborador/a com deficiência e incapacidade.



1.2. Designação da Comissão para a Igualdade do IPVC

Foi designada a [Comissão para a Igualdade do IPVC](#) que é constituída pelos seguintes membros:

Ana Sofia de Sá Gil Rodrigues; Ana Teresa Martins Ferreira de Oliveira (Coordenadora para a Igualdade do IPVC); Cíntia Costa Carones; Helena Sofia Ferreira Rodrigues; Manuel Pereira da Rocha Barros; Manuel José Serra da Fonseca; Márcia Cristina Matos da Cunha Amorim; Maria de la Salette Esteves Calvino; Maria Filipa do Patrocínio Morais Cunha Silva; Mário Jorge Oliveira Barros; Sara Cristina Costa da Silva Militão Simões; Paula Cristina Ferreira da Silva; Paulo Jorge Gonçalves Rodrigues; Maria Teresa Martins Gonçalves.





PLANO PARA A IGUALDADE

IMPLEMENTAÇÃO

2. Implementação

A metodologia de trabalho na implementação deste propósito compreendeu as seguintes fases:

Fase 1: Diagnóstico

- 1.1. Análise documental e de dados secundários;
- 1.2. Recolha e análise de dados primários do IPVC;
- 1.3. Entrevistas a informantes privilegiados/as;
- 1.4. Aplicação, com adequações, da Matriz de apoio ao diagnóstico do Guião do CITE (2019).

Fase 2: Elaboração do plano de ação

- 2.1. Definição da metodologia para monitorização das medidas previstas no plano de ação;
- 2.2. Apoio à implementação do plano de ação, através do reforço de competências no domínio da igualdade entre mulheres e homens (conceção e dinamização de ações de sensibilização e formação).

2.1. Enquadramento Institucional para o Diagnóstico

- A. 13.º Artigo da Constituição da República Portuguesa, o Princípio da igualdade:
1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.
- B. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, em especial o ODS 5 - Igualdade de Género e respetivas metas formuladas;
- C. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 Portugal + Igual (ENIND), estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, coordenada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG);



- D. O Projeto Igualdade de Género nas Instituições do Ensino Superior (GE-HEI, *Gender Equality In Higher Education Institution 2019-2022*), desenvolvido no âmbito do Programa «Conciliação e Igualdade de Género» EEA *Grants 2014-2021*, do qual a CIG é o operador nacional (sendo a Direção Geral do Ensino Superior a promotora do projeto, em parceria com o CIEG — Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, o RIKK — *Institute for Gender, Equality and Difference at the University of Iceland* e com a A3ES, Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior);
- E. O Programa GEAR — *Gender Equality in Academia and Research*, do *European Institute for Gender Equality* (EIGE);
- F. *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* (GEPs) do Diretorado Geral para Investigação e Inovação da Comissão Europeia.

Determinou-se que o Plano para a Igualdade IPVC seguirá adicionalmente critérios de elegibilidade processuais do Horizonte Europa.

2.2. Critérios de elegibilidade processuais do *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* (GEPs) e alinhamento com Plano para Igualdade IPVC

Documento público

O Plano para a Igualdade do IPVC será público, formal e será publicado em www.ipvc.pt, homologado pela Presidência do IPVC e comunicado ativamente dentro da instituição. Contém objetivos e ações organizadas para os alcançar.

Recursos dedicados

O IPVC designou uma Comissão para a Igualdade IPVC constituída por investigadores/as, professores/as, diretores/as e técnicos/as superiores com conhecimento especializado dedicado à igualdade e não discriminação para organizar e implementar as várias fases do plano. Assumindo que o plano de mudança organizacional será contínuo, o plano corrente é considerado um primeiro exercício e entrará em curso durante a vigência do atual Plano Estratégico do IPVC 2020-2024.



Recolha de dados e monitorização

O IPVC organizou uma recolha de dados primários e secundários, bem como entrevistas e *Focus Group* com intervenientes chave. Os dados foram recolhidos, integrando informação no atual Sistema de Gestão, promovendo uma mudança suave articulada com os novos objetivos propostos. Considerando o contexto e o Sistema de Gestão do IPVC em vigor, foram harmonizados objetivos e indicadores que serão integrados no Sistema de Gestão do IPVC. Desta forma, o IPVC assume a relevância e centralidade desta matéria, integrando-a no seu Sistema de Gestão, promovendo a mudança organizacional contínua, capacitando os seus atores internos e promovendo parcerias estratégicas nesta área. A monitorização e relatórios anuais de Acompanhamento do Plano serão publicados. Estes dados vão continuar a informar os objetivos e metas do Plano para a Igualdade, bem como a monitorização do seu progresso.

Formação

O Plano para a Igualdade do IPVC contém já resultados quanto às ações de sensibilização e formação/capacitação em matéria de igualdade que decorreram no ano 2020 e 2021.

Estas atividades vão continuar num esforço para envolver toda a organização. A formação/capacitação que já decorreu abrangeu formação sobre igualdade de género destinada a toda a comunidade e decisores.

Destaca-se a Sessão de Informação NP4552 SGConciliação IPVC, a sessão de sensibilização sobre Riscos Psicossociais e Formação do INA sobre a mesma temática, a formação no âmbito do Projeto BRIDGES: Alto-Minho *companies for Gender Equality* / *bridGES: Empresas do Alto-Minho pela Igualdade de Género* e a formação/capacitação em Igualdade de Género em parceria com a APEE (financiado por projeto POISE-03-4436-FSE-000980).



2.3. Áreas temáticas de elegibilidade processuais do *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)* e alinhamento com Plano para Igualdade IPVC

2.3.1. Equilíbrio trabalho-vida e cultura organizacional

O IPVC assume esta área como uma das suas áreas chave. O Plano para a Igualdade do IPVC tem por base o Código de Conduta Ética do IPVC ([Despacho n.º 4690/2020](#)), estando alinhado com os objetivos estratégicos do Plano Estratégico IPVC 2020-2024.

O Desenvolvimento do Plano para a Igualdade foi enquadrado no âmbito do projeto financiado IPVConcilia (POCI-05-5762-FSE-000328).

Os objetivos deste Projeto IPVConcilia orientam-se para:

- Auscultar as necessidades e expetativas e sugestões das pessoas do IPVC e implementar ações para promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, procurando contribuir para o sucesso nestas três dimensões da sua vida, numa lógica de benefício mútuo;
- Investir nas pessoas, promovendo o envolvimento, o compromisso e a motivação para uma participação ativa na cocriação de valor para um IPVC cada vez mais sustentável e inclusivo e onde se queira e goste de trabalhar;
- Adotar medidas para a melhoria do bem-estar e qualidade de vida dos/as colaboradores/as do IPVC, promovendo o seu desenvolvimento pessoal e a adoção de condições favoráveis à Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Capacitar para a Gestão da Conciliação e implementar um Sistema de Gestão da Conciliação, segundo a NP 4552 (disponível na [ON.IPVC](#) em SG);
- Realizar ações de *benchmarking* que permitam conhecer processos, procedimentos e práticas implementadas noutras organizações familiarmente responsáveis em Portugal e na Europa.



2.3.2. Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões

O IPVC face à análise atual dos seus dados, tem manifestado equilíbrio de género na liderança e tomada de decisões, como poderá ser verificado nos resultados de indicadores associados. É importante continuar a aumentar a sensibilização e a continuidade da percentagem de equilibrada entre homens e mulheres em posições de liderança e tomada de decisão. Algumas das medidas que o IPVC tem desenvolvido para assegurar esta dimensão prendem-se, mas não exclusivamente, com a capacitação orientada para as questões de género, a garantia do cumprimento nos processos eleitorais e a procura de equilíbrio na nomeação de comissões, júris ou cargos diretivos ou de responsabilidade.

2.3.3. Igualdade de género no recrutamento e progressão na carreira

Medidas de continuidade de desenvolvimento de mudança organizacional no recrutamento e progressão na carreira fazem parte dos indicadores, estando esta dimensão está a ser trabalhada no IPVC e encontra-se incluída neste plano.

2.3.4. Integração da dimensão do género no conteúdo da investigação e do ensino

O Plano para a Igualdade pretende incorporar a dimensão de género na investigação e no ensino no IPVC, trabalhando a capacitação da comunidade académica, identificando programas curriculares ligados a esta temática, e promovendo o suporte fornecido pela Unidade de Gestão de Projetos aos investigadores para desenvolver candidaturas específicas para promover a investigação sobre questões da igualdade mas também garantindo os requisitos dos programas financiadores, no que respeita às questões de igualdade nas candidaturas submetidas.



2.3.5. Eliminação das violências

O IPVC definiu uma política de tolerância zero contra as violências em toda a sua comunidade, onde se inclui nomeadamente:

- a igualdade de género e o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género;
- não discriminação em razão da origem étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, entre outras;
- cultura de tolerância zero às violências (violência de género, violência no namoro, violência doméstica, violência no local de trabalho, assédio sexual, assédio moral, violência em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem);

O IPVC realizou ainda um diagnóstico de riscos psicossociais a toda a comunidade de colaboradoras/es IPVC, através de questionário. Foi utilizado o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSQ, versão validada para Portugal.

As dimensões avaliadas foram:

1. Exigências laborais:
2. Organização do trabalho e conteúdo
3. Relações sociais e liderança
4. Interface trabalho-indivíduo
5. Valores no local de trabalho
6. Justiça e respeito
7. Personalidade
8. Saúde e bem-estar

Foram redefinidos procedimentos organizacionais relevantes nesta matéria, nomeadamente a revisão e divulgação do Procedimento de Emergência Social. Várias ações estão integradas neste Plano para a Igualdade. O IPVC encontra-se a mobilizar a sua



organização para estabelecer uma cultura de tolerância zero em relação a todas as formas de violências, promovendo uma cultura de inclusão.

Este Plano para a Igualdade pretende envolver toda a comunidade IPVC desde a Presidência e todas as lideranças, estudantes e partes interessadas. Que seja um documento capaz de orientar as ações que promovam transversalmente processos de diversidade organizacional no IPVC, valorizando a diversidade e a inclusão.

2.3.6. Comunidade estudantil

O IPVC, enquanto Instituição de Ensino Superior, assume neste Plano para a Igualdade IPVC, um plano transversal a toda a sua comunidade, e estabelece como prioridades para a sua comunidade estudantil:

- a igualdade de género e o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género;
- não discriminação em razão da origem étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, entre outras;
- cultura de tolerância zero às violências (violência de género, violência no namoro, violência doméstica, violência no local de trabalho, assédio sexual, assédio moral, violência em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem);
- inclusão do/a estudante com necessidades educativas especiais;
- conciliação vida profissional com a vida privada;
- reconhecimento da maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes e partilhados entre progenitores/as; proteção social na parentalidade da estudante mãe ou do estudante pai;
- apoio a estudantes grávidas, puérperas e lactantes;
- promover igualdade de oportunidades nas escolhas vocacionais, procurando reduzir as desigualdades de género nos cursos do IPVC.



The background features several abstract, overlapping shapes in vibrant colors: a large orange circle at the top center, a wide yellow curved band sweeping across the middle, and various orange, green, and pink curved segments at the bottom and sides.

PLANO PARA A IGUALDADE

**COMPROMISSOS DO IPVC EM PROTOCOLOS E REDES
NACIONAIS E INTERNACIONAIS QUE TRABALHAM A
IGUALDADE / DOCUMENTAÇÃO PÚBLICA RELEVANTE
DISPONIBILIZADA NO PORTAL DO IPVC**

3. Compromissos do IPVC em protocolos e redes nacionais e internacionais que trabalham a Igualdade / Documentação pública relevante disponibilizada no portal do IPVC

O IPVC assume um conjunto de compromissos que impactam na sua política e estratégia institucional para a Igualdade, dos quais se destacam:

- Adesão à Aliança ODS Portugal;
- Assinatura do Pacto para a Conciliação – Programa 3 em Linha do Governo;
- Signatário da Carta Portuguesa para a Diversidade;
- Parceiro da Aliança para a Igualdade nas TIC e membro do Projeto Engenheiras por Um Dia;
- Assinatura da Carta de Compromisso da META NACIONAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, iniciativa da *Global Compact Network Portugal*, no âmbito do programa acelerador *Target Gender Equality*.

Este plano considerou ainda os seguintes documentos de apoio:

- Guia para Comunicação Inclusiva- Linguagem Inclusiva, do Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia, 2018
- Guia para a Igualdade de Género em IES e na Investigação, do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), 2017
- Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- Lei n.º 26/2019, de 28 de março – D.R., IS, n.º 62/2019
- Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública
- Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho
- Comissão Europeia-Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão-Condições de trabalho-Equilíbrio entre vida profissional e vida privada (<https://ec.europa.eu/social/>)



- Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2018 (2019)
- Projeto GE-HEI - Igualdade de género nas Instituições de Ensino Superior (<https://gehei.dges.gov.pt/>)
- *Checklist* de Princípios Transversais da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação, utilizada em diferentes programas de financiamento.



PLANO PARA A IGUALDADE

PLANO DE AÇÃO



4. Plano de ação

A. Auscultação de Informantes- Chave

A Comissão realizou a auscultação de Informantes-Chave das partes interessadas, provenientes de áreas estratégicas da Comunidade IPVC para o Plano para a Igualdade, nomeadamente Presidência, Direções, Gestores Institucionais de Processos Organizacionais, Gabinete de Saúde e Bem-Estar, docentes, não docente e estudantes.

B. *Road shows* para a Igualdade

Foram realizadas ações de diagnóstico, como já foi referido, associadas à disseminação do Plano para a Igualdade na comunidade IPVC, tendo sido concretizados três *Road Shows* para a Igualdade, em distintas unidades orgânicas do IPVC, abrangendo Direções de Unidades Orgânicas, Coordenadores/as de curso, docentes e não docentes.

C. Recursos e envolvimento organizacional

A Comissão para a Igualdade realizou diversas reuniões ao longo da realização deste trabalho. Foi subdividida em grupos de trabalho pelas temáticas do Plano. Este envolvimento demonstra o compromisso do IPVC e os recursos alocados no desenvolvimento e implementação do Plano para a Igualdade IPVC.

D. Compromisso

O Plano para a Igualdade IPVC é mais do que um documento estático, é um compromisso e um modelo em curso de construção conjunta que inicia um caminho na identificação dos problemas que procuramos prevenir e resolver na comunidade IPVC. Inclui objetivos e metas e detalha o conjunto de ações necessárias para atingir esses mesmos objetivos, e indicadores para monitorizar o progresso.

E. Estudos “Plano para Igualdade IPVC”

Os estudos que apresentamos de seguida basearam-se na recolha de dados institucionais, com a particular colaboração da Divisão de Recursos Humanos do IPVC, da Divisão dos Serviços Académicos, do Observatório e da Unidade de Gestão de Projetos. A informação foi coligida pela Comissão para a Igualdade do IPVC, que compilou diversos documentos internacionais e contextualizou, para a realidade organizacional do IPVC, os mais relevantes.



PLANO PARA A IGUALDADE

**ESTUDOS REALIZADOS PARA PLANO
PARA A IGUALDADE IPVC**



5. Estudos realizados para Plano para a Igualdade IPVC

5.1. Diagnóstico Recursos Humanos no IPVC

A distribuição de pessoal docente (PD) por sexo nas diferentes categorias profissionais é relativamente equilibrada, com 195 docentes do sexo feminino e 219 docentes do sexo masculino (Tabela 1). No entanto, em algumas categorias é possível observar algum desequilíbrio, nomeadamente quando comparamos informação de 2020 e 2021. No que respeita à categoria de Assistente Convidado, verificou-se um aumento da percentagem contratual de alguns colaboradores/as, o que se traduziu numa redução em número absoluto, mas num reforço do tempo de trabalho efetivo (ETI). Quanto à categoria de Professor Adjunto verifica-se uma redução resultante da progressão na carreira, que se repercutiu na percentagem de Professor Coordenador.

No pessoal não docente (PND) há um número significativamente maior de profissionais do sexo feminino (122) por comparação com os profissionais do sexo masculino (63) (Tabela 2). Esta diferença é particularmente mais acentuada em duas categorias profissionais: Assistente Operacional (43 mulheres e 15 homens) e Assistente Técnico (31 mulheres e 11 homens). Nas restantes categorias há um equilíbrio, incluindo em categorias associadas a chefias intermédias e superiores. O predomínio de profissionais do sexo feminino em categorias menos valorizadas em termos de remuneração, assistentes operacionais e assistentes técnico, prejudica o equilíbrio que se pretende na valorização de todas/os as/os profissionais independentemente da sua classificação sociológica (Tabela 3). De referir, que houve uma diminuição de colaboradores/as na categoria de Assistente Operacional como resultado de progressão na carreira. Não são apresentados valores de remuneração para a globalidade dos/as trabalhadores/as do IPVC e nem para docentes em particular, mas tendo em conta a distribuição equilibrada dos dois sexos pelas várias categorias profissionais de docentes, assume-se que neste ponto também não há diferenças significativas.



Tabela 1. Número de pessoal docente, por categoria profissional e sexo

CATEGORIA PROFISSIONAL	2020			2021		
	F	M	Total	F	M	Total
Assistente	0	2	2	0	2	2
Assistente Convidado	112	121	233	76	108	184
Equiparado a Assistente do 2º Triénio	2	1	3	2	1	3
Equiparado a Assistente do 2º Triénio c/ M. ou D.	1	0	1	1	0	1
PQND	1	1	2	0	1	1
Professor-Coordenador c/ agregação	0	2	2	0	4	4
Professor-Coordenador	17	13	30	23	13	36
Professor Adjunto	80	71	151	75	65	140
Professor Adjunto Convidado	25	24	49	18	23	41
Professor Coordenador Principal	0	2	2	0	2	2
Total Geral	238	237	475	195	219	414

Pessoal docente por categoria profissional e sexo (2021)
Tendência sexo feminino comparado com 2020

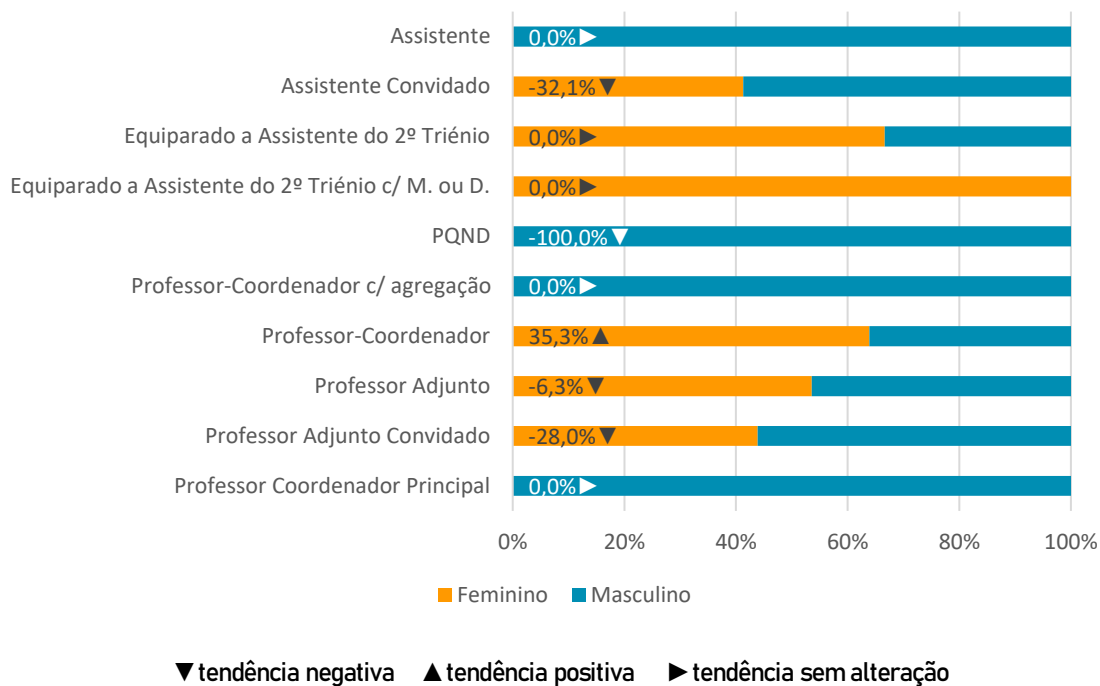
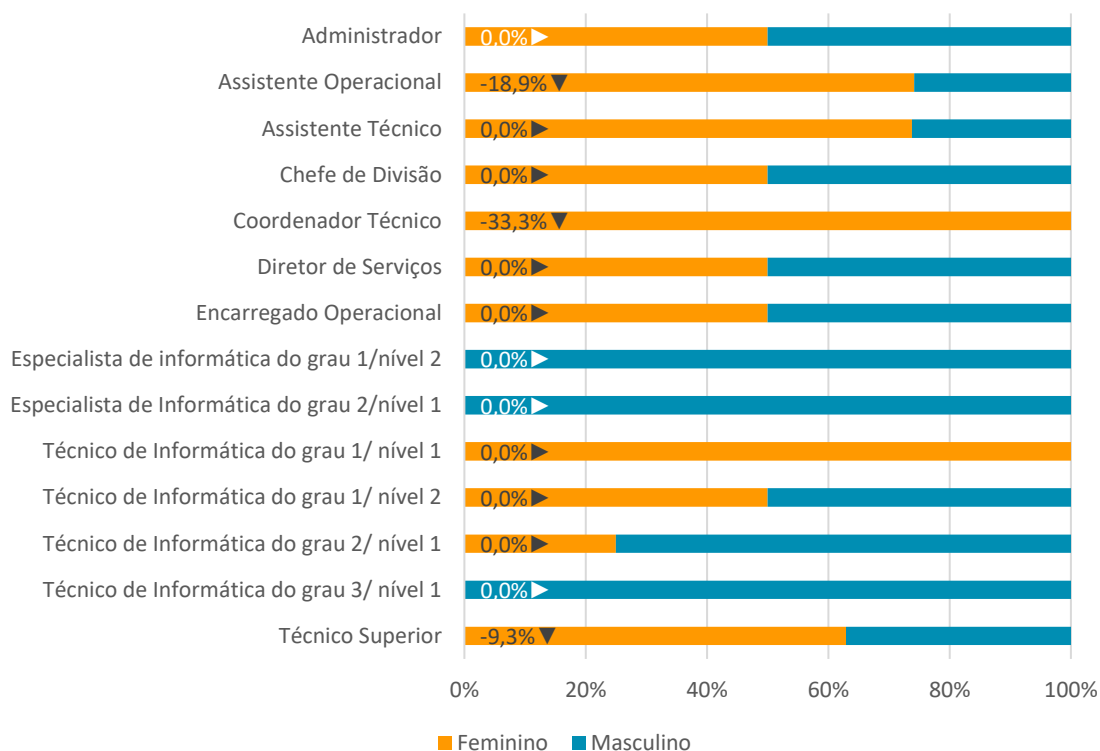


Gráfico 1 – Pessoal docente por categoria profissional e sexo (2021)

Tabela 2. Número de pessoal não docente, por categoria profissional e sexo

CATEGORIA PROFISSIONAL	2020			2021		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Administrador	1	1	2	1	1	2
Assistente Operacional	53	21	74	43	15	58
Assistente Técnico	31	8	39	31	11	42
Chefe de Divisão	1	1	2	1	1	2
Coordenador Técnico	3	0	3	2	0	2
Diretor de Serviços	1	0	1	1	1	2
Encarregado Operacional	1	1	2	1	1	2
Especialista de informática do grau 1/nível 2	0	1	1	0	4	4
Especialista de Informática do grau 2/nível 1	0	1	1	0	1	1
Técnico de Informática do grau 1/ nível 1	1	0	1	1	0	1
Técnico de Informática do grau 1/ nível 2	1	1	2	1	1	2
Técnico de Informática do grau 2/ nível 1	1	3	4	1	3	4
Técnico de Informática do grau 3/ nível 1	0	1	1	0	1	1
Técnico Superior	43	25	68	39	23	62
Total Geral	137	64	201	122	63	185

Pessoal não docente por categoria profissional e sexo (2021)
Tendência sexo feminino comparado com 2020



▼ tendência negativa ▲ tendência positiva ► tendência sem alteração

Gráfico 2 - Pessoal não docente por categoria profissional e sexo (2021)

Tabela 3. Balanço das diferenças remuneratórias globais no pessoal não docente

ESCALÃO DE REMUNERAÇÕES	2020				2021			
	Feminino		Masculino		Feminino		Masculino	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
até 500€	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0
501-1000€	84	42	30	15	73	39,7	27	14,7
1001-1250€	25	12	16	8	19	10,3	12	6,5
1251-1500€	15	7	6	3	16	8,7	9	4,9
1501-1750€	5	2	4	2	2	1,1	7	3,8
1751-2000€	3	1	2	1	6	3,3	2	1,1
2001-2250€	1	0	1	0	2	1,1	0	0,0
2251-2500€	0	0	1	0	0	0,0	2	1,1
2501-2750€	2	1	2	1	1	0,5	2	1,1
2751-3000€	1	0	0	0	2	1,1	1	0,5
3001-3250€	1	0	2	1	0	0,0	1	0,5
mais do que 3251€	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0

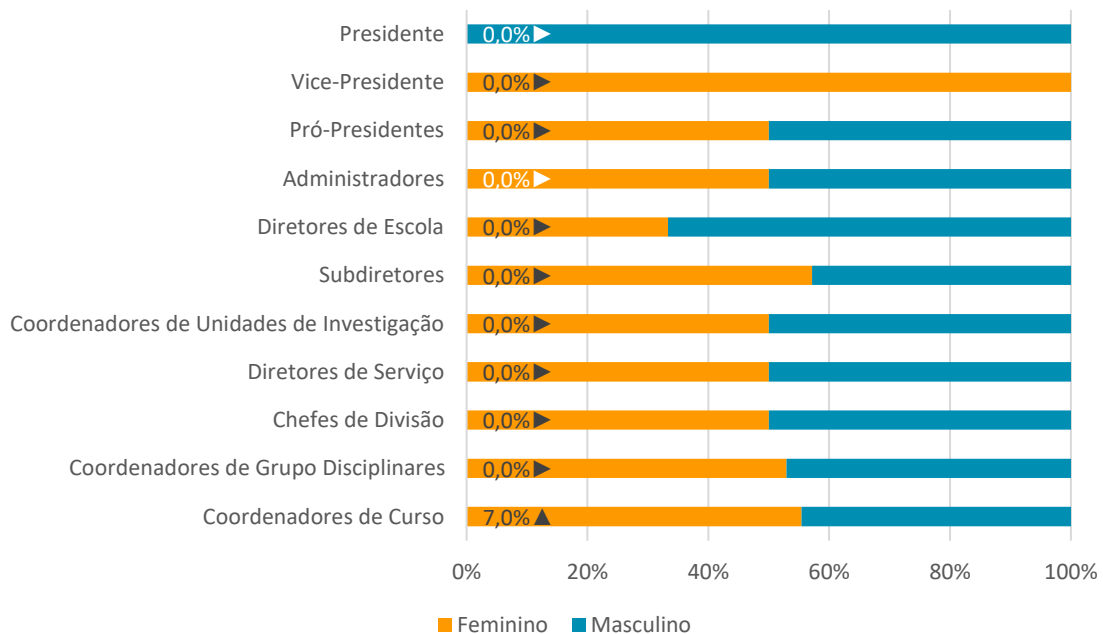
Nos diferentes cargos dirigentes e de órgãos, desde os Coordenadores de Curso até à Presidência, há, mais uma vez, um equilíbrio nos/as trabalhadores/as do sexo feminino e masculino: 126 no total dos membros de chefia, 67 no sexo feminino e 59 no sexo masculino (Tabela 4). Esta situação paritária, tanto no corpo docente como nos membros dos órgãos de direção parece refletir duas situações: por um lado, a existência equilibrada do corpo de funcionários que é a fonte principal dos membros de direção e, por outro lado, uma cultura de gestão que não discrimina pelo fator género na seleção das suas chefias. Esta cultura de não discriminação é transversal a todos os membros do IPVC porque o equilíbrio verifica-se tanto em cargos de nomeação (Vice-presidente, Pró-presidentes, Diretores de Escola, Administradores/as, Diretores de Serviço, Chefes de Divisão) como de eleição pelos pares (Coordenadores de Curso, Coordenadores de Unidades de Investigação e Coordenadores de Grupo Disciplinar) ou de eleição por órgãos próprios (Presidente).



Tabela 4. Número de pessoal em cargos dirigentes e de órgãos, por sexo

CARGO	2020			2021		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Presidente	0	1	1	0	1	1
Vice-Presidente	1	0	1	1	0	1
Pró-Presidentes	2	2	4	2	2	4
Administradores	1	1	2	1	1	2
Diretores de Escola	2	4	6	2	4	6
Subdiretores	4	3	7	4	3	7
Coordenadores de Unidades de Investigação	1	1	2	1	1	2
Diretores de Serviço	1	0	1	1	1	2
Chefes de Divisão	1	1	2	1	1	2
Coordenadores de Grupo Disciplinares	9	8	17	9	8	17
Coordenadores de Curso	43	43	86	46	37	83
Total Geral	65	64	129	68	59	127

Pessoal em cargos dirigentes e de órgãos por sexo (2021)
Tendência sexo feminino comparado com 2020



▼ tendência negativa ▲ tendência positiva ► tendência sem alteração

Gráfico 3 - Pessoal em cargos de gestão por categoria profissional e sexo (2021)

A grande maioria dos/as trabalhadores/as (docentes e não docentes) é residente no distrito de Viana do Castelo (Tabela 5 e Tabela 6), o que é previsível porque todas as unidades



orgânicas do IPVC estão localizadas e dispersas neste mesmo distrito. Nos/as funcionários/as docentes, verificam-se 85 residentes no distrito de Braga e 98 residentes no distrito do Porto, 12 residentes no distrito de Aveiro e 11 residentes em outras zonas geográficas. Esta dispersão geográfica deve merecer atenção na tomada de decisões da organização de forma a permitir uma conciliação entre a vida pessoal e familiar das/os trabalhadoras/es do IPVC e a sua produtividade laboral.

Tabela 5. Número de pessoal docente por região e sexo

DISTRITO	2020			2021		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Aveiro	6	7	13	5	7	12
Braga	50	52	102	37	48	85
Bragança	0	0	0	1	0	1
Castelo Branco	0	0	0	1	0	1
Coimbra	1	1	2	0	1	1
Évora	1	0	1	1	0	1
Leiria	0	1	1	0	1	1
Lisboa	1	1	2	1	0	1
Portalegre	0	1	1	0	0	0
Porto	43	60	103	39	59	98
Setúbal	0	1	1	0	0	0
Viana do Castelo	134	110	244	106	102	208
Vila Real	1	1	2	3	0	3
Viseu	0	1	1	0	1	1
Espanha	1	1	2	1	0	1
Total Geral	238	237	475	195	219	414

Nos/as funcionários/as não docentes verifica-se a existência de 11 residentes no distrito de Braga, dos quais 7 são do sexo feminino.

Tabela 6. Número de pessoal não docente por região e sexo

DISTRITO	2020			2021		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Braga	7	3	10	7	4	11
Porto	1	0	1	1	0	1
Viana do Castelo	129	60	189	113	58	171
Espanha	0	1	1	0	1	1
Total Geral	137	64	201	121	63	184

Outro dado importante na caracterização dos/as trabalhadores/as do IPVC é a distribuição etária. A maioria das/os trabalhadoras/es docentes têm entre 40 e 49 anos, de forma equilibrada nos dois sexos (Tabela 7) e a maioria das/os trabalhadoras/es não docentes têm entre 40 e 59 anos (Tabela 8); esta faixa etária, tal como cada uma das outras, tem especificidades tanto nas questões pessoais como nas questões familiares.

Tabela 7. Número de pessoal docente por idade e sexo

FAIXA ETÁRIA	2020			2021		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
< 20 anos	0	0	0	0	0	0
20-24	0	1	1	1	3	4
25-29	4	8	12	4	7	11
30-34	7	12	19	11	10	21
35-39	35	19	54	21	20	41
40-44	53	44	97	39	45	84
45-49	56	50	106	47	50	97
50-54	32	42	74	27	36	63
55-59	21	31	52	18	25	43
60-64	25	21	46	24	17	41
65-69	5	9	14	3	6	9
≥ 70 anos	0	0	0	0	0	0

Tabela 8. Número de pessoal não docente por idade e sexo

FAIXA ETÁRIA	2020			2021		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
< 20 anos	0	0	0	0	0	0
20-24	0	1	1	0	1	1
25-29	3	3	6	2	3	5
30-34	6	5	11	5	3	8
35-39	11	8	19	10	9	19
40-44	21	11	32	18	12	30
45-49	19	9	28	18	7	25
50-54	35	7	42	29	5	34
55-59	21	7	28	25	10	35
60-64	12	11	23	12	11	23
65-69	9	2	11	2	2	4
≥ 70 anos	0	0	0	0	0	0

O IPVC deve estar atento às características deste grupo de funcionárias/os, nomeadamente às condições físicas e psicológicas individuais e às suas necessidades de acompanhamento familiar tanto de descendentes como de ascendentes. Existem 110 trabalhadoras/es, 77 docentes e 33 não docentes, na faixa etária abaixo dos 40 anos em que os aspetos da



gravidez e do acompanhamento de recém-nascidos e de crianças é mais provável; esta situação deve merecer a atenção da gestão dos recursos humanos do IPVC. Acima dos 55 anos, há um grupo também muito importante de 155 trabalhadoras/es (93 docentes e 62 não docentes).

Um grupo que merece uma atenção ainda mais acutilante é o das/os trabalhadoras/es com grau de deficiência superior a 60 %. São 13 pessoas, 8 docentes, dos quais 6 do sexo feminino, e 5 não docentes, dos quais 4 são do sexo feminino. As infraestruturas e os processos devem ter em conta e estar adequados ao uso destes/as trabalhadoras/es e de outras/os que possam ingressar no IPVC. Esta atenção é tanto mais importante, quanto o número de beneficiários ser muito mais extenso devido à grande comunidade de discentes que também podem beneficiar da existência de condições físicas e organizacionais adequadas a todo o tipo de indivíduos.

No que respeita aos horários de trabalho do PND (Tabela 9), a preferência recai na modalidade de horário flexível, seguida da jornada contínua e do horário rígido; a modalidade de jornada contínua é significativamente mais relevante entre a população feminina. Na modalidade de trabalho por turnos apenas estão representados trabalhadores do sexo masculino.

Tabela 9. Número de pessoal não docente nas várias modalidades de horário de trabalho, por sexo

MODALIDADE DE HORÁRIO	2020			2021		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
DEFASADO	18	2	20	11	0	11
FLEXÍVEL	37	29	66	51	32	83
ISENÇÃO DE HORÁRIO	4	2	6	3	3	6
JORNADA CONTÍNUA	39	4	43	40	7	47
MEIA JORNADA	0	1	1	0	0	0
HORÁRIO RÍGIDO	30	14	44	16	15	31
HORÁRIO POR TURNOS	0	6	6	0	6	6

Em 2021 foram frequentadas aproximadamente 1.094 horas em formação e capacitação em áreas como gestão, liderança, conciliação e igualdade. Importa salientar que, face às medidas de contenção motivadas pela pandemia COVID-19, não foi possível realizar várias

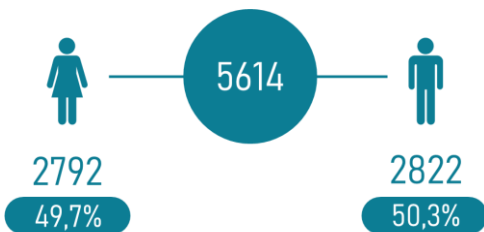


ações previstas. Perante esta adversidade, a atribuição do plafond anual disponibilizado pela instituição ao PND no valor de 500.00 euros por trabalhador/a foi crucial para assegurar a autoformação e a conjugação entre a vida particular e as necessidades de formação, sendo que o usufruto desta medida foi mais expressivo nas mulheres (Tabela 10).

Tabela 10. Número de pessoal não docente que usufruiu de plafond de formação, por sexo

USUFRUTO DE PLAFOND DE FORMAÇÃO	2020			2021		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
	37	18	55	16	16	32

No que alude aos docentes, uma parte significativa da formação realizada diz respeito à formação avançada para a obtenção de graus, em particular doutoramento, e para desenvolvimento de competências em inovação pedagógica e em áreas da especialidade científica a que estão associados.

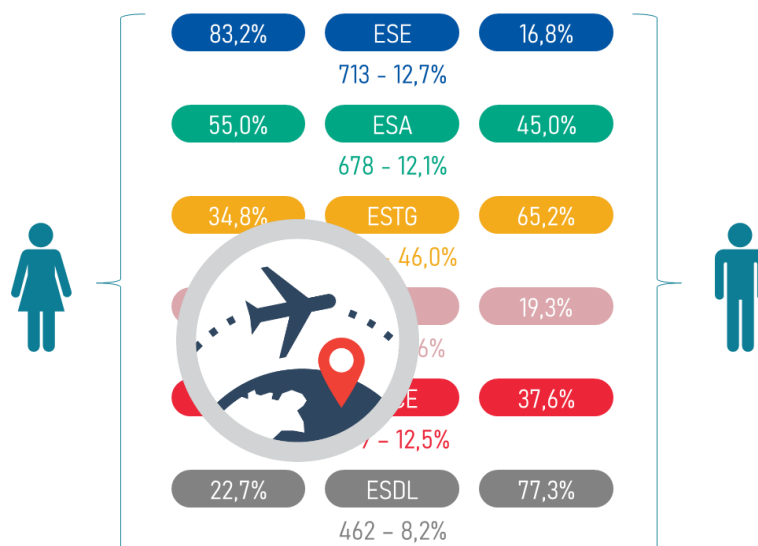


5.2. Diagnóstico Comunidade Estudantil no IPVC

No que respeita à caracterização da comunidade estudantil, o número total de estudantes do Instituto Politécnico de Viana do Castelo, no ano letivo 2021/2022, ascendeu a 5 614, abrangendo todas as tipologias de formação e de frequência. Quanto à distribuição por género, 49,7% eram mulheres.

Por unidade, a maior percentagem de estudantes encontra-se na ESTG, com 46,0% do total. Observando também o género por unidade orgânica, a ESE apresenta a maior percentagem de mulheres, com 83,2%, enquanto a ESDL apresentava a maior percentagem de homens (77,3%).





Relativamente à nacionalidade, no ano letivo 2021/2022, 8,71% dos/as estudantes são de nacionalidade estrangeira.

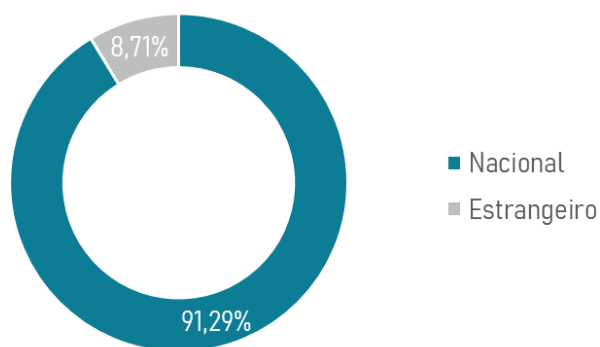


Gráfico 4 – Proporção de estudantes nacionais e estrangeiros no IPVC em 2021/2022

A distribuição de estudantes matriculados/as no ano letivo 2021/2022 por Escolas do IPVC e por Sexo (Tabela 11) revela um valor, em termos percentuais, ligeiramente superior de estudantes do sexo masculino (50,3%), comparativamente aos do sexo feminino (49,7%); já em relação ao número de estudantes com estatuto de trabalhador/a estudante a posição inverte-se, sendo mais as mulheres (376) do que os homens (335); nos estudantes com necessidades educativas especiais (ENEE), verifica-se um total de 14 estudantes do sexo feminino e 15 do sexo masculino. No total dos 5614 estudantes, apenas 3 estudantes se encontram matriculadas com o estatuto especial de maternidade/paternidade.

Tabela 11. Estudantes matriculadas/os no IPVC, por sexo por escola, no ano letivo 2021/2022

.....

ESCOLA	TOTAL DA OFERTA FORMATIVA							TOTAL
	FEMININO				MASCULINO			
	GERAL	TE	ENEE	EEMP	GERAL	TE	ENEE	
ESA	373	71	4	1	305	69	4	678
ESE	593	69	6	0	120	9	2	713
ESTG	897	85	3	1	1684	173	8	2581
ESCE	436	67	1	0	263	29	0	699
ESS	388	72	0	1	93	29	0	481
ESDL	105	12	0	0	357	26	1	462
Total	2792	376	14	3	2822	335	15	5614

TE: Estatuto de Trabalhador/a Estudante

ENEE: Estudantes com Necessidades Educativas Especiais

EEMP: Estatuto Especial Maternidade/Paternidade

Relativamente a estudantes a frequentar unidades curriculares (UC's) isoladas (Tabela 12), constata-se uma distribuição muito equilibrada de mulheres (44) e de homens (41). No que se refere a estudantes oriundas/os do programa Erasmus são as mulheres quem mais participou neste tipo de mobilidade, em 2021/22.

Tabela 12. Estudantes Erasmus e Inscritas/os em UC's Isoladas no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2021/2022

ESCOLA	ERASMUS		ISOLADAS	
	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO
ESA	2	3	6	11
ESE	2	6	1	5
ESTG	35	51	24	9
ESCE	5	8	3	3
ESS	2	4	0	9
ESDL	1	3	7	7
Total	47	75	41	44

No que concerne ao número de diplomadas/os em 2020/2021, por unidade orgânica do IPVC (Tabela 13), pode-se verificar que, de 1155 estudantes que concluíram o curso nas diferentes escolas do IPVC, as mulheres representam 56,7% e os homens 43,3%.

Tabela 13. Estudantes diplomadas/os no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2020/2021

ESCOLA	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMININO	
ESA	54	75	129
ESE	24	147	171
ESTG	285	226	511

ESCE	34	77	111
ESS	24	95	119
ESDL	79	35	114
Total	500	655	1155

Apresenta-se aqui o gráfico 5 para melhor ilustrar essa mesma distribuição.

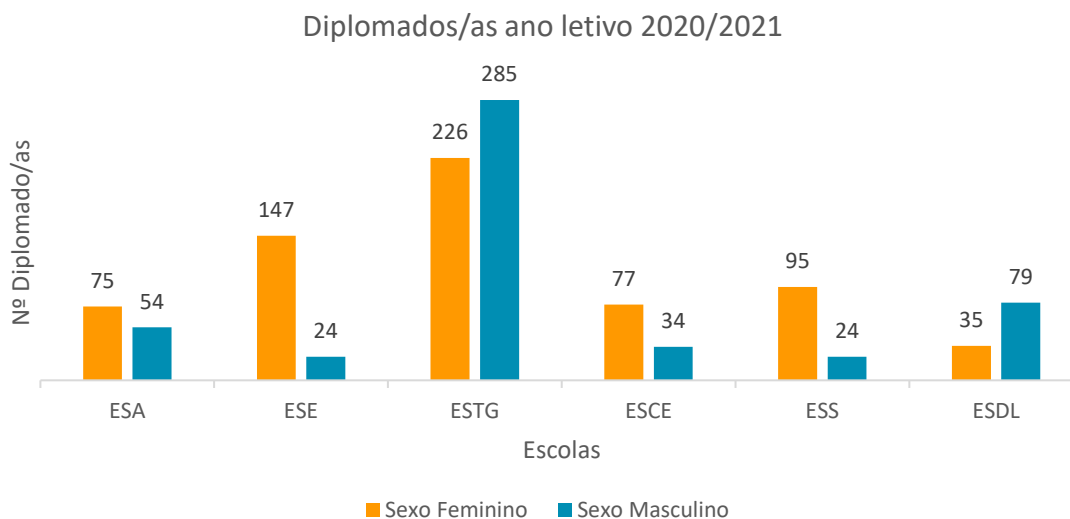


Gráfico 5 - Estudantes diplomadas/os no IPVC, por sexo e escola, no ano letivo 2020/2021

No IPVC a formação de 1º ciclo nas áreas da saúde, proteção social e educação são escolhidas em mais de 85% dos casos por mulheres. Em engenharia e tecnologias mais de 80% das vagas são ocupadas por homens. Exemplos de cursos de CTESP, Licenciatura e Mestrado no IPVC com fortes desigualdades, são os cursos de licenciatura em Engenharia Informática, Engenharia Mecânica, Engenharia de Redes e Sistemas de Computadores, Engenharia Mecatrónica, Mestrado em Engenharia Informática, CTESP em Sistemas Eletrónicos e Computadores, Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação, Mecatrónica, Mecânica Automóvel, Manutenção Mecânica, todos com mais de 90% de estudantes do sexo masculino (Tabelas 14.1, 14. 2 e 14.3).

Tabela 14.1. Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos TESP do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2021/2022

Curso	%F	%M
Artes e Tecnologia	40,9%	59,1%
Construção e Reabilitação	24,0%	76,0%
Cuidados Veterinários	81,0%	19,0%
Desenvolvimento Web e Multimédia	16,7%	83,3%
Fruticultura, Viticultura e Enologia	32,4%	67,6%

Gestão de Empresas Agrícolas	18,2%	81,8%
Gestão do Turismo em Espaço Rural	100,0%	0,0%
Gestão e Melhoria Contínua nas Empresas	54,5%	45,5%
Gestão Hoteleira	61,5%	38,5%
Ilustração e Produção Gráfica	54,3%	45,7%
Indústrias Biotecnológicas	89,5%	10,5%
Intervenção Educativa em Creche	96,8%	3,2%
Manutenção Mecânica	4,9%	95,1%
Mecânica Automóvel	0,0%	100,0%
Mecatrónica	3,1%	96,9%
Qualidade e Segurança Alimentar	72,0%	28,0%
Riscos e Proteção Civil	30,0%	70,0%
Serviços Educativos e Património Local	100,0%	0,0%
Sistemas Eletrónicos e Computadores	1,4%	98,6%
Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação	5,2%	94,8%
Termalismo e Bem-estar	91,1%	8,9%
Trabalhos em Altura e Acesso por Cordas	9,1%	90,9%
Transportes e Logística	45,2%	54,8%
Treino Desportivo	14,8%	85,2%
Turismo Rural e de Natureza	61,5%	38,5%

Tabela 14.2. Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Licenciatura do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2021/2022

Curso	%F	%M
Agronomia	28,7%	71,3%
Artes Plásticas e Tecnologias Artísticas	68,8%	31,2%
Biotecnologia	49,3%	50,7%
Contabilidade e Fiscalidade	68,8%	31,3%
Design de Ambientes	73,1%	26,9%
Design do Produto	49,3%	50,7%
Desporto e Lazer	21,6%	78,4%
Educação Básica	90,3%	9,7%
Educação Social Gerontológica	87,4%	12,6%
Enfermagem	81,2%	18,8%
Enfermagem Veterinária	86,2%	13,8%
Engenharia Alimentar	71,9%	28,1%
Engenharia Civil e do Ambiente	21,1%	78,9%
Engenharia da Computação Gráfica e Multimédia	14,4%	85,6%
Engenharia de Redes e Sistemas de Computadores	4,6%	95,4%
Engenharia do Ambiente e Geoinformática	27,9%	72,1%
Engenharia Electrónica e Redes de Computadores	0,0%	100,0%
Engenharia Informática	7,9%	92,1%
Engenharia Mecânica	5,8%	94,2%
Engenharia Mecatrónica	3,8%	96,2%
Gestão	65,5%	34,5%
Gestão (nocturno)	39,9%	60,1%
Gestão da Distribuição e Logística	50,8%	49,2%
Marketing e Comunicação Empresarial	68,0%	32,0%
Organização e Gestão Empresariais	63,4%	36,6%
Turismo	68,0%	32,0%
Turismo (regime pós-laboral)	50,8%	49,2%

Tabela 14.3. Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Mestrado do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2021/2022

Curso	%F	%M
.....

Agricultura Biológica	38,9%	61,1%
Atividades de Fitness	58,6%	41,4%
Cibersegurança	14,3%	85,7%
Contabilidade e Finanças	71,7%	28,3%
Design Integrado	67,4%	32,6%
Desporto Natureza	30,8%	69,2%
Educação Artística	58,1%	41,9%
Educação motora nas primeiras idades	37,5%	62,5%
Educação Pré-Escolar e Ensino do 1º Ciclo do EB	98,1%	1,9%
Enfermagem à Pessoa em Situação Paliativa	89,5%	10,5%
Enfermagem Comunitária	88,9%	11,1%
Enfermagem de Reabilitação	80,0%	20,0%
Enfermagem Médico-Cirúrgica	66,7%	33,3%
Enfermagem Veterinária em Animais de Companhia	75,0%	25,0%
Engenharia Agronómica	34,3%	65,7%
Engenharia Alimentar	78,9%	21,1%
Engenharia Civil e do Ambiente	13,3%	86,7%
Engenharia do Território e do Ambiente	50,0%	50,0%
Engenharia Informática	8,3%	91,7%
Ensino 1.º Ciclo do E.B. e de Português e História e Geografia de Portugal no 2.º Ciclo E.B.	86,7%	13,3%
Ensino do 1º Ciclo E.B. e de Matemática e Ciências Naturais no 2º Ciclo E.B.	100,0%	0,0%
Gerontologia Social	100,0%	0,0%
Gestão das Organizações: Ramo de Gestão de Unidades de Saúde	64,3%	35,7%
Gestão das Organizações: Ramo de Gestão de Empresas	69,5%	30,5%
Logística	71,8%	28,2%
Marketing	67,4%	32,6%
Tecnologias da Informação e Comunicação em Educação	56,3%	43,8%
Treino Desportivo	15,4%	84,6%
Turismo, Inovação e Desenvolvimento	70,0%	30,0%
Zootecnia	50,0%	50,0%

Pretende-se reduzir as desigualdades, inclusive nas opções de cursos do IPVC, em particular nos cursos com maior desequilíbrio (acima de 90% do mesmo género), acreditando no impacto dos programas de Mentoria em Escolhas Vocacionais e Orientação Profissional, com a implementação do Projeto Alto-Minho Ser + Igual e das Semanas STEAM / Dias Abertos e integração no Projeto Engenheiras por Um Dia, desenvolvendo estas atividades em parceria com os agrupamentos Escolas e com as Escolas Profissionais do Alto-Minho, parceiras do IPVC nestas iniciativas.



5.3. Diagnóstico Infraestruturas e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas no IPVC

Apresentamos projetos e iniciativas IPVC referentes ao trabalho que tem vindo a ser desenvolvido no âmbito da promoção da igualdade de acessibilidades nas infraestruturas, tendo em consideração a eliminação de barreiras arquitetónicas no edificado do IPVC.

Serviços Centrais

Executado:

- Adaptação de instalações sanitárias no R/C para Pessoas portadoras de mobilidade condicionada (PPMC);
- Elevador.

Auditório Professor Lima de Carvalho

Executado:

- Acesso ao palco e acesso à plateia através das saídas de emergência;
- Execução de rampas graníticas nos acessos;

Em perspetiva:

- Adaptação das instalações sanitárias para PPMC.

Escola Superior Agrária

Executado:

- Elevador para a mobilidade vertical a todos os pisos;
- Adaptação de instalações sanitárias para PPMC;
- Rampas no Convento da ESA.

Em perspetiva:

- Rampa de acesso a laboratório; nivelamento do piso da cozinha dos frades.

Residência do Campus da ESA

Executado:

- Adaptação de IS para PPMC na zona do bar e cantina;
- Rampa de acesso ao bar/cantina diretamente o exterior;



- Quarto e instalações sanitárias para PPMC.

Em perspetiva:

- Substituição do elevador por outro de maior dimensão.

Escola Superior de Ciências Empresariais

Em perspetiva:

- Rampa de acesso ao palco do auditório (já projetado em 2016);
- Rampa de acesso ao hall da biblioteca e receção da Escola.

Escola Superior de Desporto e Lazer

Em perspetiva:

- Demarcar os degraus da escada do átrio principal com faixa antiderrapante; colocar corrimão no meio da escada.

Escola Superior de Saúde:

Em execução:

- Remodelação do acesso principal à parte primitiva.

Escola Superior de Tecnologia e Gestão

Executado:

- Instalações sanitárias para PPMC;
- Rampa palco auditório;
- Sobe escadas de acesso à parte baixa do auditório;
- Rampas no exterior e na saída de emergência do auditório.

Em perspetiva:

- Remodelação das entradas principais;
- Diminuir o ressalto da entrada principal;
- Adaptar uma instalação sanitária para PPMC por piso;
- Rampas nas saídas de emergência de vias de evacuação horizontal;
- Pisos antiderrapantes nas rampas interiores;
- Substituição das portas manuais de patamar do elevador por portas automáticas;



- Adaptação de instalações sanitárias para PPMC no bloco oficial;
- Rampa de vencimento de desnível no interior do Bloco Oficial.

SAS-IPVC

Em perspetiva: Criação de 3 novas Residências para dar resposta a necessidades de estudantes e promover de uma maior **equidade no acesso** e frequência do ensino superior.





PLANO PARA A IGUALDADE

**MATRIZ DE INDICADORES
E PLANO DE AÇÃO**

6. Matriz de Indicadores e Plano de Ação

A Matriz de Indicadores e Plano de Ação pretende ser implementada na vigência do Plano Estratégico do IPVC 2020-2024.

A Gestão Estratégica e Institucional

Objetivo Estratégico: Promover a mudança organizacional e uma Cultura para a Igualdade.

Objetivos Operacionais: Desenvolver políticas e práticas internas de promoção da igualdade e diversidade; assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade; assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade; desenvolver práticas internas de gestão e estudos aplicados que organizem informação desagregada por perfis e que contribuam para uma organização inclusiva, segura e saudável.

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver
				2022	2023	2024		
Constituir a Comissão para a Igualdade	Presidência	Despacho emitido (2021)	-	-	-	-		-
		Criação de regulamento interno de funcionamento	Regulamento publicado	X			Propor regulamento interno de funcionamento para aprovação	Clg-IPVC
Divulgar e dinamizar Plano para a Igualdade IPVC	Clg-IPVC	Número de ações de divulgação	2 por ano	X	X	X	Clg-IPVC+GCI: Plano de Atividades com Efemérides, FAQ (ex: Dia do Pai, Dia da Mulher, Dia Pessoa NEE, etc.) Clg-IPVC: Recolha de sugestões de	GCI

							atividades associadas a dias comemorativos/efemérides	
Realizar de ações de Capacitação nas áreas de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade	RH	Número de ações de capacitação	1 por ano	X	X	X	Identificar necessidades e oportunidades	Cig-IPVC
Verificar cumprimento da Lei 26/2019, de 28 de março, nos cargos da Presidência de Órgãos, Direções de Escolas, Coordenações de Unidades de Investigação e Chefias e Direções de Serviços (analisar interesse em incluir outros), que estabelece o limiar mínimo de 40% de mulheres e de homens dirigentes superiores da administração direta e indireta do Estado.	Presidência	Meta Global Compact Network: Meta Nacional para a Igualdade de Género; 40% de Mulheres em Cargos de Decisão até 2030		X	x	x	Reporte ao Global Compact Network	Cig-IPVC
		Proporção por sexo nos dirigentes do IPVC (no mínimo = Meta nacional)	≥40%	X	X	X		
Integrar as políticas de igualdade, de equidade e de diversidade na ação dos órgãos de governo e de gestão do IPVC	Presidência	Emitir recomendação para integração das políticas de igualdade, de equidade e de diversidade na ação dos órgãos de governo e de gestão do IPVC	Recomendação emitida	X				
Rever a Política de Gestão IPVC, considerando as questões da Igualdade e Integrar objetivos, indicadores, procedimentos e ações para a promoção da Igualdade no Sistema de Gestão	Presidência	Política de Gestão e SG revistos	Política e SG revistos	X				GAQ Cig-IPVC
Incluir na agenda dos órgãos (reuniões) a temática da conciliação	Cig-IPVC	Número de reuniões do órgão que abordam aspetos que impactam na igualdade e conciliação	1 por ano	X	X	X	Solicitar ao Conselho Geral, Conselhos Pedagógicos e GAQ uma reunião de apresentação do Plano para a Igualdade. Cada Órgão deve disponibilizar extrato de ata com referência à temática da Conciliação. Esclarecimento de legislação (ex. no Conselho Pedagógico esclarecimento	



							quanto a estatuto de mães e pais estudantes)	
Adaptar sistemas de recolha de informação por forma a integrar informação sobre situação familiar dos/as estudantes (existência de filhos/as menores e idades)	Académicos	Sistemas de recolha de informação adaptados (matrícula Académicos)	Plataforma de matrículas com campos de preenchimento facultativos	X	X	X	Inserir informação sobre situação familiar dos/as estudantes (existência de filhos/as menores e idades) no formulário de matrícula e informação sobre a possibilidade de requerer determinado estatuto (ex. mães e pais estudantes).	SI
Incluir linguagem inclusiva e a variável sexo em todos os dados e estatísticas e relatórios e documentos públicos do IPVC, permitindo avaliar a igualdade de género em todas as áreas	GAQ	Dados e estatísticas e relatórios e documentos públicos (Relatórios Anuais de Curso, Relatórios Anuais de Processo, Balanços de Gestão; Planos e Relatórios de Atividades do IPVC, Plataforma Indicadores, Notícias, Plataformas Online e Offline) com informação desagregada (ex. por sexo, idades, origem geográfica (estudantes e colaboradores/as IPVC)	Cumprimento de Linguagem Inclusiva e informação desagregada	X	X	X	Verificar em auditoria por amostragem	
Elaborar Relatório de Acompanhamento do Plano para a Igualdade	Cig-IPVC Todas as áreas envolvidas para as ações	Relatório de Acompanhamento do Plano para a Igualdade Aprovado	Relatório publicado		X	X		
Assumir explicitamente a igualdade e a equidade como valor e objetivo fundamental do IPVC, passando a figurar claramente nos documentos de estratégia	Presidência	Valores integrados nos documentos de estratégia	Valores integrados em Política, MG, Planos e Relatórios	X	X	X	Considerando o período eleitoral a decorrer em 2023	
Integrar objetivos e metas de igualdade, equidade e diversidade no Plano de Atividades IPVC e adequar BSC-IPVC	GAQ	Número de Objetivos e indicadores associados à Igualdade	Objetivos e indicadores integrados	X	X	X	Estão considerados no BSC-IPVC	
Integrar ações/iniciativas para a igualdade, a equidade e a diversidade nos planos de	Cig-IPVC	Emitir recomendação para integração das ações/iniciativas nos planos de atividades setoriais	Recomendação emitida	X			Emitir sugestão para os responsáveis os planos de atividades da Escolas, das	



atividades da Escolas, das UI, dos Serviços, do IPVC							UI, dos Serviços, do IPVC, Federação Académica, Associações Académicas
--	--	--	--	--	--	--	--

B. Gestão da Ciência

Objetivos estratégicos: Promover e sensibilizar para a atividade científica favorecedora de uma Cultura para a Igualdade.

Objetivos operacionais: Desenvolver conhecimento para transferência e investigação que contribua para a Igualdade; promover o compromisso da ciência desenvolvida no IPVC com a igualdade; estimular, criar mecanismos e ferramentas e monitorizar nº de projetos na área; promover capacitação da comunidade científica na área; reconhecer as equipas científicas que desenvolvam investigação no âmbito da igualdade.

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver
				2022	2023	2024		
Monitorizar número de projetos de investigação realizados no âmbito de Igualdade, Diversidade ou Inclusão	UGP	Número de projetos de investigação realizados no âmbito de Igualdade, Diversidade ou Inclusão	1 por ano	X	X	X	Na funcionalidade UGP-ON-IPVC criar uma coluna com ODS associados ao projeto (máximo 2).	UGP
Realizar pela UGP ações de formação na preparação de candidaturas	UGP	Número de ações/horas de formação para preparação de candidaturas a projetos (condições de elegibilidade, equipas de trabalho, ...)	1 por ano	X	X	X	A ação de formação deve contemplar critérios das entidades financiadoras	
Incluir nos procedimentos da UGP e das UI a pesquisa e divulgação das linhas de financiamento específicas para igualdade, diversidade e inclusão.	UGP	Número de oportunidades de financiamento identificadas pela UGP para a Igualdade, Diversidade e Inclusão	1 por ano	X	X	X		
Estimular a divulgação da investigação científica no âmbito da Igualdade	UGP	Número de publicações científicas indexadas realizados no âmbito de Igualdade	2 por triénio	-	X	X		
Criar mecanismo interno de incentivo à criação de equipas de trabalho que promovam a igualdade de género	UGP (GIP_GIN)	Alteração do impresso Ideia de Projeto Financiado GIN-01/01, para incluir a	Publicação e divulgação	X	X	X		



		monitorização da proporção de homens e mulheres na equipa de investigação						
Recolher dados sobre equipas de investigação	UGP (GIP-GIN)	Proporção de homens e mulheres na coordenação dos projetos I&D	≥40%	-	X	X		
Criar mecanismo de monitorização dos PUCs e RACs associados aos ODS	SI	Número de PUCs e RACs, associados aos ODS 5, 8 e 10	Implementado	X	X	X	Automatizar contabilização de PUCs e RACs ligados à plataforma de indicadores ON:IPVC	GAQ e CC
Criar ferramentas digitais na ON.IPVC (ligados à UGP) e no Repositório Científico que promovam a identificação das publicações, teses e projetos de Igualdade, Diversidade e Inclusão.	SI	Ferramenta digital integrada na ON	Implementada		X	X		



C. Cultura de Eliminação das Violências (Tolerância Zero)

Objetivos estratégicos: Sensibilizar a comunidade académica para a igualdade, para a equidade, para a diversidade e para o combate às carências económicas; promover políticas de inclusão e de proteção de minorias; prevenir a discriminação e combater o assédio e a violência a todos os níveis (racial, sexual, sexista e moral).

Objetivos operacionais: Avaliar e combater de forma sistemática os riscos psicossociais do trabalho; combater as situações de emergência social na comunidade académica.

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver
				2022	2023	2024		
Implementar diagnóstico riscos psicossociais no âmbito do processo saúde (realização de questionário tri-anual com envolvimento partes relevantes)	Processo SAU/Gabinete de Saúde	Proporção de respostas	1 cada 3 anos	X		X		
Avaliar os itens de riscos psicossociais conforme as listas de verificação da ACT (quatro) no diagnóstico prévio à consulta de medicina do trabalho	Processo SAU/Gabinete de Saúde	Número de inquiridos; Número de reportes de situações anómalas/Número inquiridos	Implementação	X	X	X		
Implementação e gestão de canais de denúncia (Lei nº93/2021 de 20 dezembro - regime de proteção de denunciantes); Registrar e dar resposta a denúncias de assédio, violência, discriminação ou outras.	Presidência	Número de denúncias	0	X	X	X	Criar suporte de denúncia, procedimento associado, divulgação e ações de sensibilização	SI

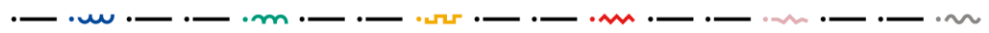


D. Comunidade estudantil

Objetivos estratégicos: Promover políticas de inclusão e de proteção de minorias, prevenir a discriminação.

Objetivos operacionais: Sensibilizar para a inclusão, criar consciência, promover ações que reduzam desigualdades de género nas escolhas vocacionais e na orientação profissional.

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver
				2022	2023	2024		
Divulgar procedimentos de Bolsas de Apoio Social e do GMS-06 (Emergência Social); registar e dar resposta a solicitações de emergência social.	SAS	Nº de estudantes com bolsa de apoio social	2 por ano	X	X	X	Reforçar divulgação no portal IPVC	GCI
		Nº de pedidos de apoio de emergência social	---	X	X	X		
		Taxa de situações orientadas para resolução	90%	X	X	X		
Criação de mecanismos de apoio complementar a estudantes em situação de vulnerabilidade	SAS	Nº de estudantes com bolsa de instalação		X	X	X	Criar bolsa de instalação para estudantes internacionais, migrantes e refugiados (PRR-BAITS)	
		Nº de estudantes com bolsa para deslocação em estágio			X	X	Criar bolsa para deslocação em estágio (PRR-BAITS)	
Produzir dados estatísticos de estudantes matriculados/as desagregados por sexo e perfil de estudante e monitorização da sua evolução	SAC	Proporção de estudantes matriculados/as desagregados por sexo e perfil de estudante	1 por ano	X	X	X	Disponibilizar informação desagregada na plataforma de indicadores; disponibilizar listagens de dados estatísticos de matriculados com toda a caracterização de perfis, regimes, estatutos, origem, etc.	SI
		Número de cursos com desequilíbrio no ingresso	1 por ano	X	X	X		
Produzir dados estatísticos de diplomados/as e abandono desagregados por sexo e tipo de estudante (trabalhador/a-estudante,	SAC	Dados desagregados por sexo	1 por ano	X	X	X	Disponibilizar informação desagregada na plataforma de indicadores; disponibilizar listagens de	



estudante com NEE, estudante estrangeiro/a) e monitorização da sua evolução							dados estatísticos de diplomados com toda a caracterização de perfis, regimes, estatutos, origem, etc.	
Sensibilizar estudantes para os valores da igualdade e da inclusão da diversidade (género, orientação sexual, NEE, religiosa, cultural...	Direções, CC e FA/AE	Ações desenvolvidas (no acolhimento a novos/as estudantes ou em outros momentos significativos)	1 por ano	X	X	X	Rever Guia de Acolhimento e incluir informação sobre Plano para a Igualdade	GCI
		Apoio a iniciativas de estudantes alinhadas com igualdade e inclusão da diversidade	Sempre que solicitado	X	X	X	Promover sugestões através da adaptação do questionário Ideias Sustentáveis	OBS Clg-IPVC
Divulgar estatuto de estudante/mãe ou pai	SAC	Nº de peças de comunicação para divulgação	3 por ano	X	X	X	Incluir no Portal, FAQs, redes sociais, email, Guia de Acolhimento	GCI
Definir orientações para boas práticas de atendimento de estudantes em situação de vulnerabilidade (estudantes de minorias, com NEE, estrangeiros, em risco psicossocial...)	SAS	Nº de ações de sensibilização para coordenadoras/es de curso, serviços e outras pessoas chave identificadas	1 por ano	X	X	X	Contactar associações e outras entidades ligadas a necessidades especiais/deficiência para realização de sessões de esclarecimento à comunidade IPVC (ex: AMA, APCVC, APPACDM...)	Clg-IPVC
	Direções, Comissões de Acompanhamento ENEE	% satisfação de ENEE com o acompanhamento	>80%		X	X	Criar questionário para avaliação da satisfação com acompanhamento do IPVC	
Identificar cursos com desproporção de sexo e promover medidas de promoção de Escolhas vocacionais que reduzam desigualdades de género nas escolhas vocacionais (Alto-Minho Ser + Igual)	SAS	Nº de cursos com desproporção de sexo superior a 90%	< que ano anterior	X	X	X	Criar bolsa de incentivo para diminuir lista de profissões alvo de majoração (PRR-BAITS)	
Introduzir elementos comunicacionais associados à igualdade nas escolhas vocacionais da oferta formativa	GCI	Revisto material comunicacional dirigido ao público em menor representação nos cursos com desproporção de sexo	Material revisto	X	X	X	Observatório facultar informação a GCI sobre cursos com desproporção de sexo para revisão de material comunicacional	OBS Clg-IPVC



							em consonância. Fazer referência a ODS 5, 8 e 10 em todas as notícias e outras comunicações relativas à temática.	
Participar em estudo do Projeto Bridges - Atitudes face à Promoção de Igualdade e não Discriminação no Trabalho entre Estudantes do Ensino Superior do Alto Minho	Equipa de projeto	Relatório de Auscultação efetuado, com análise crítica	Relatório publicado	X			Divulgação de resultados de questionário a estudantes IPVC. Seminário de encerramento.	OBS Clg-IPVC



E Gestão de Recursos Humanos

Objetivos estratégicos: Capacitar as pessoas, valorizar competências e potenciar as funções; estruturar e valorizar as carreiras numa perspetiva de progressão e rejuvenescimento; reconhecer o mérito, motivar e conciliar a vida profissional, familiar e pessoal.

Objetivos operacionais: Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego, à formação profissional e à progressão na carreira; contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens; assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação.

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver
				2022	2023	2024		
Implementar procedimento interno no sentido de promover, sempre que possível, a presença equilibrada de mulheres e homens em júris de seleção e de avaliação	RH	% de proporção de equilíbrio de mulheres e homens em júris de seleção e de avaliação	40%	X			Monitorizar periodicamente e alertar para situações de desproporção	RH
Rever Manual de Funções e respetivas fichas, utilizando uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória	RH	Manual de Funções revisto	Manual de Funções divulgado	X	X		Monitorizar implementação de fichas de funções e mecanismos de avaliação previstos	RH
Introduzir mecanismos de monitorização sobre conciliação vida familiar, pessoal e profissional que interfiram significativamente na qualidade de vida de trabalhadoras/es docentes e não docentes (ex: trabalho em horário noturno ou pós-laboral)	RH	Proporção de trabalhadores/as (docente e não docente) e número de horas de trabalho em horário noturno ou pós-laboral	Mecanismos de monitorização implementados	X	X	X	Criar mecanismo na DSD em ON.IPVC que liste nº de horas diurno, pós-laboral e noturno de cada docente e respetivas percentagens (SI). Definir critérios para ações de conciliação (GD e Comissões de Horários).	SI GD e Comissões de Horários



Recolher e tratar dados estatísticos de RH (PD e PND) desagregados por sexo, idade, deficiência, categoria, habilitação, distrito de origem, nacionalidade, modalidade de horário de trabalho e outras características que possam impactar na conciliação e igualdade de oportunidades, com observância pelo RGPD.	RH	Estudo para o Plano de Igualdade e sua contínua revisão	Recolha efetuada de dados estatísticos desagregados	X	X	X	Integrar informação no RAP-GRH com histórico e respetiva análise crítica. Associar indicadores de processo GRH.	RH
		Proporção de trabalhadores/as que usufruem de modalidades de horário flexíveis, desfasados e jornada contínua	>70%	X	X	X		
Promover a realização de ações de formação nas áreas de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade	RH	Número de ações de formação/capacitação/sensibilização nas áreas de cidadania, igualdade, equidade e diversidade.	≥2 por ano	X	X	X	Identificar necessidades e oportunidades	Cig-IPVC
Angariar parcerias com instituições locais, fornecedoras ou promotoras de serviços de saúde e bem-estar, desporto, cultura e cidadania	SAS	Número de protocolos ativos	≥5 por ano		X	X	Divulgar protocolos ativos, com criação de espaço no portal, discriminado por comunidade estudantil e colaboradores.	GCI

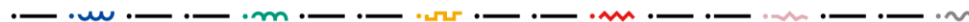


F. Segurança e Saúde no Trabalho

Objetivos estratégicos: Promover a saúde e bem-estar na Comunidade Académica do IPVC e estimular uma cultura de segurança e saúde no trabalho igualitária e inclusiva.

Objetivos operacionais: Sensibilizar e capacitar para a saúde e segurança; reduzir riscos laborais e psicossociais.

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver
				2022	2023	2024		
Desagregar informação de indicadores de saúde e segurança no trabalho, por categoria de PD e PND, por sexo, idade, deficiência e outros, para permitir análise e definição de estratégia orientada, com observância pelo RGPD.	GIP-SAU	RAP SAU e relatórios de inquéritos com informação desagregada	Relatórios publicados	X	X	X	Associar indicadores de processo SAU.	SAU
Realizar diagnóstico de Riscos Psicossociais	Gab. Saúde e GAQ	Diagnóstico e relatório realizado e sinalizadas situações críticas	Plano de ação definido	X			Divulgar resultados.	SAU
Implementar ações com base em resultados de relatório de riscos psicossociais	SAU	Monitorizar implementação de ações com base em resultados.	Plano de ação definido		X	X	Monitorizar implementação de ações com base em resultados.	SAU

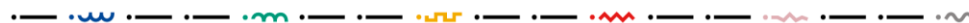


G. Comunicação e Imagem

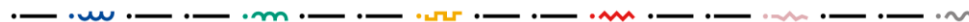
Objetivos estratégicos: Sensibilizar a comunidade académica para a igualdade, para a equidade e para a diversidade.

Objetivos operacionais: Desenvolver instrumentos de comunicação institucional que criem consciência e promovam o Plano para a Igualdade; promover a perspetiva de género na cultura organizacional do IPVC; promover o *engagement* junto das partes interessadas.

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver
				2022	2023	2024		
Criar conteúdos periódicos para as redes sociais	Clg-IPVC + GCI	Número de publicações/ações de comunicação	1 publicação por mês	X	X	X	Incluir ações no Plano de atividades do GCI (ex: efemérides e dias comemorativos ligados a igualdade, inclusão, diversidade, conciliação)	Clg-IPVC
Criar conteúdos para a IPVC TV	Clg-IPVC + GCI	Número de conteúdos/ações de comunicação	1 conteúdo relacionado por mês		X	X	Incluir ações no Plano de atividades do GCI (ex: efemérides e dias comemorativos ligados a igualdade, inclusão, diversidade, conciliação)	Clg-IPVC
Promover eventos assentes nos valores de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade	Presidência, Direções, Escola Inclusiva, SAS, GCI, FA	Nº de eventos realizados	2 eventos por ano		X	X	Criar mecanismo de identificação e monitorização de ODS associados a cada evento na funcionalidade do GCI e plataforma de indicadores.	SI
Adaptar o portal a utilizadores com deficiência em cumprimento do DL nº83/2018	SI e GCI	Realização da adaptação	Adaptação do portal			X	Publicar declaração de acessibilidade. Considerar lista de requisitos prevista pela AMA para selo de usabilidade e	



							acessibilidade. Realizar testes periódicos de verificação de conformidade.	
Definir orientações para a aplicação da linguagem inclusiva em toda a documentação institucional (ex: editais, relatórios, despachos, notícias, procedimentos, impressos e instrumentos de comunicação).	Administradora + Cig-IPVC + GCI	Produção do manual de estilo	Publicação do Manual de Estilo		X		Criar, implementar e divulgar "Manual de estilo" referente à utilização institucional de linguagem inclusiva ou neutra na gestão documental e plataformas online e offline.	GCI
Promoção de trabalhos académicos alusivos aos valores de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade	CC	Número de trabalhos académicos alusivos aos valores de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade	Realização de 2 trabalhos por ano			X	Incluir mecanismo de monitorização no repositório científico de associação ao ODS.	SI





ipvc.pt

