



Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo

# RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE 2023

Título: Relatório de Monitorização do Plano para a Igualdade do Instituto Politécnico de Viana do Castelo - 2023

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; Bruno André Ferreira da Silva; Maria Carminda Soares Morais; Cíntia Costa Carones; Diogo Dias Parente; 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; Mariana Rafaela Fernandes Santos; Mário Jorge Oliveira Barros; Paula Cristina Ferreira da Silva; Paulo Jorge Gonçalves Rodrigues; Raquel Sofia Arieira Gonçalves; Sara Cristina Costa da Silva Militão Simões).

Editor: Instituto Politécnico de Viana do Castelo.

Edição: 1ª Edição

Local de Edição: Viana do Castelo

Ilustrações, Design Gráfico e Paginação: IPVC

Reservados todos os direitos



## CONTEÚDO

1.	Enquadramento .....	7
2.	Estudos realizados para Monitorização do Plano para a Igualdade IPVC.....	9
2.1.	Diagnóstico Recursos Humanos no IPVC .....	9
2.3	Diagnóstico Comunidade Estudantil no IPVC .....	19
2.3	Diagnóstico Infraestruturas e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas no IPVC..	28
2.	Monitorização da Matriz de Indicadores e do Plano de Ação.....	31
A.	<b>Gestão Estratégica e Institucional</b> .....	31
B.	<b>Gestão da Ciência</b> .....	46
C.	<b>Cultura de Eliminação das Violências (Tolerância Zero)</b> .....	56
D.	<b>Comunidade estudantil</b> .....	57
E.	<b>Gestão de Recursos Humanos</b> .....	61
F.	<b>Segurança e Saúde no Trabalho</b> .....	65
G.	<b>Comunicação e Imagem</b> .....	69
3.	Análise SWOT .....	73
4.	Perspetivas futuras.....	75
5.	Conclusões.....	77



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução pessoal docente por sexo (2021 a 2023), em % .....	11
Gráfico 2 – Evolução pessoal não docente por sexo (2021 a 2023), em % .....	12
Gráfico 3 – Evolução do número de estudantes do IPVC – 2017/18 a 2023/24.....	20
Gráfico 4 – Caracterização de estudantes do IPVC por sexo .....	20
Gráfico 5 – Estudantes do IPVC, por sexo em 2023/24 .....	21
Gráfico 6 – Evolução de estudantes com estatuto de Estudantes com Necessidades Educativas Especiais, por sexo em 2023/24 .....	22
Gráfico 7 – Evolução de estudantes com estatuto especial Maternidade/Paternidade, por sexo em 2023/24.....	22
Gráfico 8 – Evolução de estudantes com estatuto de Trabalhador/a Estudante, por sexo em 2023/24 .....	22
Gráfico 9 – Abandono Curso quanto ao sexo .....	23
Gráfico 10 – Abandono IPVC quanto ao sexo .....	23
Gráfico 11 – Cursos com desproporção de sexo >90%, em 2023/24 .....	25



## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Número de pessoal docente, por categoria profissional e sexo .....	11
Tabela 2. Número de pessoal não docente, por categoria profissional e sexo .....	12
Tabela 3. Balanço das diferenças remuneratórias globais no pessoal não docente .....	13
Tabela 4. Número de pessoal em cargos dirigentes e de órgãos, por sexo.....	13
Tabela 5. Número de pessoal docente por região e sexo.....	14
Tabela 6. Número de pessoal não docente por região e sexo .....	14
Tabela 7. Número de pessoal docente por idade e sexo.....	15
Tabela 8. Número de pessoal não docente por idade e sexo.....	15
Tabela 9. Número de pessoal não docente nas várias modalidades de horário de trabalho, por sexo .....	16
Tabela 10. Número de pessoal não docente que usufruiu de plafond de formação, por sexo .....	17
Tabela 11. Distribuição dos/as estudantes do IPVC, por unidade orgânica e sexo.....	20
Tabela 12. Estudantes matriculadas/os no IPVC, por sexo por escola, no ano letivo 2023/24 .....	21
Tabela 13. Estudantes Erasmus e Inscritas/os em UC's Isoladas no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2023/24 .....	23
Tabela 14. Estudantes diplomadas/os no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2022/23 .....	23
Tabela 15 - Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos TESP do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2023/24.....	25
Tabela 16 - Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Licenciatura do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2023/24.....	26
Tabela 17 - Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Mestrado do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2023/24.....	27



# 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

A Comissão para a Igualdade do IPVC tem como responsabilidade monitorizar a execução do [Plano para Igualdade do IPVC](#).

Este relatório de monitorização acompanha o desenvolvimento e evolução das políticas e práticas da igualdade no IPVC, tendo como horizonte temporal o ano de 2023.



ESTUDOS REALIZADOS PARA  
MONITORIZAÇÃO DO  
PLANO PARA A IGUALDADE IPVC  
(2023)



## 2. Estudos realizados para Monitorização do Plano para a Igualdade IPVC

### 2.1. Diagnóstico Recursos Humanos no IPVC

No grupo de Pessoal Docente (PD) há mais Homens do que Mulheres. Já no grupo Pessoal Não Docente (PND) há mais Mulheres do que Homens, denotando algum desequilíbrio dentro de cada grupo, em particular no PND.

A distribuição de PD por sexo nas diferentes categorias profissionais é relativamente equilibrada, com 230 docentes do sexo feminino e 247 docentes do sexo masculino (Tabela 1). No entanto, em algumas categorias é possível observar algum desequilíbrio, nomeadamente quando comparamos informação com os anos anteriores. No que respeita à categoria de Assistente Convocado, 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 um aumento em relação ao ano anterior. Nas categorias de topo de carreira, em particular de Professor Coordenador e Coordenador Principal, há desequilíbrio com menor número de mulheres.

No PND há um número significativamente maior de profissionais do sexo feminino (134) por comparação com os profissionais do sexo masculino (65) (Tabela 2). Esta diferença é particularmente mais acentuada em duas categorias profissionais: Assistente Operacional (47 mulheres e 16 homens) e Assistente Técnico (32 mulheres e 10 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, ligeira, 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.





Informação relativa a 2023

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

CATEGORIA PROFISSIONAL	2021			2022			2023		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Assistente	0	2	2	0	2	2	0	1	1
Assistente Convidado/a	79	105	184	91	125	217	103	123	226
Equiparado/a a Assistente do 2º Triénio	2	1	3	2	1	3	3	1	4
Equiparado/a a Assistente do 2º Triénio c/ M. ou D.	1	0	1	1	0	1	0	0	0
PQND	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Professor/a Adjunto/a	75	65	140	73	65	138	76	62	138
Professor/a Adjunto/a Convidado/a	18	23	41	22	28	50	28	39	67
Professor/a Coordenador/a com agregação	0	4	4	1	5	6	1	5	6
Professor/a Coordenador/a	23	13	36	21	13	34	19	12	31
Professor/a Coordenador/a Principal	0	2	2	1	1	2	0	3	3
<b>Total Geral</b>	<b>198</b>	<b>216</b>	<b>414</b>	<b>212</b>	<b>241</b>	<b>453</b>	<b>230</b>	<b>247</b>	<b>477</b>

Gráfico 1 – Evolução pessoal docente por sexo (2021 a 2023), em %

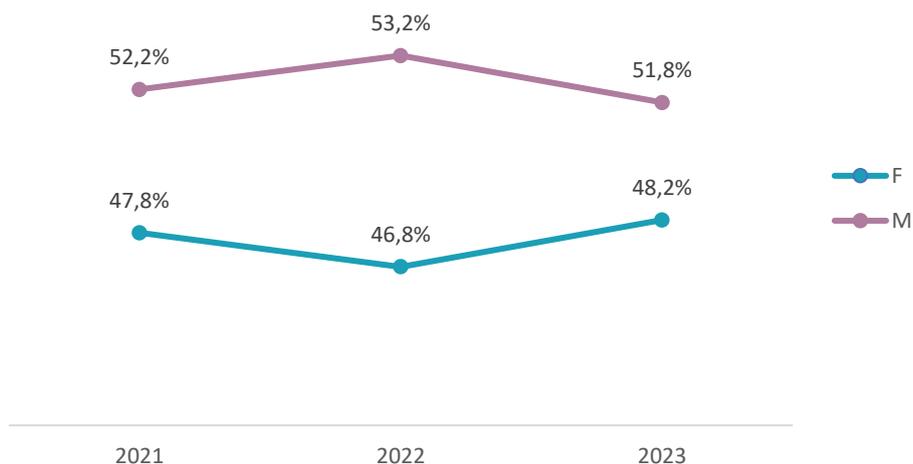


Tabela 2. Número de pessoal não docente, por categoria profissional e sexo

CATEGORIA PROFISSIONAL	2021			2022			2023		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Administrador/a	0	1	1	1	1	2	1	1	2
Diretor/a Serviço	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Chefe divisão	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Técnico/a Superior	40	24	64	41	23	64	46	24	70
Especialista de sistemas e tecnologias de informação	0	5	5	0	5	5	0	5	5
Técnico/a de sistemas e tecnologias de informação	3	5	8	3	5	8	3	6	9
Coordenador/a técnico/a	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Assistente técnico/a	30	10	40	32	10	42	32	10	42
Encarregado/a Operacional	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Assistente Operacional	43	15	58	48	15	63	47	16	63
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>63</b>	<b>184</b>	<b>130</b>	<b>62</b>	<b>192</b>	<b>134</b>	<b>65</b>	<b>199</b>

Gráfico 2 – Evolução pessoal não docente por sexo (2021 a 2023), em %



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

ESCALÃO DE REMUNERAÇÕES	2021				2022				2023			
	Feminino		Masculino		Feminino		Masculino		Feminino		Masculino	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
até 500€	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
501-1000€	73	60,3	27	42,9	70	53,8	24	38,7	63	47,0	21	32,3
1001-1250€	19	15,7	12	19,0	11	8,5	2	3,2	18	13,4	6	9,2
1251-1500€	16	13,2	9	14,3	36	27,7	20	32,3	18	13,4	10	15,4
1501-1750€	2	1,7	7	11,1	2	1,5	7	11,3	19	14,2	12	18,5
1751-2000€	6	5,0	2	3,2	5	3,8	2	3,2	9	6,7	9	13,8
2001-2250€	2	1,7	0	0,0	2	1,5	0	0,0	3	2,2	0	0,0
2251-2500€	0	0,0	2	3,2	0	0,0	3	4,8	0	0,0	2	3,1
2501-2750€	1	0,8	2	3,2	1	0,8	1	1,6	1	0,7	1	1,5
2751-3000€	2	1,7	1	1,6	1	0,8	0	0,0	0	0,0	1	1,5
3001-3250€	0	0,0	1	1,6	2	1,5	3	4,8	2	1,5	3	4,6
mais do que 3251€	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,7	0	0,0
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100,0</b>	<b>63</b>	<b>100,0</b>	<b>130</b>	<b>100,0</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Nos diferentes cargos dirigentes e de órgãos, desde os/as Coordenadores/as de Curso até à Presidência, há, mais uma vez, um equilíbrio nos/as trabalhadores/as do sexo feminino e masculino: 139 no total dos membros de chefia, 72 no sexo feminino e 67 no sexo masculino (Tabela 4). Esta situação paritária, tanto no PD como nos membros dos órgãos da gestão de topo parece refletir duas situações: por um lado, a existência equilibrada do corpo de funcionários/as que são a fonte principal dos membros de direção e, por outro lado, uma cultura de gestão que não discrimina por sexo 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/as de Curso, Coordenadores/as de Unidades de Investigação e Coordenadores/as de Grupo Disciplinar). Nas UI, aumentou o desequilíbrio.

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

CARGO	2021			2022			2023		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Presidente	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Vice-Presidente	1	1	1	1	0	1	2	0	2
Pró-Presidente	2	2	2	2	2	4	2	2	4
Administrador/a	1	1	1	1	1	2	1	1	2
Diretor/a de Escola	2	2	2	2	4	6	3	3	6
Subdiretor/a	4	4	4	4	3	7	5	2	7
Coordenador/a de Unidade de Investigação	1	1	1	1	1	2	3	6	9
Diretor/a de Serviço	1	1	1	1	1	2	1	1	2
Chefe de Divisão	1	1	1	1	1	2	1	1	2
Coordenador/a de Grupo Disciplinar	9	9	9	9	8	17	9	8	17
Coordenador/a de Curso	46	41	41	41	37	83	45	42	87
<b>Total Geral</b>	<b>68</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	<b>59</b>	<b>127</b>	<b>72</b>	<b>67</b>	<b>139</b>

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. Adicionalmente, é frequente em instituições de ensino superior ou de cariz de inovação e investigação, com exigências significativas na qualificação muito específica dos/as colaboradores/as que exista dispersão geográfica. Nos/as funcionários/as docentes, verificam-se 109 residentes no distrito de Braga e 99 residentes no distrito do Porto, 15 residentes no distrito de Aveiro, 2 residentes Espanha, entre outras localizações em território nacional. 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	2021			2022			2023		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Aveiro	5	7	12	3	8	11	5	10	15
Braga	37	48	85	47	52	99	49	60	109
Bragança	1	0	1	0	1	1	0	1	1
Castelo Branco	1	0	1	1	0	1	2	0	2
Coimbra	0	1	1	0	1	1	0	1	0
Évora	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Leiria	0	1	1	0	2	2	0	2	2
Lisboa	1	0	1	1	0	1	3	0	3
Portalegre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Porto	39	59	98	40	60	100	41	58	99
Setúbal	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Viana do Castelo	106	102	208	116	115	231	126	113	239
Vila Real	3	0	3	2	0	2	2	0	2
Viseu	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Espanha	1	0	1	1	1	2	1	1	2
<b>Total</b>	<b>195</b>	<b>219</b>	<b>414</b>	<b>212</b>	<b>241</b>	<b>453</b>	<b>230</b>	<b>247</b>	<b>477</b>

Nos/as funcionários/as não docentes verifica-se a existência de 13 residentes no distrito de Braga, 1 residentes no distrito do Porto e 1 residente em Espanha.

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

DISTRITO	2021			2022			2023		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Braga	7	4	11	6	4	10	9	4	13
Porto	1	0	1	2	0	2	1	0	1
Viana do Castelo	113	58	171	122	57	179	123	60	183
Espanha	0	1	1	0	1	1	0	1	1
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>63</b>	<b>184</b>	<b>130</b>	<b>62</b>	<b>192</b>	<b>133</b>	<b>65</b>	<b>198</b>

Considerando a distribuição etária, a maioria do PD têm entre 45 e 49 anos, de forma equilibrada nos dois sexos (Tabela 7) e a maioria do PND têm entre 45 e 49 anos, mas a faixa etária com mais mulheres é de 50-54 anos (Tabela 8).

Tabela 7. Número de pessoal docente por idade e sexo

FAIXA ETÁRIA	2021			2022			2023		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
< 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	1	3	4	2	2	4	0	4	4
25-29	4	7	11	6	11	17	9	13	22
30-34	11	10	21	9	16	25	19	15	34
35-39	21	20	41	24	22	46	15	23	38
40-44	39	45	84	37	44	81	49	38	87
45-49	47	50	97	53	50	103	53	49	102
50-54	27	36	63	33	42	75	37	48	85
55-59	18	25	43	20	27	47	15	27	42
60-64	24	17	41	23	19	42	25	20	45
65-69	3	6	9	5	8	13	8	10	18
≥ 70 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>195</b>	<b>219</b>	<b>414</b>	<b>212</b>	<b>241</b>	<b>453</b>	<b>230</b>	<b>247</b>	<b>477</b>

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

FAIXA ETÁRIA	2021			2022			2023		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
< 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	1	1	0	1	1	2	1	3
25-29	2	3	5	3	1	4	4	1	5
30-34	5	3	8	5	3	8	6	4	10
35-39	10	9	19	13	9	22	13	8	21
40-44	18	12	30	17	11	28	10	8	18
45-49	18	7	25	17	10	27	21	15	36
50-54	29	5	34	30	3	33	29	3	32
55-59	25	10	35	28	11	39	26	10	36
60-64	12	11	23	15	11	26	18	10	28
65-69	2	2	4	2	2	4	5	5	10
≥ 70 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>63</b>	<b>184</b>	<b>130</b>	<b>62</b>	<b>192</b>	<b>135</b>	<b>65</b>	<b>199</b>

O IPVC deve estar atento às características deste grupo de funcionárias/os, nomeadamente quanto às suas condições físicas e psicológicas individuais e às suas necessidades de acompanhamento familiar tanto de descendentes como de ascendentes. Existem 137 trabalhadoras/es, 98 docentes e 39 não docentes, na faixa etária abaixo dos 40 anos em que os aspetos da parentalidade e do acompanhamento de recém-nascidos e de crianças é mais provável. Acima dos 55 anos, há um grupo também muito importante de 179 trabalhadoras/es (105 docentes e 74 não docentes), onde pode existir mais necessidade de acompanhamento de ascendentes.

Um grupo que também merece atenção é o das/os trabalhadoras/es com grau de deficiência superior a 60%. São 13 pessoas, 7 docentes, dos quais 4 do sexo feminino, e 6 não docentes, dos quais 5 são do sexo feminino. As infraestruturas e os processos devem ter em conta e estar adequados ao uso por estes/as trabalhadores/as e de outras/os que possam ingressar

no IPVC. Esta atenção é tanto mais importante, quanto o número de beneficiários/as 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.

Outro aspeto que também foi alvo deste diagnóstico foi uma análise às modalidades de horário de trabalho. 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 no sexo feminino, o que pode indicar que o IPVC se encontra a responder de forma eficiente à necessidade de conciliação deste grupo de trabalho. 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	2021			2022			2023		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
DEFASADO	11	0	11	17	1	18	9	2	11
FLEXÍVEL	51	32	83	47	35	82	56	36	92
ISENÇÃO DE HORÁRIO	3	3	6	4	2	6	3	3	6
JORNADA CONTÍNUA	40	7	47	40	7	47	42	6	48
MEIA JORNADA	0	0	0	1	0	1	1	1	2
HORÁRIO RÍGIDO	16	15	31	19	14	33	23	11	34
HORÁRIO POR TURNOS	0	6	6	0	6	6	0	6	6

Relativamente a outro indicador, a capacitação e formação de colaboradores/as, em 2023 foram frequentadas 840 horas em formação e capacitação em áreas como gestão, liderança, conciliação e igualdade.

- Webinar “Interculturalidade, Igualdade e Inclusão no Trabalho”
- Formação Profissional de alterações para a NP4452:2022 - Sistema de Gestão da Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal
- Webinar: Gestão de Conflitos
- Webinário // Gestão de Stress e regulamentação emocional no local de trabalho (IPVC)
- Formação Profissional de Academia de Líderes Ubuntu
- Formação Profissional de qualificação de auditores internos em sistemas de gestão da conciliação NP 4552:2022
- Conciliar Trabalho e Familiar: Licenças, faltas e dispensas
- Curso sobre Competências para a Interculturalidade
- Formação Diversas e Ativas - promoção da diversidade e não discriminação no âmbito profissional
- Igualdade de Género - como elaborar um plano de avaliação de diferenças remuneratórias
- Webinar "Potenciar a Resiliência, o Otimismo e o Bem-Estar nas Organizações"

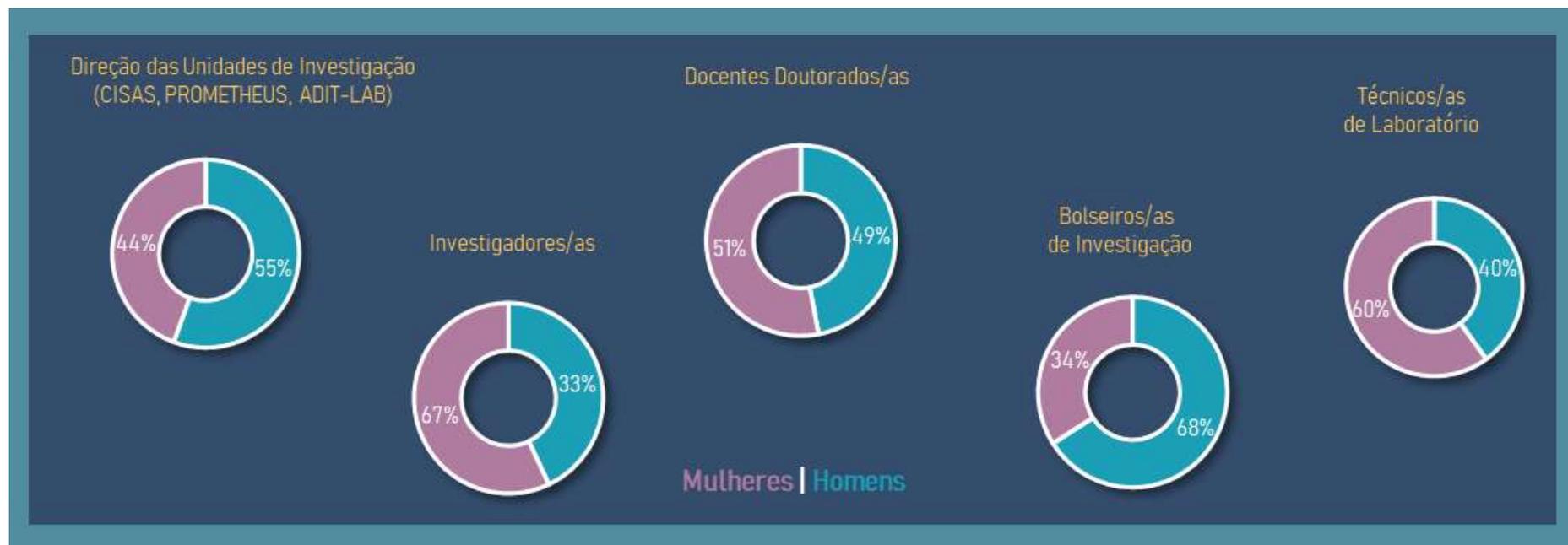
- Teletrabalho- novas regras
- Semana Ubuntu no IPVC
- Webinar Posto de trabalho/estudo: A relevância das boas práticas!
- Webinário - Gestão de Stress e regulação emocional no local de trabalho (IPVC)
- Workshop sobre a Igualdade e Conciliação no setor da Educação
- Seminário "Dos estudos de género ao estudo de género no ensino superior em Portugal: balanços, desafios e boas práticas"
- Conciliar Trabalho Família II: Modalidades Contratuais, Horário e Teletrabalho
- Igualdade e não-discriminação em ambiente laboral
- O Direito à Formação Profissional e a Capacitação dos Trabalhadores
- Responsabilidade Social das Empresas - aspetos práticos
- Webinar Interculturalidade, Igualdade e Inclusão no Trabalho
- Sessão "Conciliar Trabalho e Família I: licenças, faltas e dispensas", da formação "Promoção de medidas de Igualdade Laboral e Responsabilidade Social Empresarial".
- Sessão "Igualdade e não-discriminação em ambiente laboral", da formação "Promoção de medidas de Igualdade Laboral e Responsabilidade Social Empresarial".
- Sessão "O Direito à Formação Profissional e a Capacitação dos Trabalhadores", da formação "Promoção de medidas de Igualdade Laboral e Responsabilidade Social Empresarial".
- Sessão "Promover a Fixação de Quadros: a importância dos benefícios extra-salariais", da formação "Promoção de medidas de Igualdade Laboral e Responsabilidade Social Empresarial".

O IPVC atribui um plafond anual para formação e capacitação, disponibilizado pela Instituição ao PND, no valor de 500,00 euros por trabalhador/a. Este orçamento tem sido crucial para assegurar a formação e a conjugação entre a vida particular e as necessidades de formação, o usufruto desta medida foi equilibrado entre o sexo feminino e masculino (Tabela 10).

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

USUFRUTO DE PLAFOND DE FORMAÇÃO	2021			2022			2023		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
	16	16	32	28	19	47	17	18	35

## IDI no IPVC:



Informação relativa a 2023/24

O IPVC possui 2 unidades de investigação próprias, financiadas pela Fundação da Ciência e Tecnologia. Possui ainda uma unidade de investigação a desenvolver processo para acreditação pela FCT e está associado a 7 outras unidades de investigação.

Como se pode observar pela infografia acima, existe paridade nos docentes doutorados/as. Os bolseiros de investigação são mais homens, os/as técnicos/as de laboratório e os/as investigadores/as são maioritariamente mulheres.

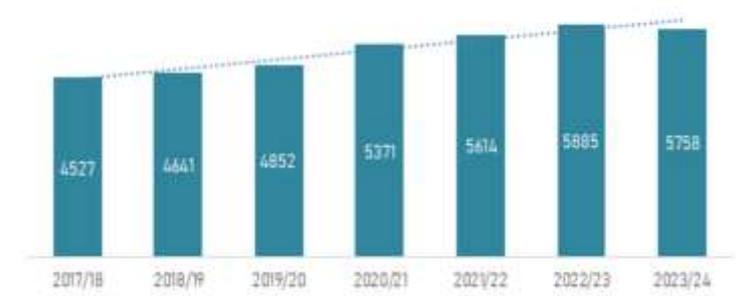
### 2.3 Diagnóstico Comunidade Estudantil no IPVC

No que respeita à caracterização da comunidade estudantil, o número total de estudantes do IPVC, tem vindo a aumentar nos últimos anos, ascendendo a 5.758 estudantes em 2023/24, abrangendo todas as tipologias de formação e de frequência.



Informação relativa a 2023/24

Gráfico 3 – Evolução do número de estudantes do IPVC – 2017/18 a 2023/24



Quanto à distribuição por sexo, esta tem-se mantido equilibrada, como se pode observar no gráfico seguinte.

Gráfico 4 – Caracterização de estudantes do IPVC por sexo



Por unidade, o maior número de estudantes do IPVC, encontra-se na ESTG, com 46,7% do total. Observando também o sexo por unidade orgânica, a ESE e a ESS apresentam a maior percentagem de mulheres, enquanto a ESDL apresenta a maior percentagem de homens.

Tabela 11. Distribuição dos/as estudantes do IPVC, por unidade orgânica e sexo

UNIDADE ORGÂNICA	2020/21		2021/22		2022/23		2023/24	
	F	M	F	M	F	M	F	M
ESA	53%	47%	55%	45%	55%	45%	55%	45%
ESCE	63%	37%	62%	38%	61%	39%	58%	42%
ESDL	23%	77%	23%	77%	22%	78%	19%	81%
ESE	85%	15%	83%	17%	82%	18%	81%	19%
ESS	81%	19%	81%	19%	82%	18%	87%	13%
ESTG	35%	65%	35%	65%	34%	66%	35%	65%

Gráfico 5 – Estudantes do IPVC, por sexo em 2023/24



Relativamente à nacionalidade, tem-se verificado um aumento de estudantes de nacionalidade estrangeira.

NACIONALIDADE	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Nacional	94%	91%	89%	90%
Estrangeiro	6%	9%	11%	10%

A distribuição de estudantes matriculados/as no ano letivo 2023/2024 com estatuto trabalhador/a estudante por Escolas IPVC e por sexo (tabela 12) revela um valor ligeiramente superior de estudantes do sexo feminino (360) comparativamente aos do sexo masculino (347). Nos/as estudantes com necessidades educativas especiais (ENEE), verifica-se um total de 46 estudantes, 23 do sexo feminino e 23 do sexo masculino. No total dos 5758 estudantes, apenas 8 estudantes mulheres se encontram matriculadas com o estatuto especial de maternidade/paternidade, o que nos sugere um fenómeno de sub-representação.

Tabela 12. Estudantes matriculadas/os no IPVC, por sexo por escola, no ano letivo 2023/24

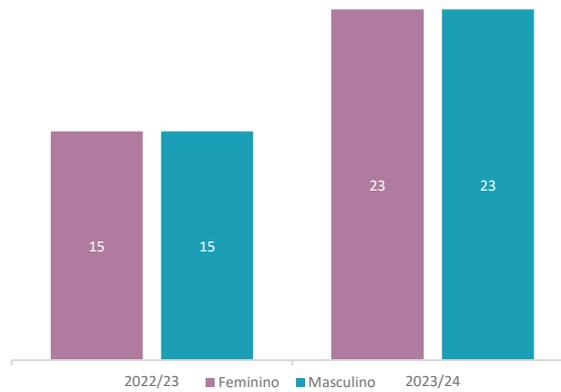
ESCOLA	TOTAL DA OFERTA FORMATIVA								TOTAL
	FEMININO				MASCULINO				
	GERAL	TE	ENEE	EEMP	GERAL	TE	ENEE	EEMP	
ESA	357	41	8	2	291	62	7	0	648
ESE	656	58	9	2	149	11	2	0	805
ESTG	954	123	6	2	1 737	203	12	0	2691
ESCE	379	44	0	0	269	29	1	0	648
ESS	415	90	0	2	60	10	1	0	475
ESDL	85	4	0	0	351	32	0	0	436
<b>Total</b>	<b>2 846</b>	<b>360</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>2 857</b>	<b>347</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>5758</b>

TE: Estatuto de Trabalhador/a Estudante

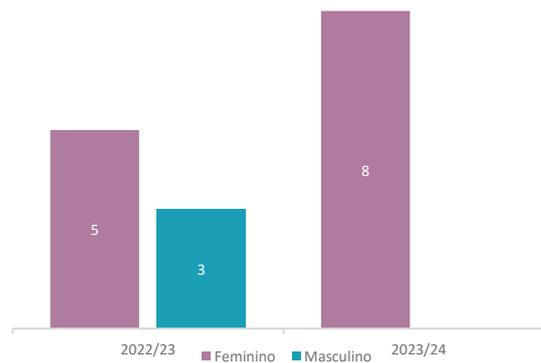
ENEE: Estudantes com Necessidades Educativas Especiais

EEMP: Estatuto Especial Maternidade/Paternidade

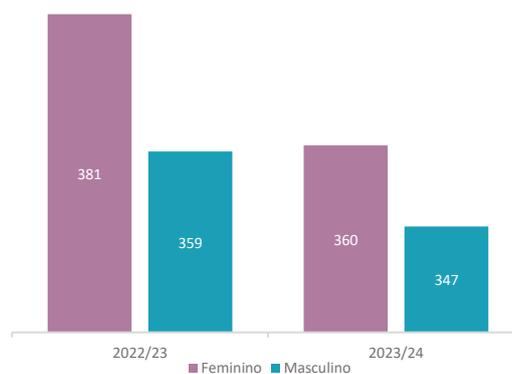
**Gráfico 6 – Evolução de estudantes com estatuto de Estudantes com Necessidades Educativas Especiais, por sexo em 2023/24**



**Gráfico 7 – Evolução de estudantes com estatuto especial Maternidade/Paternidade, por sexo em 2023/24**



**Gráfico 8 – Evolução de estudantes com estatuto de Trabalhador/a Estudante, por sexo em 2023/24**



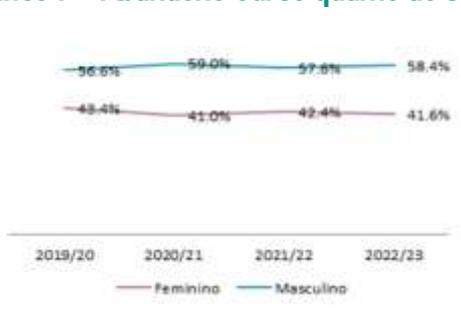
Relativamente a estudantes a frequentar unidades curriculares (UC's) isoladas (Tabela 13), constata-se uma distribuição relativamente equilibrada de mulheres (61) e de homens (58). No que se refere a estudantes oriundas/os do programa Erasmus são as mulheres quem mais participou neste tipo de mobilidade, em 2023/24.

**Tabela 13. Estudantes Erasmus e Inscritas/os em UC's Isoladas no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2023/24**

ESCOLA	ERASMUS		ISOLADAS	
	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO
ESA	3	2	7	6
ESE	1	7	2	18
ESTG	21	34	42	27
ESCE	4	7	2	7
ESS	1	3	0	1
ESDL	0	1	5	2
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>54</b>	<b>58</b>	<b>61</b>

No que respeita ao abandono académico no IPVC, pode-se verificar-se que a distribuição por sexo é relativamente equilibrada, tanto no abandono curso como no abandono IPVC.

**Gráfico 9 – Abandono Curso quanto ao sexo**



**Gráfico 10 – Abandono IPVC quanto ao sexo**



No que concerne ao número de diplomadas/os em 2022/2023, por unidade orgânica do IPVC (Tabela 14), pode-se verificar que, de 1157 estudantes que concluíram o curso nas diferentes escolas do IPVC, as mulheres representam 56% e os homens 44%.

**Tabela 14. Estudantes diplomadas/os no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2022/23**

ESCOLA	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMININO	
ESA	44	84	128
ESE	25	135	160
ESTG	262	192	454
ESCE	46	103	149
ESS	29	100	129
ESDL	103	34	137
<b>Total</b>	<b>509</b>	<b>648</b>	<b>1157</b>



Informação relativa a 2022/23

Exemplos de cursos com fortes desigualdades de sexo, com mais estudantes homens, são os cursos de licenciatura Engenharia de Redes e Sistema de Computador, Engenharia Informática, Engenharia Mecânica, Engenharia Mecatrónica; CTeSP em Treino Desportivo, Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação, Sistemas Eletrónicos e Computadores, Manutenção Mecânica, Mecatrónica, Sistemas Elétricos de Energia e Mecânica Automóvel; mestrado em Cibersegurança.

Exemplos de cursos com fortes desigualdades com mais estudantes mulheres são os CTeSP em Intervenção Educativa em Creche e Termalismo e Bem-estar; licenciatura em Educação Básica e mestrado em Educação Pré-Escolar e Ensino do 1º Ciclo do Ensino Básico, Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica, Enfermagem à Pessoa em Situação Paliativa, Enfermagem Comunitária na área de Enfermagem de Saúde Familiar e Gerontologia Social.

Gráfico 11 – Cursos com desproporção de sexo >90%, em 2023/24



Tabela 15 - Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos TESP do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2023/24

Escola	Curso	%M	%F
ESA	Cuidados Veterinários	22,35%	77,65%
ESA	Gestão de Empresas Agrícolas	80,00%	20,00%
ESA	Fruticultura, Viticultura e Enologia	60,00%	40,00%
ESA	Turismo Rural e de Natureza	37,50%	62,50%
ESCE	Contabilidade e Gestão para PME	42,11%	57,89%
ESCE	Marketing Digital e E-Commerce	37,50%	62,50%
ESCE	Transportes e Logística	30,77%	69,23%

ESDL	Treino Desportivo	94,64%	5,36%
ESE	Intervenção Educativa em Creche	5,08%	94,92%
ESE	Artes e Tecnologia	62,86%	37,14%
ESE	Ilustração e Produção Gráfica	31,71%	68,29%
ESS	Termalismo e Bem-estar	5,77%	94,23%
ESTG	Sistemas Eletrónicos e Computadores	98,41%	1,59%
ESTG	Construção e Reabilitação	75,00%	25,00%
ESTG	Sistemas Elétricos de Energia	96,77%	3,23%
ESTG	Manutenção Mecânica	95,45%	4,55%
ESTG	Turismo de Gastronomia e Vinhos	33,33%	66,67%
ESTG	Mecatrónica	91,80%	8,20%
ESTG	Mecânica Automóvel	95,12%	4,88%
ESTG	Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação	96,92%	3,08%
ESTG	Qualidade e Segurança Alimentar	11,11%	88,89%
ESTG	Desenvolvimento Web e Multimédia	85,45%	14,55%
ESTG	Gestão Hoteleira	34,48%	65,52%

**Tabela 16 - Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Licenciatura do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2023/24**

Escola	Curso	%M	%F
ESA	Agronomia	76,86%	23,14%
ESA	Enfermagem Veterinária	12,43%	87,57%
ESA	Engenharia do Ambiente e Geoinformática	74,47%	25,53%
ESA	Biotecnologia	52,87%	47,13%
ESCE	Organização e Gestão Empresariais	44,25%	55,75%
ESCE	Contabilidade e Fiscalidade	38,38%	61,62%
ESCE	Gestão da Distribuição e Logística	50,42%	49,58%
ESCE	Marketing e Comunicação Empresarial	38,06%	61,94%
ESDL	Desporto e Lazer	80,43%	19,57%
ESE	Educação Básica	5,26%	94,74%
ESE	Artes Plásticas e Tecnologias Artísticas	25,26%	74,74%
ESE	Educação Social Gerontológica	16,04%	83,96%
ESS	Enfermagem	16,06%	83,94%
ESTG	Gestão (noturno)	51,92%	48,08%
ESTG	Engenharia Mecatrónica	93,33%	6,67%
ESTG	Turismo	32,69%	67,31%
ESTG	Engenharia da Computação Gráfica e Multimédia	79,09%	20,91%
ESTG	Gestão	42,19%	57,81%
ESTG	Engenharia Informática	91,28%	8,72%
ESTG	Engenharia Civil e do Ambiente	74,24%	25,76%
ESTG	Turismo (regime pós-laboral)	41,07%	58,93%
ESTG	Engenharia Mecânica	93,43%	6,57%
ESTG	Design do Produto	41,48%	58,52%
ESTG	Design de Ambientes	25,21%	74,79%
ESTG	Engenharia Alimentar	18,75%	81,25%
ESTG	Engenharia de Redes e Sistemas de Computadores	94,19%	5,81%

Tabela 17 - Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Mestrado do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2023/24

Escola	Curso	%M	%F
ESA	Agricultura Biológica	70,00%	30,00%
ESA	Engenharia Agronómica	87,50%	12,50%
ESA	Engenharia do Território e do Ambiente	57,14%	42,86%
ESCE	Marketing	29,73%	70,27%
ESCE	Logística	47,22%	52,78%
ESDL	Desporto Natureza	80,00%	20,00%
ESDL	Atividades de Fitness	42,86%	57,14%
ESDL	Treino Desportivo	87,23%	12,77%
ESE	Educação Pré-Escolar e Ensino do 1º Ciclo do EB	0,0%	100%
ESE	Tecnologias da Informação e Comunicação em Educação	46,15%	53,85%
ESE	Ensino do 1.º Ciclo do Ensino Básico e de Português e História e Geografia de Portugal no 2.º Ciclo do Ensino Básico	10,00%	90,00%
ESE	Gerontologia Social	8,62%	91,38%
ESE	Educação Artística	44,44%	55,56%
ESE	Ensino do 1º Ciclo do Ensino Básico e de Matemática e Ciências Naturais no 2º Ciclo do Ensino Básico	10,53%	89,47%
ESS	Enfermagem Comunitária na área e Enferm. de Saúde Familiar	7,69%	92,31%
ESS	Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica	0,0%	100,0%
ESS	Enfermagem de Reabilitação	18,18%	81,82%
ESS	Enfermagem à Pessoa em Situação Paliativa	0,0%	100,0%
ESS	Enfermagem Médico-Cirúrgica	33,33%	66,67%
ESTG	Cibersegurança	92,59%	7,41%
ESTG	Contabilidade e Finanças	40,00%	60,00%
ESTG	Gestão das Organizações: Gestão de Empresas	25,37%	74,63%
ESTG	Engenharia Alimentar	12,50%	87,50%
ESTG	Engenharia Civil e do Ambiente	82,35%	17,65%
ESTG	Design Integrado	37,93%	62,07%
ESTG	Engenharia Informática	84,21%	15,79%
ESTG	Turismo, Inovação e Desenvolvimento	35,71%	64,29%
ESTG	Turismo e Inovação	25,00%	75,00%

### 2.3 Diagnóstico Infraestruturas, e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas no IPVC

Em 2023, complementando o que já se tinha efetuado em 2021 e 2022, foram realizadas ou definidas mais adaptações e investimentos no âmbito da promoção da igualdade de acessibilidades nas infraestruturas, tendo em consideração a eliminação de barreiras arquitetónicas no edificado do IPVC:

#### **Auditório Professor Lima de Carvalho (SC)**

Previsto:

- Adaptação de IS a PPMC.

#### **Escola Superior Agrária (ESA)**

Previsto:

- Nivelamento do piso da cozinha dos frades;
- Acesso ao laboratório.

#### **Residência do Campus da ESA**

Previsto:

- Adaptação do elevador para PPMC.

#### **Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE):**

Executado:

- Plataforma elevatória edifício primitivo

Previsto:

- Plataforma de acesso ao palco;
- Rampa na entrada principal.

#### **Escola Superior de Desporto e Lazer (ESDL):**

Previsto:

- Corrimão ao meio das escadas;
- Demarcação de degraus de escadas antiderrapante.



### **Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG)**

#### **Executado:**

- Substituição de portas manuais dos patamares de acesso ao elevador por portas automáticas.

#### **Previsto:**

- Adaptação do elevador;
- IS inclusivas;
- Remodelação de uma IS por piso para PPMC;
- Remodelação da entrada principal;
- Rampas nas saídas de emergência;
- Rampa no interior do BO;
- Remodelação das IS para PPMC no BO;
- Substituição de puxadores de portas;
- Instalação de corrimãos em rampas e escadas.

### **Escola Superior de Educação (ESE):**

#### **Previsto:**

- Adaptação de mais uma IS para PPMC;
- Remodelação entrada principal.

### **Escola Superior de Saúde (ESS):**

#### **Executado:**

- Remodelação do acesso principal à parte primitiva.

#### **Previsto:**

- Plataforma elevatória.





MONITORIZAÇÃO DA MATRIZ DE  
INDICADORES E DO PLANO DE AÇÃO  
DO PLANO DA IGUALDADE IPVC EM

2023

## 2. Monitorização da Matriz de Indicadores e do Plano de Ação

### 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 (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
Constituir a Comissão para a Igualdade	Presidência	Despacho emitido (2021)	-	-	-	-		-	Realizado <a href="#">Comissão para a Igualdade IPVC</a> (revisão da composição da comissão em 2024)
		Criação de regulamento interno de funcionamento	Regulamento publicado	X			Propor regulamento interno de funcionamento para aprovação	Clg-IPVC	Não realizado (a realizar em 2025 com base no novo Plano)
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 atividades associadas a dias comemorativos/efemérides	GCI	Dia Internacional das Raparigas nas TIC; Dia Internacional de Mulher (banner, email e oferta de mini nata no bar); Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência (email com infografia); Mesa Redonda: Igualdade de Género e Eliminação da Violência Contra as Mulheres; Participação no Seminário "Perspetivas de Género"; Dia Nacional e Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial (email); Dia do Pai (email); Realizadas diversas

RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2023

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
									ações Autismo - 22/03/2023; Webinar - Desconstruir o capacitismo: conversa com Espécie Rara Sobre Rodas - 13/12/2023; Conferência A vida é superior - prevenção do suicídio no ES, ... Divulgadas ações de outras entidades e ações de capacitação
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	Clg-IPVC	Realizado (RH)
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	Clg-IPVC	Meta atingida Carta compromisso assinada em dez.2021: <a href="https://www.ipvc.pt/wp-content/uploads/2022/05/20211221-IPVC-Carta-Compromisso-Meta-Nac-Igualdade.pdf">https://www.ipvc.pt/wp-content/uploads/2022/05/20211221-IPVC-Carta-Compromisso-Meta-Nac-Igualdade.pdf</a>
		Proporção por sexo nos dirigentes do IPVC (no mínimo = Meta nacional)	≥40%	X	X	X	Considerar em regulamentos de Eleição e sensibilizar GT para a proporcionalidade nas nomeações		Meta atingida (2023: 51.8%)
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			Na elaboração do Plano Estratégico 2024-2028 manter Eixo de Campus Sustentável e Inclusivo; Identificar Redes e Consórcios que promovam a integração de políticas de I&D&Inclusão na gestão do IPVC		Incluídos no Valores, Plano Estratégico IPVC 24-28, Plano para a Igualdade IPVC, revista a Política de Gestão IPVC, Certificação na NP4552 (Conciliação), Meta Global Compact Network assinada

RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2023

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
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			a elaboração do Plano Estratégico 2024-2028	GAQ Clg-IPVC	Realizado <a href="#">Política de Gestão IPVC</a>
Incluir na agenda dos órgãos (reuniões) a temática da conciliação	Clg-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)		Plano para a Igualdade IPVC divulgado publicamente e no âmbito das reuniões do GAQ. Falta CG e CP. Na elaboração de novo Plano 2025-2028 serão realizados Focus Group e auscultação a PI relevantes por perfis
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	Adaptação da plataforma em Desenvolvimento.
Incluir linguagem inclusiva e a variável sexo em todos os dados e estatísticas e relatórios e documentos públicos do IPVC, permitindo	GAQ	Dados e estatísticas e relatórios e documentos públicos (Relatórios Anuais de Curso, Relatórios Anuais de Processo, Balanços de Gestão, Planos e Relatórios	Cumprimento de Linguagem Inclusiva e informação desagregada	X	X	X	Verificar em auditoria por amostragem		Em curso. Aguarda-se validação do manual de estilo

RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2023

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
avaliar a igualdade de género em todas as áreas		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)							
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	criada pasta partilhada para Cig; reuniões periódicas da Cig Incluídos indicadores no Observatório IPVC (na on.ipvc)	GAQ; SI; RH, SAC;	Realizado <a href="#">Relatório 1º ano</a> . Alinhado com data de entrega de Balanço de Gestão.
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		Incluídos na Política de Gestão IPVC, nos valores IPVC, MG, em alguns planos e relatórios e no PE 24-28.
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		Integrados no BSC-IPVC e Planos de Atividades 2023 e 2024 do IPVC e nos planos de atividades dos serviços. Reforçada desagregação de indicadores na On.IPVC (Observatório)
Integrar ações/iniciativas para a igualdade, a equidade e a diversidade nos planos de atividades da Escolas, das UI, dos Serviços, do IPVC	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 UI, dos Serviços, do IPVC, Federação Académica, Associações Académicas		Emitida sugestão para os responsáveis os planos de atividades da Escolas, das UI, dos Serviços, do IPVC, Federação Académica, Associações Académicas. Concretizado em julho 2022.

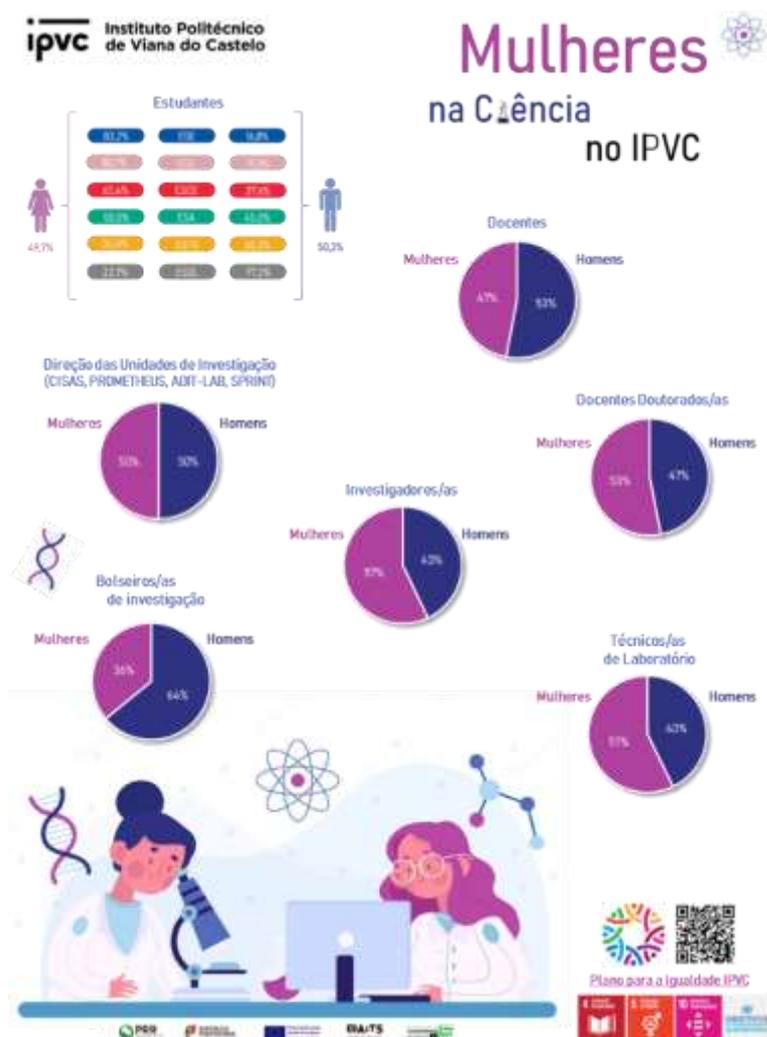
## PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO/ EVENTOS E ATIVIDADES DE COMUNICAÇÃO ENQUADRADOS NO PLANO PARA A IGUALDADE 2023

### Ações de divulgação:

- Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência (fev. 2023)

Em 2023, foi divulgada uma infografia com indicadores de participação das Mulheres do IPVC na Ciência, com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades e de carreiras na ciência, tecnologia e inovação, mostrando que embora as mulheres tenham feito um grande progresso, continuam ainda sub-representadas nestes domínios.

Foi divulgado o vídeo com testemunhos de estudantes e diplomadas do IPVC, sugerida a leitura do livro [Raparigas na Ciência](#), lançado pela Agência Nacional para a Cultura Científica e Tecnológica – Ciência Viva e sugerida o [Lançamento do Livro Raparigas na Ciência – 2º volume](#).



– Dia de São Valentim (fev. 2023)



– Dia Internacional da Mulher (mar. 2023)



– Dia do Pai (mar. 2023)



– Dia Nacional do/a Estudante (mar. 2023)



– Dia Internacional da Felicidade (mar. 2023)

O Politécnico de Viana do Castelo voltou a implementar o Índice de Felicidade/Bem-estar a colaboradores/as, para avaliar a evolução do Índice de Felicidade Interna Bruta (FIB) no IPVC. Trata-se de numa adaptação do Índice das Nações Unidas de Felicidade Interna Bruta (FIB) e dos seus domínios, aplicado ao contexto organizacional e às relações na comunidade IPVC.



– Dia Nacional e Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial (mar. 2023)

O IPVC apelou a mobilização e sensibilização na luta contra a discriminação racial, por uma comunidade mais inclusiva e justa, através do envio de um email com a divulgação do [Guia para a Prevenção e Combate à Discriminação Racial nas Escolas](#), elaborado pela Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR) e pelo Alto Comissariado para as Migrações, I.P. (ACM, I.P.), em colaboração com a Direção-Geral da Educação (DGE), que pretende apoiar as escolas e seus profissionais na definição de estratégias específicas e na identificação de práticas de prevenção e combate à discriminação racial nos vários espaços e tempos da vida escolar, reconhecendo a instituição escolar e as suas e os seus profissionais como verdadeiros agentes de mudança social.

Em complemento, foram apresentados alguns dados estatísticos do IPVC sobre esta temática.

– Dia Mundial da Consciencialização do Autismo (abr. 2023)



– Dia Internacional das Raparigas nas Tecnologias da Informação e Comunicação (abr. 2023)

No dia 4 de maio realizou-se, no Centro Cultural de Viana do Castelo, o *Stem Labs*. Laboratórios de Engenharia e Tecnologia do Programa Nacional Engenheiras por Um Dia, projeto parceiro do IPVC. Ao longo do dia, o IPVC promoveu diversas atividades com o objetivo de incentivar as raparigas a considerarem e ingressarem nas áreas das tecnologias e engenharias.





- Dia Internacional Contra a Homofobia, Bifobia, Transfobia e Interfobia (mai. 2023)

No dia 17 de maio, foi divulgada uma iniciativa da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e da Câmara Municipal de Almada, o [I Fórum Nacional IDAHOT: “Direito a Ser nas Escolas”](#) – um espaço de diálogo e partilha acerca da prevenção e combate à discriminação e violência em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais em contexto escolar.

- Mês Europeu da Diversidade (mai. 2023)



- “Direito a Ser nas Escolas: Uma Escola Inclusiva, Uma Escola de Bem-estar” (set. 2023)



Divulgação de webinar coordenado pela Direção-Geral de Educação e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, dirigido à divulgação e exploração do guia “Direito a Ser nas Escolas” com orientações para pessoal docente e não-docente.



– Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres (nov. 2023)

**MESA REDONDA**  
24 nov. | 14h30  
ESTG-IPVC  
Auditório Francisco Sampaio

**PLANO PARA A IGUALDADE**

**DIA INTERNACIONAL PELA ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES**

- **Madalena Nunes** | Socióloga e Membro suplente na CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género  
Tema: "Discriminação de género e igualdade entre mulheres e homens"
- **Ana Sofia Antunes das Neves** | Professora Associada na Universidade do Minho (USMA) e membro integrado do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG - ISCSP/Alabou) |  
Tema: "Questões da violência no namoro: violência com base na orientação sexual, identidade/expressão de género e características sexuais"
- **Joana Frias Costa** | Fundadora e presidente executiva da Inspiring Girls Portugal  
Tema: "Promoção da igualdade de oportunidades nas escolhas vocacionais, procurando reduzir as desigualdades de género nos cursos"
- **Joana Garfajo e Maria Lamas** | GAF - Gabinete de Apoio à Família  
Tema: "A prevenção e o combate à violência no namoro, consciencialização sobre os seus impactos e promoção de uma cultura de não violência, de igualdade e não discriminação, no âmbito do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as mulheres e à Violência Doméstica"

Logos: PRR, INTERELI PORTUGUESA, Ministério da Educação, iMATS, ipvc, E-QUAL, E-DECI

No âmbito do Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres, a Comissão para a Igualdade IPVC realizou uma mesa-redonda que abordou diversos temas cruciais: "Discriminação de género e igualdade entre homens e mulheres", "Questões da violência no namoro: violência com base na orientação sexual, identidade/expressão de género e características sexuais", "Promoção da igualdade de oportunidades nas escolhas vocacionais, procurando reduzir as desigualdades de género nos cursos" e "A prevenção e o combate à violência no namoro, consciencialização sobre os seus impactos e promoção de uma cultura de não violência, de igualdade e não discriminação, no âmbito do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica".

### Ações de formação/capacitação:

- Participação no II Fórum do Mundo Rural: Ruralidade, nome feminino (mar. 2023)

Iniciativa do Laboratório Rural de Paredes de Coura com coorganização da ESA-IPVC. Este Fórum foi dedicado às mulheres que escolhem viver e trabalhar no mundo rural ou para o mundo rural, para promover o reconhecimento destas e para inspirar novos projetos no feminino.



- Seminário Internacional “Da Inclusão à Autodeterminação” (jul. 2023)

A ESE-IPVC recebeu, no dia 5 de julho, o seminário internacional “Da Inclusão à Autodeterminação” com diversos temas e reflexões em debate, tais como “Educação

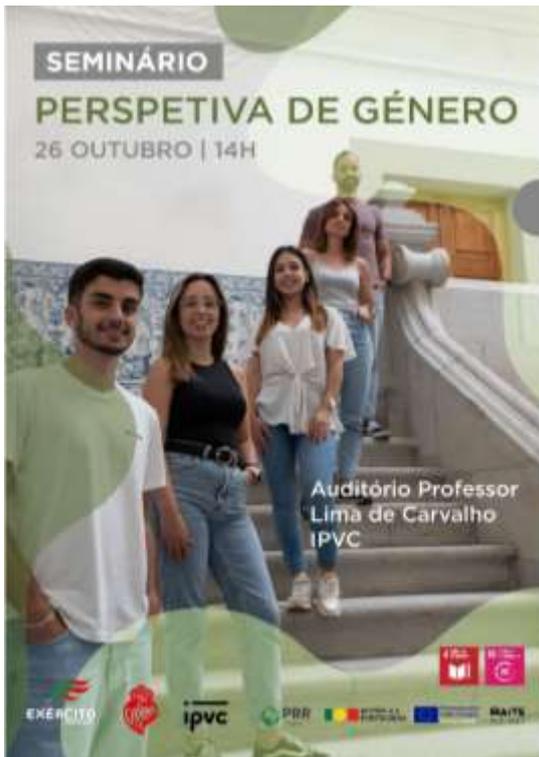
inclusiva na perspetiva das crianças”, Educação inclusiva – necessidade ou utopia”, “inclusão – entraves e soluções” e “autodeterminação – da teoria à prática”.

- Ação de curta-duração “Orientação Sexual, Identidade de Género, Expressão de Género e Características Sexuais” (out. 2023)

O IPVC acolheu uma ação de curta duração no âmbito do projeto PRR-BAITS e do [Plano para a Igualdade IPVC](#), tendo como principais temáticas: conceitos fundamentais sobre Igualdade de Género, especificidades da discriminação contra pessoas LGBTI+, direitos das pessoas LGBTI+: leis e instituições e, ainda, boas práticas de intervenção e prevenção.



- Seminário “Perspetiva de Género” (out. 2023)



No dia 26 de outubro, realizou-se um seminário “Perspetiva de Género” organizado pelo Exército em colaboração com o IPVC, com o mote “a importância da integração da perspetiva de género para a sustentabilidade das organizações”.

- Webinar “Desconstruir o capacitismo: conversa com Espécie Rara Sobre Rodas”

A Comissão para a Igualdade IPVC e o Gabinete de Saúde e Bem-estar realizaram o webinar “Desconstruir o capacitismo” no âmbito da comemoração do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência e o Dia dos Direitos Humanos.



- Webinars “Motivar ao estudo, Programa de competências de estudo”, Com.Sigo



– **Academia de Líderes Ubuntu e Clube Ubuntu**

O IPVC integra a Academia de Líderes Ubuntu com estudantes, docentes e não-docentes das seis escolas do IPVC. É um projeto de educação não-formal orientado para a capacitação de jovens com elevado potencial de liderança, provenientes de meios desafiantes ou que neles queiram trabalhar. Pretende-se acompanhar, facilitar, enriquecer e consolidar o desenvolvimento de cada participante enquanto líder ao serviço da comunidade, promovendo competências humanas e técnicas relevantes para o seu percurso de vida.

Com o lema “eu sou porque tu és” o IPVC tem um Clube Ubuntu com 18 educadores Ubuntu e realiza, ao longo do ano letivo as semanas Ubuntu, que tem como objetivo o desenvolvimento de cinco pilares centrais – Autoconhecimento, Autoconfiança, Resiliência, Empatia e Serviço – e também na promoção da ética do cuidado, da construção de pontes e da liderança servidora.

Em 2023, o IPVC organizou 4 semanas Ubuntu.



### Outros mecanismos de divulgação:

- Distribuídos *flyers* com Plano para a Igualdade e Programa de Gestão da Conciliação em eventos diversos;
- Conferência Campus Sustentável “Capacitação para a ação climática: do campus à comunidade” CCS 2023

### Prémios e reconhecimentos

- 1º prémio do IPVC no concurso LinkMeUp 1000 ideias, com abordagem Demola com o tema “Inclusão e Igualdade de Género”, atual “Projeto Petúnia”. Na sequência deste, um grupo de estudantes representou o IPVC no Encontro Nacional de Empreendedorismo e Coconstrução, e permitiu visitar a Technological University of the Shan, Midlands Midwest (Limerick), Irlanda, na semana e de 26 a 30.06, onde o projeto foi igualmente apresentado. (POCH-04-5267-FES-00821)

## 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 (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
Monitorizar número de projetos de investigação realizados no âmbito de Igualdade, Diversidade ou Inclusão, na plataforma de gestão do ciclo de projetos	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).	SI e UGP	Informação recolhida no Impresso GIN-01/01 (Ideia de Projeto Financiada). Funcionalidade em desenvolvimento.
Realizar pela UGP formação sobre a incorporação de temáticas relacionadas com a igualdade de género em candidaturas a submeter a projetos financiados	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	UGP	Não realizado.
Incluir nos procedimentos da UGP e das UI a pesquisa e divulgação das linhas de financiamento específicas para igualdade, diversidade e inclusão. Incluir na plataforma de comunicação de programas financiadores da UGP	UGP	Número de oportunidades de financiamento identificadas pela UGP para a Igualdade, Diversidade e Inclusão	1 por ano	X	X	X		UGP	Realizado. (2 projetos)
Estimular a divulgação da investigação científica no âmbito da Igualdade	UGP	Número de publicações científicas indexadas realizadas no âmbito de Igualdade.	2 por triénio	-	X	X		UGP	Realizado. (9 projetos)

RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2023

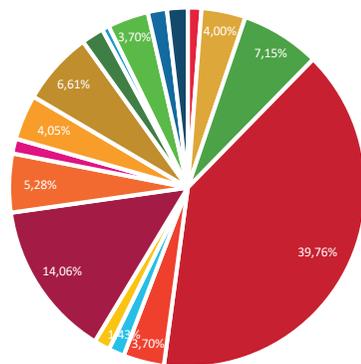
AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
Criar mecanismo interno de incentivo à criação de equipas de trabalho que promovam a igualdade de género	UGP (GIP_GIN)	Alteração do impresso Ideia de Projeto Financiado GIN-01/01, para incluir a monitorização da proporção de homens e mulheres na equipa de investigação	Publicação e divulgação	X	X	X		UGP	Impresso alterado Rev.6/2023-09-14
Recolher dados sobre equipas de investigação, na plataforma de gestão do ciclo de projetos	UGP (GIP-GIN)	Proporção de homens e mulheres na coordenação dos projetos I&D e das equipas, na plataforma de gestão do ciclo de projetos	≥40%	-	X	X		UGP (GIP_GIN)	Meta não atingida. F 37; M 63
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		UGP, SI e GAQ	Dados de 2022/23 no Relatório de Monitorização 1º ano. Implementada a associação obrigatória dos PUC aos ODS e a consulta dos PUC associados a cada um dos ODS.
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		SI	22-23 - 1 associado ao ODS 5 e 1 ao ODS 8 em fase de desenvolvimento e com implementação a curto prazo a consulta de projetos associados aos ODS.

ODS nos Programas das Unidades Curriculares (PUC)

91,3% - 1993 PUC com ODS identificado / 2184 Total de PUC preenchidos



Informação relativa a 2023/24

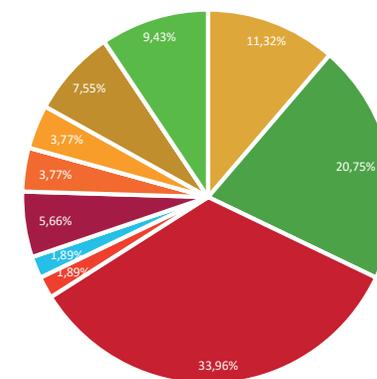


ODS nos Relatórios Anuais de Curso (RAC)

80% - 32 RAC com ODS identificado / 40 Total de RAC preenchidos



Informação relativa a 2022/23



ODS nas Dissertações/ Trabalhos de Projeto/ Relatórios de Estágio/ Relatórios Finais de Prática de Ensino Supervisionada de Mestrado

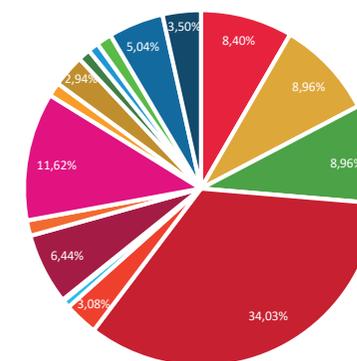


Informação relativa ao período compreendido entre 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

ODS nos Eventos



Informação relativa a 2023/24



## Projetos e programas

### – Projeto INPEC +



O principal objetivo do projeto INPEC+ é capacitar estudantes do IPVC para uma resposta adequada às exigências do Ensino Superior e aos desafios pessoais e sociais, através do desenvolvimento de competências de autorregulação, comunicação e resiliência.

### – Projeto Petúnia

O Projeto Petúnia surgiu em 2023, nasceu das inquietações de estudantes e é representado pela flor com o mesmo nome, que, caracterizada pela diversidade de cores, simboliza a transformação, a sabedoria e a diversidade de identidades das pessoas. Este projeto está consciente do contexto de interseccionalidade, reconhecendo a importância de abordar as diversas realidades que afetam as pessoas LGBTI, especialmente no que se refere às questões trans. Alicerça-se na abordagem Demola e no INPEC+, ambos norteados por lógicas participativas de (co)criação em ordem à transformação social. Partindo do diagnóstico de situação, realizado com recurso à análise sistematizada pela abordagem PESTLE (Política, Económica, Social, Tecnológica, Legal e Ambiental) e à análise documental e de mapas de empatia emergente de “stakeholders”, construiu o seu plano de ação. Este integra quatro eixos, a saber: Campus inclusivo, Formação/sensibilização da comunidade académica para as questões LGBTQIA+, Aprendizagem em Serviço e Projeto piloto em unidade de saúde familiar (USF) no âmbito da Enfermagem de Saúde Familiar. De forma transversal a estes eixos desenvolve-se o Plano de comunicação, produção de conhecimento e divulgação científica. No período em apreço, destaca-se a ação 2 do Campus inclusivo “Nome social e infraestruturas: o início visível de uma ação transformadora.



– Programa HER

O programa HER engloba atividades de exercício físico direcionadas para pessoas vítimas do cancro da mama e surge para dar resposta às necessidades das pessoas que foram diagnosticadas com cancro da mama, dentro da comunidade IPVC ou da comunidade exterior.



– Projeto IPVC RES4ALL+

RES4ALL+ IPVC é um projeto de promoção da saúde mental positiva e resiliência em estudantes do ensino superior, apoiado pela Fundação Luso-americana para o Desenvolvimento (FLAD) e a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) e conta com o alto patrocínio da Presidência da República. Com o intuito de contribuir para uma menor prevalência de problemas de Saúde Mental entre os/as estudantes, tem como objetivos gerais: potenciar competências, desenvolver a literacia e promover a proatividade.



– Projeto COM.SIGO



Através do Projeto COM.SIGO, o IPVC pretende preparar-se para uma resposta inclusiva e de qualidade para esta diversidade de perfis de estudantes, com a adoção de abordagens ao ensino-aprendizagem

mais flexíveis, com modalidades e formatos diversos, com programas de integração e acompanhamento, incluindo mentorias, centradas no/na estudante e que minimizem ou removam barreiras à aprendizagem, numa perspetiva inclusiva e de desenho universal de aprendizagem.

Programa de Tutorias:

- Tutorias A – programa de desenvolvimento de competências de estudo,
- Tutorias B – programa de apoio tutorial: Física e Matemática

Programa de Mentorias:

- Mentorias interpares,
- Mediação das situações de abandono,
- Mentorias para docentes,

Ciclo de *videocasts* e *podcasts*

- “Vamos Conversar?”

– Projeto “Engenheiras por Um Dia”

O [Programa Engenheiras Por Um Dia](#) promove, junto das estudantes de ensino não superior, a opção pelas engenharias e pelas tecnologias, desconstruindo a ideia de que estas são domínios masculinos.



Uma iniciativa do Governo, este Programa é coordenado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e pelo INCoDe.2030, em articulação com a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), o Instituto Superior Técnico e a Ordem dos Engenheiros e envolve uma rede de 86 entidades parceiras (11 das quais municípios), 52 escolas básicas e secundárias e 19 instituições de ensino superior.

De forma a robustecer o Programa e a sua rede de parceiras, foi criada, dezembro de 2021, a Aliança para a Igualdade nas TIC, com foco na formação, capacitação, contratação e retenção de mais raparigas e mais mulheres para a área das tecnologias e engenharias.

O IPVC foi um dos parceiros que assinou a Aliança para a Igualdade nas TIC com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) para formalizar a rede de parcerias do projeto “Engenheiras por Um Dia”. Como entidade parceira, o Politécnico de Viana do Castelo compromete-se a contribuir para a continuidade e reforço do “Engenheiras Por um Dia”. Visitas de estudo a empresas, ações e redes de mentoria, ciclo de workshops sobre engenharia e tecnologia, celebração do *Girls in ICT Day* (abril) e o combate à segregação sexual nas escolas educativas e nas profissões nas respetivas áreas de intervenção são algumas das ações definidas.

– PRR-BAITS-IPVC e PRR-BDA

No âmbito do Programa Impulso Jovens STEAM / Programa Impulso Adultos, com o projeto PRR-IPVC-BAITS e com o Projeto PRR-BDA, o IPVC encontra-se a implementar ações dirigidas para captar novos públicos, nomeadamente através de formações de *upskilling* e *reskilling* para a população ativa e ações de captação de jovens para prosseguimento de estudos, com especial atenção para jovens em situação de vulnerabilidade social ou pessoal.



Por outro lado, a procura por parte de estudantes internacionais tem vindo a crescer, podendo vir a ser incrementada com a integração de migrantes e refugiados.

– APP Viana+Acessível

Estudantes e docentes da Escola Inclusiva desenvolveram uma APP que veio facilitar a mobilidade para pessoas com mobilidade condicionada. O projeto, desenvolvido em parceria com a Câmara Municipal de Viana do Castelo, permite que um segmento de pessoas com mobilidade condicionada possa aceder, através de percursos otimizados, a diversos pontos da cidade, como locais culturais, unidades de saúde, entre outros.



– Projeto

IVLinG



O projeto IVLinG compreende o desenvolvimento de uma plataforma digital de interpretação de Língua Gestual (LG) que visa agilizar a comunicação entre a população surda e a comunidade ouvinte.

– Projeto SOL – “Surf, Ondas e Liberdade”



O Projeto SOL foi desenvolvido pelo Surf Clube de Viana, em parceria com a APPACDM de Viana do Castelo e apoiado pelo Prémio Capacitar 2021 do BPI e da Fundação “la Caixa”. O SOL foi criado com o propósito de capacitar pessoas portadoras de deficiência intelectual e física, através da prática desportiva e de exercício físico regulares na natureza através do surf. Visa ainda estimular as competências sensoriais e motoras e aumentar os índices de atividade física e sensorial, as relações interpessoais e a integração na sociedade das

pessoas com incapacidade intelectual.

– Projeto Alto Minho + Inclusivo – No Caminho da Inclusão

Com o Projeto “Alto Minho + Inclusivo – No Caminho da Inclusão” pretende-se avaliar a prevalência da demência na população maior de 65 anos e residente no concelho de Caminha, bem como o perfil sociodemográfico dos casos identificados. Pretende também mapear as respostas e recursos existentes no território, bem como as ameaças e dificuldades sentidas.



– Interseções: Igualdade entre mulheres e homens e a educação para o desenvolvimento

Este projeto que junta a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, o Graal e a Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Viana do Castelo. Tem como público-alvo docentes do ensino básico e secundário, agentes de educação de ONG para o Desenvolvimento, agentes de educação de ONG para os Direitos das Mulheres e docentes do ensino superior da área da formação inicial de docentes, e pretende clarificar a relação entre Igualdade entre Mulheres e Homens e Educação para o Desenvolvimento, identificar linhas de ação de trabalho que proporcionem a articulação entre ambas, generalizar a prática docente da relação



entre Igualdade entre Mulheres e Homens e Educação para o Desenvolvimento.



### 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 (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
Implementar diagnóstico riscos psicossociais no âmbito do processo saúde (realização de questionário trianual com envolvimento partes relevantes)	Processo SAU/Gabinete de Saúde	Proporção de respostas	1 cada 3 anos	X		X		Gab. Saúde e RH	Implementado em 21/22 Implementação de 6 medidas (a 8, 11, 13, 14 e 15) indicadas na Comunicação SST 01 (31/01/2024)
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	pedir a GIP-SAU resultados de 2023- n.º respostas e principais conclusões	Gab. Saúde e RH	Dados recolhidos sem tratamento (40 inquiridos).
Implementação e gestão de canais de denúncia (Lei n.º93/2021 de 20 dezembro - regime de proteção de denunciantes); registar e dar resposta a denúncias de assédio, violência, discriminação ou outras.	Presidência	Número de denúncias	0	X	X	X	suporte de denúncia criado, procedimento associado, divulgação e ações de sensibilização; n.º	Presidência; gabinete Jurídico; GAQ; SI	Criado canal de denúncias na ON.IPVC e procedimento. <a href="https://www.ipvc.pt/ipvc/sistema-de-gestao/denuncias/">https://www.ipvc.pt/ipvc/sistema-de-gestao/denuncias/</a>

## 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 (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				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	2022/23: 29 (M: 12; F: 17) 2021/22: 33 (M: 16; F: 17) 2020/21: 24 (M: 9; F: 15)
		Nº de pedidos de apoio de emergência social	---	X	X	X			2023: 13 estudantes apoiados.
		Taxa de situações orientadas para resolução	90%	X	X	X			2023: 100% 2022: 100%
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)	SAS	Criada 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)	GAQ e SAS	Criada bolsa para deslocação em estágio (PRR-BAITS) no 2º semestre 2022/23.
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	SI	Disponibilizada informação desagregada na plataforma de indicadores; disponibilizados dados estatísticos de matriculados com toda a caracterização de perfis, regimes, estatutos, origem, etc.
		Número de cursos com desequilíbrio no ingresso	1 por ano	X	X	X			2022/23: 9 CTeSP 4 licenciaturas

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
							toda a caracterização de perfis, regimes, estatutos, origem, etc.		7 mestrados 2021/22: 8 CTESP 6 licenciaturas 3 mestrados 2020/21: 6 CTESP 5 licenciaturas 7 mestrados
Produzir dados estatísticos de diplomados/as e abandono desagregados por sexo e tipo de estudante (trabalhador/a-estudante, estudante com NEE, estudante estrangeiro/a) e monitorização da sua evolução	SAC	Dados desagregados por sexo	1 por ano	X	X	X	Disponibilizar informação desagregada na plataforma de indicadores; disponibilizar listagens de dados estatísticos de diplomados com toda a caracterização de perfis, regimes, estatutos, origem, etc.	SAC	Disponibilizada informação desagregada na plataforma de indicadores; disponibilizados dados estatísticos de matriculados 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	Guia de Acolhimento revisto e com informação sobre Plano para a Igualdade. Realizadas semanas UBUNTU em 2022/23 e em 2023/24.
		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	Não foi adaptado. Necessidade de analisar uso deste inquérito ou metodologia.
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	Incluída divulgação nas FAQ's
Definir orientações para boas práticas de atendimento de	SAS	Nº de ações de sensibilização para	1 por ano	X	X	X		Clg-IPVC	Realizadas diversas ações Autismo - 22/03/2023; Webinar -

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
estudantes em situação de vulnerabilidade (estudantes de minorias, com NEE, estrangeiros, em risco psicossocial...)		coordenadoras/es de curso, serviços e outras pessoas chave identificadas						Desconstruir o capacitismo: conversa com espécie rara sobre rodas - 13/12/2023; Conferência A vida é superior - prevenção do suicídio no ES) - ver RAP SAU e EIN 2023	
	Direções, Comissões de Acompanhamento ENEE	% satisfação de ENEE com o acompanhamento	>80%		X	X		Índice médio de satisfação: 2,8 (1-5) Inquérito disponibilizado entre 26 de janeiro e 13 de fevereiro de 2023. Inquérito de 2024 a decorrer.	
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).	Bolsa atribuída no Dia do IPVC em 2023 a 16 estudantes. 2022/23: 9 CTeSP 4 licenciaturas 7 mestrados 2021/22: 8 CTESP 6 licenciaturas 3 mestrados 2020/21: 6 CTESP 5 licenciaturas 7 mestrados	
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		OBS Clg-IPVC Incluídos ODS na divulgação de eventos e no módulo de comunicação.	
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				OBS Clg-IPVC Seminário de encerramento realizado a 21 de setembro 2022 com apresentação pública de resultados.	

Bolsas de apoio a estudantes:

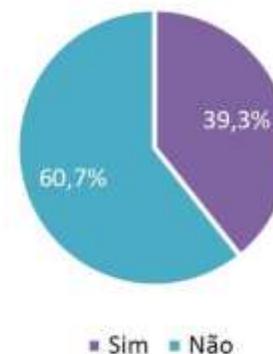


Mais informação:  
[Bolsas IPVC](#)

Estudantes com Necessidades Educativas Especiais (ENEE) –  
Questionário de Satisfação com Acompanhamento no IPVC

Do universo de 46 estudantes com estatuto de ENEE, matriculados/as no IPVC em 2023/24, 11 responderam ao questionário de satisfação com o acompanhamento no IPVC, o que corresponde a uma participação de 23,9%.

Este questionário incluiu auscultação a estudantes sem estatuto ENEE sobre necessidade de contacto pelos serviços do IPVC para avaliar situação e possível apoio NEE:



## 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 (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				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	Em 2022 em 7 procedimentos PD 3 cumprem a paridade. Nos restantes 4 procedimentos não foi possível garantir a paridade tendo em conta a área de recrutamento. Em 2023 em 10 procedimentos concursais de PD 4 cumprem a paridade. Nos restantes procedimentos não foi possível garantir a paridade tendo em conta a área de recrutamento e encontrando-se devidamente justificados.
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	Manual aprovado e publicado.
Introduzir mecanismos de monitorização sobre conciliação vida familiar, pessoal e	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	SI GD e Comissões de Horários	Deverá ser desenvolvido um levantamento dos docentes que lecionam no horário pós-laboral ou noturno em pelo menos 3 anos consecutivos.

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
profissional que interfiram significativamente na qualidade de vida de trabalhadoras/es docentes e não docentes (ex: trabalho em horário noturno ou pós-laboral)							horas diurno, pós-laboral e noturno de cada docente e respetivas percentagens (SI). Definir critérios para ações de conciliação (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 continua revisão	Recolha efetuada de dados estatísticos desagregados	X	X	X	Integrar informação no RAP-RHU com histórico e respetiva análise crítica. Associar indicadores de processo RHU.	RH	RAP e Plano de igualdade
		Proporção de trabalhadores/as que usufruem de modalidades de horário flexíveis, desfasados e jornada contínua	>70%	X	X	X			SC/UO - 74,81% SAS - 79,03% (fonte dados: RAP 2022) SC/UO - 79,86% SAS - 70,01% (fonte dados: RAP 2023)
Promover a realização de ações de formação nas áreas de Cidadania,	RH	Número de ações de formação/capacitação/sensibilizaã o nas áreas de cidadania, igualdade, equidade e diversidade.	≥2 por ano	X	X	X	Identificar necessidades e oportunidades	Clg-IPVC	Realizado. Confrontar com ações de capacitação/formação no item A. Gestão Estratégica e Institucional

RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2023

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
Igualdade, Equidade e Diversidade									
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	Protocolos <a href="https://www.ipvc.pt/ipvc/servicos/recursos-humanos/ipvconcilia/#text-6">https://www.ipvc.pt/ipvc/servicos/recursos-humanos/ipvconcilia/#text-6</a> <a href="https://www.ipvc.pt/ipvc/sobre-o-ipvc/protocolos-e-redes-de-comunicacao/">https://www.ipvc.pt/ipvc/sobre-o-ipvc/protocolos-e-redes-de-comunicacao/</a> Cartão SOLRED MAIS Cartão do Associado APQ Clínica Manso Laranjo Dental Clínica

## Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal



Em 2021, o IPVC iniciou o processo de integração do Sistema de Gestão da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal (NP 4552) no SG-IPVC, tendo obtido em 2022 a certificação do novo sistema integrado (NP4552, NP 4469, ISO 9001). Com a implementação deste [Sistema de Gestão da Conciliação](#), o IPVC pretende:

- Auscultar as necessidades e expectativas e sugestões dos/as colaboradores/as 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 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.

O Programa de Gestão da Conciliação foi revisto e foram estabelecidos mais protocolos de descontos e benefícios.



## 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 (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				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	Realizado.
Realizar diagnóstico de Riscos Psicossociais	Gab. Saúde e GAQ	Diagnóstico e relatório realizado e sinalizadas situações críticas	Plano de ação definido	X				SAU	Realizado em 2021/22 e plano de ação definido.
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	Número de participantes por sessão (presencial ou online) promotora da saúde e bem estar e/ou que fomente a literacia em saúde (meta entre 10 a 15 participantes, sendo que foram realizados 3 webinars com presença entre 16 a 29 participantes); Número de informativos divulgados com o intuito de aumentar a literacia em saúde (meta mensal entre 2 a 4 informativos partilhados por mês, meta esta cumprida e superada); Número de colaboradores/as com incapacidade 60% que beneficiaram

RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2023

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
									de ajustes no posto de trabalho e que foram, previamente, referenciados/as ao Gabinete de Saúde e Bem Estar pelos RH (contactos efetuados e postos de trabalho ajustados); Número de colaboradores com resultado de aptidão condicional que foram reavaliados, no mesmo ano, e cuja aptidão foi restabelecida (meta cumprida); Número de ações realizadas em consonância com o Programa de Gestão da Conciliação (meta superior a 2 ações, não sendo superada uma vez que foram realizadas apenas 2).

## PROGRAMAS/AÇÕES ENQUADRADOS NO PLANO PARA A IGUALDADE

### Ações de Formação/Capacitação

- Webinar Comportamentos Lesivos (jan. 2023)
- Webinar Saúde Ocupacional (jan. 2023)
- Estratégias pedagógicas para o Autismo (mar. 2023)
- Primeiros Socorros (abr. - mai. 2023)
- Ginástica no posto de trabalho (fev. - jun. 2023)
- Gestão de tempo (mai. 2023)
- Gestão de conflitos (mai. 2023)
- Webinar Gestão do Stress e regulação emocional no local de trabalho (jun. 2023)
- Autoexame da mama (out. 2023)



## Ações de Sensibilização/Divulgação: Rubricas +Saúde, Dica Saudável, Dica +Estudo e Calendário Digital

- Dia Internacional do Preservativo (fev. 2023)
- Dia Mundial do Sono (mar. 2023)
- Dia Mundial da Saúde Oral (mar. 2023)
- Dia Mundial da Água (mar. 2023)
- Dia Nacional do Dador de Sangue (mar. 2023)
- Dia Mundial da Atividade Física (abr. 2023)
- Dia Mundial da Saúde (abr. 2023)
- Dia do Protetor Solar (mai. 2023)
- Dia Mundial do Dador de Sangue (jun. 2023)
- Dia Internacional do Yoga (jun. 2023)
- Dia Mundial da Saúde Sexual (set. 2023)
- Dia Mundial da Prevenção do Suicídio “A Vida é Superior: Prevenção do Suicídio no Ensino Superior” (set. 2023)
- Dia Europeu da Saúde Oral (set. 2023)
- Dia Mundial da Contraceção (set. 2023)
- Dia Mundial da Saúde Mental (out. 2023)
- Dia Mundial da Alimentação (out. 2023)
- Dia Nacional da Prevenção do Cancro da Mama (out. 2023)
- Dia Mundial da Luta Contra a SIDA (dez. 2023)



### Outro(s)

- Aula de Yoga para Colaboradores/as, semanal, promovida pela ESCE-IPVC e Gabinete de Saúde e Bem-estar,
- Seminário ACT “Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável - Princípio e Direito Fundamental” ESTG-IPVC (jul. 2023)
- “*Team Building* IPVC: Estilos de Vida Saudáveis e & Voluntariado Ambiental” (jul. 2023)

## 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 (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				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	Selecionar conteúdos a incluir na página (Clg-IPVC).	Clg-IPVC	Informação para colaboradores/as em IPVCconcilia e para estudantes no menu Estudantes
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	O Projeto da IPVC TV está em standby sem data concreta de reabertura. – Atualmente, os conteúdos das redes sociais são adaptados/veiculados nos Quiosques multimédia que se encontram em cada UO.
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	Incluídos ODS na divulgação de eventos e no módulo de comunicação.

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver (2023)	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
Adaptar o portal a utilizadores com deficiência em cumprimento do DL n°83/2018	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.	GCI	Acessibilidade no Portal com a função básica. Em análise possível candidatura ao Selo de Usabilidade e Acessibilidade. ( <a href="https://selo.usabilidade.gov.pt">https://selo.usabilidade.gov.pt</a> ).
Definir orientações para a aplicação da linguagem inclusiva em toda a documentação institucional (ex: editais, relatórios, despachos, notícias, procedimentos, impressos e instrumentos de comunicação).	Administrador a + 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	Já existe a preocupação de usar uma linguagem neutra nas ações de comunicação e nos documentos institucionais. Manual de estilo elaborado, em aprovação.
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.	GAQ, GCI e SI	Realizado <sup>1</sup> (+ 10 projetos)



## †Trabalhos académicos alusivos aos valores de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade

- Dias, C. (2023). *Práticas e políticas de gestão na prevenção da violência por parte dos utentes em organizações do setor da saúde e social* [Tese de mestrado, Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Viana do Castelo]. Repositório Científico IPVC. <http://hdl.handle.net/20.500.11960/3257>
- Fonseca, N (2023). O progresso económico das nações no pensamento filosófico dos séculos XVIII e XIX. *E-Revista de Estudos Interculturais do CEI-ISCAP*, (11). Disponível em [http://repositorio.ipvc.pt/bitstream/20.500.11960/3944/1/\\_04\\_O\\_Progresso\\_Economico\\_das\\_NaA\\_A.es\\_Artigo\\_Publicado.pdf](http://repositorio.ipvc.pt/bitstream/20.500.11960/3944/1/_04_O_Progresso_Economico_das_NaA_A.es_Artigo_Publicado.pdf)
- Graça, A R. (2023). *Educar para a diversidade na Educação Pré-escolar: relato de uma experiência* [Relatório final de prática de ensino supervisionada, Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Viana do Castelo]. Repositório Científico IPVC. <http://hdl.handle.net/20.500.11960/3213>
- Lopes, S. (2023). *A atitude dos jovens portugueses face às campanhas publicitárias de doação de sangue – Uma abordagem exploratória* [Tese de mestrado, Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Escola Superior de Ciências Empresariais]. Repositório Científico IPVC. <http://hdl.handle.net/20.500.11960/3832>
- Pires, R. (2023). *O jogo de tabuleiro moderno como agente de socialização entre indivíduos cegos e não cegos no contexto do Design inclusivo* [Tese de mestrado, Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Viana do Castelo]. Repositório Científico IPVC. [file:///C:/Users/marciacarvalho/Downloads/Rui\\_Pires.pdf](file:///C:/Users/marciacarvalho/Downloads/Rui_Pires.pdf)
- Ribeiro, I. (2023). *Cidadania & poesia: uma por dia não sabes o bem que te fazia* [Relatório final de prática de ensino supervisionada, Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Viana do Castelo]. Repositório Científico IPVC. <http://hdl.handle.net/20.500.11960/3243>
- Ribeiro, P. M. (2023). *O corpo fala - Uma abordagem à ecstática dance em contexto educativo* [Tese de mestrado, Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Viana do Castelo]. Repositório Científico IPVC. [http://repositorio.ipvc.pt/bitstream/20.500.11960/3454/1/Patricia\\_Ribeiro.pdf](http://repositorio.ipvc.pt/bitstream/20.500.11960/3454/1/Patricia_Ribeiro.pdf)
- Simões, E, Gomes de Sousa, J, Fonseca, M J, & Ribeiro Cardoso, P. (2023). *Publicidade e inclusão social: perceção dos consumidores e influência na intenção de compra*. *Comunicação Média E Consumo*, 20(59). <https://doi.org/10.18568/cm.c.v20i59.2833>
- Plano de Marketing Social para a Associação ILGA Portugal – Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo, junho 2023
- Plano de Marketing Social GASC (Grupo de Ação Social Cristã - Barcelos) - Campanha contra a Violência Doméstica, junho 2023
- Plano de Marketing Social para o Grupo de Ativistas em Tratamentos (GAT – Doenças Sexualmente Transmissíveis), junho 2023
- Plano de Marketing Social para a ReFood, Aproveitar para Alimentar (Braga), junho 2023



### 3. Análise SWOT

<p style="text-align: center;"><b>S</b></p> <p style="text-align: center;">forças</p>	<p style="text-align: center;"><b>W</b></p> <p style="text-align: center;">fraquezas</p>	<p style="text-align: center;"><b>O</b></p> <p style="text-align: center;">oportunidades</p>	<p style="text-align: center;"><b>T</b></p> <p style="text-align: center;">ameaças</p>
<p>Compromisso institucional com eixo no Plano Estratégico IPVC 2024-2028</p> <p>Existência da Comissão para a Igualdade com diversidade, experiência na matéria e com integração de estudantes</p> <p>Sistema de gestão integrado: Qualidade, Responsabilidade Social e Conciliação</p> <p>Reconhecimento nacional e internacional do sistema de gestão integrado com posicionamento claro na igualdade, diversidade e inclusão</p> <p>Programa de Gestão da Conciliação</p> <p>Provedor/a do Estudante</p> <p>Plataforma de reclamações, elogios, sugestões e denúncias</p> <p>Procedimento de emergência social</p> <p>Bolsas, incentivos e investimentos PRR-BAITS-IPVC e PRR-BDA</p> <p>Regulamento do/a Estudante com Necessidades Educativas Especiais</p>	<p>Necessidade de reforçar plataformas informáticas que consigam dar apoio à monitorização de indicadores</p> <p>Dispersão geográfica do campus</p> <p>Reduzida oferta de residências</p> <p>Necessidade de reforçar a presença de serviços transversais em todo o campus (ex: Gabinete de Saúde e Bem-Estar, Inexistência de apoio psicológico a tempo integral para docentes, discentes e colaboradores)</p> <p>Oferta formativa em língua inglesa pouco expressiva</p>	<p>Voluntariado e projetos escola inclusiva</p> <p>Formação/capacitação disponibilizada por entidades com experiência nas áreas</p> <p>Necessidade de formação para ENEE no âmbito da integração para o mercado de trabalho</p> <p>Necessidade de ação de sensibilização para colaboradores/as no âmbito de temáticas como o acompanhamento a pessoas em situação de mudança de sexo</p> <p>Fontes de financiamento diversificado</p> <p>Protocolos com entidades várias, com benefícios diretos para colaboradores/as e famílias</p> <p><i>Focus group</i> para auscultação de necessidades junto de colaboradores/as e estudantes</p> <p>Incentivo ao desenvolvimento de políticas e dinâmicas no contexto educativo de promoção da igualdade.</p>	<p>Desenvolvimento económico, social e territorial do Alto Minho</p> <p>Aumento do índice de envelhecimento dos/as colaboradores/as</p> <p>Aumento do nº de colaboradores/as com ascendentes ou descendentes em segundo grau a cargo</p> <p>Aumento das dificuldades financeiras dos/as estudantes e/ou dos/as colaboradores/as associadas à crise económica</p> <p>Falta de mobilidade regional, transportes para o corpo docente e discente e desadequação com os horários existentes, sobretudo para os muitos estudantes que não são abrangidos pelo BUS académico (Braga, Vila verde, entre outros).</p>

<p style="text-align: center;"><b>S</b></p> <p style="text-align: center;">forças</p>	<p style="text-align: center;"><b>W</b></p> <p style="text-align: center;">fraquezas</p>	<p style="text-align: center;"><b>O</b></p> <p style="text-align: center;">oportunidades</p>	<p style="text-align: center;"><b>T</b></p> <p style="text-align: center;">ameaças</p>
<p>Regulamento de organização de tempo de trabalho</p> <p>Regulamento de prestação de serviço docente</p> <p>Auscultação de necessidades na preparação de horário docente</p> <p>Código de Conduta Ética e Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PGRCIC)</p> <p>Transparência e comunicação institucional</p> <p>Escola Inclusiva</p> <p>Academia Sénior</p>		<p>Incrementar a articulação com as entidades parceiras que apoiam a integração da população migrante</p> <p>Incremento da diversidade académica, justificada pelo aumento de estudantes internacionais, estrangeiros e NEE</p>	

P A S T

P R E S E N T

F U T U R E

#### 4. Perspetivas futuras

Está prevista a revisão do Plano para a Igualdade do IPVC para o período 2025-2028, com adaptação ao Plano Estratégico IPVC 2024-2028, com base nos eixos e objetivos estratégicos definidos, num compromisso contínuo com a igualdade, diversidade e inclusão.

Foram identificadas várias necessidades e desafios, que requerem uma análise e maior sensibilização, destacam-se algumas:

- Aumentar ações de sensibilização: 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;
- Aumentar/qualificar a intervenção numa lógica de (co)construção de uma academia IPVC de referência pela inclusão, plural, equitativa, justa e centrada nas pessoas e suas subjetividades, em particular em termos género (ou agénero);
- Monitorizar âmbito das situações reportadas no processo de denúncia e analisar necessidade de reforço de sensibilização;
- Acompanhamento do processo de alteração de nome social, no que respeita à necessidade de sensibilização/formação;
- Acompanhamento de movimentos migratórios com repercussão no aumento de estudantes estrangeiros e internacionais no IPVC, garantindo a sua integração e inclusão;
- Reforço da divulgação de apoios sociais: instalação de estudantes internacionais, deslocação estágio, incentivo (PRR-BAITS);
- Reforço da divulgação do estatuto especial de mães e pais estudantes;
- Apoio a estudantes com estatutos especiais (ex.: trabalhadores-estudantes, mães e pais estudantes, ...) garantindo a sua integração e inclusão;
- Acompanhamento e análise de possíveis apoios a estudantes e colaboradores/as com necessidades específicas por deficiência;
- Reforço da integração da Academia Sénior IPVC nas atividades institucionais e promover a intergeracionalidade;
- Analisar possibilidade de monitorizar artigos nas áreas da igualdade, inclusão e diversidade;
- Analisar pertinência de inclusão de estudantes com estatutos atletas de alta competição;
- Assegurar a implementação do Programa para a Promoção da Saúde Mental no Ensino Superior também a colaboradores do IPVC, não só a estudantes.



- Prever a divulgação de resultados de avaliação de riscos psicossociais, com a apresentação de relatório e conferência/webinar com principais conclusões;
- Potenciar campanhas de sensibilização temáticas: realização de campanhas trimestrais focadas em diferentes vertentes da igualdade e diversidade (como género, etnia, orientação sexual, necessidades especiais), com materiais visuais e audiovisuais em redes sociais e espaços físicos do IPVC;
- Estabelecer parcerias com influenciadores/as digitais e ex-estudantes: aproveitar a influência de ex-estudantes e outras figuras ligadas à comunidade académica para promover os valores da cidadania, igualdade e inclusão nas redes sociais, atingindo um público mais vasto e diversificado;
- Promover eventos culturais e desportivos inclusivos: desenvolvimento de eventos culturais (Oficina Cultural) e desportivos que celebrem a diversidade dentro da instituição, promovendo a participação de todos os grupos da comunidade e aumentando a consciencialização sobre a inclusão através de atividades extracurriculares;
- Reforçar do uso do "Guia Orientador de Comunicação Neutra e Inclusiva IPVC": intensificar as ações de sensibilização sobre o uso correto e sistemático deste guia em todos os setores da instituição, integrando o seu uso como prática sistemática nos processos administrativos e pedagógicos;
- Definir um Programa de Embaixadores da Igualdade: formação de um grupo de "embaixadores da igualdade" composto por estudantes voluntários/as, que atuariam como defensores e disseminadores das temáticas da igualdade e diversidade nas várias unidades orgânicas e eventos da instituição;
- Analisar a possibilidade de estabelecer um Prémio Anual de Boas Práticas em Igualdade e Diversidade: implementação de um prémio anual que reconheça os melhores projetos ou iniciativas promovidas por estudantes, docentes, ou unidades dentro da instituição que demonstrem inovação e impacto positivo nas áreas da igualdade, equidade e diversidade.
- Elaborar um questionário para sugestões, direcionado para a comunidade académica IPVC;
- Criar uma caixa de sugestões online (a partir das redes sociais) – Visando uma maior participação da comunidade académica estudantil.

A Comissão para a Igualdade IPVC integrou, neste ano, mais cinco membros, de forma a aumentar e fortalecer a equidade e diversidade da equipa. Foram incluídos: o Presidente da Federação Académica, pela sua representatividade e proximidade com os/as estudantes; um estudante com investigação na área da igualdade de género; uma docente com projetos na área da saúde mental, um docente com diversos projetos na área da inclusão de Pessoas com Deficiência, uma docente especializada na área gerontologia.



## 5. Conclusões

Este segundo relatório de execução apresenta estudos realizados pelos principais departamentos associados ao plano da igualdade e é notório o dinamismo de ações e atividades em todas as áreas e serviços envolvidos.

Os dados recolhidos mostram que diversas metas foram cumpridas, destacando-se a melhoria nas políticas de equidade, formação e sensibilização. No entanto, o relatório também identificou áreas que exigem maior atenção e análise.

Todas as áreas, unidades orgânicas e serviços do IPVC encontram-se comprometidos e alinhados com as diretrizes da Comissão Europeia, com o nosso Plano Estratégico IPVC 2024-2028, alinhado com Código de Conduta Ética do IPVC, os Valores e a Política de Gestão.

Consideramos os resultados apresentados muito positivos e demonstradores do investimento em igualdade, diversidade e inclusão que o IPVC sempre teve, e este relatório continua a demonstrar a continuidade de trabalho que só seria possível com uma raiz institucional e humana sólida, assente em valores de igualdade, diversidade e inclusão.

A Comissão para a Igualdade do IPVC





**ipvc.pt**

