



**Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo**

# PLANO PARA A IGUALDADE

2021-2024



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

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

Editor: Instituto Politécnico de Viana do Castelo.

Edição: 1ª Edição

Local de Edição: Viana do Castelo

Reservados todos os direitos



## CONTEÚDO

<b>1. Enquadramento</b> .....	<b>4</b>
1.1. Macro áreas de intervenção do Plano para a Igualdade do IPVC .....	7
1.2. Designação da Comissão para a Igualdade do IPVC .....	8
<b>2. Implementação</b> .....	<b>9</b>
2.1. Enquadramento Institucional para o Diagnóstico .....	10
2.2. Critérios de elegibilidade processuais do Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) e alinhamento com Plano para Igualdade IPVC .....	12
2.3. Áreas temáticas de elegibilidade processuais do Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) e alinhamento com Plano para Igualdade IPVC .....	13
2.3.1. Equilíbrio trabalho-vida e cultura organizacional.....	13
2.3.2. Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões .....	14
2.3.3. Igualdade de género no recrutamento e progressão na carreira.....	15
2.3.4. Integração da dimensão do género no conteúdo da investigação e do ensino	15
2.3.5. Eliminação das violências.....	15
2.3.6. Comunidade estudantil .....	17
<b>3. Compromissos do IPVC em protocolos e redes nacionais e internacionais que trabalham a Igualdade / Documentação pública relevante disponibilizada no portal do IPVC</b> .....	<b>19</b>
<b>4. Plano de ação</b> .....	<b>21</b>
<b>5. Estudos realizados para Plano para a Igualdade IPVC</b> .....	<b>24</b>
5.1. Diagnóstico Recursos Humanos no IPVC .....	25
5.2. Diagnóstico Comunidade Estudantil no IPVC.....	31
5.3. Diagnóstico Infraestruturas e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas no IPVC	36
<b>6. Matriz de Indicadores e Plano de Ação</b> .....	<b>39</b>



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Estudantes diplomados por sexo e escola no ano letivo 2020/2021 ..... 33

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Número de pessoal docente, por categoria profissional e sexo (2020)..... 26

Tabela 2. Número de pessoal não docente, por categoria profissional e sexo (2020). 26

Tabela 3. Balanço das diferenças remuneratórias globais no pessoal não docente (2020)  
..... 26

Tabela 4. Número de pessoal por categoria profissional e sexo (2020) ..... 27

Tabela 5. Número de pessoal docente por região e sexo (2020) ..... 28

Tabela 6. Número de pessoal não docente por região e sexo (2020) ..... 28

Tabela 7. Número de pessoal docente por idade e sexo (2020) ..... 29

Tabela 8. Número de pessoal não docente por idade e sexo (2020) ..... 29

Tabela 9. Número de pessoal não docente nas várias modalidades de horário de trabalho, por sexo (2020)..... 30

Tabela 10. Número de pessoal não docente que usufruiu de plafond de formação, por sexo (2020)..... 31

Tabela 11. Estudantes matriculadas/os no IPVC, por sexo por escola, no ano letivo 2021/2022..... 32

Tabela 12. Estudantes Erasmus e Inscritas/os em UC's Isoladas no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2021/2022 ..... 32

Tabela 13. Estudantes diplomadas/os no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2020/2021..... 33

Tabela 14.1 % de estudantes inscritos/as nos cursos TESP do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2020/2021..... 34

Tabela 14.2 % de estudantes inscritos/as nos cursos de Licenciatura do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2020/2021 ..... 34

Tabela 14.3 % de estudantes inscritos/as nos cursos de Mestrado do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2020/2021 ..... 35

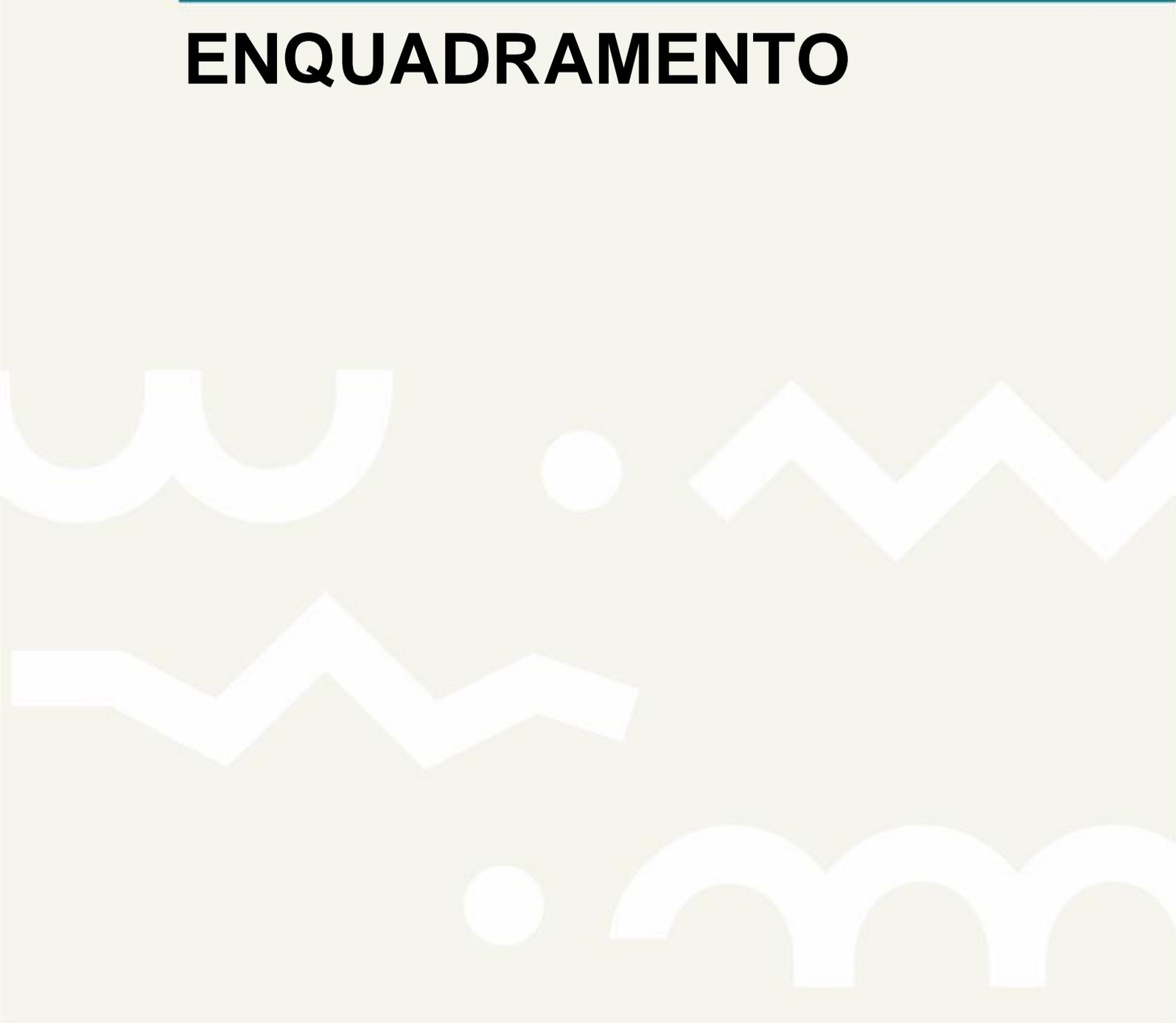




PLANO PARA A IGUALDADE

---

# ENQUADRAMENTO



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

[in Política de Gestão IPVC]

## 1. Enquadramento

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



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



nomeadamente ao nível da igualdade e não discriminação; o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, do CITE (2019).

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

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

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

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



- Identificação de necessidades e criação de condições para estudante com necessidades educativas especiais (ENEE) e colaborador/a com deficiência e incapacidade.

## 1.2. Designação da Comissão para a Igualdade do IPVC

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

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





PLANO PARA A IGUALDADE

---

# IMPLEMENTAÇÃO

## 2. Implementação

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

### Fase 1: Diagnóstico

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

### Fase 2: Elaboração do plano de ação

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

#### 2.1. Enquadramento Institucional para o Diagnóstico

A. 13.º Artigo da Constituição da República Portuguesa, o Princípio da igualdade:

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.



- B. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, em especial o ODS 5 - Igualdade de Género e respetivas metas formuladas;
- C. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 Portugal + Igual (ENIND), estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, coordenada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG);
- D. O Projeto Igualdade de Género nas Instituições do Ensino Superior (GEHEI, *Gender Equality In Higher Education Institution 2019-2022*), desenvolvido no âmbito do Programa «Conciliação e Igualdade de Género» EEA Grants 2014-2021, do qual a CIG é o operador nacional (sendo a Direção Geral do Ensino Superior a promotora do projeto, em parceria com o CIEG — Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, o RIKK — *Institute for Gender, Equality and Difference at the University of Iceland* e com a A3ES, Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior);
- E. O Programa GEAR — *Gender Equality in Academia and Research*, do *European Institute for Gender Equality (EIGE)*;
- F. *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)* do Diretorado Geral para Investigação e Inovação da Comissão Europeia.

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



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

### **Documento público**

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

### **Recursos dedicados**

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

### **Recolha de dados e monitorização**

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



## Formação

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

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

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

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

#### 2.3.1. Equilíbrio trabalho-vida e cultura organizacional

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

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

Os objetivos deste Projeto IPVConcilia orientam-se para:

- Auscultar as necessidades e expetativas e sugestões das pessoas do IPVC e implementar ações para promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, procurando contribuir para o sucesso nestas três dimensões da sua vida, numa lógica de benefício mútuo:



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

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

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



### 2.3.3. Igualdade de género no recrutamento e progressão na carreira

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

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

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

### 2.3.5. Eliminação das violências

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

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



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

As dimensões avaliadas foram:

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

Foram redefinidos procedimentos organizacionais relevantes nesta matéria, nomeadamente a revisão e divulgação do Procedimento de Emergência Social. Várias ações estão integradas neste Plano para a Igualdade. O IPVC encontra-se a mobilizar a sua organização para estabelecer uma cultura de tolerância zero em relação a todas as formas de violências, promovendo uma cultura de inclusão.

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



### 2.3.6. Comunidade estudantil

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

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



**PLANO PARA A IGUALDADE**

---

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

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

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

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

Este plano considerou ainda os seguintes documentos de apoio:

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



- Comissão Europeia-Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão-Condições de trabalho-Equilíbrio entre vida profissional e vida privada (<https://ec.europa.eu/social/>)
- Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2018 (2019)
- Projeto GE-HEI – Igualdade de género nas Instituições de Ensino Superior (<https://gehei.dges.gov.pt/>)
- *Checklist* de Princípios Transversais da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação (Programa POISE)





PLANO PARA A IGUALDADE

---

# PLANO DE AÇÃO

## 4. Plano de ação

### A. Auscultação de Informantes- Chave

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

### B. *Road shows* para a Igualdade

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

### C. Recursos e envolvimento organizacional

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

### D. Compromisso

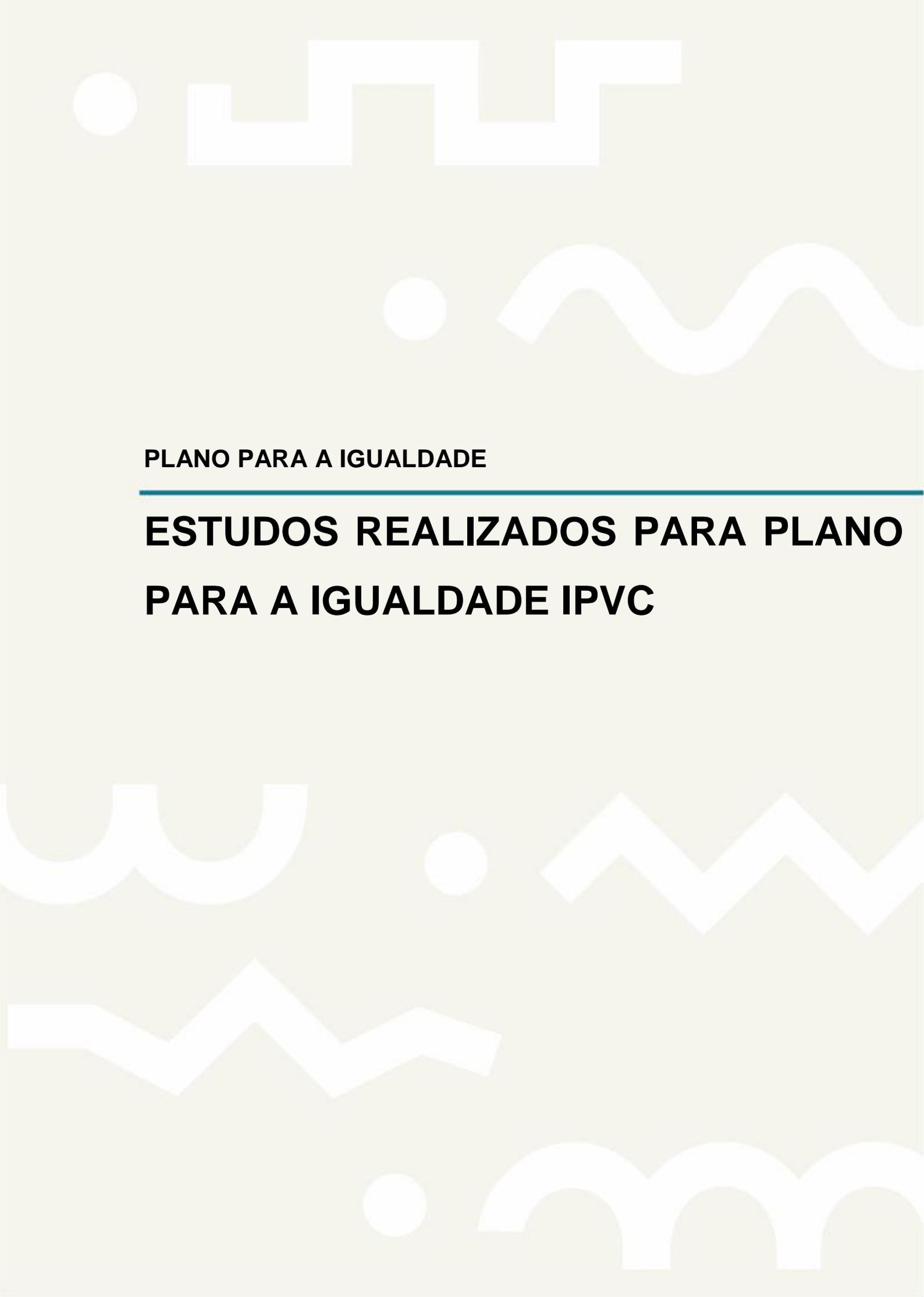
O Plano para a Igualdade IPVC é mais do que um documento estático, é um compromisso e um modelo em curso de construção conjunta que inicia um caminho na identificação dos problemas que procuramos prevenir e resolver na comunidade IPVC. Inclui objetivos e metas e detalha o conjunto de ações necessárias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



**E. Estudos “Plano para Igualdade IPVC”**

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





**PLANO PARA A IGUALDADE**

---

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

## 5. Estudos realizados para Plano para a Igualdade IPVC

### 5.1. Diagnóstico Recursos Humanos no IPVC

A distribuição de pessoal docente (PD) por sexo nas diferentes categorias profissionais é muito equilibrada (Tabela 1). No total geral, o número de docentes do sexo feminino e masculino é quase o mesmo, 238 e 237 respetivamente. Mesmo por categoria há grande proximidade: 116 docentes mulheres e 125 docentes homens na categoria de Assistente ou Equiparado a Assistente e 122 docentes mulheres e 112 docentes homens na categoria de Professor.

No pessoal não docente (PND) há um número significativamente maior de profissionais do sexo feminino (137) por comparação com os profissionais do sexo masculino (64) (Tabela 2). Esta diferença é particularmente mais acentuada em duas categorias profissionais: Assistente Operacional (53 mulheres e 21 homens) e Assistente Técnico (31 mulheres e 8 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). Não são apresentados valores de remuneração para a globalidade dos/as trabalhadores/as do IPVC e nem para docentes em particular, mas tendo em conta a distribuição equilibrada dos dois sexos pelas várias categorias profissionais de docentes, assume-se que neste ponto também não há diferenças significativas.



**Tabela 1. Número de pessoal docente, por categoria profissional e sexo (2020)**

CATEGORIA PROFISSIONAL	F	M	Total
Assistente	0	2	2
Assistente Convocado	112	121	233
Equiparado a Assistente do 2º Triénio	2	1	3
Equiparado a Assistente do 2º Triénio c/ M. ou D.	1	0	1
PQND	1	1	2
Professor-Coordenador c/ agregação	0	2	2
Professor-Coordenador	17	13	30
Professor Adjunto	80	71	151
Professor Adjunto Convocado	25	24	49
Professor Coordenador Principal	0	2	2
<b>Total Geral</b>	<b>238</b>	<b>237</b>	<b>475</b>

**Tabela 2. Número de pessoal não docente, por categoria profissional e sexo (2020)**

CATEGORIA PROFISSIONAL	F	M	Total
Administrador	1	1	2
Assistente Operacional	53	21	74
Assistente Técnico	31	8	39
Chefe de Divisão	1	1	2
Coordenador Técnico	3	0	3
Diretor de Serviços	1	0	1
Encarregado Operacional	1	1	2
Especialista de informática do grau 1/nível 2	0	1	1
Especialista de Informática do grau 2/nível 1	0	1	1
Técnico de Informática do grau 1/ nível 1	1	0	1
Técnico de Informática do grau 1/ nível 2	1	1	2
Técnico de Informática do grau 2/ nível 1	1	3	4
Técnico de Informática do grau 3/ nível 1	0	1	1
Técnico Superior	43	25	68
<b>Total Geral</b>	<b>137</b>	<b>64</b>	<b>201</b>

**Tabela 3. Balanço das diferenças remuneratórias globais no pessoal não docente (2020)**

ESCALÃO DE REMUNERAÇÕES	F		M	
	nº	%	nº	%
até 500€	0	0	0	0
501-1000€	84	42	30	15
1001-1250€	25	12	16	8
1251-1500€	15	7	6	3
1501-1750€	5	2	4	2
1751-2000€	3	1	2	1
2001-2250€	1	0	1	0
2251-2500€	0	0	1	0
2501-2750€	2	1	2	1
2751-3000€	1	0	0	0
3001-3250€	1	0	2	1
mais do que 3251€	0	0	0	0



Nos diferentes órgãos de direção, desde os Coordenadores de Curso até à Presidência, há, mais uma vez, um equilíbrio nos/as trabalhadores/as do sexo feminino e masculino: 60 no total dos membros de chefia, tanto do sexo feminino como do sexo masculino (Tabela 4). Esta situação paritária, tanto no corpo docente como nos membros dos órgãos de direção parece refletir duas situações: por um lado, a existência equilibrada do corpo de funcionários que é a fonte principal dos membros de direção e, por outro lado, uma cultura de gestão que não discrimina pelo fator género na seleção das suas chefias. Esta cultura de não discriminação é transversal a todos os membros do IPVC porque o equilíbrio verifica-se tanto em cargos de nomeação (Vice-presidente, Pró-presidentes, Diretores de Escola, Diretores de Serviço, Chefes de Divisão, Coordenadores de Curso) como de eleição pelos pares (Coordenadores de Unidades de Investigação e Coordenadores de Grupo Disciplinar) ou de eleição por órgãos próprios (Presidente).

**Tabela 4. Número de pessoal por categoria profissional e sexo (2020)**

CARGO	F	M	Total
Presidente	0	1	1
Vice-Presidente	1	0	1
Pró-Presidentes	2	2	4
Administradores	1	1	2
Diretores de Escola	2	4	6
Subdiretores	4	3	7
Coordenadores de Unidades de Investigação	1	1	2
Diretores de Serviço	1	0	1
Chefes de Divisão	1	1	2
Coordenadores de Grupo Disciplinares	9	8	17
Coordenadores de Curso	43	43	86
<b>Total Geral</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>129</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. No entanto, há a referir a existência de um número não desprezável (10) de funcionários/as não docentes residentes no distrito de Braga dos quais 7 são do sexo feminino; nos funcionários docentes, há uma centena de residentes no distrito de Braga, outra centena de residentes no distrito do Porto, 13 residentes no distrito de Aveiro e 13 residentes em outras zonas



geográficas. Esta dispersão geográfica deve merecer atenção na tomada de decisões da organização de forma a permitir uma conciliação entre a vida pessoal e familiar das/os trabalhadoras/es do IPVC e a sua produtividade laboral.

**Tabela 5. Número de pessoal docente por região e sexo (2020)**

DISTRITO	F	M	Total
Aveiro	6	7	13
Braga	50	52	102
Coimbra	1	1	2
Évora	1	0	1
Leiria	0	1	1
Lisboa	1	1	2
Portalegre	0	1	1
Porto	43	60	103
Setúbal	0	1	1
Viana do Castelo	134	110	244
Vila Real	1	1	2
Viseu	0	1	1
Espanha	1	1	2
<b>Total Geral</b>	<b>238</b>	<b>237</b>	<b>475</b>

Mais uma vez, se nota uma distribuição homogénea de docentes do sexo feminino e masculino nas diferentes zonas geográficas.

**Tabela 6. Número de pessoal não docente por região e sexo (2020)**

DISTRITO	F	M	Total
Braga	7	3	10
Porto	1	0	1
Viana do Castelo	129	60	189
Espanha	0	1	1
<b>Total Geral</b>	<b>137</b>	<b>64</b>	<b>201</b>

Outro dado importante na caracterização dos/as trabalhadores/as do IPVC é a distribuição etária. A maioria das/os trabalhadoras/es docentes têm entre 40 e 49 anos, de forma equilibrada nos dois sexos (Tabela 7) e a maioria das/os trabalhadoras/es não docentes têm entre 45 e 59 anos (Tabela 8); esta faixa etária, tal como cada uma das outras, tem especificidades tanto nas questões pessoais como nas questões familiares.



**Tabela 7. Número de pessoal docente por idade e sexo (2020)**

FAIXA ETÁRIA	F	M	Total
< 20 anos	0	0	0
20-24	0	1	1
25-29	4	8	12
30-34	7	12	19
35-39	35	19	54
40-44	53	44	97
45-49	56	50	106
50-54	32	42	74
55-59	21	31	52
60-64	25	21	46
65-69	5	9	14
≥ 70 anos	0	0	0

**Tabela 8. Número de pessoal não docente por idade e sexo (2020)**

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

O IPVC deve estar atento às características deste grupo de funcionárias/os, nomeadamente às condições físicas e psicológicas individuais e às suas necessidades de acompanhamento familiar tanto de descendentes como de ascendentes. Existem 123 trabalhadoras/es, 86 docentes e 37 não docentes, na faixa etária abaixo dos 40 anos em que os aspetos da gravidez e do acompanhamento de recém-nascidos e de crianças é mais provável; esta situação deve merecer a atenção da gestão dos recursos humanos do IPVC. Acima dos 55 anos, há um grupo também muito importante de 174 trabalhadoras/es (112 docentes e 62 não docentes).

Um grupo que merece uma atenção ainda mais acutilante é o das/os trabalhadoras/es com grau de deficiência superior a 60 %. São 11 pessoas, 6 docentes do sexo feminino e 5 não docentes dos quais 4 são do sexo feminino.



As infraestruturas e os processos devem ter em conta e estar adequados ao uso destes/as trabalhadoras/es e de outras/os que possam ingressar no IPVC. Esta atenção é tanto mais importante, quanto o número de beneficiários ser muito mais extenso devido à grande comunidade de discentes que também podem beneficiar da existência de condições físicas e organizacionais adequadas a todo o tipo de indivíduos.

No que respeita aos horários de trabalho do PND (Tabela 9), a preferência recai na modalidade de horário flexível (36%), seguida do horário rígido (24%) e jornada contínua (23%), sendo esta última significativamente mais relevante entre a população feminina (21%) face a apenas 2% dos homens. Na modalidade de trabalho por turnos apenas estão representados trabalhadores do sexo masculino (3%).

**Tabela 9. Número de pessoal não docente nas várias modalidades de horário de trabalho, por sexo (2020)**

MODALIDADE DE HORÁRIO	F	M	Total
DEFASADO	18	2	20
FLEXÍVEL	37	29	66
ISENÇÃO DE HORÁRIO	4	2	6
JORNADA CONTÍNUA	39	4	43
MEIA JORNADA	0	1	1
HORÁRIO RÍGIDO	30	14	44
HORÁRIO POR TURNOS	0	6	6

Em 2020 foram frequentadas aproximadamente 109 horas em formação e capacitação em áreas como gestão, liderança, conciliação e igualdade. Importa salientar que, face às medidas de contenção motivadas pela pandemia COVID-19, não foi possível realizar várias ações previstas. Perante esta adversidade, a atribuição do plafond anual disponibilizado pela instituição ao PND no valor de 500.00 euros por trabalhador/a foi crucial para assegurar a autoformação e a conjugação entre a vida particular e as necessidades de formação, sendo que o usufruto desta medida foi mais expressivo nas mulheres (Tabela 10).



**Tabela 10. Número de pessoal não docente que usufruiu de plafone de formação, por sexo (2020)**

USUFRUTO DE PLAFOND DE FORMAÇÃO	F	M	Total
	37	18	55

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

## 5.2. Diagnóstico Comunidade Estudantil no IPVC

A distribuição de estudantes matriculados/as no ano letivo 2021/2022 por Escolas do IPVC e por Sexo (Tabela 11) revela um valor, em termos percentuais, ligeiramente superior de estudantes do sexo masculino (50,47%), comparativamente aos do sexo feminino (49,53%); já em relação ao número de estudantes com estatuto de trabalhador/a estudante a posição inverte-se, sendo mais as mulheres (275) do que os homens (258) mas de novo com diferenças muito pouco significativas, posição que se mantém em relação a estudantes com necessidades educativas especiais (ENEE), num total de 10 estudantes do sexo feminino e 7 do sexo masculino. No total dos 5386 estudantes, apenas uma (1) estudante se encontra matriculada com o estatuto especial de maternidade/paternidade.



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

ESCOLA	TOTAL DA OFERTA FORMATIVA							TOTAL
	GERAL	FEMININO			MASCULINO			
		TE	ENEE	EEMP	GERAL	TE	ENEE	
ESA	348	49	3	0	284	53	2	632
ESE	568	58	3	0	132	6	0	700
ESTG	856	57	3	1	1622	130	5	2478
ESCE	410	54	1	0	244	22	0	654
ESS	385	48	0	0	95	26	0	480
ESDL	101	9	0	0	341	21	0	442
<b>Total</b>	<b>2668</b>	<b>275</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>2718</b>	<b>258</b>	<b>7</b>	<b>5386</b>

**TE:** Estatuto de Trabalhador/a Estudante

**ENEE:** Estudantes com Necessidades Educativas Especiais

**EEMP:** Estatuto Especial Maternidade/Paternidade

Relativamente a estudantes oriundas/os do programa Erasmus ou a frequentar unidades curriculares (UC's) isoladas (Tabela 12), do total de matriculados/as (120) constata-se que a maioria são mulheres (46) relativamente aos homens (31), contudo são os homens quem mais estão inscritos em unidades curriculares isoladas (22), valor que pouco supera o das mulheres matriculadas nas mesmas condições (21).

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

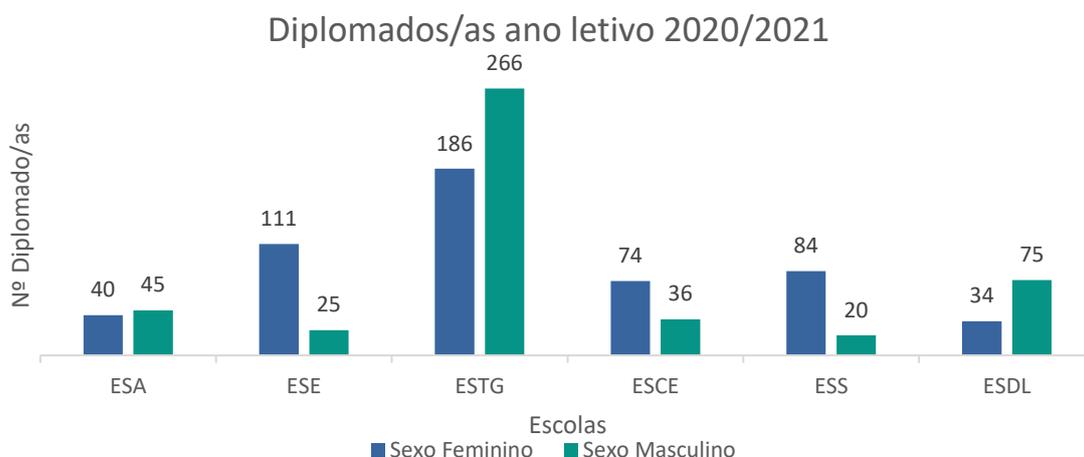
ESCOLA	ERASMUS		ISOLADAS		TOTAL
	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	
ESA	1	1	3	7	12
ESE	1	5	0	4	10
ESTG	24	29	16	7	76
ESCE	3	7	3	2	15
ESS	1	1	0	0	2
ESDL	1	3	0	1	5
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>46</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>120</b>

No que concerne ao número de diplomadas/os em 2020/2021, por unidade orgânica do IPVC (Tabela 13), pode-se verificar que dos 996 estudantes que concluíram o curso nas diferentes escolas do IPVC as mulheres representam 53,11% e os homens 46,86%, apresenta-se aqui o gráfico 1 para melhor ilustrar essa mesma distribuição.



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

ESCOLA	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMININO	
ESA	45	40	85
ESE	25	111	136
ESTG	266	186	452
ESCE	36	74	110
ESS	20	84	104
ESDL	75	34	109
<b>Total</b>	<b>467</b>	<b>529</b>	<b>996</b>



**Gráfico 1 - Estudantes diplomadas/os no IPVC, por sexo e escola, no ano letivo 2020/2021**

No IPVC a formação de 1º ciclo nas áreas da saúde, proteção social e educação são escolhidas em mais de 85% dos casos por mulheres. Em engenharia e tecnologias mais de 80% das vagas são ocupadas por homens. Exemplos de cursos de CTESP, Licenciatura e Mestrado no IPVC com fortes desigualdades, são os cursos de Engenharia Informática, Engenharia Mecânica, Engenharia de Redes e Sistemas Informáticas, Engenharia Mecatrónica, Mestrado em Cibersegurança, CTESP em Redes e Sistemas informáticos, Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação, Mecatrónica, Sistemas Eletrónicos e Informáticos, Manutenção Mecânica, todos com mais de 90% de estudantes do sexo masculino (Tabelas 14.1, 14.2 e 14.3).



**Tabela 14.1 % de estudantes inscritos/as nos cursos TESP do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2020/2021**

Curso	%F	%M
Cuidados Veterinários	76,7%	23,3%
Fruticultura, Viticultura e Enologia	27,6%	72,4%
Gestão de Empresas Agrícolas	18,8%	81,3%
Riscos e Proteção Civil	31,6%	68,4%
Contabilidade e Gestão para PME	55,6%	44,4%
Gestão da Qualidade	40,0%	60,0%
Gestão e Melhoria Contínua nas Empresas	53,3%	46,7%
Transportes e Logística	39,1%	60,9%
Trabalhos em Altura e Acesso por Cordas	7,7%	92,3%
Treino Desportivo	20,6%	79,4%
Artes e Tecnologia	40,0%	60,0%
Ilustração e Produção Gráfica	56,7%	43,3%
Intervenção Educativa em Creche	98,1%	1,9%
Serviços Educativos e Património Local	88,9%	11,1%
Construção e Reabilitação	23,5%	76,5%
Desenvolvimento Web e Multimédia	14,5%	85,5%
Gestão Hoteleira	66,2%	33,8%
Manutenção Mecânica	2,3%	97,7%
Mecatrónica	1,9%	98,1%
Qualidade e Segurança Alimentar	60,0%	40,0%
Redes e Sistemas Informáticos	0,0%	100,0%
Sistemas Eletrónicos e Computadores	0,0%	100,0%
Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação	5,2%	94,8%

**Tabela 15.2 % de estudantes inscritos/as nos cursos de Licenciatura do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2020/2021**

Curso	%F	%M
Agronomia	16,3%	83,7%
Biotecnologia	60,9%	39,1%
Enfermagem Veterinária	84,8%	15,2%
Engenharia do Ambiente e Geoinformática	33,3%	66,7%
Contabilidade e Fiscalidade	71,9%	28,1%
Gestão da Distribuição e Logística	54,5%	45,5%
Marketing e Comunicação Empresarial	68,0%	32,0%
Organização e Gestão Empresariais	60,2%	39,8%
Desporto e Lazer	21,6%	78,4%
Artes Plásticas e Tecnologias Artísticas	73,8%	26,3%
Educação Básica	90,5%	9,5%
Educação Social Gerontológica	88,7%	11,3%
Design de Ambientes	75,0%	25,0%
Design do Produto	53,4%	46,6%
Engenharia Alimentar	76,5%	23,5%
Engenharia Civil e do Ambiente	17,4%	82,6%
Engenharia da Computação Gráfica e Multimédia	13,7%	86,3%
Engenharia de Redes e Sistemas de Computadores	3,4%	96,6%
Engenharia Informática	7,4%	92,6%
Engenharia Mecânica	5,4%	94,6%
Engenharia Mecatrónica	3,2%	96,8%
Gestão	69,1%	30,9%
Gestão (nocturno)	42,4%	57,6%
Turismo	68,0%	32,0%
Turismo (regime pós-laboral)	48,3%	51,7%



**Tabela 16.3 % de estudantes inscritos/as nos cursos de Mestrado do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2020/2021**

<b>Curso</b>	<b>%F</b>	<b>%M</b>
Agricultura Biológica	45,8%	54,2%
Enfermagem Veterinária em Animais de Companhia	82,4%	17,6%
Engenharia Agrónómica	29,4%	70,6%
Zootecnia	53,3%	46,7%
Logística	72,2%	27,8%
Marketing	58,8%	41,2%
Atividades de Fitness	63,6%	36,4%
Desporto Natureza	20,0%	80,0%
Treino Desportivo	12,8%	87,2%
Educação Artística	64,7%	35,3%
Educação Pré-Escolar e Ensino do 1º Ciclo do EB	100,0%	0,0%
Ensino do 1.º Ciclo do E.B. e de Português e História e Geografia de Portugal no 2.º Ciclo do E.B.	92,3%	7,7%
Ensino do 1º Ciclo do E.B. e de Matemática e Ciências Naturais no 2º Ciclo do E.B.	88,9%	11,1%
Gerontologia Social	100,0%	0,0%
Tecnologias da Informação e Comunicação na Educação	76,9%	23,1%
Enfermagem	80,7%	19,3%
Enfermagem à Pessoa em Situação Paliativa	90,5%	9,5%
Enfermagem Comunitária	92,3%	7,7%
Enfermagem de Reabilitação	94,4%	5,6%
Enfermagem Médico-Cirúrgica	61,7%	38,3%
Gestão das Organizações - Ramo de Gestão de Unidades de Saúde	63,0%	37,0%
Termalismo e Bem-estar	88,6%	11,4%
Cibersegurança	2,6%	97,4%
Contabilidade e Finanças	66,7%	33,3%
Design Integrado	53,1%	46,9%
Engenharia Alimentar	78,4%	21,6%
Engenharia Civil e do Ambiente	34,8%	65,2%
Engenharia Informática	14,8%	85,2%
Gestão das Organizações: Ramo de Gestão de Empresas	71,4%	28,6%
Turismo, Inovação e Desenvolvimento	55,3%	44,7%

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



### 5.3. Diagnóstico Infraestruturas e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas no IPVC

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

#### **Serviços Centrais**

Executado:

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

#### **Auditório Professor Lima de Carvalho**

Executado:

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

Em perspetiva:

- Adaptação das instalações sanitárias para PPMC

#### **Escola Superior Agrária**

Executado:

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

Em perspetiva:

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



### **Residência do Campus da ESA**

Executado:

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

Em perspetiva:

- Substituição do elevador por outro de maior dimensão

### **Escola Superior de Ciências Empresariais**

Em perspetiva:

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

### **Escola Superior de Desporto e Lazer**

Em perspetiva:

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

### **Escola Superior de Saúde:**

Em execução:

- Remodelação do acesso principal à parte primitiva

### **Escola Superior de Tecnologia e Gestão**

Executado:

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

Em perspetiva:

- Remodelação das entradas principais;
- Diminuir o ressalto da entrada principal;
- Adaptar uma instalação sanitária para PPMC por piso;



- Rampas nas saídas de emergência de vias de evacuação horizontal;
- Pisos antiderrapantes nas rampas interiores;
- Substituição das portas manuais de patamar do elevador por portas automáticas;
- Adaptação de instalações sanitárias para PPMC no bloco oficial;
- Rampa de vencimento de desnível no interior do Bloco Oficial

### **SAS-IPVC**

Em perspetiva: Criação de 2 novas Residências para dar resposta a necessidades de estudantes e promover de uma maior **equidade no acesso** e frequência do ensino superior



The background features a light green gradient with various white geometric patterns. At the top, there is a horizontal line with a square-wave pattern. Below it, a circle is followed by a wavy line. In the middle, a circle is followed by a zigzag line. At the bottom, a circle is followed by a series of rounded arches.

**PLANO PARA A IGUALDADE**

---

**MATRIZ DE INDICADORES E PLANO DE AÇÃO**

## 6. Matriz de Indicadores e Plano de Ação

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



## A. Gestão Estratégica e Institucional

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

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

AÇÃO	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO		
			2022	2023	2024
Constituir a Comissão para a Igualdade	Despacho emitido (2021)	-	-	-	-
	Criação de regulamento interno de funcionamento	Regulamento publicado	X		
Divulgar e dinamizar Plano para a Igualdade IPVC	Número de ações de divulgação	2 por ano	X	X	X
Realizar de ações de Capacitação nas áreas de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade	Número de ações de capacitação	1 por ano	X	X	X
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.	Despacho emitido	Despacho emitido	X		
	Proporção por sexo nos dirigentes do IPVC (no mínimo = Meta nacional)	≥40%	X	X	X
Integrar as políticas de igualdade, de equidade e de diversidade na ação dos órgãos de governo e de gestão do IPVC	Emitir recomendação para integração das políticas de igualdade, de equidade e de diversidade na ação dos órgãos de governo e de gestão do IPVC	Recomendação emitida	X		
Rever a Política de Gestão IPVC, considerando as questões da Igualdade e Integrar objetivos, indicadores, procedimentos e ações para a promoção da Igualdade no Sistema de Gestão	Política de Gestão e SG revistos	Política e SG revistos	X		
Incluir na agenda dos órgãos (reuniões) a temática da conciliação	Número de reuniões do órgão que abordam aspetos que impactam na conciliação	1 por ano	X	X	X



## PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2021-2024

Adaptar sistemas de recolha de informação por forma a integrar informação sobre situação familiar dos/as estudantes (existência de filhos/as menores e idades)	Sistemas de recolha de informação adaptados (matrícula Académicos)	Plataforma de matrículas com campos de preenchimento facultativos	X		
Promover a aplicação da linguagem inclusiva em todos os processos, procedimentos, instruções de trabalho, impressos e formulários e os instrumentos de comunicação do SG-IPVC	Manual de linguagem inclusiva/neutra (GCI) com orientações/diretrizes publicado e divulgado	Manual publicado	X		
Incluir linguagem inclusiva e a variável sexo em todos os dados e estatísticas e relatórios e documentos públicos do IPVC, permitindo avaliar a igualdade de género em todas as áreas	Dados e estatísticas e relatórios e documentos públicos (Relatórios Anuais de Curso, Relatórios Anuais de Processo, Balanços de Gestão; Planos e Relatórios de Atividades do IPVC, Plataforma Indicadores) com informação desagregada (ex. por sexo, idades, origem geográfica (estudantes e colaboradores/as IPVC))	Cumprimento de Linguagem Inclusiva e informação desagregada	X	X	X
Elaborar Relatório de Acompanhamento do Plano para a Igualdade	Relatório de Acompanhamento do Plano para a Igualdade Aprovado	Relatório publicado	X	X	X
Assumir explicitamente a igualdade e a equidade como valor e objetivo fundamental do IPVC, passando a figurar claramente nos documentos de estratégia	Valores integrados nos documentos de estratégia	Valores integrados em Política, MG, Planos e Relatórios	X	X	X
Integrar objetivos e metas de igualdade, equidade e diversidade no Plano de Atividades IPVC e adequar BSC-IPVC	Número de Objetivos e indicadores associados à Igualdade	Objetivos e indicadores integrados	X	X	X
Integrar ações/iniciativas para a igualdade, a equidade e a diversidade nos planos de atividades da Escolas, das UI, dos Serviços, do IPVC	Emitir recomendação para integração das ações/iniciativas nos planos de atividades setoriais	Recomendação emitida	X		



## 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	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO		
			2022	2023	2024
Monitorizar número de projetos de investigação realizados no âmbito de Igualdade, Diversidade ou Inclusão	Número de projetos de investigação realizados no âmbito de Igualdade, Diversidade ou Inclusão	1 por ano	X	X	X
Realizar pela UGP ações de formação na preparação de candidaturas	Número de ações/horas de formação para preparação de candidaturas a projetos (condições de elegibilidade, equipas de trabalho, ...)	1 por ano	X	X	X
Incluir nos procedimentos da UGP e das UI a pesquisa e divulgação das linhas de financiamento específicas para igualdade, diversidade e inclusão.	Número de oportunidades de financiamento identificadas pela UGP para a Igualdade, Diversidade e Inclusão	1 por ano	X	X	X
Estimular a divulgação da investigação científica no âmbito da Igualdade	Número de publicações científicas indexadas realizadas no âmbito de Igualdade	2 por triénio	-	X	X
Criar um reconhecimento para produção científica e respetivo regulamento no âmbito da Igualdade, Diversidade e Inclusão	Criação do Reconhecimento/Prémio no âmbito da Igualdade, Diversidade e Inclusão	Publicação e divulgação	-	X	X
Criar mecanismo interno de incentivo à criação de equipas de trabalho que promovam a igualdade de género	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
Recolher dados sobre equipas de investigação	Proporção de homens e mulheres na coordenação dos projetos I&D	≥40%	-	X	X
Criar mecanismo de monitorização dos Programas das Unidades Curriculares	Número de programas das Unidades Curriculares, que incluem como ODS 5 e ODS11	Implementado	X	X	X
Criar ferramentas digitais na ON.IPVC (ligados à UGP) e no Repositório Científico que promovam a identificação das publicações e projetos de Igualdade, Diversidade e Inclusão.	Ferramenta digital integrada na ON	Implementada			X



### C. Cultura de Eliminação das Violências (Tolerância Zero)

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

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

AÇÃO	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO		
			2022	2023	2024
Implementar diagnóstico riscos psicossociais no âmbito do processo saúde (realização de questionário anual com envolvimento partes relevantes)	Proporção de respostas	1 por ano	X	X	X
Avaliar os itens de riscos psicossociais conforme as listas de verificação da ACT (quatro) no diagnóstico prévio à consulta de medicina do trabalho	Número de inquiridos; Número de reportes de situações anómalas/Número inquiridos	Implementação	X	X	X
Divulgar procedimentos de apresentação de queixa ou denúncia e de pedidos de ajuda, incluindo no âmbito do procedimento de Bolsas de Apoio Social e do GMS-06 (Emergência Social)	Número de ações	1 por ano	X	X	X
Registar e dar resposta a solicitações de pessoas em situação de emergência social (assédio, violência, discriminação ou outras), no âmbito do procedimento GMS-06 (Emergência Social)	Taxa de situações orientadas para resolução	90%	X	X	X
Integrar ações/iniciativas periódicas de sensibilização para questões de discriminação, assédio, violência e outras	Número de ações implementadas (número de campanhas publicitárias)	1 por ano	X	X	X
	Número de ações implementadas anualmente (ações de contacto)	30 por ano	X	X	X
	Número de palestras durante o triénio 2022-2024	6 (2 por ano)	X	X	X



## 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	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO		
			2022	2023	2024
Produzir dados estatísticos de estudantes matriculados/as desagregados por sexo e perfil de estudante e monitorização da sua evolução	Proporção de estudantes matriculados/as desagregados por sexo e perfil de estudante	1 por ano	X	X	X
	Número de cursos com desequilíbrio no ingresso	1 por ano	X	X	X
Produzir dados estatísticos de diplomados/as e abandono desagregados por sexo e tipo de estudante (trabalhador/a-estudante, estudante com NEE, estudante estrangeiro/a) e monitorização da sua evolução	Dados desagregados por sexo	1 por ano	X	X	X
Definir orientações para comunicação institucional inclusiva	Comunicações sobre cursos com linguagem inclusiva e sensível ao género	Peças de comunicação revistas	X	X	X
Sensibilizar estudantes para os valores da igualdade e da inclusão da diversidade (género, orientação sexual, NEE, religiosa, cultural...)	Ações desenvolvidas (no acolhimento a novos/as estudantes ou em outros momentos significativos)	1 por ano	X	X	X
	Apoio a iniciativas de estudantes alinhadas com igualdade e inclusão da diversidade	Sempre que solicitado	X	X	X
Divulgar estatuto de estudante/mãe ou pai (Portal, redes sociais, email, Guia de Acolhimento)	Nº de peças de comunicação para divulgação	3 por ano	X	X	X
Definir orientações para boas práticas de atendimento de estudantes em situação de vulnerabilidade (estudantes de minorias, com NEE, estrangeiros, em risco psicossocial...)	Nº de ações de sensibilização para coordenadoras/es de curso, serviços e outras pessoas-chave identificadas	1 por ano	X	X	X
	% satisfação de estudantes com o atendimento (a inserir no IASQE)	>80%		X	X
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)	Nº de cursos com desproporção de sexo superior a 90%	< que ano anterior	X	X	X
Introduzir elementos comunicacionais associados à igualdade nas escolhas vocacionais da oferta formativa	Revisto material comunicacional dirigido ao público em menor representação nos cursos com desproporção de sexo	Material revisto	X	X	X
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	Relatório de Auscultação efetuado, com análise crítica	Relatório publicado	X		

## 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	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO		
			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	Procedimento interno implementado	Procedimento interno implementado	X		
	Divulgação e número de trabalhadores/as informados/as	Igualdade de representação nos júris constituídos (conforme n.º de membros efetivos)	X	X	X
Rever Manual de Funções e respetivas fichas, utilizando uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória	Manual de Funções revisto	Manual de Funções divulgado	X		
Introduzir mecanismos de monitorização sobre conciliação vida familiar, pessoal e profissional que interfiram significativamente na qualidade de vida de trabalhadoras/es docentes e não docentes (ex: trabalho em horário noturno ou pós-laboral)	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
Recolher e tratar dados estatísticos desagregados por sexo, idade e outras características que possam impactar na conciliação e igualdade de oportunidades	Estudo para o Plano de Igualdade e sua continua revisão	Recolha efetuada de dados estatísticos desagregados	X	X	X

## PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2021-2024

Aumentar o número de trabalhadores/as do pessoal não docente a usufruir de modalidades de horário de trabalho flexíveis e desfasados, sempre que não afetem o regular e eficaz funcionamento dos serviços	Proporção de trabalhadores/as que usufruem de modalidades de horário flexíveis e desfasados	50%-60%	X	X	X
Promover iniciativas de divulgação de informação acerca dos direitos de articulação trabalho/família existentes adequadas aos vários públicos (docentes, não docentes e estudantes)	Número de iniciativas de divulgação	≥2 por ano	X	X	X
Promover a realização de ações de formação nas áreas de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade	Número médio de horas de formação por trabalhador/a	2h	X	X	X
Angariar parcerias com instituições locais, fornecedoras ou promotoras de serviços de saúde e bem-estar e cidadania	Número de protocolos ativos	≥5 por ano		X	X



## 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	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO		
			2022	2023	2024
Desagregar informação de indicadores de saúde e segurança no trabalho por sexo, idade e outros, para permitir análise e definição de estratégia orientada.	RAP SAU e relatórios de inquéritos com informação desagregada	Relatórios publicados	X	X	X
Realizar ações de sensibilização sobre questões de saúde e segurança	Número de ações	3 por ano	X	X	X
Elaborar diagnóstico de Riscos Psicossociais	Diagnóstico e relatório realizado e sinalizadas situações críticas	Plano de ação definido	X		



## 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	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO		
			2022	2023	2024
Criar uma página no Portal	Criação e manutenção da página	Publicação da página	X	X	X
Criar conteúdos periódicos para as redes sociais	Número de publicações/ações de comunicação	1 publicação por semana	X	X	X
Criar conteúdos para a IPVC TV	Número de conteúdos/ações de comunicação	1 conteúdo relacionado por mês		X	X
Criar de um evento anual (IPVC) de angariação de fundos a favor de uma organização promotora destes valores	Realização do evento e verba obtida	Evento de Angariação		X	X
Criar de eventos de sensibilização para as temáticas em causa por UO (palestras por testemunhos)	Número de eventos	1 evento anual por UO	X	X	X
Analisar e atualização dos materiais e instrumentos de comunicação do IPVC de modo a garantir o uso de linguagem visual e escrita neutra	Número de peças de comunicação analisadas	Atualização dos materiais e instrumentos de comunicação	X	X	X
Adaptar do portal a utilizadores com deficiências visuais	Realização da adaptação	Adaptação do portal			X
Criar de “Manual de estilo” referente à utilização institucional de linguagem inclusiva ou neutra (plataformas online e offline)	Produção do manual de estilo	Publicação do Manual de Estilo		X	
Promoção de trabalhos finais de mestrado e de licenciatura alusivos às temáticas em causa (exemplo: marketing social e publicidade de serviço público)	Número de trabalhos finais de mestrado e de licenciatura	Realização de 2 trabalhos por ano		X	X





Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo

[www.ipvc.pt](http://www.ipvc.pt)