



Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo

# RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE 2024

Título: Relatório de Monitorização do Plano para a Igualdade do Instituto Politécnico de Viana do Castelo - 2024

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 Calvinho; 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.

Autores: Comissão para a Igualdade IPVC (à data de elaboração)

Local de Edição: Viana do Castelo

Reservados todos os direitos

## Índice

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.....	17
2.3	Diagnóstico Infraestruturas, e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas no IPVC..	29
2.	Monitorização da Matriz de Indicadores e do Plano de Ação.....	33
A.	Gestão Estratégica e Institucional .....	33
B.	Gestão da Ciência.....	50
C.	Cultura de Eliminação das Violências (Tolerância Zero) .....	60
D.	Comunidade estudantil.....	61
E.	Gestão de Recursos Humanos.....	66
F.	Segurança e Saúde no Trabalho.....	71
G.	Comunicação e Imagem.....	73
3.	Análise SWOT.....	77
4.	Perspetivas futuras.....	79
5.	Conclusões.....	79

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Evolução do número de estudantes do IPVC – 2018/19 a 2024/25 .....	18
Gráfico 2 –Caraterização de estudantes do IPVC por sexo .....	18
Gráfico 3 – Estudantes do IPVC, por sexo em 2024/25.....	19
Gráfico 4 – Evolução de estudantes com estatuto de Estudantes com Necessidades Educativas Específicas, por sexo em 2024/25.....	20
Gráfico 5 – Evolução de estudantes com estatuto especial Maternidade/Paternidade, por sexo em 2024/25.....	20
Gráfico 6 – Evolução de estudantes com estatuto de Trabalhador/a Estudante, por sexo em 2024/25 .....	21
Gráfico 7 – Abandono Curso quanto ao sexo .....	22
Gráfico 8 – Abandono IPVC quanto ao sexo .....	22
Gráfico 9 – Cursos com desproporção de sexo >90%, em 2024/25.....	24

## Índice de tabelas

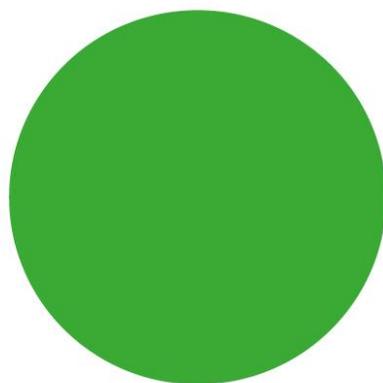
Tabela 1 – Número de pessoal docente, por categoria profissional e sexo .....	9
Tabela 2 – Número de pessoal não docente, por categoria profissional e sexo .....	9
Tabela 3 – Balanço das diferenças remuneratórias globais no pessoal não docente.....	10
Tabela 4 – Número de pessoal em cargos dirigentes e de órgãos, por sexo.....	11
Tabela 5 – Número de pessoal docente por região e sexo.....	12
Tabela 6 – Número de pessoal não docente por região e sexo .....	12
Tabela 7 – Número de pessoal docente por idade e sexo.....	13
Tabela 8 – Número de pessoal não docente por idade e sexo .....	13
Tabela 9 – Número de pessoal não docente nas várias modalidades de horário de trabalho, por sexo .....	14
Tabela 10 – Número de pessoal docente e não docente, portadores de deficiência >60%, por sexo.....	14
Tabela 11 – Número de pessoal não docente que usufruiu de plafond de formação, por sexo .....	15
Tabela 12. Distribuição dos/as estudantes do IPVC, por unidade orgânica e sexo.....	18
Tabela 13. Estudantes matriculadas/os no IPVC, por sexo por escola, no ano letivo 2024/25 .....	19

Tabela 14. Estudantes Erasmus e Inscritas/os em UC's Isoladas no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2024/25 .....	21
Tabela 15. Estudantes diplomadas/os no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2023/24 .....	22
Tabela 16 - Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos TESP do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2024/25 .....	26
Tabela 17 - Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Licenciatura do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2024/25.....	27
Tabela 18 - Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Mestrado do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2024/25 .....	27

## Índice de Imagens

Imagem 1 – Pequenas artistas vencedoras da iniciativa - dia da Mãe: Carolina Pedro com um postal para a mãe, Carla Rocha; dia do Pai: Margarida Nunes com um postal para o pai, João Nunes.....	38
Imagem 2 – IPVC apresenta o projeto Bem Comum, coordenado pela docente Joana Nogueira (ESA-IPVC).....	40
Imagem 3 - Visita guiada às soluções técnicas efetuadas na ESTG-IPVC .....	42
Imagem 4 - à direita, Colaboradora do IPVC nas atividades de experimentação do Workshop realizado pela Iris Inclusiva, nas seis Escolas Superiores do IPVC .....	43
Imagem 5 - Palestra Inclusão sem Fronteiras, na ESE-IPVC, a 3 de dezembro.....	43
Imagem 6 - Encontro Interculturalidade, com Lúcia Barros, Augusta Manso e Carlolina Marcano, na Biblioteca Professor Luís Mourão, ESE-IPVC .....	44
Imagem 7 - Chá intercultural com pessoas migrantes, na Biblioteca Professor Luís Mourão, ESE-IPVC.....	45
Imagem 8 - Atividade de Stand Up Paddle, no Rio Lima, com estudantes ESDL-IPVC e utentes e colaboradores da APPACDM Viana do Castelo.....	46
Imagem 9 - A 17 de setembro, utentes da AAPEL nas vinhas da ESA-IPVC.....	47
Imagem 10 - Visita do atleta de Boccia Luís Caravana Costa à ESDL-IPVC.....	48
Imagem 11 - Estudantes nas atividades dos Alu Days IPVC (à esquerda, ESTG-IPVC; à direita ESA-IPVC).....	49

# 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 2024.

**ESTUDOS REALIZADOS PARA  
MONITORIZAÇÃO DO  
PLANO PARA A IGUALDADE IPVC (2024)**



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

### 2.1. Diagnóstico Recursos Humanos no IPVC

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

CATEGORIA PROFISSIONAL	2021			2022			2023			2024		
	F	M	Total									
Assistente	0	2	2	0	2	2	0	1	1	0	1	1
Assistente Convidado/a	79	105	184	91	125	217	103	123	226	94	112	206
Equiparado/a a Assistente do 2º Triénio	2	1	3	2	1	3	3	1	4	3	1	4
Equiparado/a a Assistente do 2º Triénio c/ M. ou D.	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
PQND	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Professor/a Coordenador/a com agregação	0	4	4	1	5	6	1	5	6	1	5	6
Professor/a Coordenador/a	23	13	36	21	13	34	19	12	31	20	12	32
Professor/a Adjunto/a	75	65	140	73	65	138	76	62	138	71	64	135
Professor/a Adjunto/a Convidado/a	18	23	41	22	28	50	28	39	67	29	35	64
Professor/a Coordenador/a Principal	0	2	2	1	1	2	0	3	3	0	4	4
<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>	<b>218</b>	<b>235</b>	<b>453</b>

A distribuição de PD por sexo nas diferentes categorias profissionais é relativamente equilibrada, com 218 docentes do sexo feminino e 236 docentes do sexo masculino, com maior expressão nas categorias de Assistente Convidado/a e Professor/a Adjunto/a. De referir que, quando comparado com informação do ano anterior, verificou-se um ligeiro decréscimo do número total de trabalhadores/as docentes, relacionado, mais concretamente, com a redução de docentes com a categoria de Assistente Convidado/a. Nas categorias de topo de carreira, em particular de Professor Coordenador Principal, há desequilíbrio com menor número de mulheres.

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

CATEGORIA PROFISSIONAL	2021			2022			2023			2024		
	F	M	Total									
Administrador	0	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Diretor Serviços	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Chefe divisão	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Coordenador de Serviços										0	1	1
Técnico Superior	40	24	64	41	23	64	46	24	70	48	26	74

Especialista de sistemas e tecnologias de informação	0	1	1	0	1	1	0	5	5	0	5	5
Técnico de sistemas e tecnologias de informação	0	4	4	0	4	4	3	6	9	3	6	9
Coordenador técnico	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Assistente técnico	30	10	40	31	10	41	32	10	42	34	8	42
Encarregado Operacional	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Assistente Operacional	43	15	58	49	15	64	47	16	63	50	15	65
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>58</b>	<b>176</b>	<b>127</b>	<b>57</b>	<b>184</b>	<b>134</b>	<b>65</b>	<b>199</b>	<b>141</b>	<b>65</b>	<b>206</b>

No PND, regista-se um número significativamente maior de profissionais do sexo feminino (141) por comparação com os profissionais do sexo masculino (65). Esta diferença é especialmente mais acentuada em duas categorias profissionais: Assistente Operacional (50 mulheres e 15 homens) e Assistente Técnico (34 mulheres e 8 homens). O predomínio do sexo feminino em categorias menos valorizadas em termos de remuneração, prejudica o equilíbrio que se pretende na valorização de todas/os as/os profissionais independentemente da sua classificação sociológica ou valor do trabalho. Não obstante, esta situação também está intrinsecamente relacionada com o enviesamento de género associado a determinados postos de trabalho, perceptível logo na fase de recrutamento, tendo em conta os/as candidatos/as proponentes, que são maioritariamente mulheres, quando se trata de contratar trabalhadores/as para executar tarefas culturalmente tidas como femininas, como é o caso, por exemplo, de funções relacionadas com os serviços de bares, cantinas ou limpeza de instalações. Nas restantes categorias há um equilíbrio, incluindo em categorias associadas a chefias intermédias e superiores.

**Tabela 3 - Balanço das diferenças remuneratórias globais no pessoal não docente**

ESCALÃO DE REMUNERAÇÕES	2021				2022				2023				2024			
	Feminino		Masculino		Feminino		Masculino		Feminino		Masculino		Feminino		Masculino	
	nº	%	nº	%												
até 500€	0	0,0	0	0,0	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	23	26,7	14	26,4	64	45,4	20	30,8
1001-1250€	19	15,7	12	19,0	11	8,5	2	3,2	16	18,6	5	9,4	17	12,1	4	6,2
1251-1500€	16	13,2	9	14,3	36	27,7	20	32,3	13	15,1	9	17,0	18	12,8	10	15,4
1501-1750€	2	1,7	7	11,1	2	1,5	7	11,3	17	19,8	11	20,8	25	17,7	14	21,5
1751-2000€	6	5,0	2	3,2	5	3,8	2	3,2	9	10,5	8	15,1	6	4,3	5	7,7
2001-2250€	2	1,7	0	0,0	2	1,5	0	0,0	3	3,5	0	0,0	6	4,3	5	7,7
2251-2500€	0	0,0	2	3,2	0	0,0	3	4,8	0	0,0	2	3,8	0	0,0	0	0,0

2501-2750€	1	0,8	2	3,2	1	0,8	1	1,6	1	1,2	1	1,9	1	0,7	2	3,1
2751-3000€	2	1,7	1	1,6	1	0,8	0	0,0	1	1,2	1	1,9	1	0,7	1	1,5
3001-3250€	0	0,0	1	1,6	2	1,5	3	4,8	2	2,3	2	3,8	2	1,4	3	4,6
mais do que 3251€	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,2	0	0,0	1	0,7	1	1,5
<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>86</b>	<b>100,0</b>	<b>53</b>	<b>100,0</b>	<b>141</b>	<b>100,0</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

O tratamento remuneratório na Administração Pública ocorre por imposição legal da aplicação de tabela remuneratória única associada a cada carreira/categoria. À semelhança dos anos anteriores, o escalão de remuneração predominante situa-se entre 501-1000€, ao qual estão associadas as carreiras/categorias de complexidade menor, nomeadamente, assistente operacional e assistente técnico, que representam cerca 52% do pessoal não docente (Tabela 3). Não são apresentados valores de remuneração para o pessoal docente, 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 4 - Número de pessoal em cargos dirigentes e de órgãos, por sexo**

CARGO	2021			2022			2023			2024		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Presidente	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Vice-Presidente	1	1	1	1	0	1	2	0	2	2	0	2
Pró-Presidente	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4
Administrador/a	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Diretor/a de Escola	2	2	2	2	4	6	3	3	6	3	3	6
Subdiretor/a	4	4	4	4	3	7	5	2	7	5	2	7
Coordenador/a de Unidade de Investigação	1	1	1	1	1	2	3	6	9	4	5	9
Diretor/a de Serviço	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Chefe de Divisão	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Coordenador/a de Grupo Disciplinar	9	9	9	9	8	17	9	8	17	7	10	17
Coordenador/a de Curso	46	41	41	41	37	83	45	42	87	40	38	78
<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>	<b>66</b>	<b>64</b>	<b>130</b>

Nos últimos anos, o IPVC consolidou o equilíbrio de género na distribuição de cargos de dirigentes e órgãos, transversal 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).

Esta situação paritária reflete uma cultura de gestão que não discrimina por sexo na seleção das suas chefias.

Tabela 5 - Número de pessoal docente por região e sexo

DISTRITO	2021			2022			2023			2024		
	F	M	Total									
Aveiro	5	7	12	3	8	11	5	10	15	4	11	15
Braga	37	48	85	47	52	99	49	60	109	53	56	109
Bragança	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Castelo Branco	1	0	1	1	0	1	2	0	2	2	0	2
Coimbra	0	1	1	0	1	1	0	1	1	2	1	3
Évora	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Leiria	0	1	1	0	2	2	0	2	2	1	0	1
Lisboa	1	0	1	1	0	1	3	0	3	3	0	3
Portalegre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Porto	39	59	98	40	60	100	41	58	99	40	52	92
Setúbal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Viana do Castelo	106	102	208	116	115	231	126	113	239	108	112	220
Vila Real	3	0	3	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Viseu	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	2
Espanha	1	0	1	1	1	2	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>	<b>218</b>	<b>235</b>	<b>453</b>

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

DISTRITO	2021			2022			2023			2024		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Braga	7	4	11	6	4	10	8	4	12	9	6	15
Porto	1	0	1	2	0	2	1	0	1	2	0	2
Viana do Castelo	113	58	171	122	57	179	75	49	124	130	58	188
Espanha	0	1	1	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>84</b>	<b>54</b>	<b>138</b>	<b>141</b>	<b>65</b>	<b>206</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 conjeturável, porque todas as unidades orgânicas do IPVC estão localizadas e dispersas neste mesmo distrito.

Em 2024, relativamente a funcionários/as docentes, verificam-se 109 residentes no distrito de Braga e 93 residentes no distrito do Porto, 15 residentes no distrito de Aveiro, 2 residentes Espanha, entre outras localizações em território nacional. Importa referir que, 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. Não obstante, esta situação deve ser tida em conta 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 7 - Número de pessoal docente por idade e sexo

FAIXA ETÁRIA	2021			2022			2023			2024		
	F	M	Total									
< 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	1	3	4	2	2	4	0	4	4	1	3	4
25-29	4	7	11	6	11	17	9	13	22	5	12	17
30-34	11	10	21	9	16	25	19	15	34	14	14	28
35-39	21	20	41	24	22	46	15	23	38	17	19	36
40-44	39	45	84	37	44	81	49	38	87	46	31	77
45-49	47	50	97	53	50	103	53	49	102	45	47	92
50-54	27	36	63	33	42	75	37	48	85	46	49	95
55-59	18	25	43	20	27	47	15	27	42	15	30	45
60-64	24	17	41	23	19	42	25	20	45	23	24	47
65-69	3	6	9	5	8	13	8	10	18	6	6	12
≥ 70 anos	0	0	0	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>	<b>218</b>	<b>235</b>	<b>453</b>

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

FAIXA ETÁRIA	2021			2022			2023			2024		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
< 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	1	1	0	1	1	2	1	3	3	1	4
25-29	2	3	5	3	1	4	3	1	4	3	1	4
30-34	5	3	8	5	3	8	2	4	6	7	3	10
35-39	10	9	19	13	9	22	9	6	15	13	11	24
40-44	18	12	30	17	11	28	5	7	12	15	7	22
45-49	18	7	25	17	10	27	19	12	31	20	13	33
50-54	29	5	34	30	3	33	17	2	19	20	6	26
55-59	25	10	35	28	11	39	16	7	23	32	9	41
60-64	12	11	23	15	11	26	12	9	21	22	9	31
65-69	2	2	4	2	2	4	0	5	5	6	5	11
≥ 70 anos	0	0	0	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>85</b>	<b>54</b>	<b>139</b>	<b>141</b>	<b>65</b>	<b>206</b>

Quanto à caracterização das/os trabalhadoras/es relativamente à idade, em 2024, e à semelhança da tendência dos anos anteriores, identificam-se três grupos etários predominantes: no PD, existem 264 trabalhadoras/es nas faixas etárias compreendidas entre os 40 e os 54 anos, o que representa cerca de 58% (Tabela 7), e no PND, registam-se 33 trabalhadoras/es entre os 45-49 anos e 72 trabalhadoras/es nas faixas etárias compreendidas entre os 55 e os 64 anos, abrangendo cerca de 51% (Tabela 8).

Nestas faixas etárias, os aspetos relacionados com a parentalidade e a necessidade de acompanhamento de ascendentes é mais provável, pelo que, o IPVC deve estar atento a este

grupo de funcionárias/os, nomeadamente, quanto às suas condições físicas e psicológicas individuais e às suas necessidades de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Também deverão ser tidas em conta as relações interpessoais e formas de liderança em contexto de trabalho com base nas características associadas a faixas etárias distintas, as quais requerem uma gestão diferenciada em função da idade e uma promoção de equipas etárias mistas, de forma a tirar o máximo partido das diferentes sinergias e da transferência de competências entre gerações.

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

Modalidade de Horário	2023								2024							
	IPVC				SAS				IPVC				SAS			
	F	M	Total	%	F	M	Total	%	F	M	Total	%	F	M	Total	%
Desfasado	3	1	4	2,88	6	1	7	11,67%	2	0	2	1,41%	7	0	7	10,94%
Flexível	49	33	82	58,99	7	3	10	16,67%	60	36	96	67,61%	7	3	10	15,63%
Isenção de horário	3	2	5	3,60	0	1	1	1,67%	3	3	6	4,23%	0	1	1	1,56%
Jornada Contínua	17	6	23	16,55	25	0	25	41,67%	11	2	13	9,15%	30	1	31	48,44%
Meia Jornada	1	1	2	1,44	0	0	0	0,00%	1	0	1	0,70%	0	0	0	0,00%
Rígido	12	9	21	15,11	11	2	13	21,67%	7	7	14	9,86%	7	2	9	14,06%
Horário Específico	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00%	5	4	9	6,34%	1	1	2	3,13%
Trabalho por Turnos	0	2	2	1,44	0	4	4	6,67%	0	1	1	0,70%	0	4	4	6,25%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>54</b>	<b>139</b>	<b>100</b>	<b>49</b>	<b>11</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>89</b>	<b>53</b>	<b>142</b>	<b>100,00%</b>	<b>52</b>	<b>12</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

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, mantendo a tendência dos últimos anos, 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 10 - Número de pessoal docente e não docente, portadores de deficiência >60%, por sexo**

Deficiência >60%	2021		2022		2023		2024	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Docentes	6	2	5	2	4	3	6	2
Não docentes	4	1	2	1	5	1	6	1

Um grupo que carece de especial atenção é o das/os trabalhadoras/es com grau de deficiência superior a 60 %. Em 2024, são 15 pessoas, 8 docentes, dos quais 6 do sexo feminino, e 7 não docentes, dos quais 6 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.

Tabela 11 – Número de pessoal não docente que usufruiu de plafond de formação, por sexo

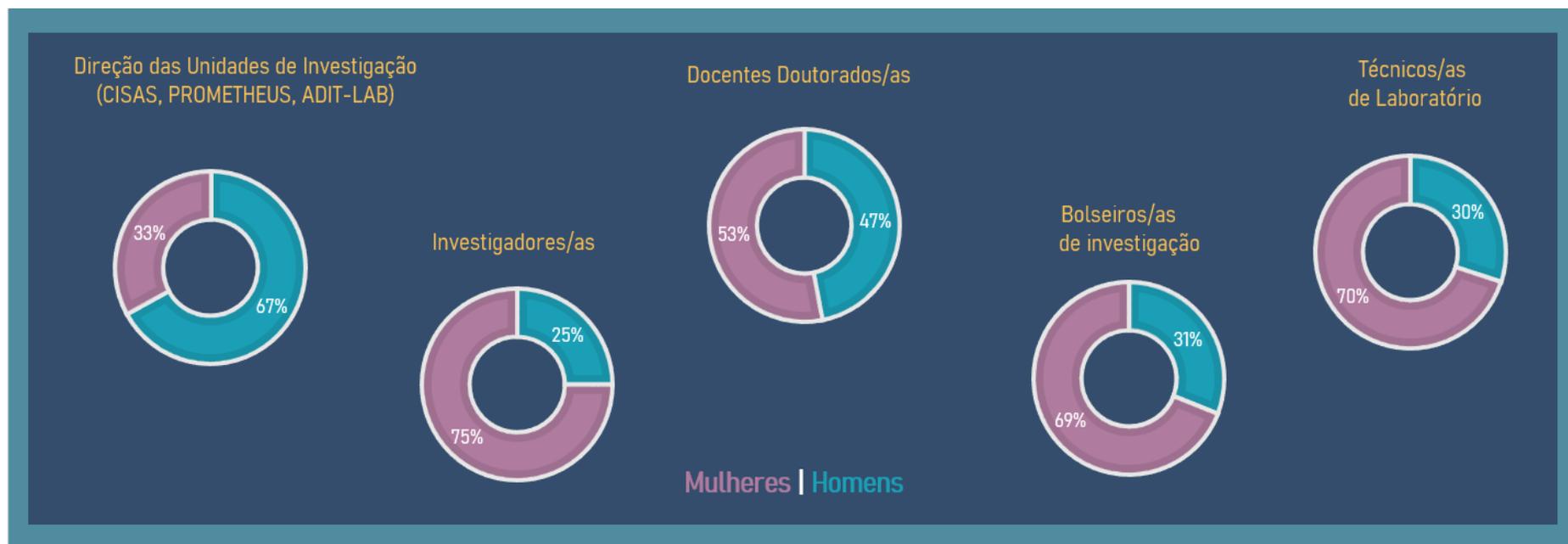
USUFRUTO PLAFOND DE FORMAÇÃO	2021			2022			2023			2024		
	F	M	Total									
<b>Total</b>	16	16	32	28	19	47	17	18	35	47	31	78

Ao nível da capacitação e formação profissional, o IPVC continuou a incentivar e a promover a qualificação dos seus colaboradores/as, através da concessão de um plafond anual no valor de 500.00 euros por trabalhador/a, ao pessoal não docente, o qual pode ser utilizado para a aquisição de competências técnicas e desenvolvimento pessoal ou prossecução do percurso académico de nível superior (custos com propinas). Em 2024, o usufruto desta medida foi mais acentuado no sexo feminino. No que concerne aos docentes, uma parte significativa da formação realizada diz respeito à formação avançada para a obtenção de graus (mestrado e doutoramento). Este tipo de formação é de carácter individual e ocorre fora da Instituição.

Em matéria de responsabilidade social, conciliação e igualdade, em 2024, foram frequentadas pelos trabalhadores/as do IPVC ações de formação e webinars sobre:

- ✓ Webinar “Retorno ao trabalho, acompanhamento do absentismo e manutenção em funções de forma inclusiva”
- ✓ Webinar “Inclusão, Proibição da Discriminação e Proteção da Vulnerabilidade”
- ✓ Webinar “Consciencialização para deficiências e incapacidades no contexto de trabalho”
- ✓ Oficinas Relacionais
- ✓ Encontro sobre Responsabilidade Social Universitária
- ✓ Competências para a interculturalidade
- ✓ Sistema de Gestão IPVC (Qualidade, Responsabilidade Social, Conciliação)

## IDI no IPVC:



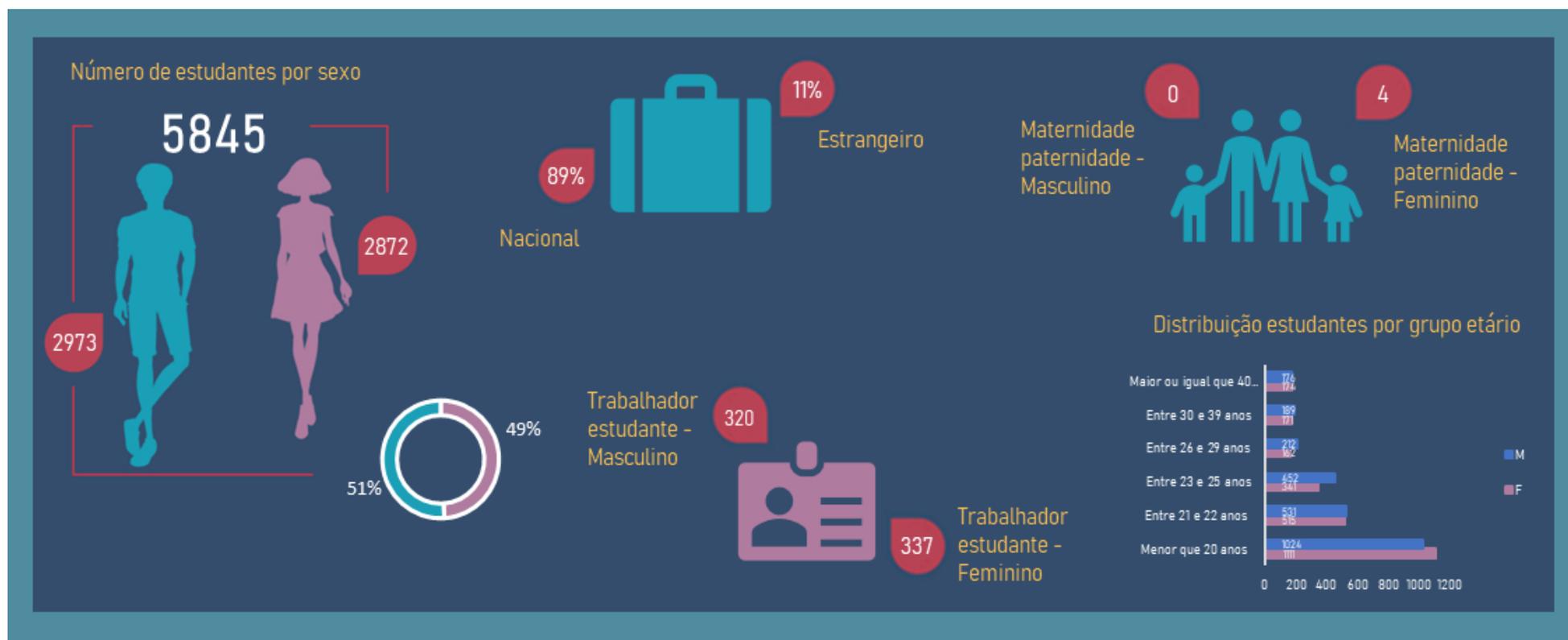
Informação relativa a 2024/25

O IPVC possui 3 unidades de investigação próprias, financiadas pela Fundação da Ciência e Tecnologia, 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 mulheres, os/as técnicos/as de laboratório e os/as investigadores/as são maioritariamente mulheres.

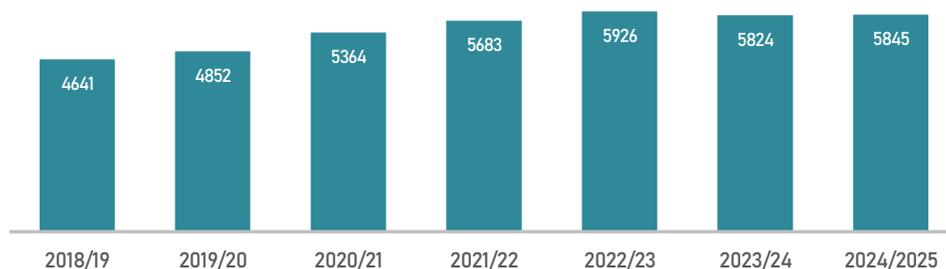
### 2.3 Diagnóstico Comunidade Estudantil no IPVC

No que respeita à caracterização da comunidade estudantil, o número total de estudantes do IPVC, tem vindo a aumentar nos últimos anos, ascendendo a 5.845 estudantes em 2024/25, abrangendo todas as tipologias de formação e de frequência.



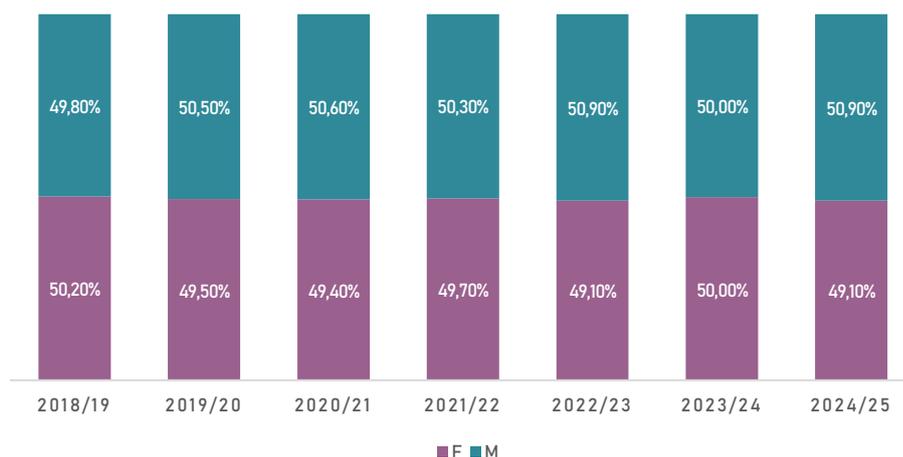
Informação relativa a 2024/25

Gráfico 1 – Evolução do número de estudantes do IPVC – 2018/19 a 2024/25



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

Gráfico 2 –Caraterização de estudantes do IPVC por sexo

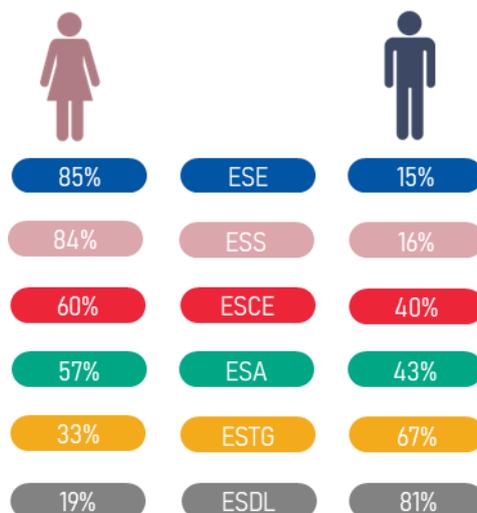


Por unidade, o maior número de estudantes do IPVC, encontra-se na ESTG, com 49,2% do total. Observando, também, o sexo por unidade orgânica, a ESE e a ESS apresentam a maior percentagem de mulheres, enquanto a ESDL apresenta a maior percentagem de homens.

Tabela 12. Distribuição dos/as estudantes do IPVC, por unidade orgânica e sexo

UNIDADE ORGÂNICA	2020/21		2021/22		2022/23		2023/24		2024/2025	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
ESA	53%	47%	55%	45%	55%	45%	55%	45%	57%	43%
ESCE	63%	37%	62%	38%	61%	39%	58%	42%	60%	40%
ESDL	23%	77%	23%	77%	22%	78%	19%	81%	19%	81%
ESE	85%	15%	83%	17%	82%	18%	81%	19%	85%	15%
ESS	81%	19%	81%	19%	82%	18%	87%	13%	84%	16%
ESTG	35%	65%	35%	65%	34%	66%	35%	65%	33%	67%

Gráfico 3 - Estudantes do IPVC, por sexo em 2024/25



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

NACIONALIDADE	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Nacional	94%	91%	89%	90%	87%
Estrangeiro	6%	9%	11%	10%	13%

A distribuição de estudantes matriculados/as no ano letivo 2024/2025 com estatuto trabalhador/a estudante por Escolas IPVC e por sexo (tabela 12) revela um valor ligeiramente superior de estudantes do sexo feminino (337) comparativamente aos do sexo masculino (320). Nos/as estudantes com necessidades educativas específicas (ENEE), verifica-se um total de 54 estudantes, 26 do sexo feminino e 28 do sexo masculino. No total dos 5845 estudantes, apenas 4 estudantes mulheres se encontram matriculadas com o estatuto especial de maternidade/paternidade, o que nos sugere um fenómeno de sub-representação.

Tabela 13. Estudantes matriculadas/os no IPVC, por sexo por escola, no ano letivo 2024/25

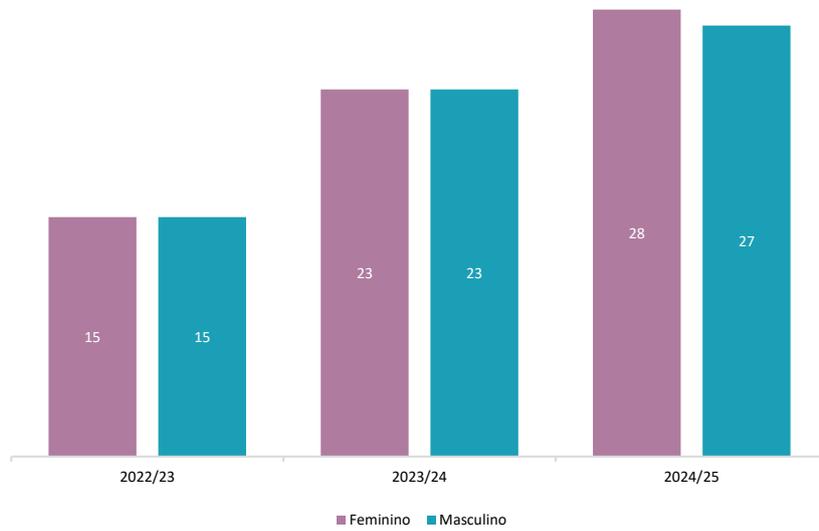
ESCOLA	TOTAL DA OFERTA FORMATIVA								TOTAL
	FEMININO				MASCULINO				
	GERAL	TE	ENEE	EEMP	GERAL	TE	ENEE	EEMP	
ESA	331	39	5	1	250	35	4	0	581
ESE	693	57	13	1	125	12	6	0	818
ESTG	961	104	8	1	1915	215	15	0	2876
ESCE	394	48	0	0	263	29	3	0	657
ESS	410	85	0	1	76	14	0	0	486
ESDL	83	4	0	0	344	15	0	0	427
<b>Total</b>	<b>2872</b>	<b>337</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>2973</b>	<b>320</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>5845</b>

TE: Estatuto de Trabalhador/a Estudante

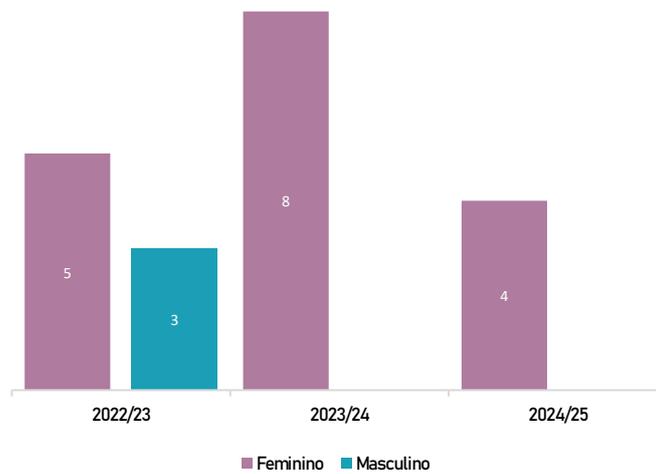
ENEE: Estudantes com Necessidades Educativas Específicas

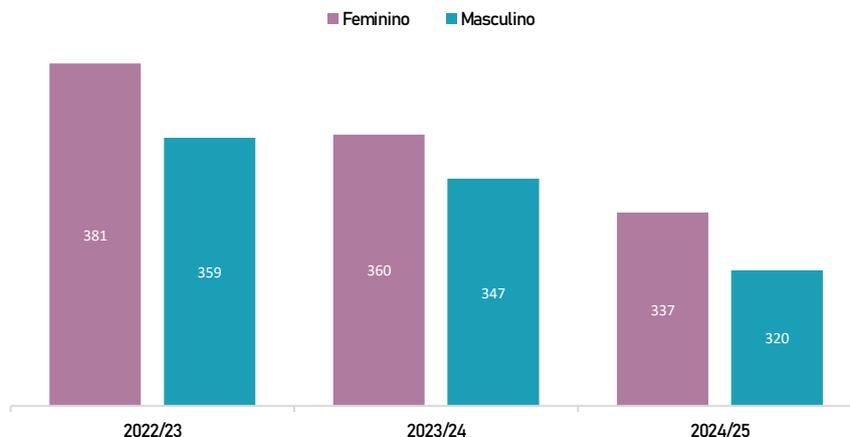
EEMP: Estatuto Especial Maternidade/Paternidade

**Gráfico 4 - Evolução de estudantes com estatuto de Estudantes com Necessidades Educativas Específicas, por sexo em 2024/25**



**Gráfico 5 - Evolução de estudantes com estatuto especial Maternidade/Paternidade, por sexo em 2024/25**



**Gráfico 6 - Evolução de estudantes com estatuto de Trabalhador/a Estudante, por sexo em 2024/25**

Relativamente a estudantes a frequentar unidades curriculares (UC's) isoladas (Tabela 13), contata-se um maior número de pessoas do sexo masculino (56). No que se refere a estudantes oriundas/os do programa Erasmus são as mulheres quem mais participou neste tipo de mobilidade, em 2024/25.

**Tabela 14. Estudantes Erasmus e Inscritas/os em UC's Isoladas no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2024/25**

ESCOLA	ERASMUS		ISOLADAS	
	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO
ESA	3	4	6	1
ESE	3	12	3	16
ESTG	49	66	37	21
ESCE	10	8	0	3
ESS	5	1	0	5
ESDL	13	13	10	1
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>104</b>	<b>56</b>	<b>47</b>

No que respeita ao abandono académico no IPVC, pode-se verificar-se que é mais elevado no sexo masculino tanto no abandono do curso quanto no abandono IPVC.

Gráfico 7 - Abandono Curso quanto ao sexo

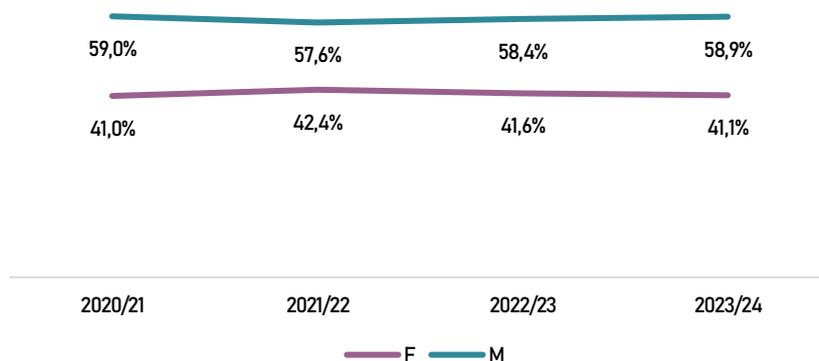
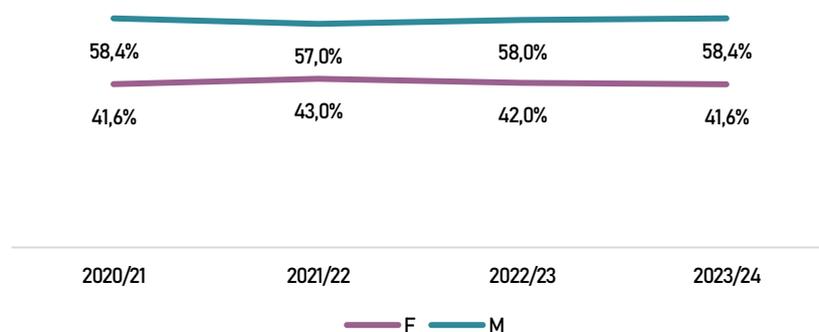


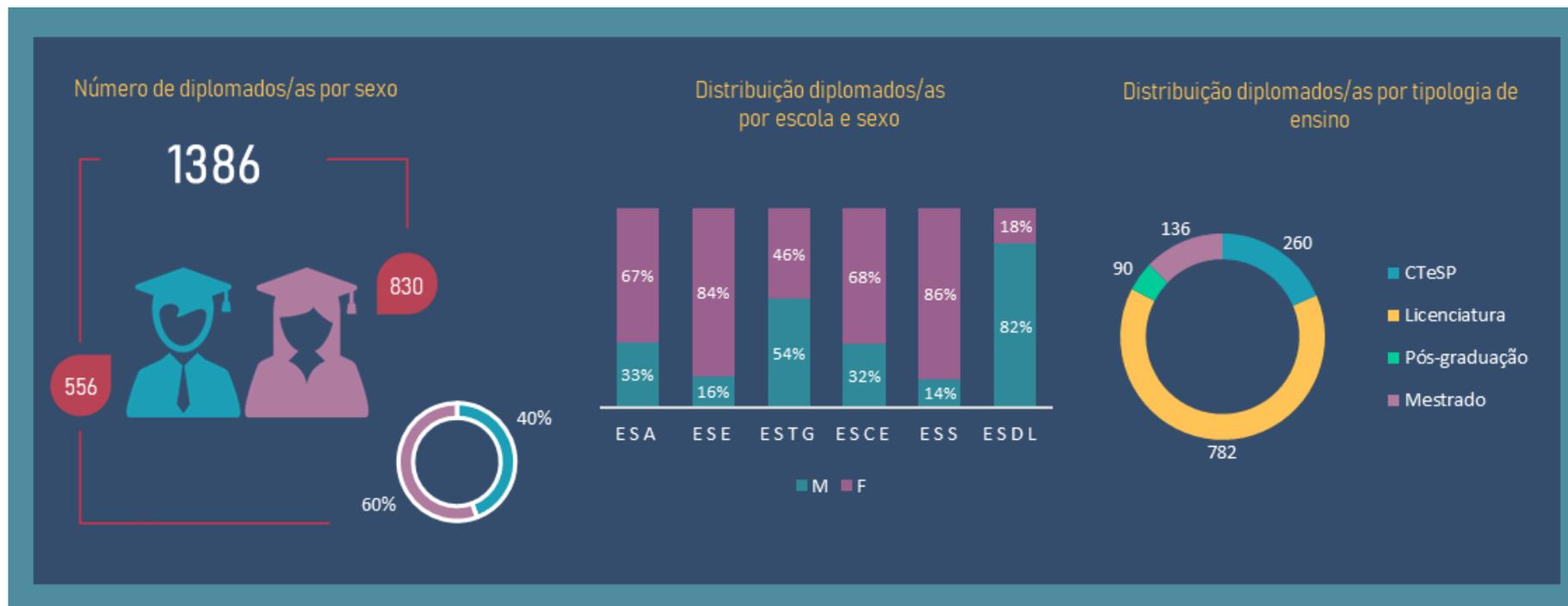
Gráfico 8 - Abandono IPVC quanto ao sexo



No que concerne ao número de diplomadas/os em 2023/2024, por unidade orgânica do IPVC (Tabela 14), pode-se verificar que, de 1386 estudantes que concluíram o curso nas diferentes escolas do IPVC, as mulheres representam 60% e os homens 40%.

Tabela 15. Estudantes diplomadas/os no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2023/24 (dados provisórios)

ESCOLA	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMININO	
ESA	57	118	175
ESE	40	218	258
ESTG	276	233	509
ESCE	55	119	174
ESS	19	118	137
ESDL	109	24	133
<b>Total</b>	<b>556</b>	<b>830</b>	<b>1386</b>

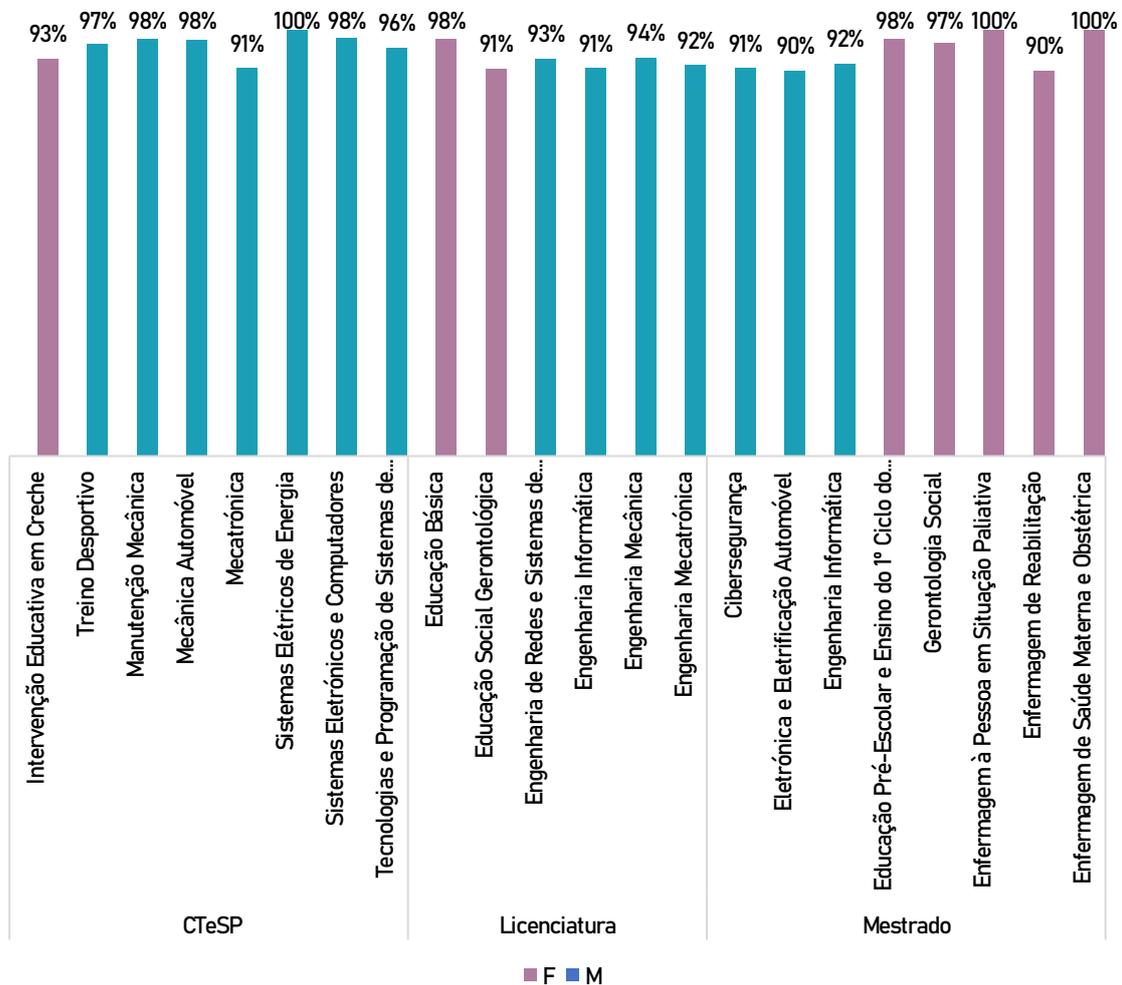


Informação relativa a 2023/24  
(dados provisórios)

Exemplos de cursos com elevada desproporção 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, Mecânica Automóvel e Tecnologias e Programas de Sistemas de Informação; mestrado em Cibersegurança, Engenharia e Eletrificação Automóvel e Engenharia Informática .

Exemplos de cursos com fortes desigualdades com mais estudantes mulheres são os CTeSP em Intervenção Educativa em Creche; licenciatura em Educação Básica e Educação Social e Gerontológica; e mestrado em Educação Pré-Escolar e Ensino do 1º Ciclo do Ensino Básico, Enfermagem à Pessoa em Situação Paliativa, Enfermagem de Reabilitação e Enfermagem de Saúde Materna e Obstetrícia.

Gráfico 9 - Cursos com desproporção de sexo >90%, em 2024/25

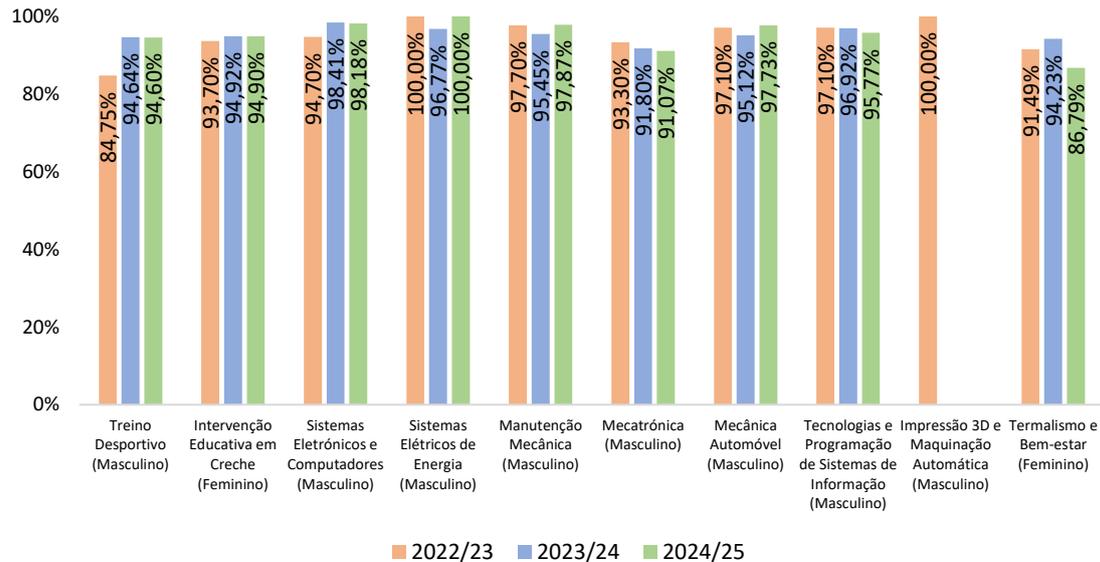


Considerando os anos letivos 2022/23, 2023/24 e 2024/25, apresentam-se, de seguida, três gráficos que ilustram a evolução da proporção de estudantes do sexo maioritário em cursos CTeSP, Licenciatura e Mestrado do IPVC (com desproporção acima dos 90%), destacando-se, para a maioria dos cursos em questão, a persistência de disparidade entre sexos. (Nota:

Os cursos que apresentam resultados para apenas um ano letivo não abrem nos restantes anos.)

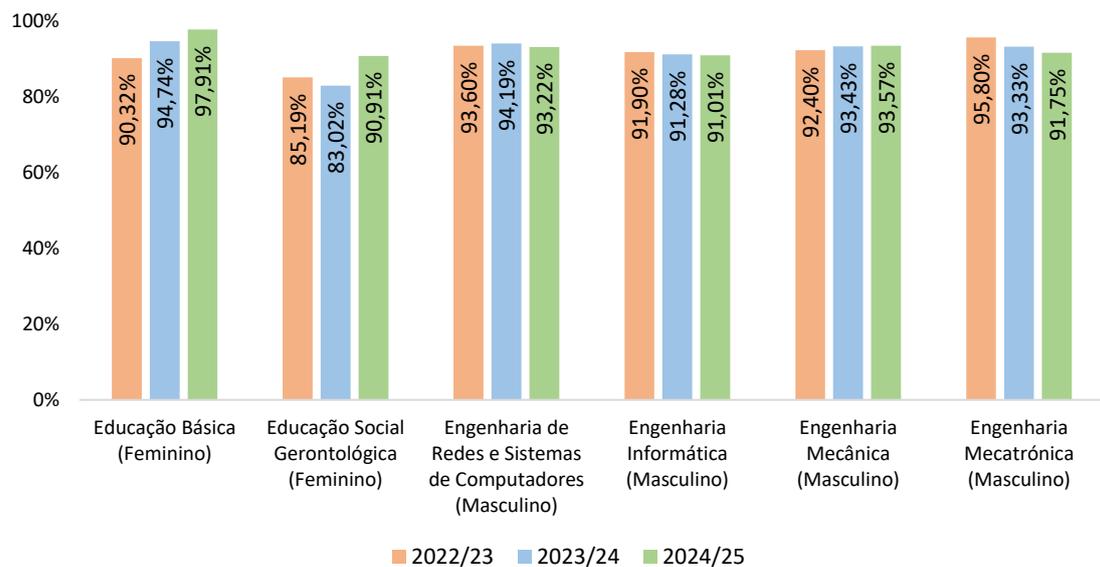
Para os cursos CTeSP, verifica-se um aumento na desproporção no curso Treino Desportivo e Sistemas Eletrónicos e Computadores, uma descida no curso Termalismo e Bem-estar. Para os restantes cursos a desproporção tem-se mantido.

**Gráfico 10 – Cursos CTeSP com desproporção de sexo >90%, evolução 2022/23, 2023/24, 2024/25**



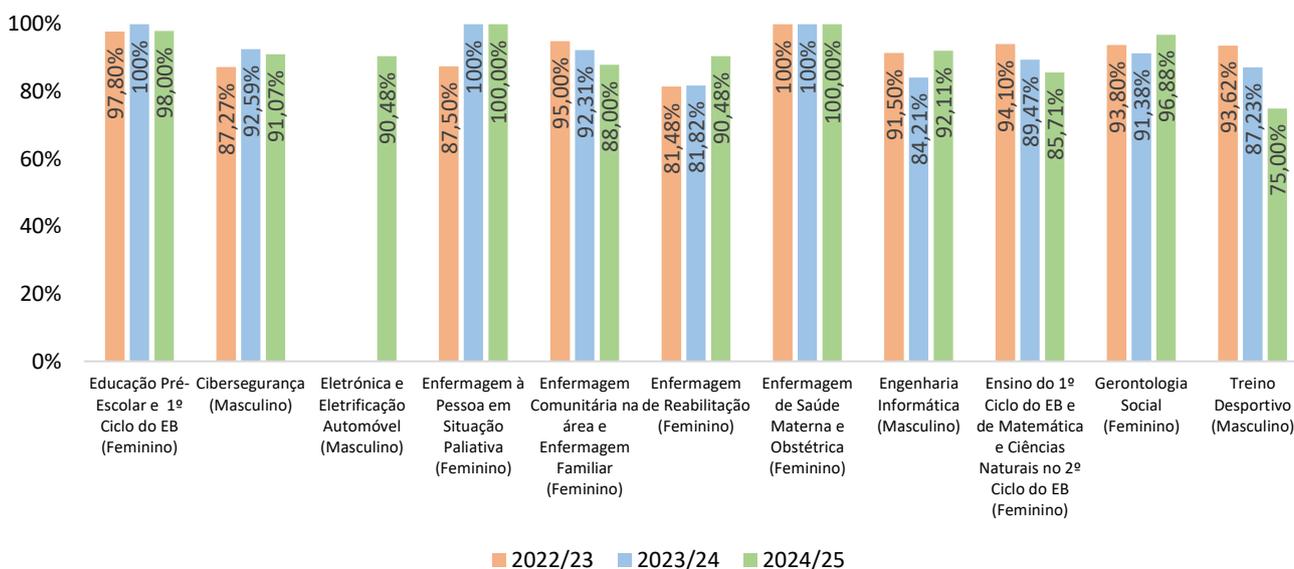
Para os cursos de Licenciatura verifica-se um aumento nos cursos Educação Básica e Educação Social Gerontológica, enquanto que nos restantes a desproporção mantém-se.

**Gráfico 11 – Cursos Licenciatura com desproporção de sexo >90%, evolução 2022/23, 2023/24, 2024/25**



Para os cursos de Mestrado, verifica-se uma descida na desproporção de sexo nos cursos Treino Desportivo; Ensino do 1º Ciclo do EB e de Matemática e Ciências Naturais no 2º Ciclo do EB; e Enfermagem Comunitária na área e Enfermagem Familiar. Por outro lado, há cursos em que a desproporção é de 100% nos três anos letivos – Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica e Enfermagem à Pessoa em Situação Paliativa.

**Gráfico 12 – Cursos Mestrado com desproporção de sexo >90%, evolução 2022/23, 2023/24, 2024/25**



**Tabela 16 - Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos TESP do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2024/25**

Escola	Curso	%M	%F
ESA	Cuidados Veterinários	19%	81%
ESA	Gestão de Empresas Agrícolas	72%	28%
ESA	Turismo Rural e de Natureza	25%	75%
ESCE	Contabilidade e Gestão para PME	35%	65%
ESCE	Marketing Digital e E-Commerce	42%	58%
ESDL	Treino Desportivo	97%	3%
ESE	Arte e Fabricação Digital	36%	64%
ESE	Artes e Tecnologia	57%	43%
ESE	Ilustração e Produção Gráfica	41%	59%
ESE	Intervenção Educativa em Creche	7%	93%
ESS	Termalismo e Bem-estar	13%	87%
ESTG	Construção e Reabilitação	89%	11%
ESTG	Desenvolvimento Web e Multimédia	81%	19%
ESTG	Gestão Hoteleira	35%	65%
ESTG	Manutenção Mecânica	98%	2%
ESTG	Mecânica Automóvel	98%	2%
ESTG	Mecatrónica	91%	9%
ESTG	Qualidade e Segurança Alimentar	27%	73%
ESTG	Sistemas Eléctricos de Energia	100%	0%
ESTG	Sistemas Eletrónicos e Computadores	98%	2%
ESTG	Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação	96%	4%

Tabela 17 - Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Licenciatura do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2024/25

Escola	Curso	%M	%F
ESA	Agronomia	78%	22%
ESA	Biotecnologia	51%	49%
ESA	Enfermagem Veterinária	12%	88%
ESA	Engenharia do Ambiente e Geoinformática	75%	25%
ESCE	Contabilidade e Fiscalidade	41%	59%
ESCE	Gestão da Distribuição e Logística	53%	47%
ESCE	Marketing e Comunicação Empresarial	32%	68%
ESCE	Organização e Gestão Empresariais	41%	59%
ESDL	Desporto e Lazer	80%	20%
ESE	Artes e Cinema Digital	42%	58%
ESE	Artes Plásticas e Tecnologias Artísticas	20%	80%
ESE	Educação Básica	2%	98%
ESE	Educação Social Gerontológica	9%	91%
ESS	Enfermagem	17%	83%
ESTG	Design de Ambientes	15%	85%
ESTG	Design do Produto	30%	70%
ESTG	Engenharia Alimentar	31%	69%
ESTG	Engenharia Civil e do Ambiente	78%	22%
ESTG	Engenharia da Computação Gráfica e Multimédia	79%	21%
ESTG	Engenharia de Redes e Sistemas de Computadores	93%	7%
ESTG	Engenharia Informática	91%	9%
ESTG	Engenharia Mecânica	94%	6%
ESTG	Engenharia Mecatrónica	92%	8%
ESTG	Gastronomia e Artes Culinárias	45%	55%
ESTG	Gestão	44%	56%
ESTG	Gestão (noturno)	55%	45%
ESTG	Turismo	36%	64%
ESTG	Turismo (regime pós-laboral)	41%	59%

Tabela 18 - Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Mestrado do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2024/25

Escola	Curso	%M	%F
ESA	Agricultura Biológica	70%	30%
ESA	Engenharia Agronómica	63%	37%
ESA	Engenharia do Território e do Ambiente	62%	38%
ESCE	Logística	61%	39%
ESCE	Marketing	11%	89%
ESDL	Marketing Digital	29%	71%
ESDL	Desporto Natureza	86%	14%
ESDL	Fisiologia do Exercício e Promoção da Saúde	50%	50%
ESE	Treino Desportivo	75%	25%
ESE	Educação Artística	33%	67%
ESE	Educação Pré-Escolar e Ensino do 1º Ciclo do EB	2%	98%
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	11%	89%

RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2024

ESE	Ensino do 1º Ciclo do Ensino Básico e de Matemática e Ciências Naturais no 2º Ciclo do Ensino Básico	14%	86%
ESE	Gerontologia Social	3%	97%
ESS	Enfermagem à Pessoa em Situação Paliativa	0%	100%
ESS	Enfermagem Comunitária na área de Enfermagem de Saúde Familiar	12%	88%
ESS	Enfermagem de Reabilitação	10%	90%
ESS	Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica	0%	100%
ESS	Enfermagem de Saúde Mental e Psiquiátrica	18%	82%
ESTG	Enfermagem Médico-Cirúrgica na área de Enfermagem à Pessoa em Situação Crítica	30%	70%
ESTG	Cibersegurança	91%	9%
ESTG	Contabilidade e Finanças	32%	68%
ESTG	Design Integrado	45%	55%
ESTG	Eletrónica e Eletrificação Automóvel	90%	10%
ESTG	Engenharia Alimentar	10%	90%
ESTG	Engenharia Civil e do Ambiente	38%	62%
ESTG	Engenharia Informática	92%	8%
ESTG	Gestão das Organizações: Ramo de Gestão de Empresas	22%	78%
ESTG	Turismo e Inovação	33%	67%

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

Em 2024, complementando o trabalho que se tem vindo a realizar desde 2021, 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:

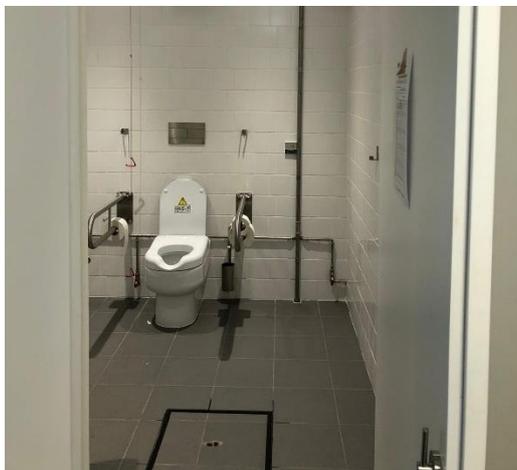
#### Serviços Centrais

Executado:

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

Em perspetiva:

- Eliminação de barreiras no R/C dos Serviços Centrais.



*Imagem 1 - Instalações sanitárias para Pessoas com mobilidade condicionada, no edifício da Presidência IPVC*

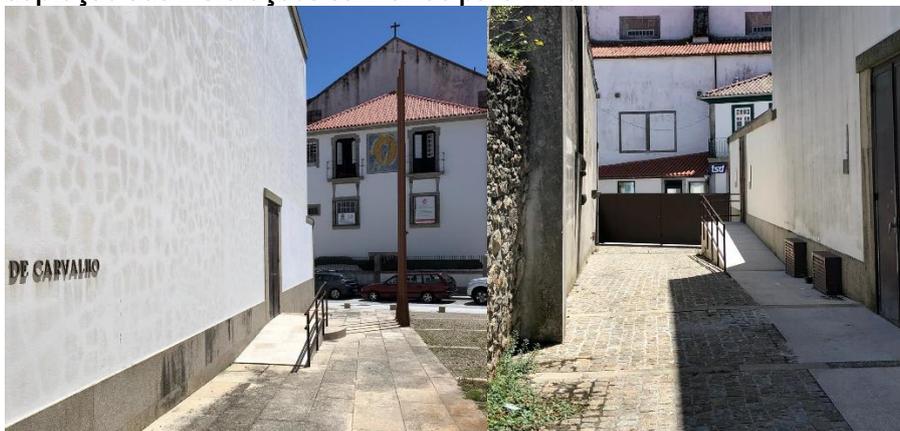
#### Auditório Professor Lima de Carvalho

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 PMC.



*Imagem 2 - Rampas graníticas nos acessos ao Auditório Professor Lima de Carvalho*

### **Escola Superior Agrária**

Executado:

- Elevador para a mobilidade vertical a todos os pisos;
- Adaptação de instalações sanitárias para PMC;
- 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.

Projeto com financiamento atribuído:

- Substituição do elevador por outro adaptado a PMC.

### **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:**

Concluído:

- Remodelação do acesso principal à parte primitiva.

Em perspetiva:

- Plataforma no corpo primitivo da ESS

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

Executado:

- Instalações sanitárias para PMC;
- Instalações sanitárias neutras;
- 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 PMC 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 PMC no bloco oficial;
- Rampa de vencimento de desnível no interior do Bloco Oficial;

— Guardas nas escadas em rampas.



*Imagem 3 - Sobe escadas para acesso ao Auditório da ESTG-IPVC*

### **Escola Superior de Educação**

Concluído:

- Adaptação de instalação sanitária para PMC junto do átrio;
- Adaptação de instalação sanitária para PMC na cave da ampliação

Em perspetiva:

- Adaptação da entrada principal.

### **Residência de Estudantes na ESE**

Em projeto com financiamento atribuído:

- Elevador.



**MONITORIZAÇÃO DA MATRIZ DE  
INDICADORES E DO PLANO DE AÇÃO DO  
PLANO DA IGUALDADE IPVC EM 2024**

## 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	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	CIg-IPVC	Não realizado (a realizar em 2025 com base no novo Plano)
Divulgar e dinamizar Plano para a Igualdade IPVC	CIg-IPVC	Número de ações de divulgação	2 por ano	X	X	X	CIg-IPVC+GCI: Plano de Atividades com Efemérides, FAQ (ex: Dia do Pai, Dia da Mulher, Dia Pessoa NEE, etc.) CIg-IPVC: Recolha de sugestões de atividades associadas a dias comemorativos/efemérides	GCI	Realizado. (informação disponível na página 27)
Realizar ações de Capacitação nas áreas de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade	RH	Número de ações de capacitação	1 por ano	X	X	X	Identificar necessidades e oportunidades	CIg-IPVC	Realizado. (informação disponível na página 33 e RH)

RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2024

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
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 <i>Global Compact Network</i> . Meta Nacional para a Igualdade de Género; 40% de Mulheres em Cargos de Decisão até 2030		X	X	X	Reporte ao <i>Global Compact Network</i>	RH Cig-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	RH Cig-IPVC	Meta atingida. H43%; M57%
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	Presidência, Administrador/a, Diretores/as e Presidentes de Órgãos	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
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 Cig-IPVC	Realizado <a href="#">Política de Gestão IPVC</a>
Incluir na agenda dos órgãos (reuniões) a temática da conciliação	Cig-IPVC	Número de reuniões do órgão que abordam aspetos que impactam na igualdade e conciliação	1 por ano	X	X	X		Presidentes de Órgãos (Diretor/a de UI, CTC, CP, GD)	Realizado. (em contínuo)

RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2024

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	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)	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	Não realizado. Adaptação da plataforma em desenvolvimento, previsão de implementação: matrículas 2025.
Incluir linguagem inclusiva e a variável sexo em todos os dados e estatísticas e relatórios e documentos públicos do IPVC, permitindo avaliar a igualdade de género em todas as áreas	GAQ	Dados e estatísticas e relatórios e documentos públicos (Relatórios Anuais de Curso, Relatórios Anuais de Processo, Balanços de Gestão; Planos e Relatórios de Atividades do IPVC, Plataforma Indicadores, Notícias, Plataformas Online e Offline) com informação desagregada (ex. por sexo, idades, origem geográfica - estudantes e colaboradores/as IPVC)	Cumprimento de Linguagem Inclusiva e informação desagregada	X	X	X	Verificar em auditoria por amostragem	Presidência, Responsáveis de Processos e Serviços GCI	Informação desagregada. Publicado <a href="#">Guia Orientador de Comunicação Neutra e Inclusiva</a> , em Janeiro 2025.
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="#">Relatórios de 1º e 2º anos</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.

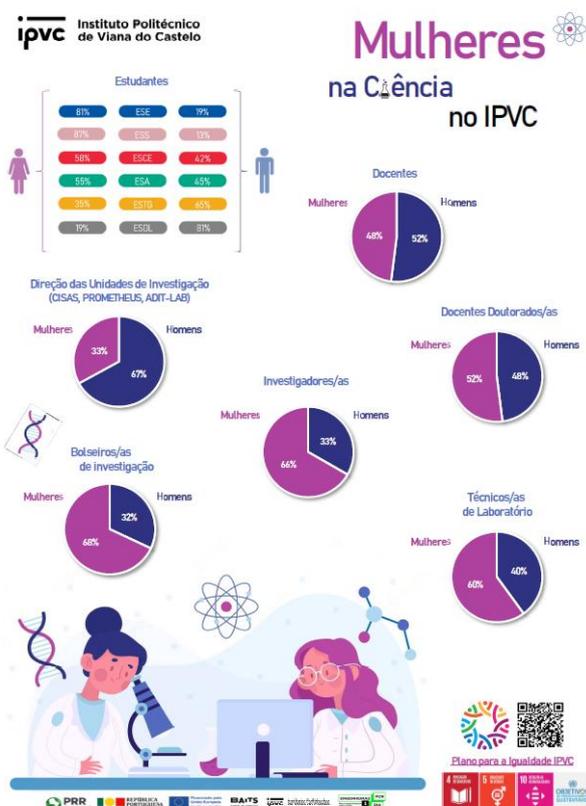
RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2024

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
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	Gestão de Topo	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	Direções, Coordenações de UI e Responsáveis de Serviços (SAF, SAS, SAC, RH, DIME)	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.

Ações de sensibilização/divulgação:

— Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência  
Fev. 2024

Divulgação, via email, de infografia Mulheres na Ciência no IPVC e do vídeo Mulheres na Ciência. Sugestão de leitura e de atividade: [Raparigas na Ciência, livro lançado pela Agência Nacional para a Cultura Científica e Tecnológica – Ciência Viva](#) e [Lançamento do Livro Raparigas na Ciência – 2º volume](#).



— Dia do Pai  
Mar. 2024

No âmbito das comemorações do Dia do Pai, realizou-se, na ESTG-IPVC, uma mesa redonda intitulada “O poder da Paternidade: os desafios da parentalidade nos dias de hoje”, promovida pela Comissão para a Igualdade IPVC, e com os oradores Jorge Gato, da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, e António Manuel Marques, da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Setúbal.



#### — Dia do Pai e Dia da Mãe: Pequenos Artistas Mar. 2024

No âmbito da comemoração do Dia do Pai e Dia da Mãe, o IPVC convidou pequenos artistas a mostrarem o seu talento e criatividade, participando no desafio de ilustrarem/pintarem um postal alusivo a estes dias. Foram selecionados, por votação, postais a receberem uma surpresa.



*Imagem 4 – Pequenas artistas vencedoras da iniciativa – dia da Mãe: Carolina Pedro com um postal para a mãe, Carla Rocha; dia do Pai: Margarida Nunes com um postal para o pai, João Nunes*

#### — Dia Internacional Contra a Homofobia, Bifobia, Transfobia e Interfobia Mai. 2024

No dia 17 de maio, foi divulgada uma iniciativa da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e da Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia, o Fórum nacional IDAHOT 2024 - "Políticas Locais de promoção e defesa dos Direitos Humanos das pessoas LGBTI+".

— **Micar Fora de Portas: Debaixo do Tapete (documentário sobre racismo estrutural)**  
Jun. 2024

Exibição de documentário “Debaixo do Tapete” que explora as consequências duradouras da escravatura e do passado colonial português, trazendo à luz do dia o racismo, a violência e a segregação que ainda persistem nos dias de hoje. Um filme que nos confronta com a compreensão das verdadeiras ramificações de um passado colonial na nossa sociedade atual e que resgata uma narrativa que faz parte da nossa história coletiva. A iniciativa contou com a presença de um representante do SOS Racismo, da produtora do filme, Catarina Demony, e do Professor Paulo Cunha.



— **Dia Internacional do Orgulho LGBTI+**  
Jun. 2024

Divulgação de rubrica ½ Dose de Conversa da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, lembrando a importância de visibilizar, celebrar e defender a diversidade relacional; e prevenir e combater a discriminação e assédio em virtude da orientação sexual, identidade de género, expressão de género e características sexuais.

— **Dia Internacional da Igualdade Salarial**  
Set. 2024

Sensibilização, via email, da importância de promover a igualdade salarial entre homens e mulheres, combatendo as desigualdades e a desvalorização do trabalho tradicionalmente desempenhado pelas mulheres, na defesa dos direitos humanos e na luta contra todas as formas de discriminação.

### — Dia Internacional da Mulher Rural Out. 2024

Na semana em que se assinalou o Dia Internacional da Mulher Rural, o Politécnico de Viana do Castelo (IPVC) apresenta o projeto BEM COMUM, uma iniciativa colaborativa que visa potenciar a gestão dos baldios através do envolvimento das comunidades locais. Com o objetivo de promover e criar maior valor nas atividades ligadas ao turismo rural e à natureza, o projeto foca-se na educação ambiental e na valorização da biomassa, envolvendo ativamente as comunidades e destacando a importância da cooperação na gestão dos baldios para combater o despovoamento e promover a inclusão social. O projeto visa promover o empreendedorismo feminino e reafirmar a importância das mulheres na agro-silvo-pastorícia e nas comunidades de montanha.



Imagem 5 – IPVC apresenta o projeto Bem Comum, coordenado pela docente Joana Nogueira (ESA-IPVC)

### — Dia Internacional para Erradicação da Pobreza Out. 2024

A Associação “Terra de Todos”, em articulação com a EAPN – Rede Europeia Anti-Pobreza e o Gabinete de Estudos para a Educação e Desenvolvimento da ESE-IPVC, organizaram o evento Caminhos para Todos - Juntos pela erradicação da Pobreza. Sob o lema Venha caminhar connosco e contribuir para um mundo mais justo e solidário, o evento tem como objetivo sensibilizar sobre a pobreza e suas causas, promover a solidariedade e a inclusão social e celebrar a diversidade.

**POBREZA**

17 OUTUBRO 2024  
**DIA INTERNACIONAL  
PARA A ERRADICAÇÃO  
DA POBREZA**

**ASSOCIAÇÃO TERRA DE TODOS**

CONVIDA

**Caminhos para Todos - Juntos pela erradicação da Pobreza**

Venha caminhar connosco e contribuir para um mundo mais justo e solidário!  
Com o objetivo de Sensibilizar sobre a pobreza e suas causas, promover a solidariedade e a inclusão social e celebrar a diversidade.

**Percurso:** Subida e descida do Escadório de Santa Luzia, representando os desafios na luta contra a pobreza e as oportunidades de superação.  
A caminhada termina na **ESE-IPVC** com atividades e confraternização.

**Programa:**

- 09:30 - Acolhimento dos participantes
- 10:00 - Início da Caminhada
- 10:30 - Parada em Santa Luzia: hidratação, distribuição de fruta e conversa sobre o impacto da pobreza nas comunidades migrantes
- 11:30 - Chegada à ESE-IPVC. Alongamento, confraternização, água e fruta.
- 11:45 - Comunicação inspiradora sobre o papel da educação na erradicação da pobreza, dirigida por **La Salete Coelho**, do Gabinete de Estudos para a Educação e Desenvolvimento, seguida de debate aberto.
- 12:30 - Encerramento e agradecimentos.

**Participe! Juntos, podemos fazer a diferença.**

**19 de outubro 10h - 12h30**  
Ponto de Encontro: **Sede da ATdT**

geral@terradetodos.pt

terradetodos.pt

ipvc Escola Superior de Educação

CEE

Global Education Time

O4CHANGE

E.A. PORTUGAL

TERRA DE TODOS ASSOCIAÇÃO

— **Dia Internacional contra a Violência e o Bullying na Escola, incluindo o Cyberbullying**  
Nov. 2024

Sensibilização, por email, para a Violência e o Bullying na Escola, incluindo o Cyberbullying, e divulgação do manual da Ordem dos Psicólogos Portuguesas: Vamos falar sobre bullying, assim como do Canal de Denúncias do IPVC.

— **Dia Nacional das Acessibilidades**  
Nov. 2024

Realização de uma visita guiada das soluções técnicas implementadas e que vão ser alvo de implementação para melhoria das acessibilidades na ESTG-IPVC, pelo Eng.º José Carlos Pereira. Divulgação, por email, do III Fórum Inclusivo promovido pelo Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., (INR, I.P.), a Estrutura de Missão para a Promoção das Acessibilidades (EMPA), em parceria com a Associação Salvador.



*Imagem 6 - Visita guiada às soluções técnicas efetuadas na ESTG-IPVC*

### — Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres Nov. 2024

O IPVC assinalou o Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres divulgando a infografia: dados preliminares sobre as Mulheres Assassinadas em Portugal. Relembrando o compromisso do IPVC com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e alertando para a necessidade de combate às diversas formas de violência e a importância de as denunciar precocemente.

### — Dia Internacional das Pessoas com Deficiências Dez. 2024

#### Workshop “Deficiência Visual: do Conceito à Comunicação”

A Comissão para a Igualdade IPVC, em colaboração com a IRIS Inclusiva, organizou um workshop “Deficiência Visual: do Conceito à Comunicação” com o objetivo de contribuir para uma melhor compreensão das realidades vividas pelas pessoas com deficiência visual e para a adoção de práticas mais inclusivas no nosso quotidiano. O workshop realiza-se em todas as Escolas Superiores do IPVC.

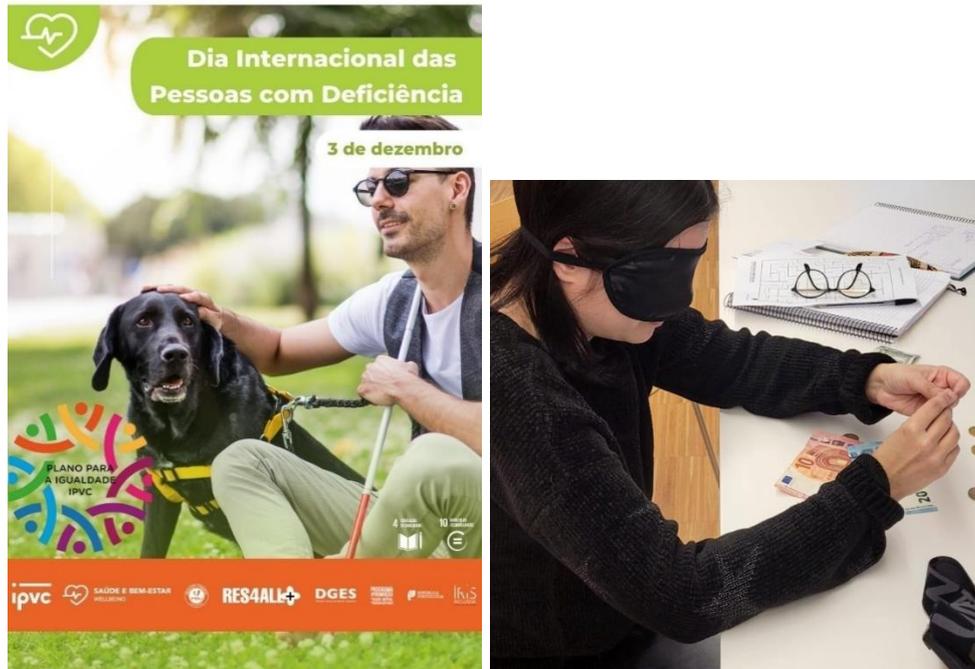


Imagem 7 - à direita, Colaboradora do IPVC nas atividades de experimentação do Workshop realizado pela Iris Inclusiva, nas seis Escolas Superiores do IPVC

Neste dia, 3 de dezembro, foi divulgado um [vídeo](#) (da Fundación Prevent), pelos meios de comunicação IPVC, que alerta para a importância de respeitar a diferença e de nos colocarmos no lugar do outro.

### Inclusão sem Fronteiras

No dia 3 de dezembro, decorreu a palestra Inclusão sem Fronteiras, marcada por intervenções e reflexões sobre a inclusão na educação, que se realizou na Biblioteca Professor Luís Mourão, da ESE-IPVC. A palestra contou com o testemunho de Luís Caravana, atleta paralímpico, e com uma reflexão pela Associação de Paralisia Cerebral de Viana do Castelo. Como parte da iniciativa foi construída uma rampa de madeira, pelas estudantes Ana Sá, Catarina Arieira, Marisa Novo e Marta Machado, para garantir a acessibilidade ao palco da biblioteca.



Imagem 8 - Palestra Inclusão sem Fronteiras, na ESE-IPVC, a 3 de dezembro

## Ações de formação/capacitação:

## — Semana da Interculturalidade

Abr. 2024

O Gabinete de Estudos para a Educação e Desenvolvimento, da ESE-IPVC, associou-se à Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN) na celebração da Semana da Interculturalidade, com a realização de três iniciativas que visam promover e sensibilizar para o combate à pobreza e exclusão social. Esta iniciativa contou com o apoio da Câmara Municipal de Viana do Castelo, a Associação Cultural e de Educação Popular, a Iris Inclusiva, Camões, I.P., e a EAPN Portugal.



## PROGRAMA

08 abril - 14h30 **Biblioteca Professor Luís Mourão**  
 Encontro *Interculturalidade: histórias e aprendizagem*  
 Doutora Lúcia Barros  
 Doutora Augusta Manso  
 Carlolina Marciano  
 - 16h **Lanche convívio**

10 abril - 14h30 **Anfiteatro**  
 Filmes *A noite saiu à rua - Abi Feijó (1988, 4')*  
*Outro país - Sérgio Tréfaut (1999, 74')*

02 a 26 abril - **ESE-IPVC**  
 Exposição *Máscaras culturais*



*Imagem 9 - Encontro Interculturalidade, com Lúcia Barros, Augusta Manso e Carlolina Marciano, na Biblioteca Professor Luís Mourão, ESE-IPVC*

## — Chá da Interculturalidade

Mai. 2024

O GEED, da ESE-IPVC, em colaboração com o Gabinete Municipal para a Integração de Migrantes, realizou um Chá Intercultural com pessoas migrantes. Esta ação teve como objetivo aprender e celebrar a Interculturalidade. A partir de um conto infantil, explorou-se o conceito de “casa”, dialogando sobre as vivências de quem vive num país que não o seu de origem e se confronta com integração/exclusão. Participaram 24 pessoas, de 12 nacionalidades distintas.



Imagem 10 - Chá intercultural com pessoas migrantes, na Biblioteca Professor Luís Mourão, ESE-IPVC

## — Mergulho da Sabedoria

Jun. 2024

Atividade de mergulho realizada no Amorosa Health Club que teve como objetivo unir gerações e promover a inclusão social, combatendo o idadismo e promovendo uma visão mais positiva do envelhecimento. Esta atividade foi organizada por estudantes do 2º ano da licenciatura em Educação Social Gerontológica (ESE-IPVC), em colaboração com os Cavaleiros do Mar, o Núcleo de Estudantes de Gerontologia e o grupo sénior Olympics4All.

### ATIVIDADE DE MERGULHO REÚNE IDOSOS E ALUNOS

No último dia 5 de junho, a Amorosa Health Club foi palco de uma iniciativa que uniu gerações e promoveu a inclusão social, com o objetivo de combater o idadismo e promover uma visão mais positiva sobre o envelhecimento.



"E no final das contas não são os anos em sua vida que contam. É a vida nos seus anos" (Abraham Lincoln).

5 de junho de 2024 às 9:30

— Open Day SUP para Todos

Jun. 2024

A iniciativa contou com uma sessão de esclarecimento sobre a utilização das cadeiras anfíbias para estudantes da Escola Superior de Desporto e Lazer – IPVC, com a participação de técnicos da instituição. Todos (estudantes, utentes e colaboradores da APPACDM) tiveram oportunidade de praticar SUP, apoiados por estudantes da ESDL-IPVC.



Imagem 11 – Atividade de Stand Up Paddle, no Rio Lima, com estudantes ESDL-IPVC e utentes e colaboradores da APPACDM Viana do Castelo

— Formação: Cidadania e Desenvolvimento – O Desenvolvimento Sustentável como domínio da Educação para a Cidadania

Out. 2024

Oficina de formação acreditada, dirigida a docentes da educação pré-escolar ao secundário, focada na Cidadania e Desenvolvimento, com o propósito de desenvolver competências para abordar estas áreas.

**Global Education Time**

**CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO**

O Desenvolvimento Sustentável como domínio da Educação para a Cidadania

**Oficina de Formação Acreditada**

25h presenciais + 25h trabalho autónomo  
Total de 50h acreditadas  
Inicia em novembro 2024  
Calendarização a definir | 18 às 21 horas | ESE-IPVC

Formadoras: La Salette Coelho & Amanda Franco  
Gabinete de Estudos para a Educação e Desenvolvimento (GEED) do ESE-IPVC

ipvc Escola Superior de Educação 4CHANGE ESDL-IPVC APPACDM

— Vindima Inclusiva

Set.2024

A ESA-IPVC organizou uma Vindima Inclusiva e participaram vinte utentes da Associação dos Amigos da Pessoa Especial Limiana. A iniciativa surge como uma oportunidade para que os utentes da AAPEL pudessem participar ativamente na colheita das uvas, mostrando as suas capacidades de superação de barreiras e de integração em atividades tradicionais da região, bem como a importância da inclusão e da valorização de todos os membros da sociedade, destacando a capacidade e empenho dos participantes em colaborar com as atividades agrícolas locais.



Imagem 12 - A 17 de setembro, utentes da AAPEL nas vinhas da ESA-IPVC

— Violência no Namoro

Out. 2024

Desenvolvimento de campanha com o objetivo de fazer todos/as refletirem sobre o amor saudável e o respeito nas relações. Foram espalhados cartazes pelas Escolas Superiores do IPVC e ações de sensibilização diretamente nas salas de aula, com o objetivo de chegar mais perto de cada estudante.



### — Sessão de (In)formação para Colaboradores/as IPVC - Temáticas LGBTI

Nov. 2024

A Comissão para a Igualdade IPVC, o projeto Petúnia e a Rede ex aequo dinamizaram duas sessões a colaboradores/as IPVC, com o objetivo de: promover a inclusão e sensibilização em relação às questões LGBTI na academia IPVC; potenciar a literacia sobre questões de identidade de género, expressão de género, características sexuais e orientação sexual; prevenir a discriminação, *bullying* e violência contra pessoas LGBTI no espaço escolar. As sessões decorreram na ESTG-IPVC e na ESCE-IPVC.

### — Para Além das Rodas

Dez. 2024

A ESDL-IPVC recebeu o projeto “Para Além das Rodas”, apresentado pelo atleta de Boccia Luís Caravana Costa, do SC Braga. Foi apresentado o projeto “Alvo Certo” que promove o desporto adaptado com foco especial na modalidade de Boccia. A sessão teve como objetivos a promoção do desporto adaptado, destacando o Boccia como exemplo de inclusão, e a angariação de pessoas voluntárias, sensibilizando os participantes para contribuírem para o sucesso do desporto adaptado e dos atletas com deficiência.



Imagem 13 - Visita do atleta de Boccia Luís Caravana Costa à ESDL-IPVC

### Academia de Líderes 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. No ano 2024, o IPVC realizou 1 semana Ubuntu e 5 Alu Days (em cada Escola IPVC).



*Imagem 14 - Estudantes nas atividades dos Alu Days IPVC (à esquerda, ESTG-IPVC; à direita ESA-IPVC)*

## B. Gestão da Ciência

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

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

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	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. (4)
Estimular a divulgação da investigação científica no âmbito da Igualdade	UGP	Número de publicações científicas indexadas realizados no âmbito de Igualdade.	2 por triénio	-	X	X		UGP	Realizado. (9)

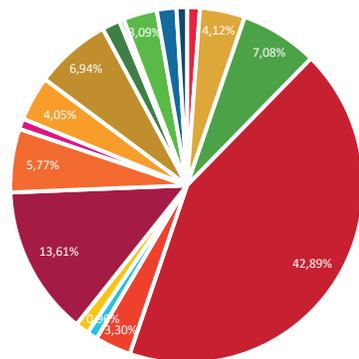
AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
Criar mecanismo interno de incentivo à criação de equipas de trabalho que promovam a igualdade de género	UGP (GIP_GIN)	Alteração do impresso Ideia 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)	Atingido. (44%F; 56%M)
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	Desenvolver funcionalidade na on.ipvc e associar campos nos impressos PUC's e RAC's	UGP, SI e GAQ	Implementada a associação obrigatória dos PUC aos ODS e a consulta dos PUC associados a cada um dos ODS. PUCs: ODS 5 (75); ODS 8 (289); ODS 10 (27). RACs: ODS 5 (2); ODS 8 (9); ODS 10 (0).
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	Criar impressos de Ideia de Projeto com campo de ODS. Na on.ipvc permitir docentes editar ODS associados a teses que orientam e às suas publicações.	SI	Ferramenta criada no módulo Investigação ( <a href="#">on.ipvc</a> )

ODS nos Programas das Unidades Curriculares (PUC)

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



Informação relativa a 2024/25

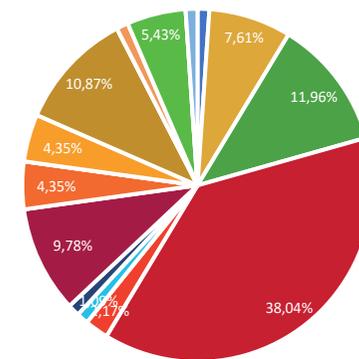


ODS nos Relatórios Anuais de Curso (RAC)

80% - 32 RAC com ODS identificado / 89 Total de RAC preenchidos



Informação relativa a 2022/23<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Informação de 2023/24 ainda provisória

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

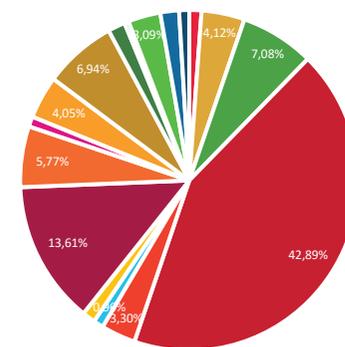


Informação relativa ao período compreendido entre 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

ODS nos Eventos



Informação relativa a 2024/25



## 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+

O Projeto RES4ALL+ IPVC insere-se no Programa para a Promoção da Saúde Mental no Ensino Superior, financiado pela Direção-Geral do Ensino Superior (2024), enquadrando-se no compromisso assumido pelo IPVC de cuidar efetivamente da saúde de todos os que integram a sua Comunidade Académica. Com uma organização em seis eixos, o Projeto RES4ALL+ propõe-se a desenvolver atividades de promoção e prevenção da saúde mental, com especial foco no desenvolvimento de competências socioemocionais e na promoção da resiliência e da literacia em saúde, bem como atividades e serviços de intervenção terapêutica (psicoterapêutica e psiquiátrica).

Considerando que a saúde mental é essencial para o bem-estar e pleno funcionamento das pessoas e das comunidades, as estratégias utilizadas e as atividades desenvolvidas assumem um caráter universal, dirigindo a toda a comunidade académica do IPVC.



– Projeto Com.Sigo+

O projeto Com.Sigo+ IPVC tem como missão a promoção do sucesso académico e combate ao abandono escolar. No seguimento do projeto Com.Sigo IPVC, é dada continuidade aos Programas de Promoção do Sucesso Académico e Prevenção do Abandono no IPVC, procurando:

- ANTECIPAR, pelo apoio à promoção de escolhas vocacionais e percursos académicos informados e conscientes, trabalhando as expectativas antes da entrada no Ensino Superior (lançamento da App MySuperior e Vídeo Interativo);
- ACOLHER, INTEGRAR novos/as Estudantes e COMPROMETER as estruturas estudantis nestes processos;
- ENSINAR E APRENDER, com Programa de TUTORIAS (apoio ao estudo com tutores e monitores);
- APOIAR, com Bolsas de Apoio, Programa de MENTORIAS interpares e mentores profissionais e alumni, oficinas e *job shadowing*;
- CAPACITAR para AVALIAR, capacitar docentes para práticas de avaliação inovadoras.



#### – Programa “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	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	Nº de respostas: 190 Realizado (relatório publicado no site IPVC)
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		Gab. Saúde e RH	Não realizado. Listas de verificação ACT sem efeito
Implementação e gestão de canais de denúncia (Lei nº93/2021 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	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	2024/25: 10 (M4; F6) 2023/24: 42 (M20; F22) 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			2024/25: 5 2023/24: 10
		Taxa de situações orientadas para resolução	90%	X	X	X			2024: 100% (Foram registados pedidos ao SAS-Bolsas de Estudo e SAS-Gabinete de Saúde e Bem-estar).
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). 2024/25: 5 2023/24: 5 2022/23: 5
		Nº de estudantes com bolsa para deslocação em estágio			X	X		GAQ e SAS	Criada bolsa para deslocação em estágio (PRR-BAITS). 2024: 2 bolsas atribuídas
Produzir dados estatísticos de estudantes matriculados/as desagregados por sexo e perfil de estudante e	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	SI	Disponibilizada informação desagregada na plataforma de indicadores; disponibilizados dados estatísticos de

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
monitorização da sua evolução							indicadores; disponibilizar listagens de dados estatísticos de matriculados com toda a caracterização de perfis, regimes, estatutos, origem, etc.	matriculados com toda a caracterização de perfis, regimes, estatutos, origem, etc.	
		Número de cursos com desequilíbrio no ingresso	1 por ano	X	X	X			2024/25 CTeSP: 8 Licenciatura: 6 Mestrado: 8
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. Dias de Acolhimento realizados em todas as Escolas IPVC.
		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.
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.

RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2024

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
Definir orientações para boas práticas de atendimento de estudantes em situação de vulnerabilidade (estudantes de minorias, com NEE, estrangeiros, em risco psicossocial...)	SAS	Nº de ações de sensibilização para coordenadoras/es de curso, serviços e outras pessoas chave identificadas	1 por ano	X	X	X		Clg-IPVC	1 - Sessão de (In)formação para Colaboradores/as IPVC - Temáticas LGBTI
	Direções, Comissões de Acompanhamento ENEE	% satisfação de ENEE com o acompanhamento	>80%		X	X		OBS SAU	Índice médio de satisfação: 2,8 (1-5)
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 2024: 12
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.

Nota: Todos os dados relativos a 2024/25 são provisórios, data de referência: 12 de março de 2023.

## Bolsas de apoio a estudantes:

- Bolsa Estudantes Internacionais
- Bolsa Estágios Curriculares
- Bolsa Melhor PAP na área das TIC

### BOLSAS INCENTIVO PRR

#### | BOLSAS DE IGUALDADE

Bolsas atribuídas no primeiro ano do curso e que visam promover igualdade de género nas escolhas vocacionais.

#### CURSOS DE LICENCIATURA

- Engenharia Informática
- Engenharia Mecânica
- Engenharia Mecatrónica
- Engenharia Civil e do Ambiente
- Engenharia de Redes e Sistemas de Computadores



- Educação Básica
- Enfermagem

#### | BOLSA MELHOR PAP NAS TIC

Premiar o estudante do ensino profissional a ingressar no IPVC com a melhor PAP na área das TIC no Alto Minho.

#### | BOLSAS ESTUDANTES INTERNACIONAIS

Bolsa de instalação com a duração de 3 meses para auxiliar nas despesas relacionadas com o alojamento e alimentação.



#### | BOLSAS DE DESLOCAÇÃO DE ESTÁGIO

Bolsas que serão atribuídas aos estudantes de CTESP e licenciatura no âmbito das deslocações para os locais de estágio. As bolsas serão atribuídas de acordo com o regulamento.



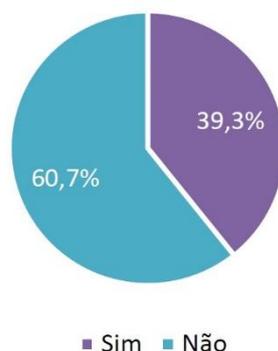
- Bolsa apoio à aquisição de material pedagógico
- Bolsa Estudantes com incapacidade igual ou superior a 60%

Mais informação:  
[Bolsas IPVC](#)

### Estudantes com Necessidades Educativas Específicas (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:



### Revisão do Regulamento do/a Estudante com Necessidades Educativas Específicas

[Regulamento n.º 1401/2024](#) - pretende estabelecer um conjunto de medidas que visam regular boas práticas inclusivas, com respeito pela diversidade funcional e a individualidade de cada estudante, em igualdade de oportunidades, garantindo a estudantes com necessidades educativas específicas (ENEE), matriculados em cursos ou ciclos de estudos do Instituto Politécnico de Viana do Castelo (IPVC), uma efetiva inclusão e um percurso académico bem-sucedido.

## E Gestão de Recursos Humanos

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

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

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	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	2024: 54%
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 profissional que	RH	Proporção de trabalhadores/as (docente e não docente) e número de horas de trabalho em horário noturno ou pós-laboral	Mecanismos de monitorização implementados	X	X	X	Criar mecanismo na DSD em ON.IPVC que liste nº de horas diurno,	SI GD e Comissões de Horários	2,43% - PND Não foi possível aferir PD (solicitado aos SI ferramenta que permita fazer levantamento dos docentes que lecionam no horário pós-laboral ou noturno)

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
interfiram significativamente na qualidade de vida de trabalhadoras/es docentes e não docentes (ex: trabalho em horário noturno ou pós-laboral)							pós-laboral e noturno de cada docente e respectivas 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		2022 – 51,81% 2023 – 51,76% 2024 – 64%	
Promover a realização de ações de formação nas áreas de Cidadania, Igualdade,	RH	Número de ações de formação/capacitação/sensibilização nas áreas de cidadania, igualdade, equidade e diversidade.	≥2 por ano	X	X	X	Identificar necessidades e oportunidades	Cig-IPVC	Realizado. Confrontar com ações de capacitação/formação no item A. Gestão Estratégica e Institucional

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
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 divulgados em: <a href="https://www.ipvc.pt/ipvc/servicos/recursos-humanos/ipvconcordia/#text-6">https://www.ipvc.pt/ipvc/servicos/recursos-humanos/ipvconcordia/#text-6</a> Cartão SOLRED MAIS Clínica 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.



## Healthy Workplaces Award 24'

O IPVC foi distinguido, pela Ordem dos Psicólogos Portugueses, como Local de Trabalho Saudável que tem como objetivo “reconhecer e distinguir as organizações que contribuam para o bem-estar e a saúde (física e psicológica) no local de trabalho”. O Politécnico de Viana do Castelo recebeu o galardão na categoria de grandes empresas, ficando em 3º lugar. E obteve, ainda, o nível um do Selo *Healthy Workplace* – Local de Trabalho Saudável, que corresponde ao patamar mais elevado atribuído pela Ordem dos Psicólogos Portugueses neste prémio.



### Prémio FISU - Healthy Campus

Em 2024, o IPVC renovou o certificado de Platina, atribuído pela FISU - Federação Internacional de Desporto Universitário, no âmbito do programa *Healthy Campus* - Campus Saudável, que visa reconhecer as instituições que se destacam pela implementação das melhores práticas nos domínios da promoção do bem-estar, saúde e qualidade de vida das respetivas comunidades. A renovação da certificação confirmou-se após auditoria realizada pela FISU no IPVC, que avaliou o cumprimento de parâmetros estabelecidos, relacionados com o desenvolvimento de programas e atividades nas áreas da Atividade Física e Desporto, Nutrição, Prevenção de Doenças, Saúde Mental, Prevenção de Comportamentos de Risco, Ambiente, Sustentabilidade e Responsabilidade Social.



## F. Segurança e Saúde no Trabalho

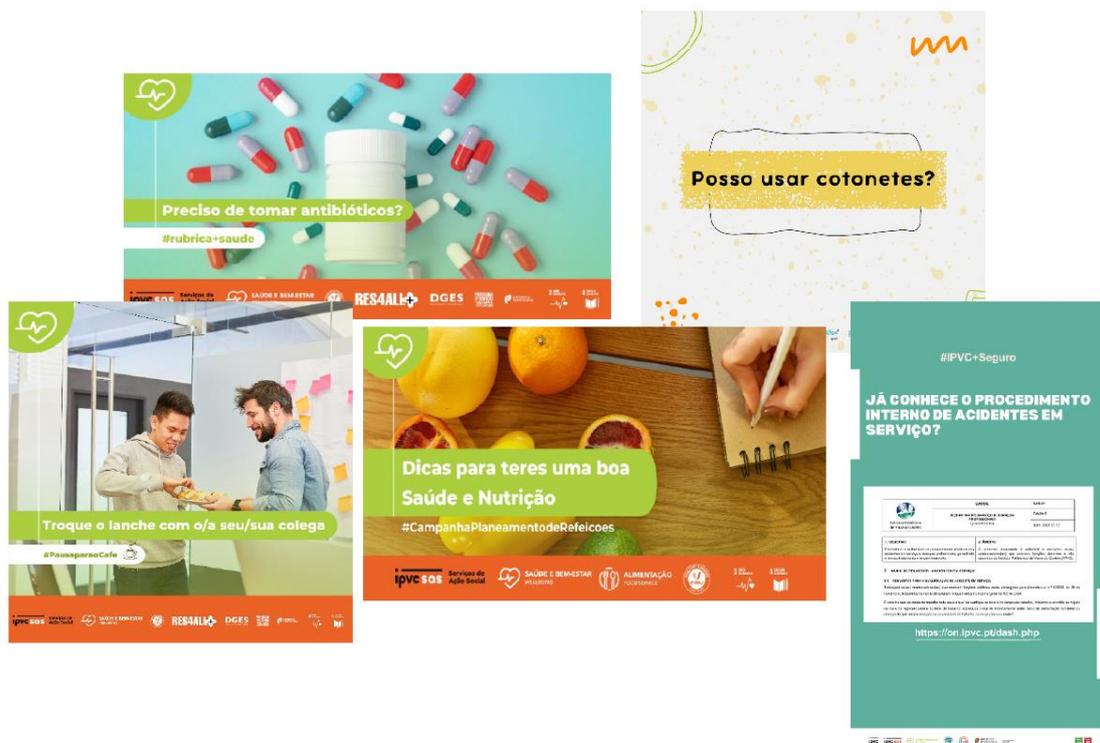
**Objetivos estratégicos:** Promover a saúde e bem-estar na Comunidade Académica do IPVC e estimular uma cultura de segurança e saúde no trabalho igualitária e inclusiva.

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

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	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	20 ações (Implementadas ações – evidência RAP SAU 2024)

Ações de Sensibilização/Divulgação:

Rubricas - +Saúde, Dica Saudável, Scroll de Nutrição, IPVC +seguro e Pausa para Café.



Sensibilização Setembro Amarelo e Webinar Prevenção do Suicídio no Ensino Superior



## G. Comunicação e Imagem

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

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

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	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	Não realizado. Apesar de não se ter concretizado 1x por mês, foram feitas várias comunicações e publicações ao longo do ano de 2024.
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: ODS 5: 30 ODS 8: 52 ODS 10: 90 (2023/24)

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	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	Não realizado. Realizada candidatura à Agência para a Modernização Administrativa em 2024: IPVC <i>Easy Access</i> - Usabilidade e Acessibilidade.
Definir orientações para a aplicação da linguagem inclusiva em toda a documentação institucional (ex: editais, relatórios, despachos, notícias, procedimentos, impressos e instrumentos de comunicação).	Administradora + Cig-IPVC + GCI	Produção do manual de estilo	Publicação do Manual de Estilo		X		Criar, implementar e divulgar "Manual de estilo" referente à utilização institucional de linguagem inclusiva ou neutra na gestão documental e plataformas online e offline.	GCI	Publicado: <a href="#">Guia Orientador de Comunicação Neutra e Inclusiva</a>
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	Mecanismo criado no módulo investigação (on.ipvc) <sup>1</sup>

Trabalhos académicos e produção científica, alusivos aos valores de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade

- Areia, I. (2024). *Antecipação do processo de envelhecimento de adultos de meia idade com incapacidades sensoriais*. [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Escola Superior de Educação]. Repositório Científico IPVC. Disponível em <http://repositorio.ipvc.pt/handle/20.500.11960/4277>
- Carvalho, M., Rodrigues, A. S., Ferreira-Oliveira, A., Amorim, M. (2024). *Plano para a Igualdade IPVC – balanço de implementação e desafios futuros*. [Comunicação oral]. 14ª Conferência Forges (p. 28). Online. [https://eventos.aforges.org/wp-content/uploads/sites/63/sites/64/2025/02/livro\\_atas\\_14CONF\\_FORGES2024.pdf](https://eventos.aforges.org/wp-content/uploads/sites/63/sites/64/2025/02/livro_atas_14CONF_FORGES2024.pdf)
- Castro, B. (2024). *O design de um jogo interativo como veículo para o aumento da socialização entre as crianças surdas e ouvintes*. [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Escola Superior de Tecnologia e Gestão]. Repositório Científico IPVC. Disponível em <http://repositorio.ipvc.pt/handle/20.500.11960/4062>
- González-Fernández F., Silva A., Castillo Rodriguez A., Onetti-Onetti W., Clemente, F. (2024). Effects of 8 weeks pre-season training on physical fitness, heart rate variability and cognition in women soccer players. *Heliyon*, 10(2). doi: [10.1016/j.heliyon.2024.e24955](https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24955)
- Gumbe, M. (2024). *Questões de empoderamento feminino: lugar de tecelagem/tapeçaria angolana na arte contemporânea*. [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Escola Superior de Educação]. Repositório Científico IPVC. Disponível em [http://repositorio.ipvc.pt/bitstream/20.500.11960/4327/1/Belmira\\_Gumbe.pdf](http://repositorio.ipvc.pt/bitstream/20.500.11960/4327/1/Belmira_Gumbe.pdf)
- Mata, F., Dos-Santos, M. (2024). Attitudes of European citizens towards climate change: A gender analysis. *Proceedings of the 20th European Conference on Management, Leadership and Governance*, 20, 133-138. <https://doi.org/10.34190/ecmlg.20.1.3094>
- McGuinness, P., Vieito, J., Wang, M. (2024). The impact of CSR-engagement, board gender, and stock price synchronicity on female analyst stock coverage decisions. *Journal of Financial Stability, Elsevier*, 75(C). <https://doi.org/10.1016/j.jfs.2024.101344>
- Monteiro, A.P., Cepêda, C., Borges, A.P. and Vieira, E. (2024), "Does CSR committee presence, stakeholder engagement, gender equality (SDG 5) and firm value influence ESG performance reporting? An EU pre and during Covid-19 analysis", *Measuring Business Excellence*. <https://doi.org/10.1108/MBE-03-2024-0034>
- Santos, C. (2024). *(Co)construindo percursos de saúde familiar: vozes de pessoas trans, famílias e profissionais*. [Relatório de estágio, Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Escola Superior de Saúde]. Repositório Científico IPVC. Disponível em <http://repositorio.ipvc.pt/handle/20.500.11960/4243>
- Silva, B. (2020, novembro, 26-29). *Innovative Approaches in Outdoor Education: Lifelong Learning Through Surfing in Elderly Populations*. [Comunicação Oral]. 16ª Conferência Asiática sobre Educação, Japão.

- Silva-Santos, S., Bezerra, P., Martins, S. R., Lima, R., & Silva, B. (2024). Career development in women football refereeing: An exploratory study in Portugal and Spain. *Retos*, 63, 398–409. <https://doi.org/10.47197/retos.v63.109962>
- Vieira, P., Laporta, L., Pedrosa, G., Santana, A., Freire, A., Rangel, C., Lira, C., Clemente, F., Leonardi, T., Costa, G. (2024). Sequencing of game complexes in women's volleyball: are there differences according to the set played?. *Human Movement*, 25(4), 96-104. <https://doi.org/10.5114/hm/194773>

## Projetos

### Aprendizagem em Serviço

Licenciatura em Artes Plásticas e Tecnologias Artísticas, ESE-IPVC:

- *Eco de Gerações*, Oficinas artísticas intergeracionais, Posto de Assistência Social de Alvarães;
- *Guardião das Memórias*, Relacionamento intergeracional através da arte e da literatura, Posto de Assistência Social de Alvarães;
- *A Arte de Transformar Sorrisos*, Natal: memórias afetivas e duradouras com partilha de emoções e fortalecimento de laços com crianças, Lar de Santa Teresa;

Licenciatura em Engenharia da Computação Gráfica e Multimédia, ESTG-IPVC:

- *De olhos fechados no shopping*, ACAPO;
- *Testa a tua relação*, reconhecer indicadores de uma relação violenta, Centro Social e Paroquial Nossa Senhora de Fátima;

Licenciatura em Desporto e Lazer:

- *StandUp Paddle para Todos*, atividade adaptada com participantes da APPACDM Viana do Castelo;

Mestrado em Design Integrado, ESTG-IPVC:

- *Jogo Inclusivo*, na temática do ambiente e dirigido a Pessoas com Deficiência, Eamb-Esposende Ambiente;

### Voluntariado

Licenciatura em Educação Social Gerontológica, ESE-IPVC:

- Programa de Voluntariado Académico *Janelas ConVIDA*;

### 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 integração de estudantes</p> <p>Monitorização contínua do Plano para a Igualdade</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>IPVConcilia – 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>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>Oferta formativa e Portal IPVC com língua inglesa pouco expressiva</p> <p>Sustentabilidade de ações – falta de financiamento para realização de determinadas iniciativas</p> <p>Materiais comunicacionais com pouca representatividade de género e diversidade</p> <p>Portal IPVC não adaptado/acessível a PcD (sensoriais, motoras ou cognitivas)</p> <p>Baixa adesão da comunidade académica às iniciativas/ações</p>	<p>Escola Inclusiva: Vol e ApS</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>IPVConcilia – Protocolos com entidades várias, com benefícios diretos para colaboradores/as e famílias</p> <p>Incentivo ao desenvolvimento de políticas e dinâmicas no contexto educativo de promoção da igualdade</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>Desenvolvimento económico, social e territorial do Alto Minho</p> <p>Aumento do índice de envelhecimento dos/as colaboradores/as</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>Desigualdades estruturais persistentes a nível social</p> <p>Resistência à mudança</p> <p>Resistência cultural e social</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 do/a Estudante com Necessidades Educativas Específicas</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 (PGRCC)</p> <p>Transparência e comunicação institucional</p> <p>Academia Sénior</p> <p>PRR - Com.Sigo+</p> <p>RES4ALL+</p>		<p>Integração no projeto Europeu – <i>Inspire</i>, na CoP Interseccionalidade</p> <p>Projeto Petúnia IPVC</p>	

## 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.

## 5. Conclusões

Este terceiro 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**

