



Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo

# RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE 2022



**Título: Relatório de Monitorização do Plano para a Igualdade do Instituto Politécnico de Viana do Castelo - 2022**

**Coordenação: Comissão para a Igualdade IPVC - CIG-IPVC**

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

**Editor: Instituto Politécnico de Viana do Castelo.**

**Edição: 1ª Edição**

**Local de Edição: Viana do Castelo**

**Ilustrações, Design Gráfico e Paginação: IPVC**

**Reservados todos os direitos**



## CONTEÚDO

1.	Enquadramento.....	7
2.	Estudos realizados para Monitorização do Plano para a Igualdade IPVC.....	9
2.1.	Diagnóstico Recursos Humanos no IPVC .....	9
2.2.	Diagnóstico Comunidade Estudantil no IPVC .....	18
2.3.	Diagnóstico Infraestruturas e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas no IPVC..	28
3.	Monitorização da Matriz de Indicadores e do Plano de Ação.....	31
A.	Gestão Estratégica e Institucional.....	31
B.	Gestão da Ciência.....	48
C.	Cultura de Eliminação das Violências (Tolerância Zero).....	56
D.	Comunidade estudantil.....	57
E.	Gestão de Recursos Humanos .....	62
F.	Segurança e Saúde no Trabalho.....	65
G.	Comunicação e Imagem.....	66
4.	Análise SWOT .....	68
5.	Perspetivas futuras.....	70
6.	Conclusões.....	71



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução pessoal docente por sexo (2020 a 2022), em % .....	11
Gráfico 2 – Evolução pessoal não docente por sexo (2021 a 2022), em % .....	12
Gráfico 3 – Evolução do número de estudantes do IPVC – 2016/17 a 2022/23 .....	20
Gráfico 4 – Caracterização de estudantes do IPVC por sexo .....	20
Gráfico 5 – Estudantes do IPVC, por sexo em 2022/23 .....	21
Gráfico 6 – Evolução de estudantes com estatuto de Estudantes com Necessidades Educativas Especiais, por sexo em 2022/23 .....	22
Gráfico 7 – Evolução de estudantes com estatuto especial Maternidade/Paternidade, por sexo em 2022/23 .....	22
Gráfico 8 – Evolução de estudantes com estatuto de Trabalhador/a Estudante, por sexo em 2022/23 .....	22
Gráfico 9 – Abandono Curso quanto ao sexo .....	23
Gráfico 10 – Abandono IPVC quanto ao sexo .....	23
Gráfico 11 – Cursos com desproporção de sexo >90%, em 2022/23 .....	25



## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Número de pessoal docente, por categoria profissional e sexo .....	11
Tabela 2. Número de pessoal não docente, por categoria profissional e sexo .....	11
Tabela 3. Balanço das diferenças remuneratórias globais no pessoal não docente .....	12
Tabela 4. Número de pessoal em cargos dirigentes e de órgãos, por sexo.....	13
Tabela 5. Número de pessoal docente por região e sexo.....	13
Tabela 6. Número de pessoal não docente por região e sexo .....	14
Tabela 7. Número de pessoal docente por idade e sexo.....	14
Tabela 8. Número de pessoal não docente por idade e sexo.....	15
Tabela 9. Número de pessoal não docente nas várias modalidades de horário de trabalho, por sexo .....	16
Tabela 10. Número de pessoal não docente que usufruiu de plafond de formação, por sexo .....	16
Tabela 11. Distribuição dos/as estudantes do IPVC, por unidade orgânica e sexo.....	20
Tabela 12. Estudantes matriculadas/os no IPVC, por sexo por escola, no ano letivo 2022/2023 .....	21
Tabela 13. Estudantes Erasmus e Inscritas/os em UC's Isoladas no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2022/2023.....	23
Tabela 14. Estudantes diplomadas/os no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2021/2022 .....	23
Tabela 15.1. Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos TESP do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2022/2023.....	25
Tabela 15.2. Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Licenciatura do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2022/2023.....	26
Tabela 15.3. Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Mestrado do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2022/2023 .....	27



# ENQUADRAMENTO



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

[in Política de Gestão IPVC]

## 1. Enquadramento

A Comissão para a Igualdade do IPVC tem como responsabilidade monitorizar a execução do [Plano para Igualdade do IPVC](#) emitido em Janeiro de 2022.

Este é o primeiro relatório de monitorização que acompanha o desenvolvimento e evolução das políticas e práticas da igualdade no IPVC, tendo como horizonte temporal o ano de 2022.



# ESTUDOS REALIZADOS PARA MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC (2022)

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

### 2.1. Diagnóstico Recursos Humanos no IPVC

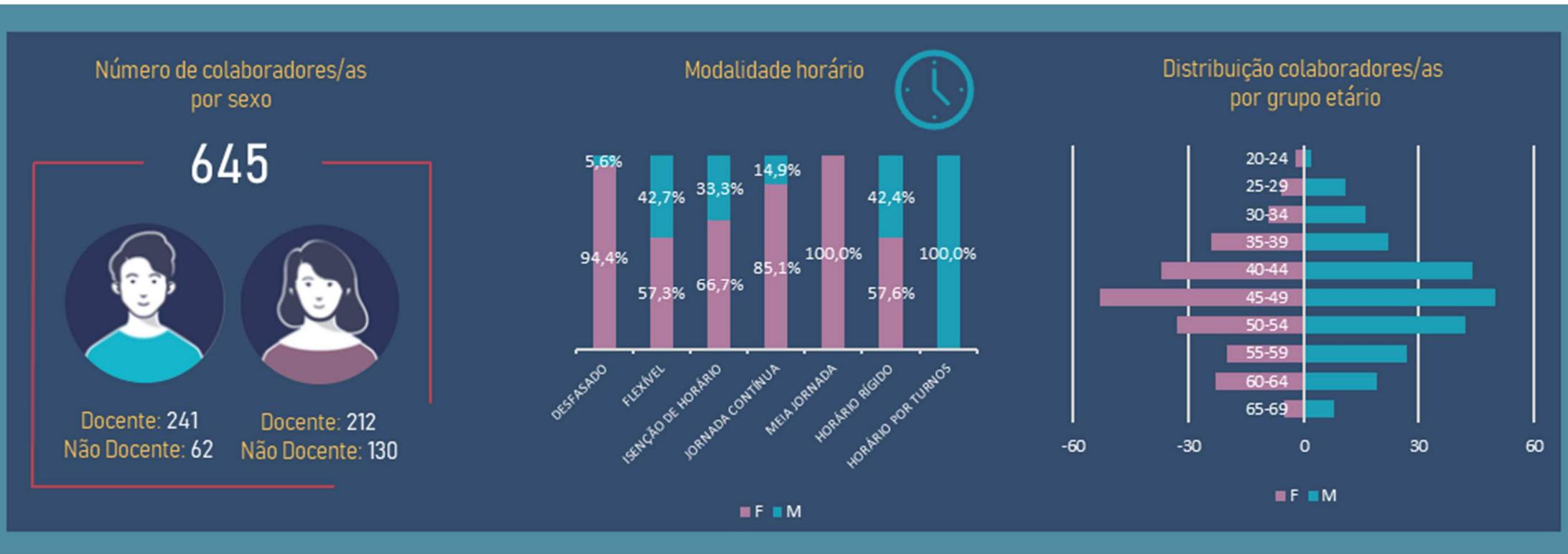
A distribuição de pessoal docente (PD) por sexo nas diferentes categorias profissionais é relativamente equilibrada, com 212 docentes do sexo feminino e 241 docentes do sexo masculino (Tabela 1). No que respeita à categoria de Assistente Convitado/a, verificou-se um aumento da percentagem contratual de alguns colaboradores/as, o que se traduziu numa redução em número absoluto, mas num reforço do tempo de trabalho efetivo (ETI). Quanto à categoria de Professor/a Adjunto/a, verifica-se uma redução resultante da progressão na carreira, que se repercutiu na percentagem de Professor/a Coordenador/a.

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

No pessoal não docente (PND) encontramos um número significativamente maior de profissionais do sexo feminino (130) por comparação com os profissionais do sexo masculino (62) (Tabela 2). Esta diferença é particularmente mais acentuada em duas categorias profissionais: Assistente Operacional (49 mulheres e 15 homens) e Assistente Técnico/a (31 mulheres e 10 homens). Nas restantes categorias há um equilíbrio, incluindo em categorias associadas a chefias intermédias e superiores. O predomínio de profissionais do sexo feminino em categorias menos valorizadas em termos de remuneração, assistentes operacionais e assistentes técnico/a, prejudica o equilíbrio que se pretende na valorização de todas/os as/os profissionais independentemente da sua classificação sociológica (Tabela 3).

De referir, que houve uma diminuição de colaboradores/as na categoria de Assistente Operacional como resultado de progressão na carreira. Não são apresentados valores de remuneração para a globalidade dos/as trabalhadores/as do IPVC, nem para docentes em particular, mas tendo em conta a distribuição equilibrada dos dois sexos pelas várias categorias profissionais de docentes, assume-se que neste ponto também não há diferenças significativas.





Informação relativa a 2022

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

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

CATEGORIA PROFISSIONAL	2020			2021			2022		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Assistente	0	2	2	0	2	2	0	2	2
Assistente Convidado/a	68	84	152	79	105	184	91	125	217
Equiparado/a a Assistente do 2º Triénio	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Equiparado/a a Assistente do 2º Triénio c/ M. ou D.	1	0	1	1	0	1	1	0	1
PQND	1	1	2	0	1	1	0	1	1
Professor/a Coordenador/a com agregação	0	2	2	0	4	4	1	5	6
Professor/a Coordenador/a	16	12	28	23	13	36	21	13	34
Professor/a Adjunto/a	81	71	152	75	65	140	73	65	138
Professor/a Adjunto/a Convidado/a	18	21	39	18	23	41	22	28	50
Professor/a Coordenador/a Principal	0	2	2	0	2	2	1	1	2
<b>Total Geral</b>	<b>187</b>	<b>196</b>	<b>383</b>	<b>198</b>	<b>216</b>	<b>414</b>	<b>212</b>	<b>241</b>	<b>453</b>



Gráfico 1 - Evolução pessoal docente por sexo (2020 a 2022), em %

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

CATEGORIA PROFISSIONAL	2020			2021			2022		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Administrador/a	1	1	2	0	1	1	1	1	2
Diretor/a Serviço	1	0	1	1	1	2	1	1	2
Chefe divisão	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Técnico/a Superior	41	25	66	40	24	64	41	23	64
Especialista Inf. G 2 NI	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Especialista Inf G 1 NI	0	1	1	0	4	4	0	4	4
Técnico/a Inf G3 NI	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Técnico/a Inf G2 NI	1	3	4	1	3	4	1	3	4
Técnico/a Inf G1 N2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Técnico/a Inf G1 NI	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Coordenador/a técnico/a	3	0	3	2	0	2	2	0	2
Assistente técnico/a	30	7	37	30	10	40	32	10	42
Encarregado/a Operacional	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Assistente Operacional	46	19	65	43	15	58	48	15	63
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>61</b>	<b>188</b>	<b>121</b>	<b>63</b>	<b>184</b>	<b>130</b>	<b>62</b>	<b>192</b>

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022



Gráfico 2 – Evolução pessoal não docente por sexo (2021 a 2022), em %

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

ESCALÃO DE REMUNERAÇÕES	2020				2021				2022			
	Feminino		Masculino		Feminino		Masculino		Feminino		Masculino	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
até 500€	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
501-1000€	77	60,6	28	45,9	73	60,3	27	42,9	70	53,8	24	38,7
1001-1250€	23	18,1	16	26,2	19	15,7	12	19,0	11	8,5	2	3,2
1251-1500€	14	11,0	6	9,8	16	13,2	9	14,3	36	27,7	20	32,3
1501-1750€	5	3,9	3	4,9	2	1,7	7	11,1	2	1,5	7	11,3
1751-2000€	3	2,4	2	3,3	6	5,0	2	3,2	5	3,8	2	3,2
2001-2250€	1	0,8	1	1,6	2	1,7	0	0,0	2	1,5	0	0,0
2251-2500€	0	0,0	1	1,6	0	0,0	2	3,2	0	0,0	3	4,8
2501-2750€	2	1,6	2	3,3	1	0,8	2	3,2	1	0,8	1	1,6
2751-3000€	1	0,8	0	0,0	2	1,7	1	1,6	1	0,8	0	0,0
3001-3250€	1	0,8	2	3,3	0	0,0	1	1,6	2	1,5	3	4,8
mais do que 3251€	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>127</b>		<b>61</b>		<b>121</b>		<b>63</b>		<b>130</b>		<b>62</b>	

Nos diferentes cargos dirigentes e de órgãos, desde os/as Coordenadores/as de Curso até à Presidência, há, mais uma vez, um equilíbrio nos/as trabalhadores/as do sexo feminino e masculino: 127 no total dos membros de chefia, 63 no sexo feminino e 62 no sexo masculino (Tabela 4). Esta situação paritária, tanto no corpo docente como nos membros dos órgãos de direção parece refletir duas situações: por um lado, a existência equilibrada do corpo de funcionários/as que são a fonte principal dos membros de direção e, por outro lado, uma cultura de gestão que não discrimina por sexo na seleção das suas chefias. Esta cultura de não discriminação é transversal a todos os membros do IPVC porque o equilíbrio verifica-se tanto em cargos de nomeação (Vice-presidente, Pró-presidentes, Diretores de Escola, Administradores/as, Diretores de Serviço, Chefes de Divisão) como de eleição pelos pares (Coordenadores/as de Curso, Coordenadores/as de Unidades de Investigação e Coordenadores/as de Grupo Disciplinar) ou de eleição por órgãos próprios (Presidente).

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

CARGO	2020			2021			2022		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Presidente	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Vice-Presidente	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Pró-Presidente	2	2	4	2	2	4	2	2	4
Administrador/a	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Diretor/a de Escola	2	4	6	2	4	6	2	4	6
Subdiretor/a	4	3	7	4	3	7	4	3	7
Coordenador/a de Unidade de Investigação	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Diretor/a de Serviço	1	0	1	1	1	2	1	1	2
Chefe de Divisão	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Coordenador/a de Grupo Disciplinar	9	8	17	9	8	17	9	8	17
Coordenador/a de Curso	43	43	86	46	37	83	41	40	81
<b>Total Geral</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>129</b>	<b>68</b>	<b>59</b>	<b>127</b>	<b>63</b>	<b>62</b>	<b>125</b>

A grande maioria dos/as trabalhadores/as (docentes e não docentes) é residente no distrito de Viana do Castelo (Tabela 5 e Tabela 6), o que é previsível porque todas as unidades orgânicas do IPVC estão localizadas e dispersas neste mesmo distrito.

Adicionalmente, é frequente em instituições de ensino superior ou de cariz de inovação e investigação, com exigências significativas na qualificação muito específica dos/as seus colaboradores que exista dispersão geográfica. Nos/as funcionários/as docentes, verificam-se 99 residentes no distrito de Braga e 100 residentes no distrito de Porto, 11 residentes no distrito de Aveiro, 2 residentes Espanha, entre outras localizações em território nacional. Esta dispersão geográfica deve merecer atenção na tomada de decisões da organização de forma a permitir uma conciliação entre a vida pessoal e familiar das/os trabalhadoras/es do IPVC e a sua produtividade laboral.

Tabela 5. Número de pessoal docente por região e sexo

DISTRITO	2020			2021			2022		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Aveiro	3	7	10	5	7	12	3	8	11
Braga	37	41	78	37	48	85	47	52	99
Bragança	0	0	0	1	0	1	0	1	1
Castelo Branco	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Coimbra	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Évora	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Leiria	0	1	1	0	1	1	0	2	2
Lisboa	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Portalegre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Porto	36	49	85	39	59	98	40	60	100
Setúbal	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Viana do Castelo	107	95	202	106	102	208	116	115	231
Vila Real	0	1	1	3	0	3	2	0	2
Viseu	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Espanha	1	0	1	1	0	1	1	1	2
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>197</b>	<b>383</b>	<b>195</b>	<b>219</b>	<b>414</b>	<b>212</b>	<b>241</b>	<b>453</b>



## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

Nos/as funcionários/as não docentes verifica-se a existência de 10 residentes no distrito de Braga, 2 residentes no distrito do Porto e 1 residente em Espanha.

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

DISTRITO	2020			2021			2022		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Braga	6	4	10	7	4	11	6	4	10
Porto	2	0	2	1	0	1	2	0	2
Viana do Castelo	119	56	175	113	58	171	122	57	179
Espanha	0	1	1	0	1	1	0	1	1
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>61</b>	<b>188</b>	<b>121</b>	<b>63</b>	<b>184</b>	<b>130</b>	<b>62</b>	<b>192</b>

Outro dado importante na caracterização dos/as trabalhadores/as do IPVC é a distribuição etária. A maioria das/os trabalhadoras/es docentes têm entre 45 e 49 anos, de forma equilibrada nos dois sexos (Tabela 7) e a maioria das/os trabalhadoras/es não docentes têm entre 55 e 59 anos (Tabela 8).

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

FAIXA ETÁRIA	2020			2021			2022		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
< 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	2	2	1	3	4	2	2	4
25-29	3	5	8	4	7	11	6	11	17
30-34	6	10	16	11	10	21	9	16	25
35-39	28	22	50	21	20	41	24	22	46
40-44	41	37	78	39	45	84	37	44	81
45-49	45	47	92	47	50	97	53	50	103
50-54	20	32	52	27	36	63	33	42	75
55-59	20	20	40	18	25	43	20	27	47
60-64	23	15	38	24	17	41	23	19	42
65-69	1	6	7	3	6	9	5	8	13
≥ 70 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>196</b>	<b>383</b>	<b>195</b>	<b>219</b>	<b>414</b>	<b>212</b>	<b>241</b>	<b>453</b>



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

FAIXA ETÁRIA	2020			2021			2022		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
< 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	1	1	0	1	1	0	1	1
25-29	3	3	6	2	3	5	3	1	4
30-34	6	5	11	5	3	8	5	3	8
35-39	11	8	19	10	9	19	13	9	22
40-44	19	9	28	18	12	30	17	11	28
45-49	16	8	24	18	7	25	17	10	27
50-54	34	7	41	29	5	34	30	3	33
55-59	22	7	29	25	10	35	28	11	39
60-64	11	11	22	12	11	23	15	11	26
65-69	5	2	7	2	2	4	2	2	4
≥ 70 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>61</b>	<b>188</b>	<b>121</b>	<b>63</b>	<b>184</b>	<b>130</b>	<b>62</b>	<b>192</b>

O IPVC deve estar atento às características deste grupo de funcionárias/os, nomeadamente quanto às suas condições físicas e psicológicas individuais e às suas necessidades de acompanhamento familiar tanto de descendentes como de ascendentes. Existem 127 trabalhadoras/es, 92 docentes e 35 não docentes, na faixa etária abaixo dos 40 anos em que os aspetos da parentalidade e do acompanhamento de recém-nascidos e de crianças é mais provável. Acima dos 55 anos, há um grupo também muito importante de 172 trabalhadoras/es (102 docentes e 70 não docentes), onde pode existir mais necessidade de acompanhamento de ascendentes.

Um grupo que também merece atenção é o das/os trabalhadoras/es com grau de deficiência superior a 60 %. São 10 pessoas, 7 docentes, dos quais 5 do sexo feminino, e 3 não docentes, dos quais 2 são do sexo feminino. As infraestruturas e os processos devem ter em conta e estar adequados ao uso destes/as trabalhadoras/es e de outras/os que possam ingressar no IPVC. Esta atenção é tanto mais importante, quanto o número de beneficiários/as ser muito mais extenso devido à grande comunidade de discentes que também podem beneficiar da existência de condições físicas e organizacionais adequadas a todo o tipo de indivíduos.

Outro aspeto que também foi alvo deste diagnóstico foi uma análise às modalidades de horário de trabalho. No que respeita aos horários de trabalho do PND (Tabela 9), a preferência recai na modalidade de horário flexível, seguida da jornada contínua e do horário rígido; a modalidade de jornada contínua é significativamente mais relevante entre a população feminina, o que pode indicar que o IPVC se encontra a responder de forma eficiente à necessidade de conciliação deste grupo de trabalho. Na modalidade de trabalho por turnos apenas estão representados trabalhadores do sexo masculino.



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

MODALIDADE DE HORÁRIO	2020			2021			2022		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
DESFASADO	18	2	20	11	0	11	17	1	18
FLEXÍVEL	37	29	66	51	32	83	47	35	82
ISENÇÃO DE HORÁRIO	4	2	6	3	3	6	4	2	6
JORNADA CONTÍNUA	39	4	43	40	7	47	40	7	47
MEIA JORNADA	0	1	1	0	0	0	1	0	1
HORÁRIO RÍGIDO	30	14	44	16	15	31	19	14	33
HORÁRIO POR TURNOS	0	6	6	0	6	6	0	6	6

Relativamente a outro indicador, a capacitação e formação de colaboradores/as, em 2022 foram frequentadas 1.382 horas em formação e capacitação em áreas como gestão, liderança, conciliação e igualdade. O IPVC atribui um plafond anual para formação e capacitação, disponibilizado pela Instituição ao PND, no valor de 500.00 euros por trabalhador/a. Este orçamento tem sido crucial para assegurar a formação e a conjugação entre a vida particular e as necessidades de formação, sendo que o usufruto desta medida foi mais expressivo nas mulheres (Tabela 10), demonstrando possivelmente um alinhamento com a tendência que se verifica por exemplo no ensino superior, em que as mulheres apresentam, de uma forma geral, mais tendência em continuar o seu desenvolvimento e formação ao longo da vida.

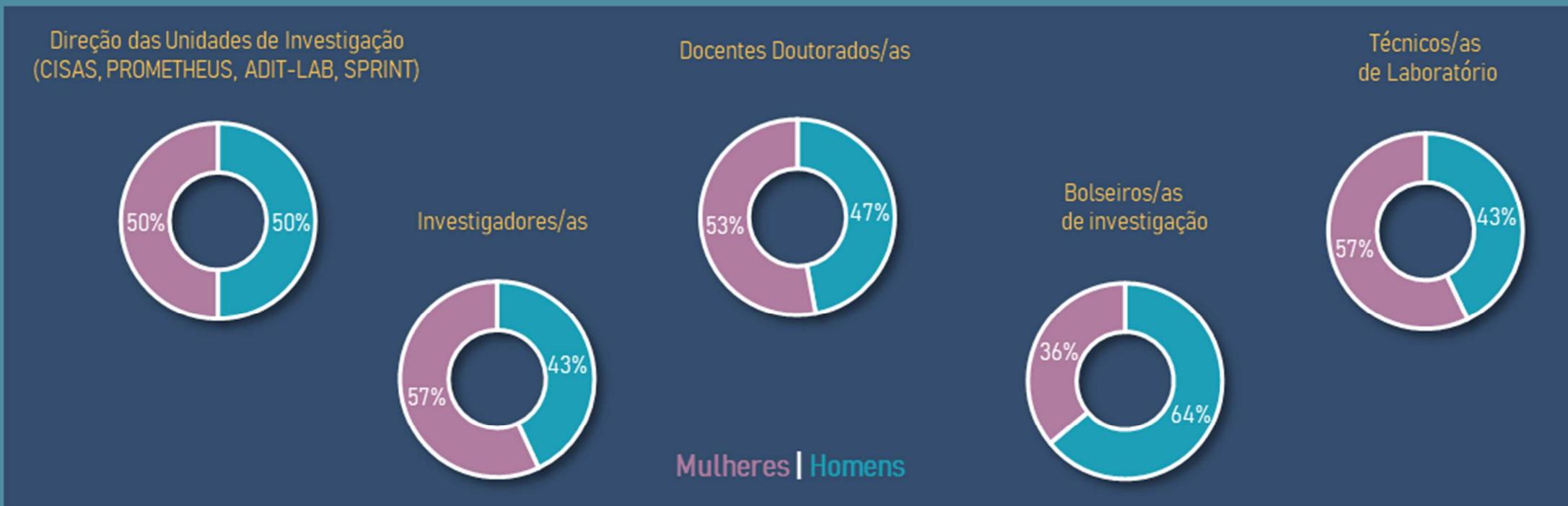
Tabela 10. Número de pessoal não docente que usufruiu de plafond de formação, por sexo

USUFRUTO DE PLAFOND DE FORMAÇÃO	2020			2021			2022		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
	37	18	55	16	16	32	28	19	47

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



IDI no IPVC:



Informação relativa a 2022/23

O IPVC possui 4 unidades de investigação próprias, 2 delas financiadas pela Fundação da Ciência e Tecnologia.

Como podes observar pela infografia acima, existe paridade nas direções das unidades I&D, nos/as investigadores/as e nos docentes doutorados/as. Os bolseiros de investigação são mais homens e os/as técnicos/as de laboratório são maioritariamente mulheres.

### 2.2. Diagnóstico Comunidade Estudantil no IPVC

No que respeita à caracterização da comunidade estudantil, o número total de estudantes do Instituto Politécnico de Viana do Castelo, tem vindo a aumentar nos últimos anos, ascendendo a 5.885 estudantes em 2022/23, abrangendo todas as tipologias de formação e de frequência.





Informação relativa a 2022/23

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

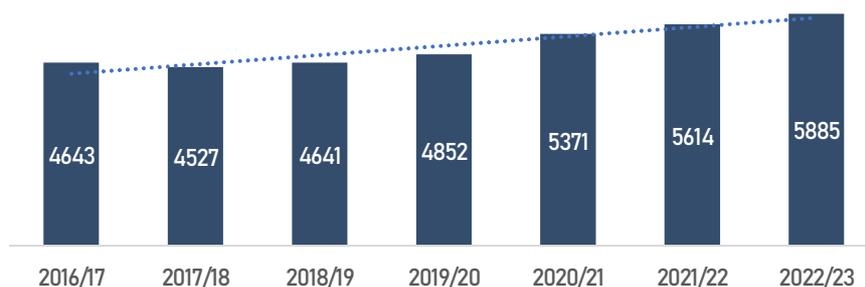


Gráfico 3 – Evolução do número de estudantes do IPVC – 2016/17 a 2022/23

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

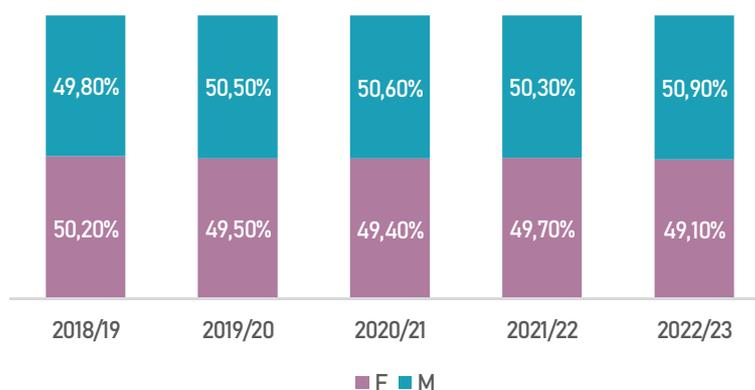


Gráfico 4 - Caracterização de estudantes do IPVC por sexo

Por unidade, o maior número de estudantes do IPVC, encontra-se na ESTG, com 47,0% do total. Observando também o sexo por unidade orgânica, a ESE e a ESS apresentam a maior percentagem de mulheres, enquanto a ESDL apresenta a maior percentagem de homens.

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

UNIDADE ORGÂNICA	2018/19		2019/20		2020/21		2021/22		2022/23	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
ESA	51%	49%	51%	49%	53%	47%	55%	45%	55%	45%
ESCE	61%	39%	62%	38%	63%	37%	62%	38%	61%	39%
ESDL	22%	78%	23%	77%	23%	77%	23%	77%	22%	78%
ESE	83%	17%	85%	15%	85%	15%	83%	17%	82%	18%
ESS	81%	19%	78%	22%	81%	19%	81%	19%	82%	18%
ESTG	37%	63%	35%	65%	35%	65%	35%	65%	34%	66%

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022



Gráfico 5 – Estudantes do IPVC, por sexo em 2022/23

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

NACIONALIDADE	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Nacional	97%	95%	94%	91%	89%
Estrangeiro	3%	5%	6%	9%	11%

A distribuição de estudantes matriculados/as no ano letivo 2022/2023 com estatuto de trabalhador/a estudante por Escolas do IPVC e por Sexo (Tabela 11) revela um valor ligeiramente superior de estudantes do sexo feminino (381), comparativamente aos do sexo masculino (359); nos estudantes com necessidades educativas especiais (ENEE), verifica-se um total de 30 estudantes, 15 do sexo feminino e 15 do sexo masculino. No total dos 5.885 estudantes, apenas 8 estudantes se encontram matriculados/as com o estatuto especial de maternidade/paternidade, sendo 5 mulheres e 3 homens, o que nos sugere um fenómeno de sub-representação.

Tabela 12. Estudantes matriculadas/os no IPVC, por sexo por escola, no ano letivo 2022/2023

ESCOLA	TOTAL DA OFERTA FORMATIVA								TOTAL
	FEMININO				MASCULINO				
	GERAL	TE	ENEE	EEMP	GERAL	TE	ENEE	EEMP	
ESA	393	56	5	2	323	65	3	2	716
ESE	631	69	4	1	140	10	0	1	771
ESTG	941	105	6	-	1807	208	12	-	2748
ESCE	422	52	-	-	265	33	-	-	687
ESS	403	94	-	4	88	15	-	-	491
ESDL	105	5	-	-	367	28	-	-	472
<b>Total</b>	<b>2887</b>	<b>381</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>2998</b>	<b>359</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>5885</b>

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

**ENEE:** Estudantes com Necessidades Educativas Especiais

**EEMP:** Estatuto Especial Maternidade/Paternidade

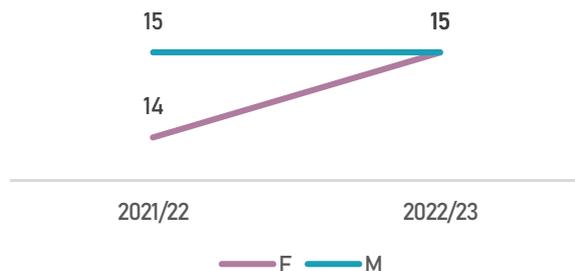


Gráfico 6 – Evolução de estudantes com estatuto de Estudantes com Necessidades Educativas Especiais, por sexo em 2022/23

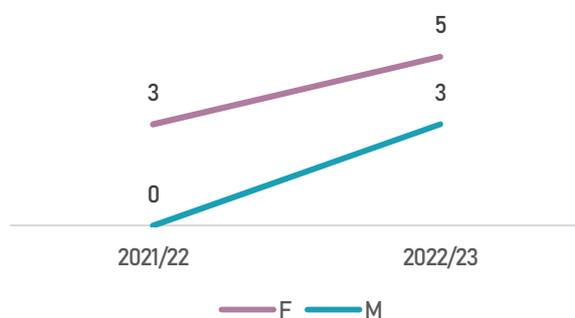


Gráfico 7 – Evolução de estudantes com estatuto especial Maternidade/Paternidade, por sexo em 2022/23

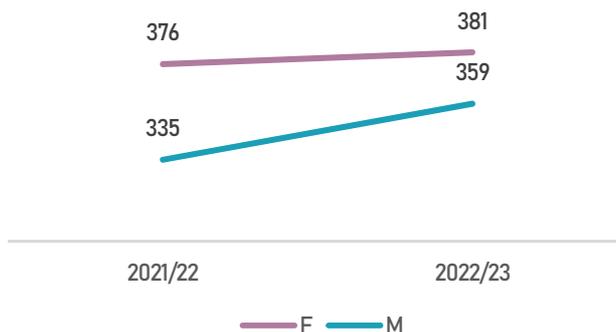


Gráfico 8 – Evolução de estudantes com estatuto de Trabalhador/a Estudante, por sexo em 2022/23

Relativamente a estudantes a frequentar unidades curriculares (UC's) isoladas (Tabela 12), constata-se uma distribuição relativamente equilibrada de mulheres (38) e de homens (46). No que se refere a estudantes oriundas/os do programa Erasmus são as mulheres quem mais participou neste tipo de mobilidade, em 2022/23.



Tabela 13. Estudantes Erasmus e Inscritas/os em UC's Isoladas no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2022/2023

ESCOLA	ERASMUS		ISOLADAS	
	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO
ESA	0	3	6	1
ESE	5	12	0	4
ESTG	32	34	29	24
ESCE	8	1	5	4
ESS	0	4	0	4
ESDL	5	0	6	1
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>54</b>	<b>46</b>	<b>38</b>

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

Gráfico 9 – Abandono Curso quanto ao sexo

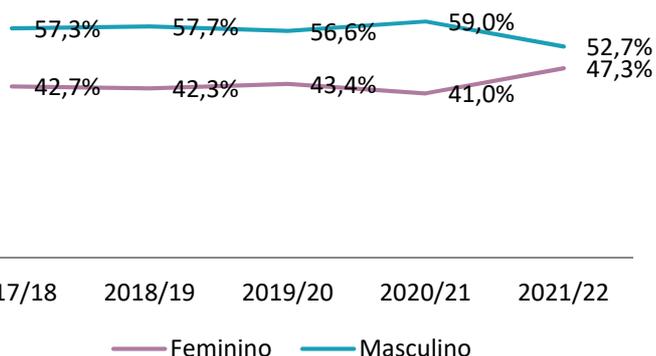
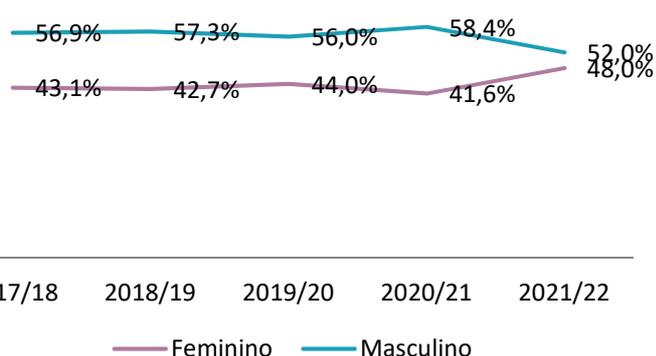


Gráfico 10 – Abandono IPVC quanto ao sexo

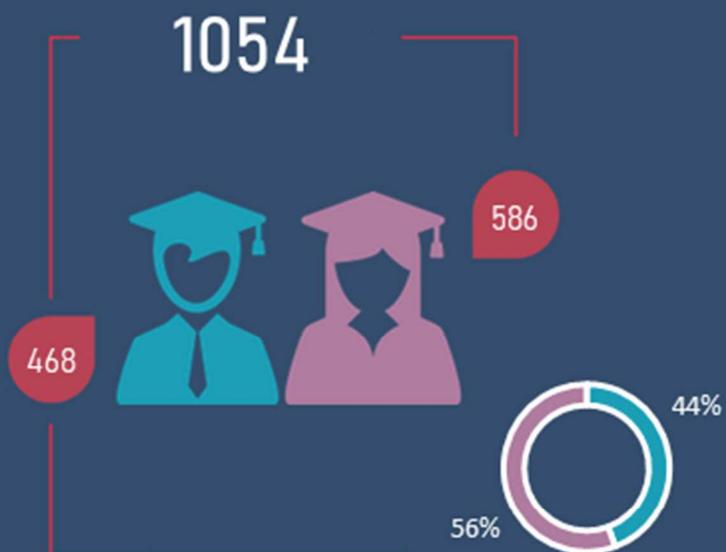


No que concerne ao número de diplomadas/os em 2021/2022, por unidade orgânica do IPVC (Tabela 13), pode-se verificar que, de 1054 estudantes que concluíram o curso nas diferentes escolas do IPVC, as mulheres representam 56% e os homens 44%.

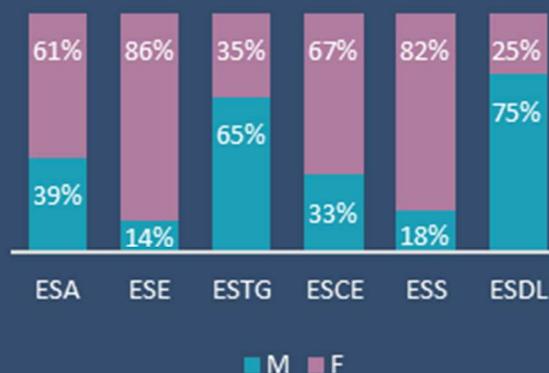
Tabela 14. Estudantes diplomadas/os no IPVC, por sexo e por escola, no ano letivo 2021/2022

ESCOLA	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMININO	
ESA	47	72	119
ESE	22	139	161
ESTG	241	132	373
ESCE	53	110	163
ESS	23	105	128
ESDL	82	28	110
<b>Total</b>	<b>468</b>	<b>586</b>	<b>1054</b>

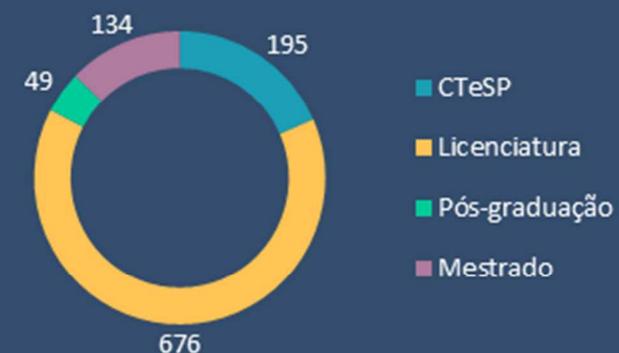
Número de diplomados/as por sexo



Distribuição diplomados/as por escola e sexo



Distribuição diplomados/as por tipologia de ensino



Informação relativa a 2021/22

No IPVC a formação de 1º ciclo nas áreas da saúde, proteção social e educação são escolhidas em mais de 85% dos casos por mulheres e em engenharia e tecnologias mais de 80% das vagas são ocupadas por homens. Ambas as situações vão de encontro a um afunilamento conhecido de desigualdades de sexo, quer a nível nacional ou internacional, não sendo uma realidade específica do IPVC. Exemplos de cursos com fortes desigualdades de sexo, com mais estudantes homens, são os cursos de licenciatura em Engenharia Informática, Engenharia Mecânica, Engenharia de Redes e Sistemas de Computadores, Engenharia Mecatrónica; cursos de mestrado em Engenharia Informática; CTESP em Sistemas Eletrónicos e Computadores, Sistemas Eléctricos de Energia, Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação, Mecatrónica, Mecânica Automóvel, Manutenção Mecânica (Tabelas 14.1, 14. 2 e 14.3). Exemplos de cursos com fortes desigualdades com mais estudantes mulheres, são o CTESP de Intervenção Educativa em Creche e o mestrado em Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica.

Gráfico 11 – Cursos com desproporção de sexo >90%, em 2022/23

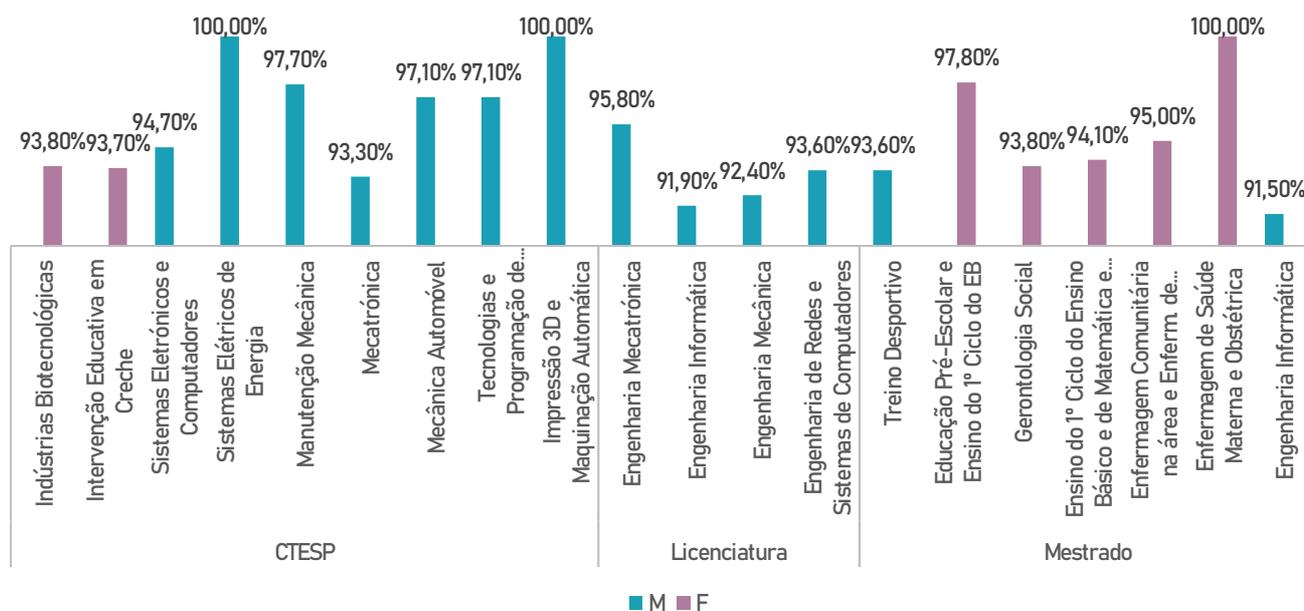


Tabela 15.1. Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos TESP do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2022/2023

Escola	Curso	%M	%F
ESA	Cuidados Veterinários	19,4%	80,6%
ESA	Gestão de Empresas Agrícolas	81,5%	18,5%
ESA	Fruticultura, Viticultura e Enologia	66,7%	33,3%
ESA	Indústrias Biotecnológicas	6,3%	93,8%
ESA	Riscos e Proteção Civil	71,4%	28,6%
ESA	Turismo Rural e de Natureza	44,4%	55,6%
ESCE	Contabilidade e Gestão para PME	47,6%	52,4%
ESCE	Marketing Digital e E-Commerce	22,2%	77,8%

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

ESCE	Transportes e Logística	45,5%	54,5%
ESCE	Gestão e Melhoria Contínua nas Empresas	47,1%	52,9%
ESDL	Treino Desportivo	83,9%	16,1%
ESE	Intervenção Educativa em Creche	6,3%	93,7%
ESE	Artes e Tecnologia	72,0%	28,0%
ESE	Ilustração e Produção Gráfica	41,5%	58,5%
ESS	Termalismo e Bem-estar	12,5%	87,5%
ESTG	Sistemas Eletrónicos e Computadores	94,7%	5,3%
ESTG	Construção e Reabilitação	77,8%	22,2%
ESTG	Sistemas Eléctricos de Energia	100,0%	0,0%
ESTG	Manutenção Mecânica	97,7%	2,3%
ESTG	Turismo de Gastronomia e Vinhos	36,4%	63,6%
ESTG	Mecatrónica	93,3%	6,7%
ESTG	Mecânica Automóvel	97,1%	2,9%
ESTG	Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação	97,1%	2,9%
ESTG	Qualidade e Segurança Alimentar	16,1%	83,9%
ESTG	Desenvolvimento Web e Multimédia	80,3%	19,7%
ESTG	Gestão Hoteleira	38,9%	61,1%
ESTG	Impressão 3D e Maquinação Automática	100,0%	0,0%

**Tabela 16.2. Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Licenciatura do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2022/2023**

Escola	Curso	%M	%F
ESA	Agronomia	74,8%	25,2%
ESA	Enfermagem Veterinária	12,7%	87,3%
ESA	Engenharia do Ambiente e Geoinformática	71,1%	28,9%
ESA	Biocologia	55,3%	44,7%
ESCE	Organização e Gestão Empresariais	35,2%	64,8%
ESCE	Contabilidade e Fiscalidade	33,0%	67,0%
ESCE	Gestão da Distribuição e Logística	51,1%	48,9%
ESCE	Marketing e Comunicação Empresarial	29,8%	70,2%
ESDL	Desporto e Lazer	78,1%	21,9%
ESE	Educação Básica	10,1%	89,9%
ESE	Artes Plásticas e Tecnologias Artísticas	27,0%	73,0%
ESE	Educação Social Gerontológica	13,8%	86,2%
ESS	Enfermagem	18,2%	81,8%
ESTG	Gestão (nocturno)	52,8%	47,2%
ESTG	Engenharia Mecatrónica	95,8%	4,2%
ESTG	Turismo	33,2%	66,8%
ESTG	Engenharia da Computação Gráfica e Multimédia	79,3%	20,7%
ESTG	Gestão	37,3%	62,7%
ESTG	Engenharia Informática	91,9%	8,1%
ESTG	Engenharia Civil e do Ambiente	70,7%	29,3%
ESTG	Turismo (regime pós-laboral)	50,5%	49,5%
ESTG	Engenharia Mecânica	92,4%	7,6%
ESTG	Design do Produto	49,0%	51,0%
ESTG	Design de Ambientes	30,7%	69,3%
ESTG	Engenharia Alimentar	32,3%	67,7%
ESTG	Engenharia de Redes e Sistemas de Computadores	93,6%	6,4%



Tabela 17.3. Proporção de estudantes inscritos/as nos cursos de Mestrado do IPVC, por sexo, em funcionamento no ano letivo 2022/2023

Escola	Curso	%M	%F
ESA	Agricultura Biológica	70,0%	30,0%
ESA	Engenharia Agronómica	62,1%	37,9%
ESA	Engenharia do Território e do Ambiente	50,0%	50,0%
ESA	Zootecnia	42,9%	57,1%
ESCE	Marketing	35,8%	64,2%
ESCE	Logística	50,0%	50,0%
ESDL	Desporto Natureza	67,7%	32,3%
ESDL	Atividades de Fitness	42,3%	57,7%
ESDL	Treino Desportivo	93,6%	6,4%
ESE	Educação Pré-Escolar e Ensino do 1º Ciclo do EB	2,2%	97,8%
ESE	Tecnologias da Informação e Comunicação em Educação	50,0%	50,0%
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	16,7%	83,3%
ESE	Gerontologia Social	6,3%	93,8%
ESE	Educação Artística	41,9%	58,1%
ESE	Educação motora nas primeiras idades	16,7%	83,3%
ESE	Ensino do 1º Ciclo do Ensino Básico e de Matemática e Ciências Naturais no 2º Ciclo do Ensino Básico	5,9%	94,1%
ESS	Enfermagem Comunitária na área e Enferm. de Saúde Familiar	5,0%	95,0%
ESS	Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica	0,0%	100,0%
ESS	Gestão das Organizações - Unidades de Saúde	50,0%	50,0%
ESS	Enfermagem de Reabilitação	20,0%	80,0%
ESS	Enfermagem à Pessoa em Situação Paliativa	13,6%	86,4%
ESS	Enfermagem Médico-Cirúrgica	31,0%	69,0%
ESS	Enfermagem Comunitária	25,0%	75,0%
ESTG	Cibersegurança	87,5%	12,5%
ESTG	Contabilidade e Finanças	32,7%	67,3%
ESTG	Gestão das Organizações: Gestão de Empresas	33,3%	66,7%
ESTG	Engenharia Alimentar	20,0%	80,0%
ESTG	Engenharia Civil e do Ambiente	79,2%	20,8%
ESTG	Design Integrado	37,0%	63,0%
ESTG	Engenharia Informática	91,5%	8,5%
ESTG	Turismo, Inovação e Desenvolvimento	27,8%	72,2%
ESTG	Turismo e Inovação	32,0%	68,0%

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



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

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

#### Serviços Centrais

Executado:

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

#### Auditório Professor Lima de Carvalho

Executado:

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

Em perspetiva:

- Adaptação das instalações sanitárias para PPMC.

#### Escola Superior Agrária

Executado:

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

Em perspetiva:

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

#### Residência do Campus da ESA

Executado:

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

Em perspetiva:

- Substituição do elevador por outro de maior dimensão.

#### Escola Superior de Ciências Empresariais

Em perspetiva:

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



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

Em perspetiva:

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

### **Escola Superior de Saúde:**

Em execução:

- Remodelação do acesso principal à parte primitiva.

Em perspetiva:

- Plataforma elevatória.

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

Executado:

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

Em perspetiva:

- Remodelação das entradas principais;
- Diminuir o ressalto da entrada principal;
- Adaptar uma instalação sanitária para PPMC por piso;
- Rampas nas saídas de emergência de vias de evacuação horizontal;
- Pisos antiderrapantes nas rampas interiores;
- Substituição das portas manuais de patamar do elevador por portas automáticas (adjudicada);
- Adaptação de instalações sanitárias para PPMC no bloco oficial;
- Rampa de vencimento de desnível no interior do Bloco Oficial;
- Rampa na entrada do Bloco Oficial;
- Corrimãos nas rampas interiores.

### **SAS-IPVC**

Executado:

- Residência nos Arcos de Valdevez
- Residência em Melgaço (Pousada da Juventude).

Em perspetiva:

- Residência em Melgaço;
- Nova residência no Campus da ESTG;
- Residência em Valença;
- Remodelação da Residência do Centro Académico.





**MONITORIZAÇÃO DA MATRIZ DE  
INDICADORES E DO PLANO DE AÇÃO  
DO PLANO DA IGUALDADE IPVC EM  
2022**

### 3. 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>
		Criação de regulamento interno de funcionamento	Regulamento publicado	X			Propor regulamento interno de funcionamento para aprovação	Clg-IPVC	Não realizado
Divulgar e dinamizar Plano para a Igualdade IPVC	Clg-IPVC	Número de ações de divulgação	2 por ano	X	X	X	Clg-IPVC+GCI: Plano de Atividades com Efemérides, FAQ (ex: Dia do Pai, Dia da Mulher, Dia Pessoa NEE, etc.) Clg-IPVC: Recolha de sugestões de atividades associadas a dias comemorativos/efemérides	GCI	Realizado
Realizar de ações de Capacitação nas áreas de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade	RH	Número de ações de capacitação	1 por ano	X	X	X	Identificar necessidades e oportunidades	Clg-IPVC	Realizado
Verificar cumprimento da Lei 26/2019, de 28 de março, nos cargos da Presidência de	Presidência	Meta Global Compact Network: Meta Nacional para a Igualdade de Género;		X	X	X	Reporte ao Global Compact Network	Clg-IPVC	Meta atingida Carta compromisso assinada em dez.2021: <a href="https://www.ipvc.pt/wp-">https://www.ipvc.pt/wp-</a>

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
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.		40% de Mulheres em Cargos de Decisão até 2030						<a href="content/uploads/2022/05/20211221-IPVC-Carta-Compromisso-Meta-Nac-Igualdade.pdf">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		Meta atingida	
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				Incluídos no Valores, Plano Estratégico IPVC 20-24, Plano para a Igualdade IPVC, revista a <a href="#">Política de Gestão IPVC</a> , 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			GAQ Clg-IPVC	Realizado <a href="#">Política de Gestão IPVC</a>	
Incluir na agenda dos órgãos (reuniões) a temática da conciliação	Clg-IPVC	Número de reuniões do órgão que abordam aspetos que impactam na igualdade e conciliação	1 por ano	X	X	X	Solicitar ao Conselho Geral, Conselhos Pedagógicos e GAQ uma reunião de apresentação do Plano para a Igualdade. Cada Órgão deve disponibilizar extrato de ata com referência à temática da Conciliação.	Plano para a Igualdade IPVC divulgado publicamente e no âmbito das reuniões do GAQ. Falta CG e CP.	

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
							Esclarecimento de legislação (ex. no Conselho Pedagógico esclarecimento quanto a estatuto de mães e pais estudantes)		
Adaptar sistemas de recolha de informação por forma a integrar informação sobre situação familiar dos/as estudantes (existência de filhos/as menores e idades)	Académicos	Sistemas de recolha de informação adaptados (matrícula Académicos)	Plataforma de matrículas com campos de preenchimento facultativos	X	X	X	Inserir informação sobre situação familiar dos/as estudantes (existência de filhos/as menores e idades) no formulário de matrícula e informação sobre a possibilidade de requerer determinado estatuto (ex. mães e pais estudantes).	SI	Adaptação da plataforma em desenvolvimento; implementação prevista nas matrículas/inscrições de 2023/24.
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		Em curso. Aguarda-se manual de estilo
Elaborar Relatório de Acompanhamento do Plano para a Igualdade	Cig-IPVC Todas as áreas	Relatório de Acompanhamento do Plano para a Igualdade Aprovado	Relatório publicado		X	X			Alinhar com data de entrega de balanço de gestão

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
	envolvidas para as ações								
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 <a href="#">Política de Gestão IPVC</a> , nos valores IPVC, em alguns planos e relatórios. Serão integrados no Manual de Gestão na próxima revisão documental.	
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		Objetivos e indicadores do Plano para a Igualdade Integrados no Plano de Atividades IPVC 2023 e nos planos de atividades dos serviços.	
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	Realizado	

### PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO/ EVENTOS E ATIVIDADES DE COMUNICAÇÃO ENQUADRADOS NO PLANO PARA A IGUALDADE 2022

#### – Apresentação Pública do Plano para a Igualdade (jan. 2022)

Considerando a presença da Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade, Rosa Monteiro, no IPVC, no âmbito do programa Engenheiras Por Um Dia e da Aliança para a Igualdade nas TIC, foi apresentado publicamente o Plano para a Igualdade IPVC.



#### – Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência (fev. 2022 e 2023)

**ipvc** Instituto Politécnico de Viana do Castelo

**DIA INTERNACIONAL DAS MULHERES E RAPARIGAS NA CIÊNCIA**

11 FEVEREIRO | 14H30 ÀS 16H30  
ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA E GESTÃO  
INSTITUTO POLITÉCNICO DE VIANA DO CASTELO

**PROGRAMA**

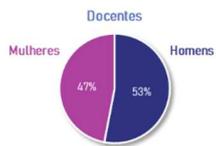
- 14h30 Abertura  
Carlos Rodrigues, Presidente do IPVC
- 14h40 "Engenheiras por um dia" - vídeo
- 14h50 Apresentação do Projeto BAITS  
Sofia Rodrigues, Pró-presidente do IPVC
- 15h00 Palestra  
Tenente-Coronel Diana Morais, Mestre em Engenharia Civil, coordenadora do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional e Chair Committee on Gender Perspectives da NATO
- 15h30 Vídeo - Testemunhos de Estudantes, Diplomadas e Investigadoras do IPVC
- 15h45 Tertúlia  
Pró-presidente para a Inovação Pedagógica, Teresa Gonçalves  
Coordenadora para a Igualdade, Ana Teresa Oliveira  
Tenente-Coronel, Diana Morais

PRR REPÚBLICA PORTUGUESA Financiada pela União Europeia BAIITS

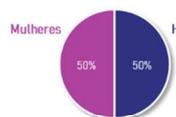
Em 2022, o IPVC assinalou o Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência em 2022, com uma sessão que contou com a participação da Tenente-Coronel Diana Morais, coordenadora do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional e *Chair Committee on Gender Perspectives* da NATO. Do programa constou ainda uma tertúlia e o seguinte vídeo, com testemunhos de estudantes e diplomadas do IPVC:



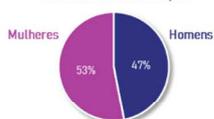
## Mulheres na Ciência no IPVC



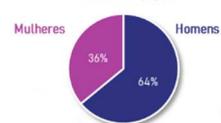
**Direção das Unidades de Investigação (CISAS, PROMETHEUS, ADIF-LAB, SPRINT)**



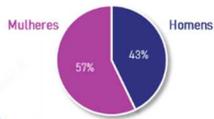
**Docentes Doutorados/as**



**Bolseiros/as de investigação**



**Técnicos/as de Laboratório**



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

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

Plano para a Igualdade IPVC

4 Igualdade Educativa | 5 Igualdade de Género | 10 Redução das Desigualdades

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

- Seminário Conciliação da Vida Profissional, Familiar e pessoal – Partilha de Práticas e Implementação do Sistema de Gestão (dez. 2022)

Neste Seminário foi possível partilhar Práticas de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal e experiências de implementação da Norma NP4552 de diversas organizações, públicas e privadas, inclusive IES, e foi realizada a cerimónia comemorativa da certificação do Sistema de Gestão da Conciliação do IPVC, com entrega do certificado e com o hastear da bandeira de certificação na NP 4552.

Este evento contou ainda com uma campanha de crowdfunding solidária para apoiar alguns projetos da [Escola Inclusiva](#).

Aproveitou-se também para divulgar o Programa de Gestão da Conciliação do IPVC e o Plano para a Igualdade.

**SEMINÁRIO**  
**CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL**  
PARTILHA DE PRÁTICAS E IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA DE GESTÃO

7 DEZ | 14h às 18h

Serviços Centrais do IPVC  
AUDITÓRIO PROFESSOR LIMA DE CARVALHO

INSCRIÇÃO sem donativo: [QR Code]  
INSCRIÇÃO com donativo: [QR Code]

concilia ipvc COMPETE 2020 2020

**ipvc** Instituto Politécnico de Viana do Castelo

IPVC 2019-2023

**PLANO PARA A IGUALDADE IPVC**

Um Plano promotor da **Igualdade, Diversidade e Inclusão** na:

- Gestão Estratégica e Institucional
- Gestão da Ciência
- Cultura de Eliminação das Violências (Tolerância Zero)
- Comunidade Estudantil
- Gestão de Recursos Humanos
- Segurança e Saúde no Trabalho
- Comunicação e Imagem

igualdade@ipvc.pt

COMPETE 2020 2020

**ipvc** Instituto Politécnico de Viana do Castelo

ipvcconcilia@ipvc.pt

ATIVIDADES E CELEBRAÇÕES INSTITUCIONAIS	ACOLHIMENTO E INTEGRACÃO	PLANO PARA A IGUALDADE IPVC	ESPAÇOS DE TRABALHO PARA PROMOCÃO DE BEM-ESTAR	RECURSOS PARA TRABALHO REMOTO
APOIO EM SITUAÇÃO DE EMERGENCIA SOCIAL	PRÁTICAS DE GESTÃO DE TEMPO	PRÉMIOS DE ESTÍMULO CIENTÍFICO E PEDAGÓGICO	BOLSA DE RECRUTAMENTO DOCENTE	RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO
ESCRITO DE EQUIPA E BOM AMBIENTE DE TRABALHO	SUGESTÕES E ELÉGIOS	BOAS PRÁTICAS LABORAIS	POLÍTICA DE GESTÃO DE "PORTA ABERTA"	REGULAMENTO DE PRESENCIA DE SERVIÇO DOCENTE
BIPA	REGULAMENTO DE ORGANIZAÇÃO DE TEMPO DE TRABALHO	DIREITOS E DEVERES	CONTROLO DESEMPENHO	PROGRAMA DE DESCONTOS E BENEFÍCIOS
REFEIÇÕES E TAKEAWAY	SERVIÇOS E BENEFÍCIOS	PRODUTOS AGRÍCOLAS DA QUINTA ESA-IPVC	PLANO DE GESTÃO DE PESSOAL	FORMALIZAÇÃO PARCELIAR DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL
ALIMENTAÇÃO				APOIO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO PESSOAL

CONHEÇA O PROGRAMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO

concilia

PROJETO PUGO0014-PO010-010-F10-000000

COMPETE 2020 2020

- Jornadas de Turismo (mai. 2022)



Com a designação “Mulheres: do not disturb!”, as Jornadas de Turismo, pretenderam juntar especialistas, empresários/as, representantes de municípios, docentes e estudantes, e refletir sobre o papel da mulher no Turismo, falando sobre a mulher enquanto turista, decisora de viagem, ocupante de profissões por norma associadas ao masculino, empreendedora, líder, procurando trocar ideias, combater preconceitos e melhorar o ensino.

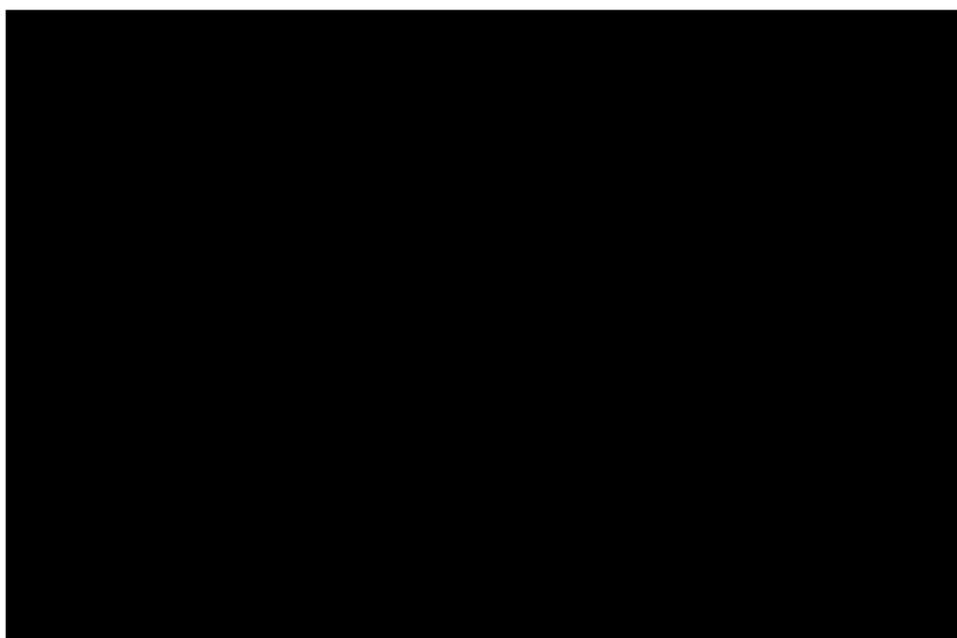
- Dia Nacional do Estudante (março 2022 e 2023)



- Dia Internacional da Saúde da Mulher (maio 2022)



- Dia da mãe (maio 2022)



## Ações de divulgação:

- Dia de São Valentim (fev. 2022 e 2023)



Para comemorar o Dia de São Valentim, o IPVC desafiou os/as seus/suas estudantes e publicou nas redes sociais histórias de amor que começaram nas escolas da instituição. A iniciativa nasceu em 2021 com o concurso #MyEverydayValentine e continuou em 2022 com #MensagemSValentim. Aqui os/as estudantes foram desafiados/as a contar a sua história de amor acompanhada de uma fotografia do casal.

O resultado foi diverso e as histórias selecionadas relatavam amores hetero e homossexuais, de namorados, noivos e casados, alguns já com filhos/as.



Também no âmbito deste dia, foi divulgada a Campanha de Sensibilização Violência no Namoro Online #logoutaoabuso.



## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

### – Dia Internacional da Mulher (mar. 2022 e 2023)



### – Dia do Pai (mar. 2022 e 2023)



### – Dia Mundial da Gratidão (set. 2022)

No dia 21 de setembro – Dia Mundial da Gratidão, realizou-se o movimento #AmareloPelaVida, que pretendia sensibilizar para a prevenção do suicídio #SetembroAmarelo. A comunidade IPVC foi desafiada a vestir uma peça de roupa amarela e a partilhar uma fotografia individual ou em grupo com uma peça de roupa amarela nas redes sociais com o hashtag #AmareloPelaVida.

Foi também enviado um email à comunidade onde se davam conta de sinais de alerta para o suicídio.



- Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (dez. 2022)



Enviado email à comunidade IPVC com sensibilização para o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, com divulgação do [Regulamento ENEE-IPVC](#), da [Estratégia para Pessoas com Deficiência](#), da Comissão Europeia e com apresentação de vídeo sobre a [Apresentação da iniciativa Juntos pelos Direitos](#).

- Campanha de Natal (dez. 2022)

A Campanha de Natal pretendia alertar para as desigualdades e os estereótipos que começam muitas vezes na infância, lembrando que não há brinquedos para meninos ou para meninas.



- Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres (jan. 2023)

No Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres, sensibilizou-se a Comunidade IPVC para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, através da divulgação da [Campanha #DitadosImpopulares](#) da CIG, que visa desconstruir ditados populares enfatizando a ideia de que a violência não é um assunto do foro privado. Apelámos para que todas as pessoas, e não só as vítimas, denunciem situações de violência doméstica às autoridades e peçam apoio junto da Rede Nacional. Por fim, convidámos a assistir ao vídeo desta campanha:

[https://www.youtube.com/watch?v=8HBORu\\_6NUU](https://www.youtube.com/watch?v=8HBORu_6NUU)



### – Dia da Felicidade (mar. 2022 e 2023)



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

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

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

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

Dia Mundial da Consciencialização do  
**AUTISMO** 02 Abr

**SABIAS QUE?**

Segundo a ONU, existem mais de 70 milhões de pessoas com Autismo. Afeta, em média, uma em cada 150 pessoas. É uma condição permanente, ou seja, não tem cura. A incidência é maior no género masculino, havendo uma relação de quatro rapazes/homens para cada rapariga/mulher.

### Ações de formação/capacitação:

- Webinar de sensibilização e inclusão de ENEE sob o tema da Paralisia Cerebral com o apoio da Associação de Paralisia Cerebral de Viana do Castelo (APCVC)
- Webinar de sensibilização e inclusão de ENEE sob o tema da Epilepsia com o apoio da ULSAM
- Webinar: “A Participação dos homens na luta pela igualdade de género”, iniciativa do Projeto Participo! e da Comunidade MenTalks



- Literacia sobre Racismo e Discriminação Racial, iniciativa do INA I.P. em parceria com o ACM, I.P. / CICDR
- Competências para a Interculturalidade, iniciativa do INA I.P.
- Webinar de sensibilização e inclusão de ENEE sob o tema do Autismo com o apoio da Fundação AMA Autismo
- Webinar "Como conciliar a Parentalidade com a Carreira Profissional?", iniciativa da APPDI



- Webinar Qualidade de Vida e Saúde Ocupacional
- Ação de capacitação Intervenção Psicológica em Situações de Catástrofe com o apoio da Ordem dos Psicólogos
- Formação Agentes de Inclusão SOS Ucrânia, com o apoio da Associação para o Desenvolvimento MEERU
- Formação sobre a Igualdade entre mulheres e homens e a educação para o desenvolvimento
- Webinar Comportamentos Autolesivos e Ideação Suicida com o apoio da ULSAM





- Formação de Públicos Estratégicos para obtenção da Especialização em Igualdade de Género – 2 ações: APEE e Projeto BridGES

### U.DREAM

O programa U.DREAM tem o objetivo de desenvolver competências de liderança social e comunitária em estudantes de ensino superior, ao mesmo tempo que também ajudar a realizar sonhos de pessoas da comunidade. Com duração de um semestre, está a ser desenvolvido no Instituto Politécnico de Viana do Castelo (IPVC) com a participação de 13 estudantes.



### Academia de Líderes Ubuntu

O IPVC integra as Academia de Líderes Ubuntu, com estudantes e docentes das 6 escolas do IPVC. O método Ubuntu permite o desenvolvimento de cinco competências chave. A primeira etapa foca-se nas competências pessoais [Autoconhecimento, Autoconfiança e Resiliência] e a segunda reforça competências sociais e relacionais [Empatia e Serviço]. Os objetivos são:

- Capacitar jovens enquanto agentes de transformação ao serviço das comunidades, promovendo o desenvolvimento integrado de competências, com enfoque nas capacidades para a liderança servidora;
- Capacitar educadores que, demonstrando ter experiência e aptidão como formadores, reconhecendo o potencial de transformação do método Ubuntu, ajudem a disseminá-lo promovendo uma cultura de construção de pontes, onde os líderes servidores tenham um papel cada vez mais relevante;
- Promover o diálogo entre e dentro das comunidades para a promoção da paz e construção da justiça, contribuindo para o desenvolvimento de sociedades mais inclusivas e resilientes;

Desenvolver uma ética do cuidado, focada na empatia, atenção e responsabilidade, considerando três dimensões: eu, eu-outro, eu-mundo.

Em 2022, o IPVC organizou duas semanas UBUNTU.



### Outros mecanismos de divulgação:

- Atualizadas FAQs no Portal IPVC com informação diversa, tanto para colaboradores/as como para estudantes.
- Elaborados 16 banners para divulgação do Plano para a Igualdade, do Programa de Gestão da Conciliação e dos ODS, que foram distribuídos pelas Unidades.
- Distribuídos flyers com Plano para a Igualdade e Programa de Gestão da Conciliação em eventos diversos.
- Elaborados puffs com os ODS para utilização em eventos.



Sexualidade  
em Linha  
800 222 003

Gratuita, anónima e confidencial  
IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude  
APF - Associação para o Planeamento da Família



INSTITUTO PORTUGUÊS  
DO DESPORTO E JUVENTUDE, I. P.



Divulgação de entidades e linhas de apoio, p. ex. no âmbito da Saúde Sexual e Reprodutiva, com apoio ao nível da sexualidade, desenvolvimento, relações de namoro, amizade, conjugalidade, contraceção, gravidez, gravidez não desejada, violência sexual, infeções sexualmente transmissíveis e orientação sexual.

- Divulgação do Plano para Igualdade IPVC em diversos eventos científicos através de investigação associada ao Plano para Igualdade IPVC:
- Conferência Campus Sustentável 2022
- [5th International Conference on Quality Engineering and Management \(ICQEM22\)](#)



### Prémios e reconhecimentos

Promovido pela APEE, o Reconhecimento de Práticas em Responsabilidade Social e Sustentabilidade distingue a implementação de políticas e modelos de boa governação em organizações dos setores público e privado, com e sem fins lucrativos, que criam valor para as suas partes interessadas e contribuem ativamente para o desenvolvimento sustentável. Tendo já recebido esta distinção em 2021, com dois prémios e uma menção honrosa, o IPVC voltou a candidatar-se em 2022, e viu este esforço reconhecido com as seguintes menções honrosas:

- No ODS 5 – Igualdade de Género com a prática “Plano para a Igualdade IPVC”;
- No ODS 8 – Trabalho Digno e crescimento económico com a prática “IPVConcilia – Implementação do Sistema de Gestão da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal no Instituto Politécnico de Viana do Castelo”.



Apresentada candidatura ao EU Award for Gender Equality Champions. Este prémio é uma iniciativa da Comissão Europeia para reconhecer e celebrar os resultados notáveis alcançados na implementação de planos para a igualdade de género por instituições académicas e de investigação. Elaborado o seguinte vídeo de apoio à candidatura:



## 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	Nova plataforma informática da UGP que será disponibilizada em 2023
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	Em desenvolvimento
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	Incluir na plataforma de comunicação de programas financiadores da UGP . Nova plataforma informática da UGP que será disponibilizada em 2023
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	Em desenvolvimento

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
		Verificar palavras-chave e resumo dos artigos publicados.							
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	Em desenvolvimento
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)	Nova plataforma informática da UGP que será disponibilizada em 2023
Criar mecanismo de monitorização dos PUCs e RACs associados aos ODS	SI	Número de PUCs e RACs, associados aos ODS 5, 8 e 10	Implementado	X	X	X	Automatizar contabilização de PUCs e RACs ligados à plataforma de indicadores ONIPVC	UGP, SI e GAQ	Em desenvolvimento
Criar ferramentas digitais na ONIPVC (ligados à UGP) e no Repositório Científico que promovam a identificação das publicações, teses e projetos de Igualdade, Diversidade e Inclusão.	SI	Ferramenta digital integrada na ON	Implementada		X	X		SI	Em desenvolvimento

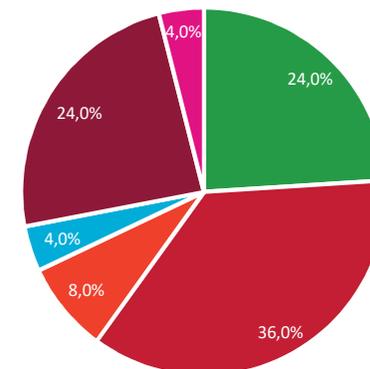
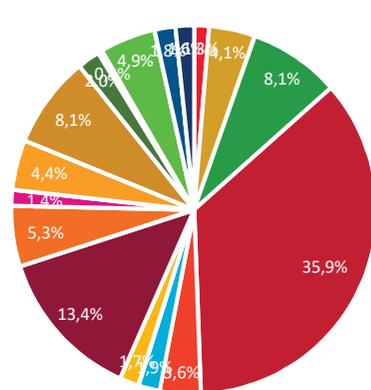
ODS nos Programas das Unidades Curriculares (PUC)

74,2% - 1522 PUC com ODS identificado / 2050 Total de PUC preenchidos



ODS nos Relatórios Anuais de Curso (RAC)

75,8% - 25 RAC com ODS identificado / 33 Total de RAC preenchidos



Informação relativa a 2022/23

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



Informação relativa ao período compreendido entre 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2022



### Projetos e programas

#### – Projeto INPEC +

O principal objetivo do projeto INPEC+ é capacitar os/as 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.



#### – Programa HER

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



### – Projeto IPVC RES4ALL+

RES4ALL+ IPVC apoiado pela Fundação Luso-americana para o Desenvolvimento (FLAD) e a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) e conta com o alto patrocínio da Presidência da República. Com o objetivo de contribuir para uma menor prevalência de problemas de Saúde Mental entre os/as estudantes, que já existiam, mas foram agravados com a pandemia COVID-19.



### – COM.SIGO

Através do Projeto COM.SIGO, o IPVC pretende preparar-se para uma resposta inclusiva e de qualidade para esta diversidade de perfis de estudantes, com a adoção de abordagens ao ensino-aprendizagem mais flexíveis, com modalidades e formatos diversos, com programas de integração e acompanhamento, incluindo mentorias, centradas no/na estudante e que minimizem ou removam barreiras à aprendizagem, numa perspetiva inclusiva e de desenho universal de aprendizagem.



### – Projeto “Engenheiras por Um Dia”

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



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



## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

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.



### – Projeto BridGEs

O projeto BridGEs – Empresas do Alto Minho pela Igualdade de Género permitiu criar e aplicar ferramentas que permitiram analisar desigualdades nos contextos de trabalho e realizar diagnósticos de suporte à implementação de planos para a igualdade, conciliação e inclusão da diversidade.



### 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	Em análise	Em análise	Realizado o diagnóstico. Implementado em 21/22. Faltam atividades a desenvolver.
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	Em análise	Em análise	Realizado parcialmente. Dados recolhidos sem tratamento (40 inquiridos/as).
Implementação e gestão de canais de denúncia (Lei nº93/2021 de 20 dezembro - regime de proteção de denunciantes); Registrar e dar resposta a denúncias de assédio, violência, discriminação ou outras.	Presidência	Número de denúncias	0	X	X	X	Criar suporte de denúncia, procedimento associado, divulgação e ações de sensibilização	SI	Realizado parcialmente. Criado mecanismo na ON.IPVC e procedimento. Não realizada ação de sensibilização em 2022.

**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	Realizado. 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		SAS	2022: 12 estudantes apoiados (M: 8; F: 4)
		Taxa de situações orientadas para resolução	90%	X	X	X			2022: 100%
Criação de mecanismos de apoio complementar a estudantes em situação de vulnerabilidade	SAS	Nº de estudantes com bolsa de instalação		X	X	X	Criar bolsa de instalação para estudantes internacionais, migrantes e refugiados (PRR-BAITS)	SAS	Regras homologadas e publicadas; a disponibilizar em 2023/24
		Nº de estudantes com bolsa para deslocação em estágio			X	X	Criar bolsa para deslocação em estágio (PRR-BAITS)	GAQ e SAS	Em curso: A preparar atribuição para estágios do 2º semestre 2023
Produzir dados estatísticos de estudantes matriculados/as desagregados por sexo e perfil de estudante e monitorização da sua evolução	SAC	Proporção de estudantes matriculados/as desagregados por sexo e perfil de estudante	1 por ano	X	X	X	Disponibilizar informação desagregada na plataforma de indicadores; disponibilizar listagens de dados estatísticos de matriculados com	SI	Alguma informação já desagregada na plataforma de indicadores e solicitada mais desagregação a SI, no âmbito do projeto COM.SIGO (prev. para 2023)
		Número de cursos com desequilíbrio no ingresso	1 por ano	X	X	X			2021/22: 8 CTESP 6 licenciaturas 3 mestrados

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
							toda a caracterização de perfis, regimes, estatutos, origem, etc.		2020/21: 6 CTESP 5 licenciaturas 7 mestrados
Produzir dados estatísticos de diplomados/as e abandono desagregados por sexo e tipo de estudante (trabalhador/a-estudante, estudante com NEE, estudante estrangeiro/a) e monitorização da sua evolução	SAC	Dados desagregados por sexo	1 por ano	X	X	X	Disponibilizar informação desagregada na plataforma de indicadores; disponibilizar listagens de dados estatísticos de diplomados com toda a caracterização de perfis, regimes, estatutos, origem, etc.	SAC	Alguma informação desagregada na plataforma de indicadores e solicitada mais desagregação a SI, no âmbito do projeto COM.SIGO (prev. para 2023)
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	Realizado. 2 semanas UBUNTU em 2022 e já realizada 1 em fev. 2023. Falta rever Guia de Acolhimento (prev. para 2023)
		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	Realizado.
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	Realizado. Falta rever guia de Acolhimento (prev. para 2023)
Definir orientações para boas práticas de atendimento de estudantes em situação de vulnerabilidade (estudantes de minorias, com NEE,	SAS	Nº de ações de sensibilização para coordenadoras/es de curso, serviços e outras pessoas chave identificadas	1 por ano	X	X	X	Contactar associações e outras entidades ligadas a necessidades especiais/deficiência para realização de	Clg-IPVC	Realizado. Confrontar com ações de capacitação/formação no item A. Gestão Estratégica e Institucional

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
estrangeiros, em risco psicossocial...)							sessões de esclarecimento à comunidade IPVC (ex: AMA, APCVC, APPACDM...)		
	Direções, Comissões de Acompanhamento ENEE	% satisfação de ENEE com o acompanhamento	>80%		X	X	Criar questionário para avaliação da satisfação com acompanhamento do IPVC		Realizado. Índice médio de satisfação: 2,8 Inquérito disponibilizado entre 26 de janeiro e 13 de fevereiro de 2023
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)		2021/22: 8 CTESP 6 licenciaturas 3 mestrados 2020/21: 6 CTESP 5 licenciaturas 7 mestrados  Bolsa a disponibilizar no Dia do IPVC 2023 a estudantes do sexo sub-representado que ingressaram em cursos com desproporção de sexo superior a 90%
Introduzir elementos comunicacionais associados à igualdade nas escolhas vocacionais da oferta formativa	GCI	Revisto material comunicacional dirigido ao público em menor representação nos cursos com desproporção de sexo	Material revisto	X	X	X	Observatório facultar informação a GCI sobre cursos com desproporção de sexo para revisão de material comunicacional em consonância. Fazer referência a ODS 5, 8 e 10 em todas as notícias e outras	OBS Clg-IPVC	Incluídos ODS na divulgação de eventos.

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
							comunicações relativas à temática.		
Participar em estudo do Projeto Bridges - Atitudes face à Promoção de Igualdade e não Discriminação no Trabalho entre Estudantes do Ensino Superior do Alto Minho	Equipa de projeto	Relatório de Auscultação efetuado, com análise crítica	Relatório publicado	X			Divulgação de resultados de questionário a estudantes IPVC. Seminário de encerramento.	OBS Clg-IPVC	Realizado. Seminário de encerramento realizado a 21 de setembro 2022 com apresentação pública de resultados



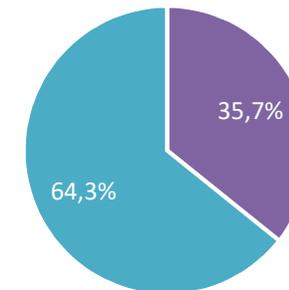
Mais informação:

<https://www.ipvc.pt/sas/servicos-comunidade-ipvc/bolsas-de-estudo/#text-3>

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

Do universo de 34 estudantes com estatuto de ENEE, matriculados/as no IPVC em 2022/23, 10 responderam ao questionário de satisfação com o acompanhamento no IPVC, o que corresponde a uma participação de 29,4%.

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



■ Sim ■ Não

**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	Em 2022, em 7 procedimentos PD 3 cumprem a paridade. Nos restantes 4 procedimentos não foi possível garantir a paridade tendo em conta a área de recrutamento.
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	Realizado. Manual aprovado e publicado
Introduzir mecanismos de monitorização sobre conciliação vida familiar, pessoal e profissional que interfiram significativamente na qualidade de vida de trabalhadoras/es docentes e não docentes (ex: trabalho em horário noturno ou pós-laboral)	RH	Proporção de trabalhadores/as (docente e não docente) e número de horas de trabalho em horário noturno ou pós-laboral	Mecanismos de monitorização implementados	X	X	X	Criar mecanismo na DSD em ON.IPVC que liste nº de horas diurno, pós-laboral e noturno de cada docente e respetivas percentagens (SI). Definir critérios para ações de conciliação (GD e	SI GD e Comissões de Horários	Em curso. Deverá ser desenvolvido um levantamento dos docentes que lecionam no horário pós-laboral ou noturno em pelo menos 3 anos consecutivos

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
							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-GRH com histórico e respetiva análise crítica. Associar indicadores de processo GRH.	RH	Realizado. RAP e Plano para a Igualdade
		Proporção de trabalhadores/as que usufruem de modalidades de horário flexíveis, desfasados e jornada contínua	>70%	X	X	X			SC - 74,81% SAS - 79,03% (fonte dados: RAP RHU 2022)
Promover a realização de ações de formação nas áreas de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade	RH	Número de ações de formação/capacitação/sensibilização nas áreas de cidadania, igualdade, equidade e diversidade.	≥2 por ano	X	X	X	Identificar necessidades e oportunidades	Cig-IPVC	Realizado. Confrontar com ações de capacitação/formação no item A. Gestão Estratégica e Institucional
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	Já estabelecidos protocolos no âmbito do Centro Desportivo e protocolo com REPSOL. Assinatura de outros protocolos em curso.

## 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.

QUALIDADE

IGUALDADE  
RESPONSABILIDADE SOCIAL  
IPVC CONCILIAÇÃO  
SUSTENTABILIDADE

ipvc Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo

concilia



**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	Desagregada informação em relatórios de inquéritos. A considerar em revisão documental do processo SAU em 2023.
Realizar diagnóstico de Riscos Psicossociais	Gab. Saúde e GAQ	Diagnóstico e relatório realizado e sinalizadas situações críticas	Plano de ação definido	X			Divulgar resultados.	SAU	Diagnóstico realizado em 2021/22. Elaborar plano de ação.
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	Em desenvolvimento

**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	Cig-IPVC + GCI	Número de publicações/ações de comunicação	1 publicação por mês	X	X	X	Incluir ações no Plano de atividades do GCI (ex: efemérides e dias comemorativos ligados a igualdade, inclusão, diversidade, conciliação)	Cig-IPVC	Realizado. Confrontar com eventos e ações de divulgação no item A. Gestão Estratégica e Institucional
Criar conteúdos para a IPVC TV	Cig-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)	Cig-IPVC	O Projeto da IPVC TV está em <i>standby</i> sem data concreta de reabertura. – Atualmente, os conteúdos das redes sociais são adaptados/veiculados nos Quiosques multimédia que se encontram em cada Unidade. É relevante rever a ação.
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	SI	Realizado. Confrontar com eventos no item A. Gestão Estratégica e Institucional

## RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE IPVC 2022

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			Atividades a desenvolver	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO
				2022	2023	2024			
							e plataforma de indicadores.		
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	Em curso.
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	Já existe a preocupação de usar uma linguagem neutra nas ações de comunicação e nos documentos institucionais. Elaboração de Manual de estilo em curso.
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	Em curso. Em preparação vídeo sobre trabalhos/teses em áreas afins, recolhidos pelo GAQ.

#### 4. 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>Existência da Comissão para a Igualdade com diversidade, experiência na matéria</p> <p>Sistema de gestão integrado: Qualidade, Responsabilidade Social e Conciliação</p> <p>Reconhecimento nacional e internacional do sistema de gestão integrado com posicionamento claro na igualdade, diversidade e inclusão</p> <p>Programa de Gestão da Conciliação</p> <p>Provedor/a do Estudante</p> <p>Plataforma de reclamações, elogios, sugestões e denúncias</p> <p>Procedimento de emergência social</p> <p>Bolsas, incentivos e investimentos PRR-BAITS-IPVC e PRR-BDA</p> <p>Regulamento de organização de tempo de trabalho</p> <p>Regulamento de prestação de serviço docente</p>	<p>Necessidade de reforçar plataformas informáticas que consigam dar apoio à monitorização de indicadores</p> <p>Inexistência de espaço no portal IPVC para a Igualdade</p> <p>Academia Sénior interrompida devido a COVID-19 e ainda sem retoma</p> <p>Dispersão geográfica do campus</p> <p>Reduzida oferta de residências</p> <p>Necessidade de reforçar a presença de serviços transversais em todo o campus (ex: Gabinete de Saúde e Bem-Estar, Inexistência de apoio psicológico a tempo integral para docentes, discentes e colaboradores)</p> <p>Oferta formativa em língua inglesa pouco expressiva</p>	<p>Voluntariado e projetos escola inclusiva</p> <p>Formação/capacitação disponibilizada por entidades com experiência nas áreas</p> <p>Incluir estudantes na Comissão para a Igualdade</p> <p>Necessidade de formação para ENEE no âmbito da integração para o mercado de trabalho</p> <p>Necessidade de ação de sensibilização para colaboradores/as no âmbito de temáticas como o acompanhamento a pessoas em situação de mudança de sexo</p> <p>Fontes de financiamento Diversificado</p> <p>Protocolos com entidades várias, com benefícios diretos para colaboradores/as e famílias</p> <p><i>Focus group</i> para auscultação de necessidades junto de colaboradores/as e estudantes</p>	<p>Situação de guerra na Ucrânia</p> <p>Desenvolvimento económico, social e territorial do Alto Minho</p> <p>Aumento do índice de envelhecimento dos/as colaboradores/as</p> <p>Aumento do nº de colaboradores/as com ascendentes ou descendentes em segundo grau a cargo</p> <p>Aumento das dificuldades financeiras dos/as estudantes e/ou dos/as colaboradores/as associadas à crise económica</p> <p>Falta de mobilidade regional, transportes para o corpo docente e discente e desadequação com os horários existentes, sobretudo para os muitos estudantes que não são abrangidos pelo BUS académico (Braga, Vila verde, entre outros).</p>

<p>S</p> <p>forças</p>	<p>W</p> <p>fraquezas</p>	<p>O</p> <p>oportunidades</p>	<p>T</p> <p>ameaças</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>Escola Inclusiva</p>		<p>Novo Plano Estratégico IPVC</p> <p>Incentivo ao desenvolvimento de políticas e dinâmicas no contexto educativo de promoção da igualdade.</p> <p>Divulgar canal de denúncia</p> <p>Incrementar a articulação com as entidades parceiras que desenvolvem a articulação da integração da população migrante</p> <p>Incremento da diversidade académica, justificada pelo aumento de estudantes internacionais e ENEE</p>	



## 5. Perspetivas futuras

Analisar recomendação de melhorias propostas pela CITE ao Plano para a igualdade IPVC:

- No ponto 1.1. Macro áreas de intervenção do Plano para a Igualdade do IPVC, sugere-se definir melhor as áreas estratégicas do plano com as seguintes áreas:
  - A igualdade no acesso ao emprego [Promoção e construção de igualdade de género (...) a não discriminação entre mulheres e homens em razão do sexo, da origem étnica, cor, nacionalidade, ascendência, território de origem, orientação sexual, entre outras; Anúncios, seleção e recrutamento; período experimental];
  - A igualdade nas condições de trabalho [Cultura de tolerância zero às violências (...) Avaliação de desempenho; Promoção / progressão na carreira profissional, Igualdade remuneratória];
  - A proteção na parentalidade (reconhecimento da maternidade e da paternidade (...); licenças, Dispensas, entre outras]
  - A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial; faltas; dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho e trabalho suplementar; Teletrabalho; Jornada contínua e Meia jornada).
  
- Na Matriz de indicadores e Plano de Ação, sugere-se que se acrescente o orçamento e a calendarização.

Aumentar a equidade e diversidade na “Comissão para a Igualdade” pela admissão de mais elemento do género masculino e pela inclusão de 2 discentes: um de nacionalidade portuguesa e um estudante internacional.



## 6. Conclusões

A 1ª versão do Plano para a Igualdade do IPVC, desenvolvido e publicado em Janeiro de 2022, sofreu já alterações com uma [2ª versão](#) ainda em 2022, o que demonstra o elevado dinamismo e envolvimento com a temática por parte de toda a instituição.

Este primeiro 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.

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 2020-2024, 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 que este relatório, o 1º e apenas 1 ano depois da emissão do plano, demonstra já uma 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**

