



Desafios, Estratégias e Implementação do Plano para a Igualdade do IPVC

Márcia Amorim¹, Ana Sofia Rodrigues², Ana Teresa Oliveira³1. Instituto Politécnico de Viana do Castelo, ORCID [0000-0002-7763-0700](https://orcid.org/0000-0002-7763-0700), igualdade@ipvc.pt2. CISAS, Instituto Politécnico de Viana do Castelo, ORCID [0000-0001-5268-6102](https://orcid.org/0000-0001-5268-6102)3. CISAS, Instituto Politécnico de Viana do Castelo, ORCID [0000-0001-8717-8378](https://orcid.org/0000-0001-8717-8378)

RESUMO

O Plano para a Igualdade do Instituto Politécnico de Viana do Castelo (IPVC) é uma iniciativa abrangente que visa promover a igualdade de género e combater todas as formas de discriminação. O Plano engloba medidas para garantir a igualdade de oportunidades e tratamento justo para todos os membros da comunidade académica. O relatório de monitorização acompanha a implementação dessas medidas, avaliando o progresso e identificando áreas de melhoria. Por meio de ações concretas e avaliação contínua, o IPVC está comprometido em criar um ambiente inclusivo e diversificado, promovendo a igualdade em todas as suas vertentes.

INTRODUÇÃO

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

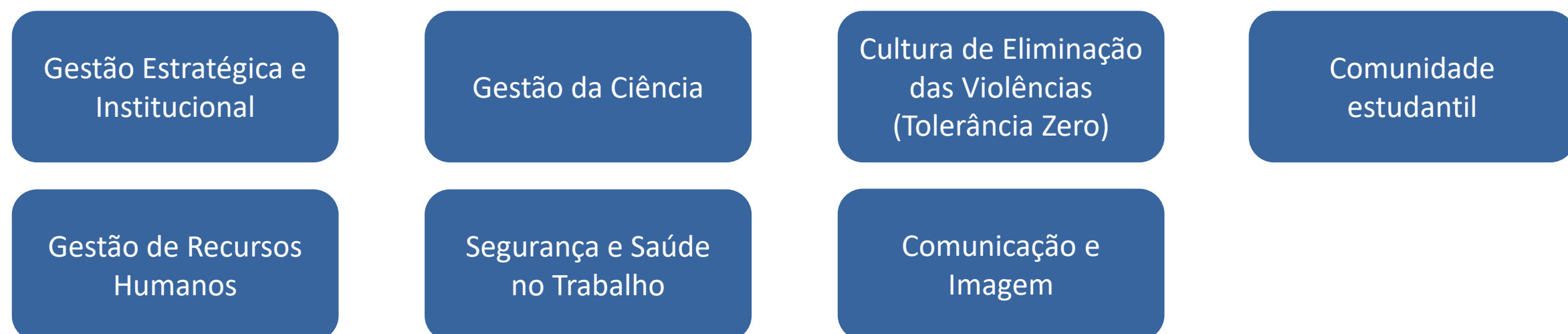
Neste enquadramento, a Presidência do IPVC considerou documentos de referência para a orientação e desenvolvimento do Plano para a Igualdade, no âmbito do Projeto IPVConcilia: os ODS da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, em especial o ODS 5, ODS 8 e ODS 10; a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 Portugal + Igual (ENIND), o Projeto Igualdade de Género nas Instituições do Ensino Superior, o programa GEAR – *Gender for Equality in Academia and Research* do *European Institute for Gender Quality* e as diretrizes da Direção Geral para Investigação e Inovação da Comissão Europeia e do seu plano estratégico 2020-2024 que estabelece metas com vista à competitividade internacional para as instituições de ensino superior, nomeadamente ao nível da igualdade e não discriminação; o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, da CITE (2019). Assumindo as diretrizes da Comissão Europeia, e no âmbito IPVConcilia, o IPVC definiu como meta, no seu Plano Estratégico IPVC 2020-2024, constituir uma equipa que organizasse e implementasse o Plano para a Igualdade do IPVC, plano esse alinhado com Código de Conduta Ética do IPVC, os Valores e a Política de Gestão e que considerasse as orientações emanadas pelos organismos nacionais e internacionais mencionados anteriormente.

MÉTODO

A implementação do Plano para a Igualdade do IPVC foi estruturada em várias fases:

- Definição das macro áreas de intervenção do Plano para a Igualdade do IPVC;
- Designação da Comissão para a Igualdade do IPVC;
- Diagnóstico Inicial:
 - Análise documental;
 - Recolha de dados;
 - Entrevistas;
 - Aplicação, com adequações, da Matriz de apoio ao diagnóstico do Guião da CITE (2019);
- Elaboração do plano de ação:
 - Auscultação de Informantes-Chave;
 - Road shows para a Igualdade;
 - Recursos e envolvimento organizacional;
 - Compromisso;
 - Estudos “Plano para Igualdade IPVC”;
- Definição da metodologia para monitorização.

A Matriz de Indicadores e Plano de Ação encontra-se organizado pelas seguintes macro áreas:



Exemplo de algumas ações definidas na Gestão Estratégica e Institucional:

AÇÃO	RESPONSÁVEL	INDICADOR	META	CALENDARIZAÇÃO			ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver	MONITORIZAÇÃO	
				2022	2023	2024			
Constituir a Comissão para a Igualdade	Presidência	Despacho emitido (2021)	-	-	-	-	-	Realizado Comissão para a Igualdade IPVC	
		Criação de regulamento interno de funcionamento	Regulamento publicado	X			Propor regulamento interno de funcionamento para aprovação	Cig-IPVC	Não realizado
Divulgar e dinamizar Plano para a Igualdade IPVC	Cig-IPVC	Número de ações de divulgação	2 por ano	X	X	X	Cig-IPVC+GCI: Plano de Atividades com Efemérides, FAO (ex: Dia do Pai, Dia da Mulher, Dia Pessoa NEE, etc.) Cig-IPVC: Recolha de sugestões de atividades associadas a dias comemorativos/efemérides	GCI	Realizado
Realizar de ações de Capacitação nas áreas de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade	RH	Número de ações de capacitação	1 por ano	X	X	X	Identificar necessidades e oportunidades	Cig-IPVC	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	Cig-IPVC	Meta atingida Carta compromisso assinada em dez 2021: https://www.ipvc.pt/wp-

Referências bibliográficas

- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2018). Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 Portugal + Igual (ENIND). Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2019). Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

MÉTODO (Cont.)

Exemplo de alguns KPI definidos no Plano para a Igualdade do IPVC:

MACRO ÁREA	INDICADOR	META
Gestão Estratégica e Institucional	Meta Global Compact Network: Meta Nacional para a Igualdade de Género; 40% de Mulheres em Cargos de Decisão até 2030	Cumprir
	Proporção por sexo nos dirigentes do IPVC (no mínimo = Meta nacional)	≥40%
Gestão da Ciência	Proporção de homens e mulheres na coordenação dos projetos I&D	≥40%
	Número de projetos de investigação realizados no âmbito de Igualdade, Diversidade ou Inclusão	1 por ano
Cultura de Eliminação das Violências	Número de denúncias	0
Comunidade estudantil	Nº de pedidos de apoio de emergência social	---
	% satisfação de ENEE com o acompanhamento	>80%
Gestão de Recursos Humanos	% de proporção de equilíbrio de mulheres e homens em júris de seleção e de avaliação	40%
	Proporção de trabalhadores/as que usufruem de modalidades de horário flexíveis, desfasados e jornada contínua	>70%
Segurança e Saúde no Trabalho	Diagnóstico de riscos psicossociais e relatório realizado e sinalizadas situações críticas	Plano de ação definido
	Nº de eventos realizados	2 eventos por ano
Comunicação e Imagem	Número de trabalhos académicos alusivos aos valores de Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade	Realização de 2 trabalhos por ano

RESULTADOS

A 1ª versão do Plano para a Igualdade do IPVC, desenvolvido e publicado em Janeiro de 2022, sofreu 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.

O primeiro relatório de monitorização do Plano para a Igualdade, relativo ao primeiro ano de implementação, apresenta diagnósticos ao nível dos Recursos humanos, da Comunidade Estudantil e das Infraestruturas e é notório o dinamismo de ações e atividades em todas as macro áreas de intervenção definidas.

A implementação do Plano para a Igualdade no IPVC tem impactado positivamente:

- Denota-se um aumento na sensibilização para questões de igualdade entre a comunidade académica;
- Aumento da perceção sobre a comunidade académica, em torno das temáticas da igualdade, diversidade e inclusão;
- Mapeamento de Processos e Políticas: A análise interna permitiu mapear processos e políticas existentes, identificando áreas onde eram necessários ajustes para promover a igualdade;
- Dados para Tomada de Decisão: A recolha regular de dados gerou um repositório de informações que é utilizado para a tomada de decisões a todos os níveis, sendo fundamental para monitorizar o progresso e garantir que as estratégias implementadas estão a produzir os resultados desejados;
- Políticas e Práticas Inclusivas: Foram implementadas novas políticas e práticas para promover a igualdade de género e a inclusão. A título de exemplo: revista a Política de Gestão IPVC; definida recomendação no sentido de promover, sempre que possível, a presença equilibrada de mulheres e homens em júris de seleção e de avaliação; identificação dos cursos com desproporção de sexo; criados mecanismos de apoio complementar a estudantes em situação de vulnerabilidade.

Identificou-se, no entanto, a necessidade de aumentar a equidade e diversidade na Comissão para a Igualdade, pela admissão de mais elementos representativos da comunidade IPVC (estudante internacional, estudante NEE, ...).

REFLEXÕES FINAIS

A implementação do Plano para a Igualdade do IPVC evidenciou a importância de um compromisso institucional contínuo e de uma abordagem colaborativa para alcançar a igualdade. Os desafios enfrentados ao longo do processo reforçaram a necessidade de persistência e adaptabilidade nas estratégias adotadas. Os resultados positivos obtidos até o momento são muito encorajadores e demonstradores do investimento e preocupação com as questões de igualdade, diversidade e inclusão que o IPVC sempre teve e que demonstram já uma continuidade de trabalho que só seria possível com uma raiz institucional e humana sólida, assente nestes Valores. No entanto, a jornada para a igualdade plena é contínua e requer esforços permanentes. Para garantir o sucesso a longo prazo, é essencial que o IPVC continue a monitorizar, avaliar e ajustar as suas políticas e práticas, promovendo uma cultura de igualdade e inclusão em todas as suas atividades. O compromisso com a igualdade deve ser renovado constantemente, reafirmando o IPVC como uma instituição exemplar na promoção de um ambiente académico e profissional justo e inclusivo.

É no seguimento deste compromisso que o Plano para a Igualdade do IPVC se encontra a ser revisto à luz da necessidade de adaptação ao novo Plano Estratégico IPVC 2024-2028.



Instituto Politécnico de Viana do Castelo



Plano para a Igualdade IPVC



Relatório de Monitorização

2022