

Plano para a Igualdade

2025-2028



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

Coordenação: **Comissão para a Igualdade IPVC - CIG-IPVC** (Ana Sofia de Sá Gil Rodrigues; Ana Teresa Martins Ferreira de Oliveira–Coordenadora para a Igualdade do IPVC; Bruno André Ferreira da Silva; Cíntia Costa Carones; Diogo Dias Parente; Helena Sofia Ferreira Rodrigues; Manuel Pereira da Rocha Barros; Manuel José Serra da Fonseca; Márcia Cristina Matos da Cunha Amorim; Maria Carminda Soares Morais; Maria de La Salette Esteves Calvinho; Maria Filipa do Patrocínio Morais Cunha Silva; Mariana Rafaela Fernandes Santos; Mário Jorge Oliveira Barros; Paula Cristina Ferreira da Silva; Paulo Jorge Gonçalves Rodrigues; Raquel Sofia Arieira Gonçalves; Sara Cristina Costa da Silva Militão Simões; Presidente da Federação Académica – Henrique Almeida Maciel; Provedor/a Estudante – Maria Teresa Martins Gonçalves); Márcia Mariz Carvalho.

Editor: Instituto Politécnico de Viana do Castelo.

Autores: Comissão para a Igualdade de Género do IPVC (em funções em dezembro de 2024)

Edição: março 2025

ISBN: 978-989-9141-32-2

DOI: 10.57910/ipvc-r7jk-mn04

Reservados todos os direitos

MENSAGEM DO PRESIDENTE DO IPVC



O ponto de partida começa na conciliação e igualdade na vida profissional e familiar.

O **IPVC** foi uma das primeiras instituições a assumir o compromisso da conciliação da vida pessoal, profissional e familiar pois só assim conseguimos formar com excelência os profissionais do futuro, para que estes saiam já comprometidos com as questões da **igualdade** e da **inclusão**.

Presidente do IPVC



Índice

1. Enquadramento	6
1.1 Macro dimensões do Plano para a Igualdade do IPVC	8
1.2 Áreas de intervenção do Plano para a Igualdade do IPVC	9
2. Compromissos do IPVC em protocolos e redes nacionais e internacionais que trabalham a Igualdade.....	10
3. Desenvolvimento do Plano.....	11
4. Consulta Pública – Plano para a Igualdade IPVC 2025-2028	12
5. Matriz de Indicadores e Plano de Ação	18
A. Gestão Estratégica e Institucional	18
B. Gestão da Ciência.....	20
C. Saúde e Bem-estar e Cultura de Eliminação das Violências (Tolerância Zero)	22
D. Comunidade estudantil.....	25
E. Gestão de Recursos Humanos.....	28
F. Comunicação e Imagem.....	32



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

[in Política de Gestão IPVC]

1. Enquadramento

No âmbito do [Plano Estratégico do IPVC 24-28](#) surge o Plano para a Igualdade para 2025-2028. São considerados, especificamente, os eixos 2 - Estudantes, 7 - Valorização das Pessoas, e 8 - Campus Sustentável e Inclusivo. As novas orientações continuam o trabalho desenvolvido no [Plano para a Igualdade IPVC 21-24](#), alinhadas com as mais recentes políticas e estratégias europeias e nacionais. A procura por uma resposta articulada por parte das instituições de ensino superior, no que diz respeito ao alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, é uma prioridade do IPVC presente nos vários domínios de atuação das nossas políticas para a igualdade, nomeadamente o ODS 5 – Igualdade de Género, ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico e ODS 10 – Reduzir as Desigualdades.

A política para a igualdade no IPVC encontra-se alinhada com as políticas europeias, demonstrada por exemplo nos [Pilares Europeus dos Direitos Sociais](#) que pretendem continuar a desenvolver uma Europa mais justa e trazer oportunidades para todos, independentemente do sexo, género, origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. A política de igualdade no IPVC foca-se nos Pilares 1. Educação, Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida; o Pilar 2. Tratamento Igual entre Homens e Mulheres; o Pilar 3. Oportunidades Iguais; o Pilar 9. Vida Profissional e Familiar; e o Pilar 17. Pessoas com Deficiência. Está alinhada com a [European Skills Agenda, Vocational Education and Training Policy Briefs 2023 – Portugal](#) e o [Council Resolution on The European Education Area: Looking to 2025 and Beyond](#) que determina que a Educação na Europa deve procurar desenvolver uma abordagem inclusiva ao longo da vida, nos vários sistemas de educação de ensino, de forma holística, que abrange o ensino, a formação e aprendizagem em todos os contextos, em todos os níveis e em todas as formas, sejam formais, não formais ou informais. A política do IPVC segue, ainda, as recomendações do [Education and Training Monitor 2024](#) no que diz respeito à relevância do desenvolvimento de planos de ação monitorizados que contemplem o estatuto socioeconómico dos estudantes, considerando o impacto que pode ter no desenvolvimento académico e pessoal. Considera-se, ainda no desenvolvimento deste trabalho, as recomendações do grupo “Ensino e Aprendizagem” na

Conferência Ministerial promovida pela Comissão Europeia, com a presença dos 27 estados membros [European Higher Education Area- EHEARome2020](#) para o ensino superior. Na sua recomendação 4.2, Tema 1: Tornar a aprendizagem centrada no estudante uma realidade, salientamos a orientação sobre Inclusão, Diversidade e Aprendizagem ao Longo da Vida que direciona a ação das instituições de ensino superior a desenvolver ativamente uma cultura de equidade e inclusão, valorizando o estudante na sua plenitude. Considera-se o [Relatório 2025 sobre a igualdade de género na UE](#), que apresenta um balanço das iniciativas desenvolvidas para promover na Igualdade de Género e de alguns exemplos encorajadores, e os princípios e objetivos definidos no [Roteiro para os Direitos das Mulheres](#), concretamente: (1) liberdade de violência baseada no género (4) equilíbrio entre vida profissional e pessoal e cuidados; (5) igualdade de oportunidades de emprego e condições de trabalho adequadas; (6) educação de qualidade e inclusiva; e (8) mecanismos institucionais eficazes para garantir os direitos das mulheres. As diretrizes da Direção Geral para Investigação e Inovação da Comissão Europeia disponíveis ainda são as do [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 programa GEAR – *Gender for Equality in Academia and Research* do *European Institute for Gender Quality* permanece em execução e continua a ser seguido neste plano para 25-28. Releva-se a importância da [Diretiva \(UE\) 2023/970](#) para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação.

A nível nacional, a [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 Portugal + Igual](#) (ENIND) estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio continua em vigência, bem como Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, do CITE (2019). O [Projeto Igualdade de Género nas Instituições do Ensino Superior, Gender Equality in Higher Education Institutions](#) emitiu um manual de recomendações para as instituições de ensino superior portuguesas, que foi tido em consideração neste plano.

Assumindo as diretrizes nacionais e internacionais da Comissão Europeia acima elencadas, e no âmbito das políticas para a Igualdade do IPVC, a Comissão para a Igualdade que implementou o Plano para a Igualdade do IPVC 2021-2024, alinhado com o [Código de Conduta Ética do IPVC](#), os [Valores e a Política de Gestão](#), permanece em funções.

1.1 Macro dimensões do Plano para a Igualdade do IPVC

O Plano para a Igualdade 25-28, no seguimento do Plano para a Igualdade 21-24, permanece alinhado com os Critérios processuais de elegibilidade do [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#) (GEPs), especificamente: ser um documento público, possuir recursos dedicados, efetuar recolha de dados e monitorização, e formação. Encontra-se também alinhado com as Áreas temáticas de elegibilidade do *Horizon Europe Guidance Gender Equality Plans* (GEPs): o equilíbrio trabalho-vida e cultura organizacional; equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões; igualdade de género no recrutamento e progressão na carreira; integração da dimensão do género no conteúdo da investigação e do ensino.

Adicionalmente, o IPVC considera a dimensão de Eliminação das violências e Comunidade Estudantil como prioritárias no seu ecossistema de atuação. Encontra-se ainda a desenvolver trabalho interinstitucional associado à dimensão da Interseccionalidade, que pode ser integrado em várias dimensões da sua atuação.

O Plano para a Igualdade envolve toda a comunidade IPVC, desde a Presidência a todas as lideranças, estudantes e partes interessadas, sendo um documento capaz de orientar as ações que promovam transversalmente processos de diversidade organizacional no IPVC, valorizando a equidade, a diversidade e a inclusão.

1.2 Áreas de intervenção do Plano para a Igualdade do IPVC



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

2. Compromissos do IPVC em protocolos e redes nacionais e internacionais que trabalham a Igualdade

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

- [Adesão à Aliança ODS Portugal](#);
- Assinatura do Pacto para a Conciliação – [Programa 3 em Linha do Governo](#);
- Signatário da [Carta Portuguesa para a Diversidade](#);
- Parceiro da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão ([APPDI](#));
- Parceiro da [Aliança para a Igualdade nas TIC](#)
- Membro do Projeto [Engenheiras por Um Dia](#);
- Assinatura da [Carta de Compromisso da Meta Nacional para a Igualdade de Género](#), iniciativa da *Global Compact Network Portugal*, no âmbito do programa acelerador *Target Gender Equality*;
- Integração na comunidade de prática Interseccionalidade do projeto [Inspire](#) - *Europe's Centre of Excellence on inclusive gender equality in research and innovation*;
- Parceiro da [EAPN - Rede Europeia Anti-Pobreza Portugal](#).
- Representado no Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género, da [Rede Campus Sustentável](#) (RCS);
- Protocolo com a [Rede ex aequo](#), rede de apoio, quebra de isolamento e ativismo para jovens lésbicas, gays, bissexuais, trans, intersexo e apoiantes entre os 16 e os 30 anos.

3. Desenvolvimento do Plano

A. Auscultação

A Comissão realizou uma auscultação à comunidade do IPVC, considerando especificamente estudantes, alumni, investigadores/as, bolsheiros/as, docentes, técnicos/as, prestadores/as de serviço e comunidade externa através de reuniões da Comissão, reuniões com grupos-alvo e questionários (ver capítulo 4: [Consulta Pública – Plano para a Igualdade IPVC 2025-2028](#))

B. Recursos e envolvimento organizacional

A Comissão para a Igualdade reúne periodicamente. Encontra-se subdividida em grupos de trabalho pelas temáticas do Plano: *Gestão Estratégica e Institucional* - Ana Sofia Rodrigues, Ana Teresa Oliveira, Márcia Amorim e Paula Silva; *Gestão da Ciência* - Carminda Moraes, Diogo Parente e Helena Sofia Rodrigues; *Saúde e Bem-estar e Cultura de Eliminação das Violências (Tolerância Zero)* - Mariana Fernandes, Mário Barros, Paulo Rodrigues e Sara Simões; *Comunidade Estudantil* - Bruno Silva, Manuel Barros, Raquel Gonçalves, Presidente Federação Académica e Provedor/a de Estudante; *Gestão de Recursos Humanos* - Cíntia Carones, Filipa Patrocínio e Paula Silva; e Comunicação e Imagem - Manuel Fonseca e Salete Calvino.

C. Compromisso

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

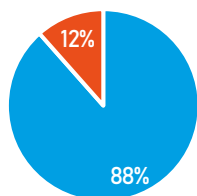
4. Consulta Pública – Plano para a Igualdade IPVC 2025-2028

Aplicou-se, entre dezembro de 2024 e janeiro de 2025, um questionário desenvolvido para a comunidade académica do IPVC e à comunidade alumni, com o objetivo de recolher perceções, experiências e sugestões de ações da comunidade, académica e externa, sobre desigualdades, igualdade, diversidade e inclusão que possam ser incluídas no plano. Os dados obtidos refletem uma diversidade de perspetivas sobre o tema da igualdade e evidenciam áreas prioritárias para intervenção. Algumas respostas revelam desconhecimento sobre o trabalho desenvolvido no âmbito do Plano para a Igualdade e da monitorização anual realizada. Este facto sublinha a necessidade de uma reflexão sobre a divulgação do Plano e respetivos Relatórios de Monitorização, contudo este resultado também pode ser associado a um comportamento global de cidadania de envolvimento reduzido no ecossistema onde operamos, que diminui a atenção aos fenómenos amplamente divulgados.



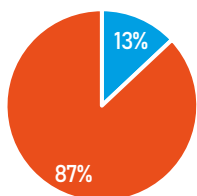
Responderam ao questionário 52 pessoas - 28 estudantes, 12 docentes, 9 não-docentes, 2 bolseiros/as de investigação e 1 diplomado/a. Das pessoas inquiridas, 88% consideram que o IPVC promove a igualdade e a diversidade, assegurando que as políticas e recursos disponíveis atendem às necessidades de pessoas de diferentes origens, identidades e inclusão. Além disso, 87% afirmam não existir desigualdades no acesso a atividades académicas, desportivas ou culturais. No que diz respeito ao apoio oferecido, 83% das pessoas entendem que o IPVC disponibiliza recursos adequados para diferentes grupos, incluindo a comunidade LGBT, pessoas com deficiência (PcD) e minorias. Ainda, 94% dos/as respondentes indicam sentir-se incluídos/as e respeitados/as nas diversas atividades promovidas pela instituição. No entanto, 12% relataram que a sua experiência no IPVC é influenciada por múltiplos fatores de discriminação, destacando a deficiência, orientação sexual, idade, classe social, etnia, origem, género e sexo, sendo a origem o fator mais apontado.

Considera que o IPVC promove a igualdade, diversidade e inclusão?



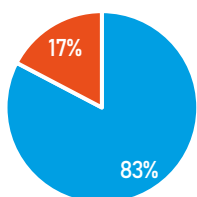
■ Sim ■ Não

Considera que existem desigualdades no acesso a atividades académicas, desportivas ou culturais no IPVC?



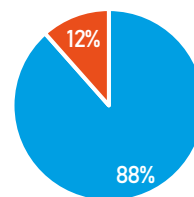
■ Sim ■ Não

Considera que o IPVC oferece apoio adequado a pessoas de diferentes grupos, como LGBTQ+, minorias étnicas e pessoas com deficiência?



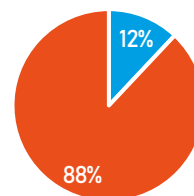
■ Sim ■ Não

Considera que as políticas e recursos do IPVC atendem às necessidades de pessoas de diferentes origens e identidades?



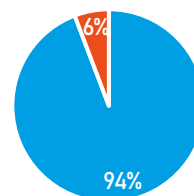
■ Sim ■ Não

Sente que a sua experiência individual no IPVC é influenciada por múltiplos fatores de discriminação?



■ Sim ■ Não

Sente-se uma pessoa incluída e respeitada nas diversas atividades do IPVC?



■ Sim ■ Não

Para cada um dos itens referidos anteriormente, apresentam-se os problemas e soluções, indicados pelas pessoas inquiridas:

Promoção da igualdade, diversidade e inclusão.

Problemas identificados: discriminação contra pessoas estrangeiras, pessoas com deficiência e desigualdades no acesso a direitos laborais;

Sugestões: políticas afirmativas, maior transparência, inclusão de pessoas com deficiência, sensibilização através de palestras e eventos culturais.

Desigualdades no acesso a atividades IPVC:

Problemas identificados: falta de acessibilidade no Centro Desportivo IVPC, eventos presenciais e ferramentas digitais sem acessibilidade para PcD, dificuldades para estudantes deslocados (horários) e falta de empatia cultural por parte de alguns docentes;

Soluções: melhorias nas infraestruturas, horários de transporte ajustados e sensibilização para a inclusão cultural e de necessidades específicas, *checklist* para análise prévia da conformidade dos eventos com as necessidades das pessoas com deficiência.

Apoio a diferentes grupos:

Problemas: insuficiente apoio para PcD, estudantes Erasmus, grupos LGBTQ+, minorias étnicas;

Sugestões: grupos de apoio dedicados, mentorias personalizadas e adaptação de espaços e recursos.

Políticas e recursos:

Problemas: barreiras financeiras e infraestruturais, falta de formação docente sobre diversidade.

Soluções: igualdade nas propinas, formação contínua em inclusão e "kits" de acolhimento de emergência.

Interseccionalidade:

Problemas: múltiplas formas de discriminação baseadas na origem, género, deficiência e classe social.

Essencial: a interseccionalidade como foco central nas políticas.

Revisão do Plano para a Igualdade:

Sugestões: abordar interseccionalidade, conciliação da vida familiar e profissional, igualdade de género, inclusão de PcD, equidade, maior sensibilização e formação (sobre PcD, alteração de nome social, assédio e violência, empregabilidade ENEE), acolhimento e integração de pessoas migrantes, diversidade gastronómica.

Espaços de diálogo:

Problemas: ausência de diálogos regulares sobre igualdade e inclusão.

Sugestões: fóruns, workshops, debates e palestras.

Gestão estratégica e recursos humanos:

Problemas: falta de igualdade nas progressões de carreira e gestão pouco inclusiva.

Soluções: recrutamento inclusivo, equilíbrio de género e formação contínua.

Comunidade estudantil e divulgação:

Problemas: falta de representatividade em materiais institucionais e pouco apoio prático para estudantes vulneráveis.

Sugestões: materiais que promovam diversidade, mentorias e integração cultural.

Principais resultados, organizados por eixo estratégico do Plano para a Igualdade:

A nível da *Gestão Estratégica e Institucional*, as pessoas manifestam a necessidade de um compromisso efetivo da liderança com estas questões, assegurando que a igualdade esteja integrada nos objetivos institucionais, o que já se verifica. A comunicação interna deve ser mais clara e eficiente, garantindo que as políticas de inclusão sejam conhecidas por toda a comunidade académica.

Considerando a *Gestão da Ciência*, há uma preocupação em promover a integração da perspetiva de género nos projetos de investigação e candidaturas a financiamentos, incentivar a participação equilibrada de género em equipas científicas e transparência nos processos de recrutamento e financiamento. Também se menciona a necessidade de horários mais flexíveis para investigadoras que conciliam a carreira académica com a vida familiar.

Na *Saúde e Bem-estar e Cultura de Eliminação de Violências*, identifica-se a urgência na criação de canais eficazes para denúncias de violência e assédio, o que já existe, acompanhados de apoio psicológico e jurídico. Propõe-se a realização de ações de sensibilização e a implementação de programas de apoio à saúde mental, de forma a garantir um ambiente mais seguro e saudável para todos. Estes aspetos também já se encontram em curso e já foram realizadas várias ações, que continuarão a ser realizadas. Além disso, é mencionada a necessidade de uma cultura institucional mais empática, onde a diversidade seja compreendida e respeitada.

A *Comunidade Estudantil* enfrenta desafios relacionados com a integração de grupos minoritários, incluindo estudantes estrangeiros, pessoas com deficiência e estudantes em

situação de vulnerabilidade socioeconómica. Sugere-se a criação de programas de mentoria, bolsas e apoios específicos, bem como a promoção de eventos e atividades que favoreçam a interação e o respeito pela diversidade. Destaca-se a importância de tornar as atividades académicas e culturais mais acessíveis, em termos de mobilidade como de horários.

Na *Gestão de Recursos Humanos* são mencionadas desigualdades entre o pessoal docente e não docente e dificuldades na progressão de carreira para determinados grupos. Propõe-se a implementação de processos de recrutamento mais inclusivos e formações contínuas sobre diversidade e inclusão. Além disso, há um apelo à flexibilização de horários para famílias monoparentais. Sugere-se maior transparência nos processos de recrutamento e financiamento, além de incentivos específicos para aumentar a participação de grupos sub-representados.

A *Comunicação e Imagem* é vista como uma área que pode ser mais inclusiva. Sugere-se a representação da diversidade nos materiais de comunicação, incluindo imagens de pessoas com deficiência. A linguagem utilizada deve ser mais inclusiva e acessível, e os canais de comunicação devem ser modernizados para alcançar toda a comunidade académica.



Nuvem de palavras, criada no [VoyantTools](https://www.voyanttools.com/)

Matriz de Indicadores e Plano de Ação



5. Matriz de Indicadores e Plano de Ação

A Matriz de Indicadores e Plano de Ação pretende ser implementada na vigência do Plano Estratégico do IPVC 2025-2028.

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 em 2025	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver
				2025	2026	2027	2028		
Criar normas de funcionamento da Comissão para a Igualdade	CIg-IPVC	Normas de funcionamento aprovadas	Normas publicadas	X				Criar normas de funcionamento da Comissão para a Igualdade	CIg-IPVC
Divulgar e dinamizar Plano para a Igualdade IPVC	CIg-IPVC	Número de ações de divulgação	3	X	X	X	X	Divulgar e dinamizar Plano para a Igualdade IPVC	CIg-IPVC GCI
Realizar ações de Capacitação nas áreas de Cidadania, Igualdade, Equidade, Diversidade e Interseccionalidade	RH, CIg-IPVC	Número de ações de capacitação	3 por ano	X	X	X	X	Realizar ações de Capacitação nas áreas de Cidadania, Igualdade, Equidade, Diversidade e Interseccionalidade	RH, CIg-IPVC GCI
Verificar cumprimento da Lei 26/2019, de 28 de março, nos cargos da Presidência de Órgãos, Direções	Presidência	Proporção por sexo nos dirigentes do IPVC (no mínimo = Meta nacional)	≥40%	X	X	X	X	Verificar cumprimento da Lei 26/2019, de 28 de março, nos cargos da Presidência de Órgãos, Direções de	Presidência

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.								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.	
Incluir linguagem inclusiva e a variável sexo em todos os dados e estatísticas e relatórios e documentos públicos do IPVC, permitindo analisar 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	X	Incluir linguagem inclusiva e a variável sexo em todos os dados e estatísticas e relatórios e documentos públicos do IPVC, permitindo analisar a igualdade de género em todas as áreas	GAQ
Elaborar Relatório de Monitorização do Plano para a Igualdade	Cig-IPVC Todas as áreas envolvidas para as ações	Relatório de Monitorização do Plano para a Igualdade Aprovado	Relatório publicado	X	X	X	X	Elaborar Relatório de Monitorização do Plano para a Igualdade	Cig-IPVC Todas as áreas envolvidas para as ações
Selo de Qualidade Academia Voluntária	EIN	Renovação do Selo	Selo renovado		x		x		EIN-VOL

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 em 2025	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver
				2025	2026	2027	2028		
Monitorizar número de projetos de investigação associados ao âmbito de Igualdade, Diversidade ou Inclusão	UGP, Bibliotecas	Número de projetos de investigação associados ao âmbito de Igualdade, Diversidade ou Inclusão	1	X	X	X	X	Monitorizar número de projetos de investigação realizados no âmbito de Igualdade, Diversidade ou Inclusão	UGP, Bibliotecas
Realizar pela UGP ações de formação na preparação de candidaturas, considerando ainda aplicação das <i>checklist</i> das diversas entidades financiadoras	UGP	Número de ações/horas de formação para preparação de candidaturas a projetos (condições de elegibilidade, equipas de trabalho, ...)	1	X	X	X	x	Realizar pela UGP ações de formação na preparação de candidaturas, considerando ainda aplicação das <i>checklist</i> das diversas entidades financiadoras	UGP
Incluir nos procedimentos da UGP e das UI a pesquisa e divulgação das linhas de financiamento específicas para igualdade, diversidade e inclusão.	UGP	Número de oportunidades de financiamento identificadas pela UGP para a Igualdade, Diversidade e Inclusão	1	X	X	X	X	Incluir nos procedimentos da UGP e das UI a pesquisa e divulgação das linhas de financiamento específicas para igualdade, diversidade e inclusão.	UGP
Estimular a divulgação da investigação científica no âmbito da Igualdade.	Grupo de Trabalho de Gestão de Ciência/UGP/Unidades de Investigação	Número de publicações científicas indexadas realizados no âmbito de Igualdade, diversidade e inclusão (em particular ODS)	2 por triénio	x	X	X		Estimular a divulgação da investigação científica no âmbito da Igualdade	Grupo de Trabalho de Gestão de Ciência/UGP/Unidades de Investigação

Criar um reconhecimento para produção científica e respetivo regulamento no âmbito da Igualdade, Diversidade e Inclusão	Cig-IPVC	Criação do Reconhecimento/Prémio no âmbito da Igualdade, Diversidade e Inclusão	Publicação e divulgação	X	X			Criar um reconhecimento para produção científica e respetivo regulamento no âmbito da Igualdade, Diversidade e Inclusão	Cig-IPVC
Recolher dados sobre equipas de investigação	UGP (GIP-GIN)	Proporção de homens e mulheres na coordenação dos projetos I&D	≥40%	-	X	X		Recolher dados sobre equipas de investigação	UGP (GIP-GIN)
Desenvolver uma análise com base no trabalho realizado na CoP Inspire, Interseccionalidade, que abranja os dados recolhidos pelos RH sobre interações entre estas dimensões para identificar desigualdades específicas. A análise pode monitorizar a diversidade interseccional em comunicações específicas a nível institucional.	Cig-IPVC	Trabalho apresentado numa conferência da área específica da Igualdade, que pode ser específica da Interseccionalidade	1		x	x	x	Realizar o estudo	Cig-IPVC

C. Saúde e Bem-estar e 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). 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. 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 em 2025	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver
				2025	2026	2027	2028		
Aplicar o questionário de riscos psicossociais	SAU-SAS	Nº de respostas ao questionário	>160 respostas		X		X	Contabilização do nº de respostas, desagregadas por idade, sexo, género, categoria profissional e unidade(s) orgânica(s)	SAU; RH; OBS
				X				Divulgação de resultados da avaliação de riscos psicossociais, com a apresentação de relatório e conferência/webinar com principais conclusões	SAU
Implementar ações e estratégias em resultado do Relatório da Avaliação de Riscos Psicossociais	SAU-SAS; RH-SAS; RH-IPVC	Nº de ações implementadas, de acordo com as sugestões no relatório	>80% das ações sugeridas	X		X		Contabilização do nº de ações	SAU; RH; OBS
Dar continuidade à prática das sessões de yoga no IPVC	SAU-SAS	Nº de escolas que aderem à iniciativa	Pelo menos, 2 escolas/unidades, com indicadores desagregados por idade,	X	X	X	X	Contabilização do nº de escolas/unidades aderentes	SAU

			sexo, género, categoria profissional e unidade(s) orgânica(s)						
Implementar Programa para a Promoção da Saúde Mental no Ensino Superior, a colaboradores/as e estudantes IPVC (RES4ALL+)	(RES4ALL+)	Programa Implementado		x	x			Implementação do Programa	SAU
Dinamizar sessões de sensibilização tendo por base temas de promoção da literacia em bem-estar e saúde, nomeadamente ao nível da saúde mental e gestão de competências emocionais	SAU-SAS	Nº de iniciativas implementadas de forma a promover o bem-estar laboral	2 iniciativas, desagregadas por idade, sexo, género, categoria profissional e unidade(s) orgânica(s)	X	X	X	X	Contabilização do nº de ações	SAU
Reforçar o nº de atividades de promoção da literacia em segurança no trabalho, com base em avaliações de risco aos postos de trabalho	SAU-SAS; RH-SAS: RH-IPVC	Nº de acidentes em serviço	Redução do nº de acidentes em serviço. < 10/ano	X				Contabilização do nº de acidentes	SAU; RH
Elaborar Plano de Investimento SST-IPVC	SAU-SAS	Elaboração do plano	Aquisição, pelo menos, de um tipo de equipamento por cada ano	X	X	X	X	Contabilização do nº de aquisições	SAU; Administração
Implementar medidas de melhoria referentes ao serviço de medicina no trabalho	SAU-SAS; RH-SAS: RH-IPVC	Nº de não comparências à consulta	Redução de 30% do nº de faltas de comparência às consultas de medicina no trabalho em relação ao ano anterior	X	X	X	X	Contabilização do nº de faltas em comparação com o ano anterior	SAU; RH
Adotar práticas e políticas que valorizem e promovam a coesão	SAU-SAS; RH-SAS: RH-IPVC	Nº de iniciativas implementadas de forma a promover a coesão entre pares	2 iniciativas, desagregadas por idade,	X	X	X	X	Contabilização do nº de ações	SAU; RH

entre pares (por exemplo: <i>Teambuilding</i>)			sexo, género, categoria profissional e unidade(s) orgânica(s)						
Número de iniciativas realizadas no sentido de promover a conciliação e que se relacionem com a prática de atividade física	SAU-SAS	Nº de iniciativas implementadas de forma a promover a conciliação	2 iniciativas, desagregadas por idade, sexo, género, categoria profissional e unidade(s) orgânica(s)	X	X	X	X	Contabilização do nº de ações	SAU
Realizar ações de sensibilização para Tolerância Zero às Violências - violência de género, violência no namoro, violência doméstica, violência no local de trabalho, assédio sexual, violência em razão da origem étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem	SAU-SAS	Nº de iniciativas	2	x	x	x	x	Associar a campanhas nacionais de parceiros e entidades reconhecidas (CIG, CITE, APPDI, EAPN, ACT, GAF e outros)	SAU-SAS GCI
Gestão de canais de denúncia (Lei nº93/2021 de 20 dezembro - regime de proteção de denunciante); registar e dar resposta a denúncias de assédio, violência, discriminação ou outras.	Presidência	Número de denúncias respondidas	Todas as denúncias respondidas	x	x	x	x	Registar e dar resposta a denúncias, monitorizar âmbito das situações reportadas e analisar necessidade de reforço de sensibilização.	Presidência e Administrador/a
Certificação Healthy Campus - FISU	SAS Clg	Renovação da certificação	Certificado obtido		x		x		SAU

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 em 2025	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver
				2025	2026	2027	2028		
Reforçar a divulgação de procedimentos de Bolsas de Apoio Social e do GMS-06 (Emergência Social); registar e dar resposta a solicitações de emergência social.	SAS	Nº de sessões de divulgação	2 por ano	x	x	x	x	Reforçar divulgação no portal IPVC; realizar sessões de divulgação em cada UO	GCI
		Taxa de situações orientadas para resolução	90%	x	x	x	x		SAS
Sensibilizar a comunidade estudantil 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	X	Reforçar divulgação no portal IPVC; realizar sessões de divulgação em cada UO	GCI
		Apoio a iniciativas de estudantes alinhadas com igualdade e inclusão da diversidade	Sempre que solicitado	X	X	X	X	Incluir no Portal, FAQ's, redes sociais, email, Guia de Acolhimento	GCI
Desenvolver campanhas de comunicação dando visibilidade a indivíduos do sexo sub-representado em cada área científica (estudantes e docentes)	GCI	Nº de campanhas desenvolvidas	1 por ano	x	x	x	x	Associar a Cursos com sub-representação – criar vídeos e Incluir no Podcast Com.Sigo+	GCI

Integrar a perspetiva da igualdade de género no âmbito dos programas existentes que pretendem promover escolhas vocacionais e de carreira livres de estereótipos de género	Res4all+ e Emprego	Nº de pessoas da comunidade académica (estudantes e colaboradores) acompanhados em programas/sessões de desenvolvimento de carreira	5 por ano	x	x	x	x	Plano de desenvolvimento de carreira	SAS
Promover a realização de ações de formação nas áreas da Educação para a Cidadania, Igualdade, Equidade e Diversidade e Interseccionalidade	GEED	Nº de ações desenvolvidas	1 por ano	x	x	x	x		GEED; Cig
Criar ACDs na área da Educação para a Cidadania, disponível para estudantes de todos os cursos	GEED; Grupo de trabalho Comunidade Estudantil; Educadores Ubuntu	Nº de ACD criada	1	X	x			Através dos Alu Days, Semanas UBUNTU e Capacitação em Mentorias	GEED; Grupo de trabalho Comunidade Estudantil; Educadores Ubuntu
Reforço dos mecanismos de apoio complementar a estudantes em situação de vulnerabilidade	SAS	Nº de estudantes com bolsas específicas (Ex., deslocação em estágio)	>ano anterior (até limite de valor disponível)	x	x	x	x		SAS
Reforço dos mecanismos de apoio complementar a estudantes em situação de vulnerabilidade, no 1º ano/1ª vez	SAS	Nº de estudantes com bolsa para aquisição material pedagógico (esgotando valor previsto)	>ano anterior (até limite de valor disponível)	X	X	x	x		SAS
Reforço dos mecanismos de apoio a estudantes estrangeiros e	SAS	n. de bolsas atribuídas (esgotando valor previsto)	>ano anterior (até limite de	x	x	x	x		SAS

internacionais no IPVC que promovam a sua integração e inclusão; rever Regras de atribuição de Bolsas PRR-BAITS			valor disponível)						
Realizar ações de sensibilização sobre a discriminação por idade (idadismo) e promover a integração da Academia Sénior IPVC nas atividades institucionais, promovendo a intergeracionalidade.	Academia Sénior; grupo de trabalho comunidade estudantil	Nº de sessões realizadas	1 por ano	x	x	x	x		Academia Sénior; grupo de trabalho comunidade estudantil GCI
Promover eventos inclusivos que celebrem a diversidade dentro da instituição e promovam a participação de todos os grupos da comunidade estudantil;	Grupo Trabalho Comunidade Estudantil Projeto Petúnia e Com.Sigo+	Nº de eventos realizados	1 por ano	x	x	x	x		Grupo Trabalho Comunidade estudantil/ Projeto Petúnia e Com.Sigo+
Promover a inclusão e integração de estudantes estrangeiros/internacionais	GMCI e GCI (com apoio do GEED)	Dia da Interculturalidade IPVC	1/ano	X	X	X	X	Criar um dia da interculturalidade	GMCI e GCI (com apoio do GEED)

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 em 2025	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver
				2025	2026	2027	2028		
Promover, sempre que possível, a presença equilibrada de mulheres e homens em júris de seleção e de avaliação do período experimental	RH	Número de júris com paridade de género/Número total de júris	≥50%	X	X	X	X	Monitorizar periodicamente e alertar para situações de desproporção	RH
Monitorização das necessidades de recrutamento e dos procedimentos de contratação (PD e PND)	RH	Nº total de contratações efetuadas / Nº total de contratações previstas	≥70%	X	X	X	X	Efetuar diagnóstico anual das necessidades de recrutamento nos vários serviços e acompanhar os procedimentos de seleção e contratação	Presidência / Escolas / Unidades Funcionais / RH
Implementação de <i>buddy system</i> em complemento ao Manual de Acolhimento e Integração	RH	Criação de procedimento interno	Procedimento interno aprovado	X				Estruturar um programa de mentores para apoiar e acompanhar de forma mais próxima a experiência de <i>onboarding</i> e integração de novos/as colaboradores/as.	RH
Harmonização dos processos de <i>onboarding</i> e <i>offboarding</i>	RH	Criação de procedimento interno	Procedimento interno aprovado	X				Criar procedimento interno para harmonização das várias etapas dos processos de <i>onboarding</i> e <i>offboarding</i> dos/as colaboradores/as	RH / SI
Implementação de programa de mobilidade temporária entre serviços	RH	Criação de procedimento interno	Procedimento interno aprovado	X				Regulamentar um programa de mobilidade de colaboradores/as dentro da própria instituição, entre serviços	Presidência / Escolas / Unidades Funcionais / RH

Divulgação de informação acerca dos direitos de articulação trabalho/família existentes adequadas aos vários públicos (docentes, não docentes e estudantes)	RH	Número de iniciativas de divulgação	≥2	X	X	X	X	Atualizar brochura da parentalidade e FAQ's em conformidade com as alterações legislativas nesta matéria	RH e GCI
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	RH	Número de iniciativas de promoção da conciliação da vida familiar, pessoal e profissional	≥5 por ano	X	X	X	X	Promoção de iniciativas comemorativas por ocasião do Dia do Pai, Dia da Mãe, Dia da Família, Natal e <i>Team Building</i>	Presidência / RH / GCI / SI
		Proporção de trabalhadores/as (docente e não docente) e número de horas de trabalho em horário noturno ou pós-laboral	≤10%	X	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 Comissões de Horários).	SI GD e Comissões de Horários
		N.º de pedidos de teletrabalho (parcial ou total) com caráter permanente ou temporário	NA (indicador de monitorização)	X	X	X	X	Monitorizar número de pedidos de teletrabalho (parcial ou total) com caráter permanente ou temporário.	RH
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, como seja o agregado familiar	RH	Estudo para o Plano de Igualdade e sua continua revisão, com base em relatórios de monitorização	Recolha efetuada de dados estatísticos desagregados	X	X	X	X	Integrar informação no RAP-RHU com histórico e respetiva análise crítica. Associar indicadores de processo RHU.	RH
		Proporção de colaboradores(as) que usufruem de modalidades de horário flexíveis, desfasados, jornada contínua e meia-jornada	≥60%	X	X	X	X		
		Monitorizar as disparidades salariais: [Nível horário bruto médio de remuneração trabalhadores masculinos - Nível horário bruto médio de remuneração trabalhadores femininos] /Nível horário bruto médio de remuneração trabalhadores masculinos	NA (indicador de monitorização)	X	X	X	X		

Implementação de uma plataforma de partilha/empréstimo de bens entre os/as colaboradores/as	RH	Criação de normas de funcionamento da plataforma	Normas aprovadas e entrada em funcionamento da plataforma	X				Disponibilização de uma plataforma online de solidariedade e entreaajuda incorporada na ON.IPVC ou SASOCIAL, para registo de bens e equipamentos com utilidade social, para doação ou empréstimo, a título gratuito, dirigida aos colaboradores(as) e às suas famílias.	RH / SI
Promover a realização de ações de formação e sessões de sensibilização nas áreas de Cidadania, Igualdade, Inclusão, ENEE, Desenvolvimento Sustentável, <i>Soft Skills</i>	RH/Equipa Res4all+	Em cada plano anual de formação, incluir ações de formação/sessões de sensibilização sobre temáticas diversas (novas abordagens no ES e Investigação, responsabilidade social, sustentabilidade, ética, igualdade, inteligência artificial, saúde mental, competências relacionais, entre outras)	≥1 por ano	X	X	X	X	Identificar necessidades e oportunidades de formação	RH / Cig-IPVC Equipa Res4all+
Necessidade de ação de sensibilização para colaboradores/as no âmbito de temáticas como o acompanhamento a pessoas em situação de mudança de sexo	RH / Cig-IPVC	Ação desenvolvida	1 por ano	X	X	X	X	Identificar necessidades e oportunidades de formação	RH / Cig-IPVC
Promover iniciativas de gestão pessoal de carreira adequadas às necessidades e objetivos dos colaboradores/as	RH	Número de sessões individuais de Gestão Pessoal de Carreira	≥30	X	X	X	X	Divulgação das inscrições para realização de Sessões Individuais de Gestão Pessoal de Carreira.	RH / Equipa IPVConcilia
Reforço dos mecanismos de reconhecimento de mérito	RH	N.º de colaboradores/as com reconhecimento por mérito: - aposentados/as - pelo tempo de serviço na instituição - qualificação avançada	NA (indicador de monitorização)	X	X	X	X	Levantamento anual dos colaboradores/as que reúnem os requisitos para obtenção de reconhecimento por mérito	Presidência / RH
Planeamento e auxílio nos processos de avaliação de desempenho	RH	Calendarização das várias etapas dos processos de avaliação de desempenho	Calendarização realizada	X	X	X	X	Elaboração do cronograma do processo de avaliação de desempenho para 2025	RH / CCA

		Número de sessões de esclarecimento realizadas junto dos avaliadores	≥1 por ano	X	X	X	X	Agendamento de sessões de esclarecimento realizadas junto dos avaliadores	Presidência / Escolas / Unidades Funcionais / RH
Candidatura Marca Entidade Empregadora Inclusiva: reconhecimento e distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras, relativamente às pessoas com deficiência	RH	Formalização de candidatura	1	x		x			Clg SAS – Gabinete de Saúde

F. 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 em 2025	ÁREAS ENVOLVIDAS nas atividades a desenvolver
				2025	2026	2027	2028		
Ações de sensibilização temáticas focadas em diferentes vertentes da igualdade e diversidade (como género, etnia, orientação sexual, necessidades especiais), com materiais visuais e audiovisuais em redes sociais e espaços físicos do IPVC.	Cig-IPVC / GCI	Nº de ações realizadas	4/ano	x	x	x	x	Lançamento de campanhas internas ou provenientes de entidades (EAPN, CIG, CITE, APPDI, GAF) em áreas temáticas como Violência no Namoro, Violência Doméstica, Luta contra a Pobreza, Luta contra o Assédio e Discriminação	Cig-IPVC / GCI
Parcerias com influenciadores digitais e alumni: aproveitar a influência de alumni e outras figuras ligadas à comunidade académica para promover os valores da cidadania, igualdade e inclusão nas redes sociais, atingindo um público mais vasto e diversificado.	GCI	Nº de sessões realizadas	1/ano	x	x	x	x	Sessões presenciais e <i>webinars</i> com testemunhos; Podcast Com.Sigo+ (incluir testemunhos que abordem questões de superação ligadas a inclusão e igualdade de oportunidades)	GCI
Promoção de eventos culturais e desportivos inclusivos: desenvolvimento de eventos culturais (Oficina Cultural) e desportivos que celebrem a diversidade dentro da instituição, promovendo a participação de todos	GCI, SAS, ESDL	Nº de eventos realizados	1/ano	x	x	x	x	Incluir, no SARAU Desportivo ESDL, a temática do desporto inclusivo. Através do Centro Desportivo e Gab. Saúde, com FADU, identificar Pessoas do IPVC que pretendam iniciar uma atividade desportiva adaptada (questionário geral).	GCI, SAS, ESDL

os grupos da comunidade e aumentando a consciencialização sobre a inclusão através de atividades extracurriculares.									
Reforço do uso do "Guia Orientador de Comunicação Neutra e Inclusiva IPVC": intensificar as ações de sensibilização sobre o uso correto e sistemático deste guia em todos os setores da instituição, integrando o seu uso como prática sistemática nos processos administrativos e pedagógicos.	GCI, CP das UO	Nº de sessões de sensibilização realizadas	2/ano	x	x	x	x	Efetuar um webinar geral e um com casos concretos	GCI, CP das UO
Prémio Anual de Boas Práticas em Igualdade e Diversidade a atribuir numa data especificamente criada para o efeito o "Dia da Diversidade": implementação de um prémio anual que reconheça os melhores projetos ou iniciativas promovidas por estudantes, docentes, ou unidades dentro da instituição que demonstrem inovação e impacto positivo nas áreas da igualdade, equidade e diversidade.	Grupo de Trabalho Comunicação e Imagem da CIG/GCI	Criação do Prémio	1/ano				x	Definir Regras de Atribuição de Prémio (até final de 2025)	Grupo de Trabalho Comunicação e Imagem da CIG/GCI
"Inclusão em Ação": implementar uma iniciativa que encoraje estudantes e colaboradores/as a partilharem ideias de melhorias para promover a inclusão. As melhores ideias podem ser implementadas pelo IPVC.	Cig (por UO), AE	Número de ideias implementadas	1/ano		x	x	x	Promover o uso de Sugestões também para este fim. (a aplicação está a ser desenvolvida para ser mais ágil o envio de ideias- criada a partir do questionário Ideias Sustentáveis)	SI

Todas as áreas, unidades orgânicas e serviços do IPVC encontram-se comprometidos e alinhados com este plano. O IPVC apresenta a sua raiz institucional e humana sempre sólida, assente em valores de igualdade, diversidade e inclusão.



ipvc.pt

