

# Plano de Ação para a **Igualdade** de **Género** 2022





**“A igualdade de género é um valor fundamental da UE, um direito fundamental e um princípio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Reflete o que somos e é igualmente uma condição essencial para uma economia europeia inovadora, competitiva e próspera.”**

“Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia”,  
excerto retirado da “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu (...)” no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025



**“A igualdade de género é o pré-requisito para um mundo melhor.”**

**António Guterres**  
Secretário-Geral da ONU

# Índice

<b>1. Enquadramento.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Caracterização do IPCA.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Indicadores Relativos às Pessoas.....</b>	<b>7</b>
<b>4. Plano de Ação para a Igualdade de Género.....</b>	<b>10</b>
4.1 Objetivos Gerais do Plano.....	10
4.2 Medidas a Implementar para a Promoção da Igualdade de Género.....	11
<b>5. Monitorização/Avaliação do Plano.....</b>	<b>13</b>

# 1.

## Enquadramento

De acordo com as orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, do Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e, ainda, as disposições da Constituição da República Portuguesa (art.º 13º) e do Código do Trabalho (art.ºs 23º a 65º), a igualdade de género é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena na sociedade de homens e mulheres enquanto pessoas.

Nos últimos anos, este direito, tem vindo a alcançar particular destaque e relevância nos principais organismos internacionais e, também em Portugal, tendo sido, em 2018, estabelecida pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, coordenada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, que assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos.

Estas questões são abordadas diretamente no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 — Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as mulheres e raparigas, estando, ainda, integradas noutros ODS como requisito para alcançar todos os objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

O Instituto Politécnico do Cávado e do Ave (IPCA) quer contribuir ativamente para este desígnio e elaborou o Plano de Ação para a Igualdade de Género (PAIGIPCA), onde propõe a adoção de diferentes medidas para o combate e prevenção da desigualdade entre mulheres e homens, para a proteção da parentalidade e assistência à família, na ótica da conciliação da vida profissional com a familiar, para a prevenção das diferentes formas de assédio e para a promoção e reflexão sobre o equilíbrio de género, diversidade e igualdade, nas áreas académicas e de investigação.

Neste âmbito, será criado o Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género com a responsabilidade de implementar, acompanhar e monitorizar o PAIGIPCA.

O IPCA pretende, assim, contribuir para uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades em todos os géneros, em respeito pelos princípios da igualdade e não discriminação nas suas áreas de atuação.



## 2.

# Caracterização

O Instituto Politécnico do Cávado e do Ave (IPCA), é uma instituição de ensino superior público, criada em 19 de dezembro de 1994 pelo Decreto-Lei n.º 304/94, e tem a sua sede na cidade de Barcelos. Para além da sua sede em Barcelos, o IPCA tem ainda oferta formativa nos concelhos de Braga (desde 2014), Guimarães (desde 2015), Famalicão (2019) e Esposende (2021), nomeadamente Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP) e ações de formação de curta duração.

### Missão

O IPCA ciente do seu propósito e responsabilidade, definiu como missão:

[C]ontribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade, estimular a criação cultural, a investigação e pesquisa aplicadas, e fomentar o pensamento reflexivo e humanista. Inserido no espaço europeu de ensino superior, proporciona áreas de conhecimento para o exercício de atividades profissionais atrativas no plano nacional e internacional, promovendo a mobilidade, a empregabilidade e as relações de reciprocidade com a Comunidade.

(art. 2.º, n.º 1, dos Estatutos do IPCA e art. 2.º dos Estatutos da Fundação do IPCA)

### Visão

Tendo por base a missão institucional, bem como o contexto social e económica em que atua, e a multidisciplinariedade e multiculturalidade que o caracteriza, a visão que orienta o IPCA é a seguinte:

Em 2025 pretendemos que o IPCA seja uma universidade politécnica de excelência, com áreas de estudo e de investigação reconhecidas pela sua qualidade e utilidade societal, com reconhecimento pela comunidade na região, em Portugal e no mundo, que seja desejada para estudar, investigar e trabalhar, que tenha espaços e infraestruturas de alto nível e onde todos estejam envolvidos no projeto coletivo, através do conhecimento melhorar a qualidade de vida e potenciar o desenvolvimento sustentável.

A atuação da Instituição tem sido pautada por práticas socialmente responsáveis, assumindo a sua responsabilidade pelos impactos gerados na comunidade e contributo para a coesão social e para o desenvolvimento sustentável.

O IPCA deve reforçar a sua política e estratégia de sustentabilidade, alinhando a sua atuação com a Agenda 2030. É responsabilidade da Instituição garantir que gera impactos positivos nos vários níveis de ação, pois só desta forma se consegue a transformação para uma sociedade mais livre, justa e inclusiva.

## Valores

O alcance da missão do IPCA e a concretização da sua visão estratégica para 2025 assentam num conjunto de valores organizacionais que são a base de toda a sua atuação, sendo eles:

### I. Ética e excelência

A busca da excelência é sempre pautada pelo respeito dos princípios de ética e morais; os valores de economicidade não se sobrepõem aos valores sociais e humanos.

### II. Proximidade e inclusão

A proximidade continua a ser uma imagem de marca do IPCA, pautada pela inclusão de toda a comunidade; todos são IPCA e todos estão incluídos neste projeto comum.

### III. Rigor e responsabilidade

A governação e toda a atuação do IPCA é pautada pelo rigor e sentido de responsabilidade (pedagógica, científica, cultural, social, financeira, etc.) para com toda a comunidade interna e externa.

### IV. Transparência

Há uma preocupação presente e contínua com a divulgação de informação clara e rigorosa sobre a utilização dos recursos públicos e o seu impacto nos resultados alcançados.

### V. Criatividade e inovação

Promover a capacidade criativa e de inovação constituem pilares basilares no sucesso de qualquer IES; o IPCA procura promover estes valores enquanto entidade inserida numa sociedade dinâmica, desenvolvida e em constante mudança.

### VI. Competitividade e Empreendedorismo

A concorrência deve ser encarada como uma oportunidade para avançar e fazer melhor; a capacidade empreendedora para apresentar soluções alternativas aos problemas e contribuir para a evolução das coisas é um pilar basilar na evolução das IES.



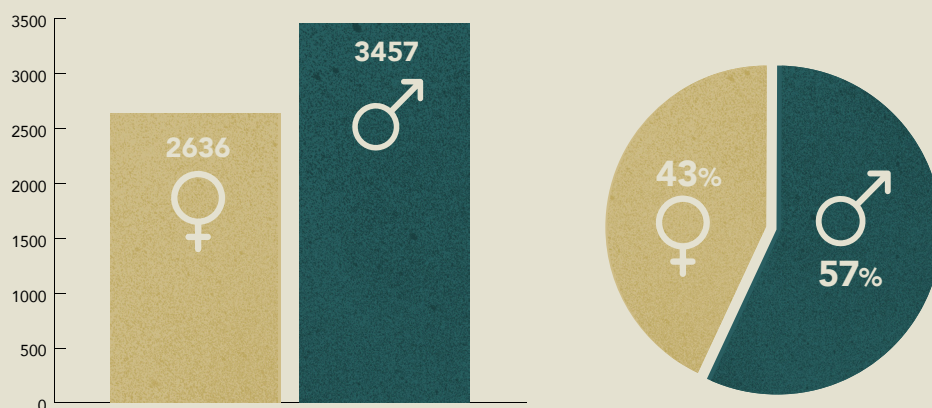
# 3.

## Indicadores Relativos às Pessoas

### Estudantes por Género

Analisada a distribuição dos estudantes do IPCA por género, à data de 31 de dezembro de 2021, verifica-se uma predominância dos estudantes do sexo masculino (57%) relativamente ao sexo feminino (43%).

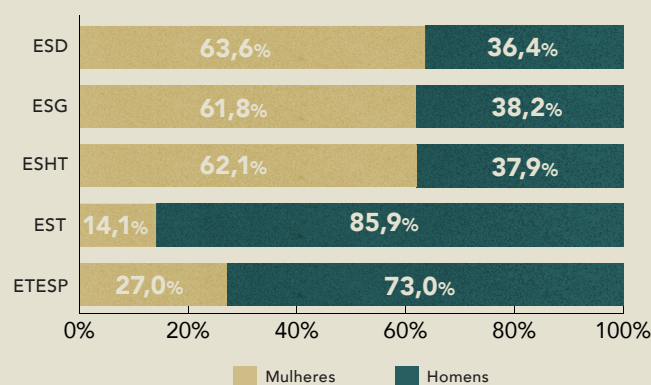
Total de Estudantes por Género



Esta predominância deve-se aos cursos da Escola Superior de Tecnologia e da Escola Técnica Superior Profissional, onde, respetivamente, 85,9% e 73%, dos estudantes são do sexo masculino. Esta disparidade de género é derivada dos estudantes inscritos nos cursos das áreas das engenharias e TIC.

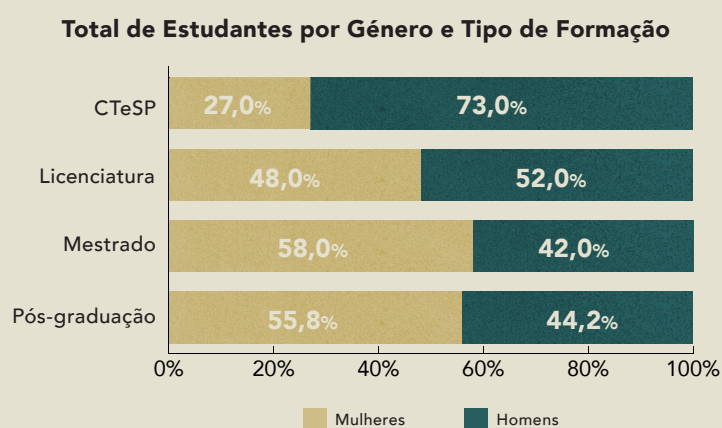
Nas Escolas Superiores de Design, Gestão e Hotelaria e Turismo a predominância é de estudantes do sexo feminino, com percentagens dos dois géneros muito aproximadas.

Total de Estudantes por Género e Escola



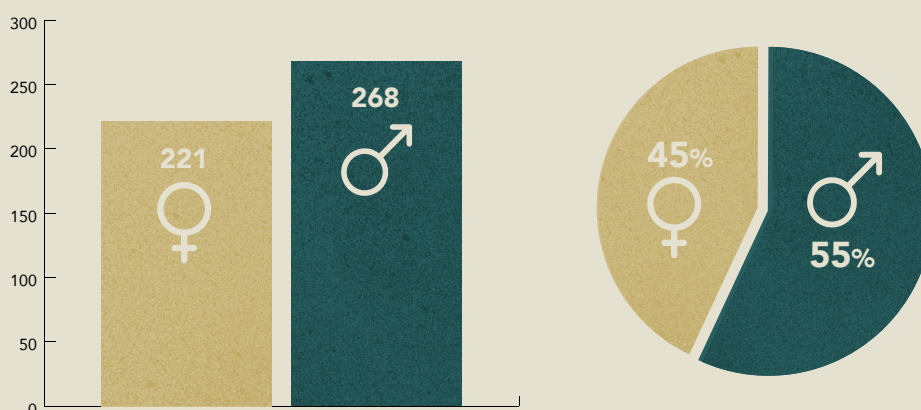
Ao nível do tipo de formação, verifica-se uma maior predominância de estudantes do sexo feminino nos ciclos de estudos de mestrado e cursos de pós-graduação e nos cursos técnicos superiores profissionais e nos ciclos de estudos de licenciatura, os estudantes do sexo masculino estão representados em maior número, sendo esta predominância mais acentuada nos CTeSP.

No ciclo de estudo de licenciatura onde há um maior número de estudantes (3150), não obstante existir um número mais elevado de estudantes homens (1639) comparativamente às estudantes mulheres (1511), considerando a reduzida diferença que se traduz percentualmente em 4%, podemos afirmar que há paridade de género.



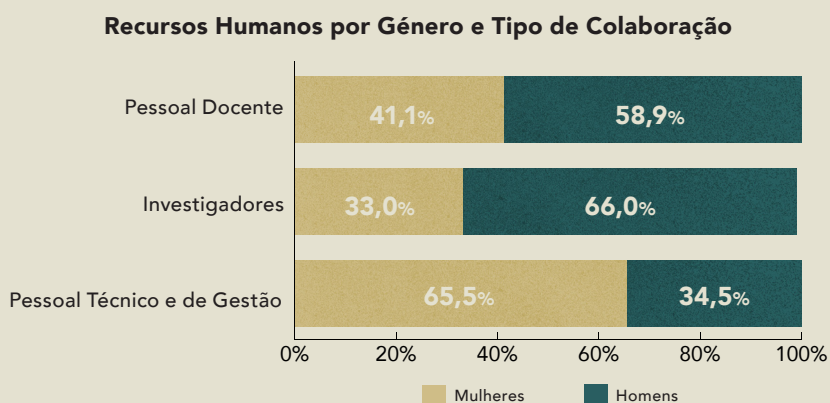
### Recursos Humanos por Género

Para concretizar a sua missão, o IPCA, à data de 31 de dezembro de 2021, conta com um quadro de pessoal composto por 486 elementos, distribuídos por pessoal docente, investigador, pessoal técnico e administrativo, dirigentes. Existe paridade de género nos recursos humanos do IPCA considerando que a diferença na representatividade dos sexos se situa nos 10%, com 55% do género masculino e 45% do género feminino.





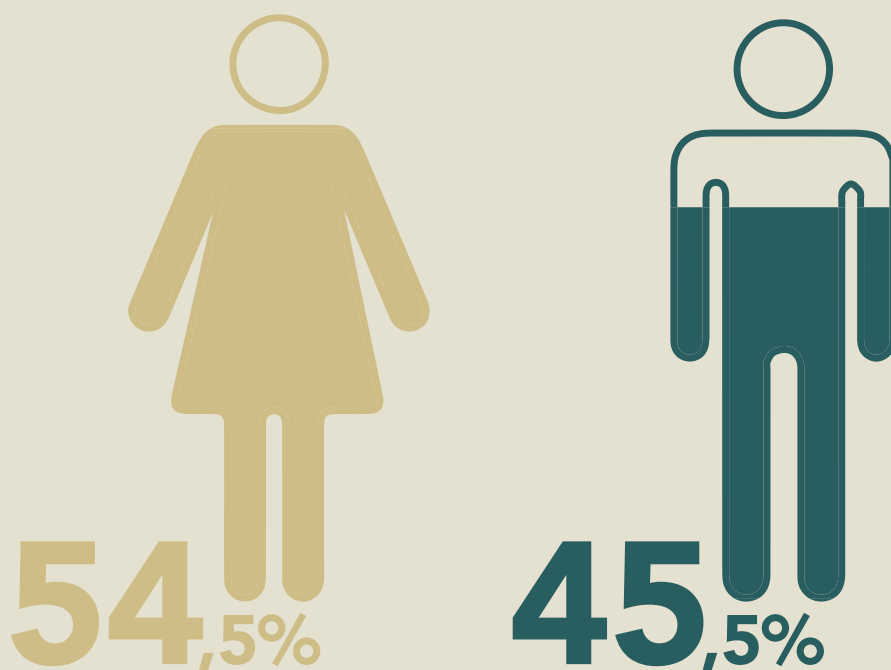
A predominância do género masculino verifica-se, de forma acentuada, no pessoal docente e investigadores, com um total nestes dois tipos de colaboração de 241 homens e 168 mulheres. No pessoal técnico e de gestão, a tendência vai no sentido contrário, com uma representatividade de 65,5% do género feminino e de 34,5% do género masculino.



### Dirigentes por Género

Em 2021, do total de dirigentes, 15 eram do sexo feminino e 7 do sexo masculino, o que se traduz em termos percentuais e 68,2% e 31,8%, respetivamente. Ao nível dos lugares de gestão de topo, a diferença de género não é tão acentuada, com 54,5% de lugares ocupados pelo género feminino e 45,5% pelo género masculino. Verifica-se assim, o cumprimento das regras da paridade de género de pessoal dirigente nos órgãos da Administração Pública.

### Gestão de topo por género



# 4.

## Plano para a Igualdade de Género

### 4.1 Objetivos Gerais do Plano

O Plano de Ação para a Igualdade de Género do IPCA está organizado em quatro eixos de intervenção: Gestão Estratégica; Igualdade de Género; Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal; Combate à Discriminação e ao Assédio e Promoção da Diversidade.

Os objetivos que lideram o presente Plano de Ação para a Igualdade de Género são os seguintes:

- Integrar a perspetiva da igualdade de género, do combate à discriminação e do respeito pela diversidade no planeamento estratégico do IPCA;
- Desenvolver uma cultura de igualdade de género e da diversidade na comunidade académica;
- Definir e adotar boas práticas ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, no âmbito do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.
- Estimular medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Combater qualquer forma de discriminação designadamente, em razão do sexo, mas também da raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, nascimento, deficiência ou incapacidade, idade ou orientação sexual.

## 4.2 Medidas a Implementar para a Promoção da Igualdade de Género

Apresentam-se a seguir, em tabela, os objetivos e as ações previstas para cada um dos eixos, bem como a previsão temporal e o responsável/ponto focal para a respetiva implementação.

Eixos	Objetivos	Ações	Responsável/ Ponto Focal	Horizonte Temporal	
				1.º semestre	2.º semestre
<b>Gestão Estratégica</b>	Incorporar na estratégia da instituição uma cultura que promova a igualdade de género, o combate à discriminação e o respeito pela diversidade	Criar o Grupo de Trabalho para a Igualdade do Género (GTIG) para a implementação, acompanhamento e monitorização do Plano para a Igualdade do Género de IPCA (PAIGIPCA)	Presidência	X	
		Dar a conhecer a toda a comunidade académica o PAIGIPCA	Vice-Presidência	X	
		Garantir a implementação do PAIGIPCA, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	GTIG	X	X
		Assegurar que o IPCA dispõe de indicadores quantitativos e qualitativos desagregados em relação aos aspetos da igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e da não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual	Presidência	X	X
		Assegurar que os documentos estratégicos do IPCA, tais como o plano e relatório de atividades, normas e regulamentos, contemplem uma linguagem inclusiva e apresentem os dados relativos às pessoas com desagregação por sexo	Presidência	X	X
		Assegurar uma linguagem sensível ao género nos canais de comunicação institucionais do IPCA	Vice-Presidência	X	X
		Garantir a paridade entre mulheres e homens na liderança e tomada de decisão da organização, garantindo a representatividade de cada sexo em, pelo menos, 40%.	Presidência	X	X
<b>Igualdade de Género</b>	Garantir a igualdade de género no recrutamento e na progressão da carreira	Elaborar orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nos júris de seleção	DRH		X
		Incluir no Plano de formação do IPCA temas de igualdade de género que permitam a sensibilização dos recursos humanos para esta temática	DRH	X	X
	Promover a integração de homens e mulheres em áreas científicas onde estão sub representados/as	Promover ações dirigidas a estudantes mulheres do ensino secundário que possam atrair este género sub-representado às áreas da engenharia e das TIC	Escolas	X	
		Criar bolsas e prémios dirigidos a estudantes mulheres que frequentem cursos em áreas científicas onde estão sub representadas	Presidência	X	
		Desenvolver uma campanha de comunicação dando visibilidade a profissionais e figuras relevantes de género sub-representado em cada área científica	Vice-Presidência	X	

<b>Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal</b>	Promover a organização do trabalho facilitadora da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Conceder aos trabalhadores e trabalhadoras modalidades flexíveis de organização do trabalho, nos termos previstos na lei e em regulamentação interna e sempre que as funções o permitam, designadamente jornada contínua e teletrabalho	Presidência	X	X
		Assegurar que o IPCA está dotado de recursos e/ou equipamentos facilitadores da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Presidência	X	X
		Auscultar as trabalhadoras e trabalhadores com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	DRH	X	X
	Benefícios diretos a colaboradores	Conceder períodos de ausência para assistência a filhos e membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei, independentemente do sexo do trabalhador	DRH	X	X
		Organizar eventos e convívios entre os colaboradores e as suas famílias	DRH/SAS	X	X
		Promover a celebração de protocolos/parcerias com empresas/entidades da região no âmbito da saúde, desporto e e bem-estar (ginásios, farmácias, clínicas dentárias, clínicas de estética), que assegurem condições mais vantajosas aos membros da comunidade académica	SAS	X	X
	Promover uma oferta formativa que facilite a conciliação da vida profissional, familiar e académica	Continuar a promover a oferta de formação em horário pós-laboral e em regime de ensino a distância	Escolas	X	X
		Continuar a possibilitar a inscrição a tempo parcial	DA	X	X
		Oferecer cursos de duração média (1 ano), que proporcionam formação profissional especializada em domínios específicos, com atribuição de um diploma	Escolas	X	X
		Disponibilizar a visualização de eventos de carácter pedagógicos e/ou científicos (workshops, seminários, congressos, oferta de formação) no formato on-line	Escolas	X	X
<b>Combate à discriminação, ao assédio e promoção da diversidade</b>	Reforçar uma cultura organizacional baseada no respeito pelo princípio da igualdade e não discriminação	Realização de sessões de carácter formativo e/ou de sensibilização ou divulgação de documentos de combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, violência no namoro e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e deficiência e ao assédio sexual e moral	GTIG	X	X
		Colocar conteúdos digitais dedicados à igualdade e diversidade	GTIG	X	X
	Promover práticas internas de combate à discriminação e ao assédio	Criar uma linha de comunicação para a comunicação/denúncia de eventuais problemas de discriminação e assédio na instituição	GTIG	X	X
	Promover a perspectiva de género e os princípios de igualdade, equidade e diversidade nos conteúdos das unidades curriculares e em projetos de investigação	Realizar ações de sensibilização para a necessidade de integrar nas unidades curriculares temas que incluam a perspectiva de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade	GTIG/Escolas	X	X
Sensibilizar as unidades de investigação para os temas da perspectiva de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade		GTIG/Centros de Investigação	X	X	

# 5.

## Monitorização/ Avaliação do Plano

A monitorização e avaliação contínua do Plano são fundamentais no seu processo de implementação, de forma a aferir as dificuldades sentidas, o progresso e aceitação das medidas, efetuando ajustes quando necessário.

A monitorização do Plano estará a cargo do Grupo de Trabalho para a IG (GTIG) que será criado para o efeito, sendo constituído de acordo com uma representação equitativa de género e multidisciplinar e incorporando elementos oriundos de diferentes áreas do IPCA. Este grupo será responsável pela recolha e análise de dados, com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas sempre que o justifique.

O GTIG trabalhará também no sentido de organizar um conjunto de ações de formação e/ou de sensibilização, relacionadas com os temas da igualdade de género, inclusão e combate à discriminação, promovendo os valores da igualdade, equidade e diversidade junto da comunidade académica.



**INSTITUTO  
POLITÉCNICO  
DO CÁVADO  
E DO AVE**

