

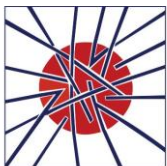


MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

PLANO PARA A IGUALDADE INCLUSÃO, EQUIDADE E DIVERSIDADE 2026-2030





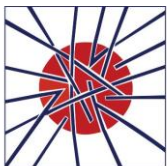
MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

ÍNDICE

0. PREÂMBULO	3
1. OBJETIVOS	7
2. DIAGNÓSTICO	10
3. EIXOS ESTRATÉGICOS	26
4. PLANO DE AÇÃO	27
5. MONITORIZAÇÃO E REPORTE	33



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030



PREÂMBULO

Consagrada no artigo 13º da [Constituição da República Portuguesa](#), a **Igualdade de Género constitui um direito fundamental do indivíduo**, destacado logo na versão original de 1976, sendo uma atribuição do Estado e uma das suas tarefas fundamentais.

Nas últimas décadas, Portugal tem vindo a dar passos muito significativos no que a esta matéria diz respeito, assumindo importantes compromissos políticos a nível internacional, e sendo Estado-Parte na criação de instrumentos vinculativos, no âmbito, por exemplo, da Organização das Nações Unidas (ONU), do Conselho da Europa (CE), da União Europeia (EU) e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). Entre estes destacam-se a [Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres \(CEDAW\)](#), a [Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica \(Convenção de Istambul\)](#), a [Declaração e Plataforma de Ação de Pequim](#), a [Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável](#), o [Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011–2020](#), o [Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016–2019](#), o [Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres \(CPLP 2017–2020\)](#) e a [Estratégia Europeia para a Igualdade de Género \(2026–2030\)](#).

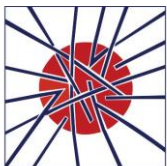
Destacam-se, de seguida, alguns instrumentos e políticas públicas às quais Portugal está vinculado.

A Convenção de Istambul

Ratificada por Portugal em 2013, a Convenção de Istambul é um tratado internacional de Direitos Humanos, em particular das mulheres e raparigas, que estabelece padrões mínimos para a resposta de um Estado à violência contra as mulheres, bem como a sua prevenção e proteção e, ainda, a criminalização das pessoas agressoras.

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas

A Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável, lançada em 2015, aborda, também, esta questão, nomeadamente no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5: Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as mulheres e raparigas e nas suas metas: 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e raparigas em toda a parte; 5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e raparigas nas esferas pública e privada, incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos; 5.3 Erradicar todas as práticas



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

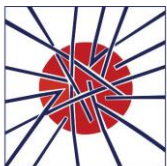
nefastas, como os casamentos precoces, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas; 5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social bem como a promoção da partilha de responsabilidades domésticas e familiares entre mulheres e homens; 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades na liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública; e 5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o [Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento \(1994\)](#) e com a Plataforma de Ação de Pequim (1995).

A Agenda 2030 pressupõe, ainda, o mainstreaming de género, a integração do objetivo de promoção da igualdade entre mulheres e homens noutros Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), considerando-o transversal a todos eles, nomeadamente: no ODS4 – Garantir o acesso à Educação Inclusiva, de qualidade e equitativa e promover oportunidades de Aprendizagem ao Longo da Vida para todos (até 2030, eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e crianças em situação de vulnerabilidade), no ODS5 – Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as Mulheres e Raparigas (adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação tendentes à promoção da igualdade de género e ao empoderamento de todas as mulheres e raparigas a todos os níveis); no ODS8 – Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

para todos (alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas as mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência, e assegurar uma remuneração igual para trabalho de igual valor); no ODS10 – Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países (empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra); no ODS16 – Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis (fortalecer as instituições nacionais relevantes, através da cooperação internacional, para a construção de melhor capacidade de resposta, a todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime).

A [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, denominada Portugal +Igual \(ENINND\) \(2018–2030\)](#) foi publicada, em 2018, estruturando-se em três Planos de Ação, [revistos em 2023](#), em matéria de 1) promoção da igualdade entre mulheres e homens, 2) de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e de 3) combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais. Compete à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) a operacionalização da ENIND e o acompanhamento à criação e implementação dos Planos de Igualdade.



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

A IGUALDADE DE GÉNERO E A INCLUSÃO NO ENSINO SUPERIOR

A necessidade da promoção da igualdade nas Instituições de Ensino Superior (IES) é mencionada em diversos diplomas nacionais, como a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 186/2021, de 29 de dezembro](#), a [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#), a [Lei n.º 26/2019, de 28 de março](#) e a [Lei n.º 61/2023, de 9 de novembro](#).

Esta temática foi reforçada pela União Europeia (UE), através da Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2022–2025, sendo pilar no Programa Horizonte Europa, e correspondendo à prioridade 4 da [European Research Area \(ERA\)](#). A igualdade e integração de género na investigação corresponde à principal iniciativa da UE no domínio da investigação e da inovação, tendo sido incorporadas as questões de género na exigência de verificação da implementação de um Plano de Igualdade de Género em cada instituição de ensino superior e em cada Unidade de Investigação e Desenvolvimento (I&D).

O projeto [GE-HEI-Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior](#), promovido pela Direção-Geral do Ensino Superior, permitiu conhecer os fatores que contribuem para a persistência de formas de desigualdade de género no sistema de Ensino Superior em Portugal. Nos resultados apresentados, verifica-se que “a proporção de mulheres que frequenta e conclui o ensino superior decresce à medida que se sobe nas posições mais estáveis e elevadas da hierarquia académica.” Igualmente se concluiu que “há maior consciência quanto ao tema e quanto à necessidade de promover a IG nas IES, que também resulta da imposição de políticas que valorizam a IG, promovidas pela Comissão Europeia, nomeadamente através dos critérios das fontes de

financiamento, como o *Horizon Europe*¹⁹, que requerem a existência de Planos de IG nas IES.”

A promoção da igualdade de género nas IES tem sido, igualmente, incentivada pela Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES) que incluiu a definição de igualdade de género, como um dos critérios para avaliar a qualidade das instituições.

A IGUALDADE DE GÉNERO E A INCLUSÃO NA MAIÊUTICA, NA UMAIA E NO IPMAIA

A Maiêutica – Cooperativa de Ensino Superior, CRL (MAIÊUTICA) é a entidade instituidora da Universidade da Maia e do Instituto Politécnico da Maia e, enquanto entidade empregadora, compete-lhe definir e aprovar o modelo estratégico de gestão de recursos humanos para o seu pessoal docente e não docente e implementar as seguintes políticas:

- Política de Planeamento de Recursos Humanos
- Política de Gestão e Desenvolvimento de Carreiras Profissionais
- Política de Descrição, Análise, Avaliação e Qualificação de Funções
- Política de Recrutamento, Seleção, Acolhimento e Integração
- Política de Recompensas (Remunerações, Prémios e Benefícios)
- Política de Gestão e Avaliação do Desempenho Profissional
- Política de Formação e Desenvolvimento Profissional

A Universidade da MAIA (UMAIA) e o Instituto Politécnico da Maia (IPMAIA), nos seus Planos Estratégicos, respetivamente para 2025–2029 e 2022–2026, assumem o



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

compromisso de promover o desenvolvimento de iniciativas de reforço da igualdade, inclusão, diversidade e equidade.

Este compromisso com a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e com a integração e acompanhamento de estudantes e de pessoas pertencentes a minorias e grupos socialmente mais desfavorecidos tem vindo a consubstanciar-se no desenvolvimento de iniciativas de índole pedagógica, científica e social que visam o respeito pela diversidade humana e a prevenção e o combate a diferentes formas de discriminação e de violência.

Do quadro de valores e princípios éticos institucionais previstos no [Código de Conduta Ética da MAIÊUTICA, da UMAIA e do IPMAIA](#) destacam-se, nesta matéria, a justiça e a equidade, assentes no reconhecimento do mérito e na igualdade de oportunidades a todos os membros da comunidade académica, assegurando o tratamento equitativo no respeito e consideração pela sua dignidade e diversidade, abstendo-se de práticas discriminatórias e a condenação de atitudes discriminatórias dentro do campus ou fora dele, com base no estatuto universitário e social, idade, sexo, ascendência, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, ou quaisquer outros fatores de discriminação.

A igualdade de género continua a ser um desafio para as nossas sociedades, razão pela qual figura na [Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas para o](#)

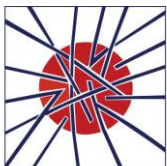
Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

[Desenvolvimento Sustentável](#), sendo transversal a diversos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS):

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL		ESFORÇOS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
	ODS 04. GARANTIR O ACESSO À EDUCAÇÃO INCLUSIVA, DE QUALIDADE E EQUITATIVA E PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA PARA TODOS	Até 2030, eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e crianças em situação de vulnerabilidade.
	ODS 05. ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÉNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES E RAPARIGAS	Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação tendentes à promoção da igualdade de género e ao empoderamento de todas as mulheres e raparigas, a todos os níveis.
	ODS 08. ODS 08. PROMOVER O CRESCIMENTO ECONÓMICO INCLUSIVO E SUSTENTÁVEL, O EMPREGO PLENO E PRODUTIVO E O TRABALHO DIGNO PARA TODOS	Alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas as mulheres e homens (incluindo jovens e pessoas com deficiência) e assegurar uma remuneração igual para trabalho de igual valor.
	ODS 10. REDUZIR AS DESIGUALDADES NO INTERIOR DOS PAÍSES E ENTRE PAÍSES	Empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra.
	ODS 16. PROMOVER SOCIEDADES PACÍFICAS E INCLUSIVAS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, PROPORCIONAR O ACESSO À JUSTIÇA PARA TODOS E CONSTRUIR INSTITUIÇÕES EFICAZES, RESPONSÁVEIS E INCLUSIVAS A TODOS OS NÍVEIS	Fortalecer as instituições nacionais relevantes, através da cooperação internacional, para a construção de melhor capacidade de resposta, a todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime.

Por outro lado, a [Estratégia para a igualdade de Género 2026–2030 da Comissão Europeia](#) define as principais ações a realizar nos próximos 5 anos, com vista a assegurar que a perspetiva de género seja integrada em todos os domínios de intervenção da União Europeia, designadamente como um importante requisito dos seus programas financiadores de investigação.

Combater a desigualdade de género, bem como quaisquer outros obstáculos que minam a capacidade de um indivíduo com talento possa explorar seu potencial, deve ser uma pedra angular na MAIÊUTICA, na UMAIA e no IPMAIA para garantir a igualdade de oportunidades no recrutamento, retenção e promoção de talentos.



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

Convicta de que o capital humano é um dos mais importantes fatores críticos de sucesso da nossa Organização, a MAIÊUTICA pretende consolidar na própria Cooperativa, bem como na UMAIA e no IPMAIA, um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal do seu pessoal docente e não docente, promovendo uma política de bem-estar, contribuindo para a satisfação na realização das tarefas com consequente resultados ao nível da qualidade e produtividade do trabalho e que, no final da cadeia, se traduzam numa mais eficaz e eficiente relação com os nossos utentes.

O presente Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade reforça o compromisso da MAIÊUTICA, da UMAIA e do IPMAIA com a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

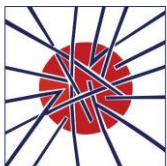
Elaborado com base num diagnóstico relativo ao desempenho da MAIÊUTICA, da UMAIA e do IPMAIA em matéria de igualdade de género, o plano visa incrementar a consciencialização e implementação do tema entre o corpo docente e de investigadores/as, os/as estudantes, os *alumni* e o pessoal não docente.

Numa lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegia-se o desenvolvimento de parcerias estratégicas. Reconhecendo o papel e o contributo da academia, setor privado e sociedade civil, as medidas são definidas no sentido de potenciar e apoiar estas parcerias.

Pretende reforçar –se, em particular, o envolvimento das organizações da sociedade civil, tendo designadamente em conta a especial proximidade e conhecimento empírico que as organizações não –governamentais têm dos contextos territoriais de aplicação das medidas de política e respetivos públicos–alvo. Estas são interlocutoras privilegiadas, participando de forma ativa e substantiva na (re)formulação e execução das políticas.

A MAIÊUTICA, a UMAIA e o IPMAIA encaram a igualdade de género e a não discriminação como um princípio transversal a toda a sua atividade, visando eliminar a desigualdade de género e as desigualdades socioeconómicas cruzadas em toda a pesquisa e inovação, abordando vieses inconscientes e barreiras estruturais. Nesse âmbito, tem vindo a afirmar uma inequívoca intervenção no combate à discriminação em função do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, em perfeito alinhamento com o princípio constitucional da igualdade e da não discriminação (artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa).

Será dada especial atenção à garantia de equilíbrio de género em júris, painéis de avaliação e em outros órgãos consultivos, como conselhos e grupos de especialistas. O equilíbrio de género entre pesquisadores envolvidos em projetos será fortemente incentivado.



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.



OBJETIVOS

Os estabelecimentos de ensino superior do século XXI, como a UMAIA e o IPMAIA, têm a responsabilidade fundamental de formar a próxima geração de cidadãos, profissionais e elites de decisão, devendo servir como plataformas para promover a igualdade, a inclusão, a equidade e a diversidade.

Por isso, combater a desigualdade de género, bem como quaisquer outros obstáculos que minam a capacidade de um indivíduo com talento possa explorar o seu potencial, constitui uma pedra angular na MAIÊUTICA, na UMAIA e no IPMAIA para garantir a igualdade de oportunidades no recrutamento, retenção e promoção de talentos e promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Elaborado com base num diagnóstico relativo ao desempenho da MAIÊUTICA, da UMAIA e do IPMAIA em matéria de igualdade de género com vista a identificar os aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças, o presente Plano visa incrementar a consciencialização e implementação do tema entre o corpo docente e de investigadores/as, os/as estudantes, os *alumni* e o pessoal não docente.

A eliminação dos estereótipos é assumida como preocupação central do presente Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade. Os estereótipos de género estão na origem das discriminações em razão do sexo que impedem a igualdade

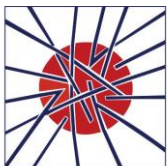
Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

substantiva entre mulheres e homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais.

Reflexo da natureza multidimensional da desvantagem, os estereótipos na base da discriminação em razão do sexo cruzam-se com estereótipos na base de outros fatores de discriminação, como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião, ou ainda com a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, assente em estereótipos e práticas homofóbicas, bifóbicas, transfóbicas e interfóbicas, que originam e perpetuam as discriminações e as desigualdades, a fim de produzir mudanças estruturais duradouras que permitam alcançar uma igualdade de facto.

O presente Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar objetivos futuros, tendo em vista o desenvolvimento de medidas emblemáticas e atividades que promovam a igualdade de género e procurando alargar a política de igualdade de género às interseções com outros potenciais motivos de discriminação.

São, pois, objetivos gerais do presente plano:



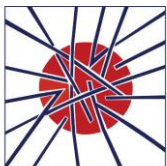
MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

- Criar valor, valorizando as pessoas, criando condições para uma maior 'felicidade' no local de trabalho;
- Assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens nas comunidades académica e laboral;
- Melhorar a organização, visando a melhoria da harmonização entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as;
- Promover o bem-estar, designadamente através da criação de um ambiente de trabalho mais saudável;
- Promover e informar sobre boas práticas de conciliação e melhoria de imagem corporativa;
- Constituir um exemplo de boas práticas em matéria de igualdade, inclusão, equidade e diversidade no ensino superior em Portugal.





MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

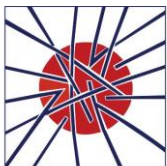


DIAGNÓSTICO

O presente Plano foi precedido de um Diagnóstico de Autoavaliação da Política de Igualdade, Equidade e Diversidade da MAIÊUTICA, da UMAIA e do IPMAIA no que respeita às suas práticas ao nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista a identificar os aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças. Este diagnóstico, realizado pelo Gabinete de Recursos Humanos da MAIÊUTICA, foi efetuado com base num questionário estruturado em torno de nove grandes áreas:

- 1) Missão e Valores da MAIÊUTICA da UMAIA e do IPMAIA;
- 2) Recrutamento e seleção de pessoal;
- 3) Aprendizagem ao longo da vida;
- 4) Remunerações e gestão de carreira;
- 5) Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras;
- 6) Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho;
- 7) Informação, comunicação e imagem;
- 8) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- 9) Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família.

A principal conclusão deste diagnóstico indica que a MAIÊUTICA, a UMAIA e o IPMAIA têm uma atuação positiva no domínio da igualdade de género. Além de cumprir a legislação no âmbito da igualdade de género, a organização evidencia princípios e práticas significativas neste domínio. O diagnóstico recomenda que a organização deve verificar em que dimensões mais se afastou do patamar de excelência, de modo a centrar o seu processo de melhoria nessas dimensões, sugerindo o estabelecimento de parcerias com outras empresas e instituições com boas práticas neste domínio, como forma de potenciar a sua atuação e de conferir visibilidade à organização.



MAIÊUTICA

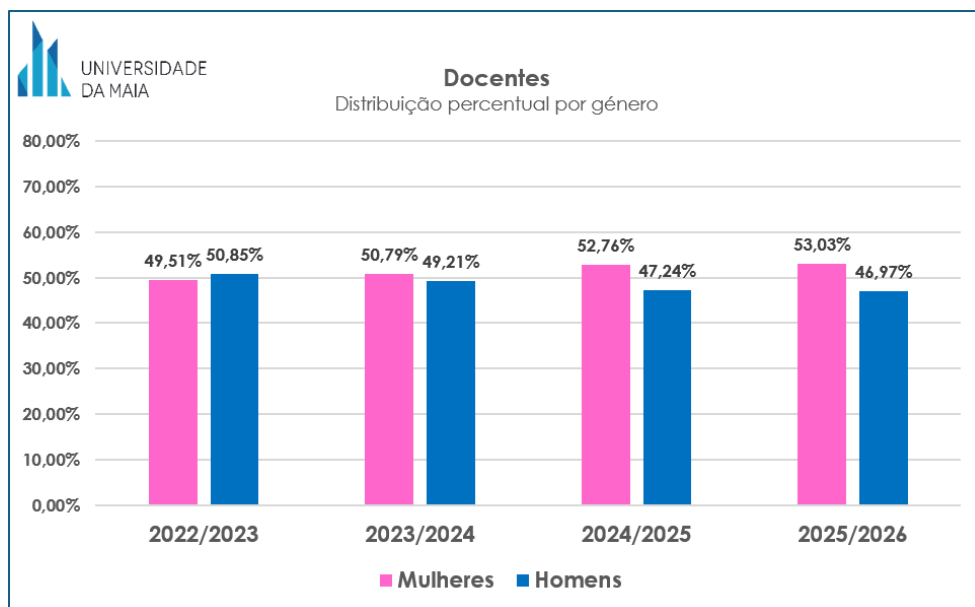
Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

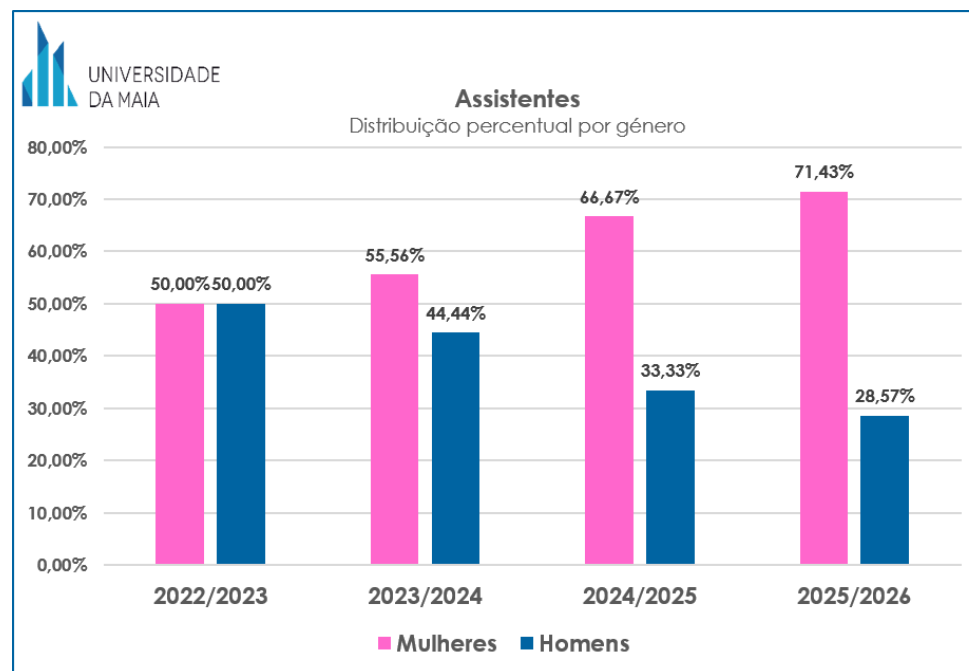
A IGUALDADE E A DIVERSIDADE EM NÚMEROS

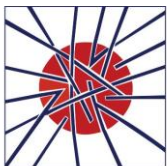
DOCENTES DA UMAIA

Globalmente, em número de efetivos (pessoal contratado a tempo completo), na UMAIA verifica-se uma paridade entre mulheres e homens, com crescente, embora ligeira, predominância do género feminino:



Nas diversas categorias profissionais do Estatuto da Carreira do Docente da UMAIA verifica-se um predomínio do género feminino:

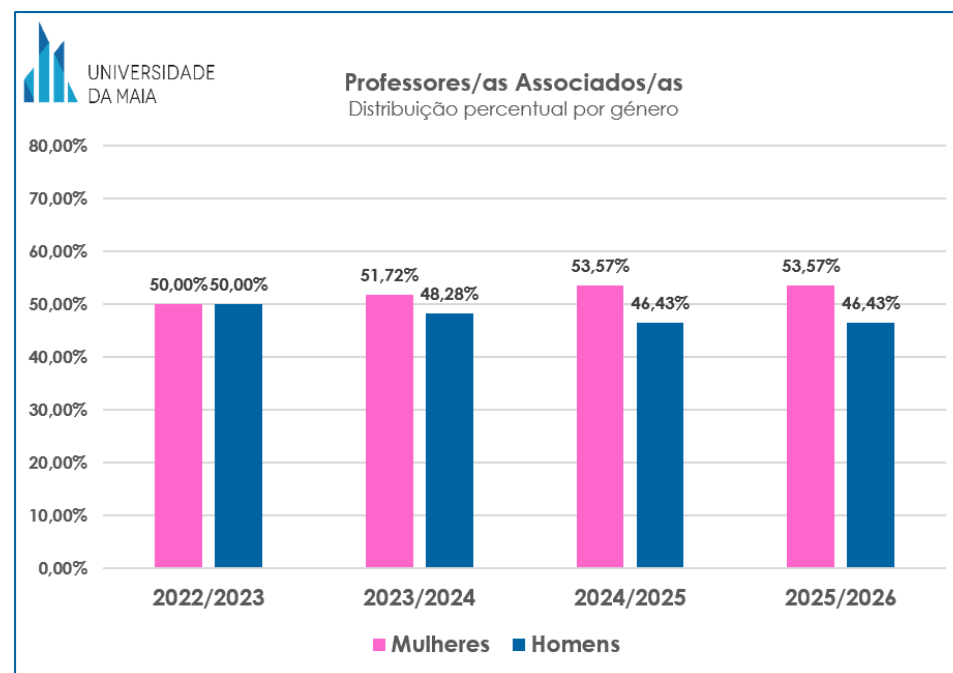
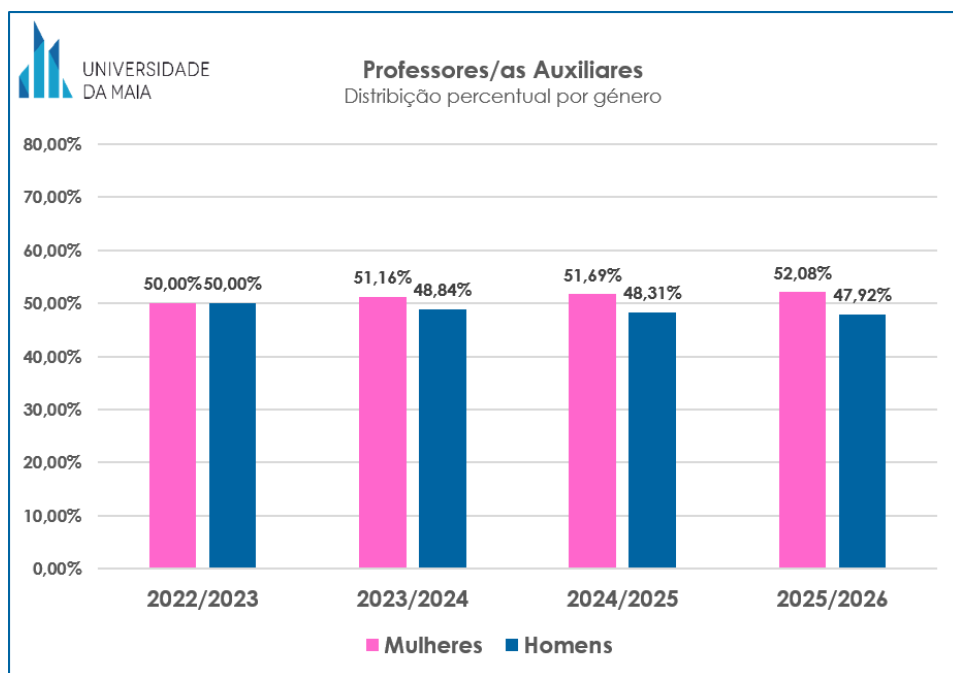


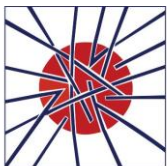


MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030





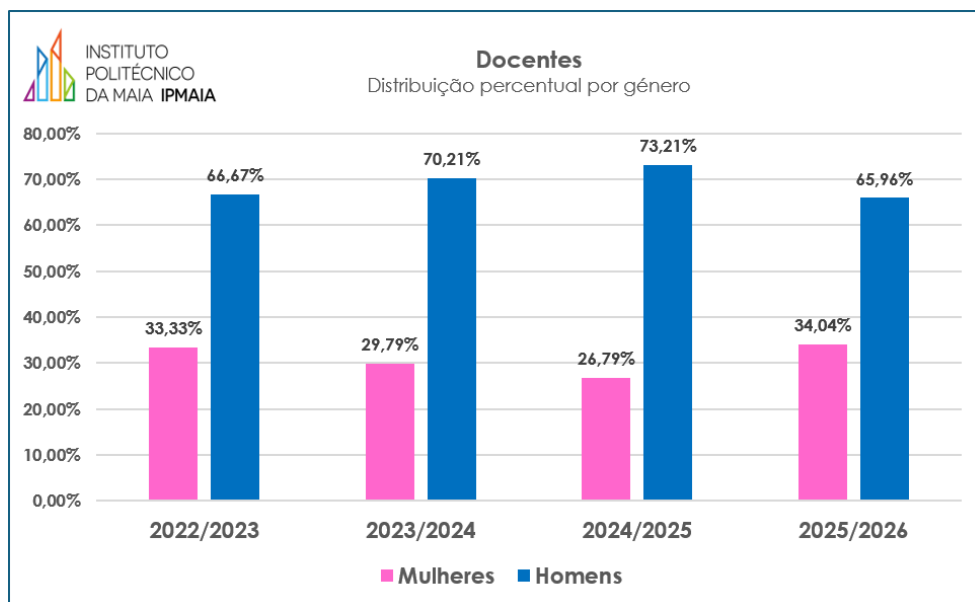
MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

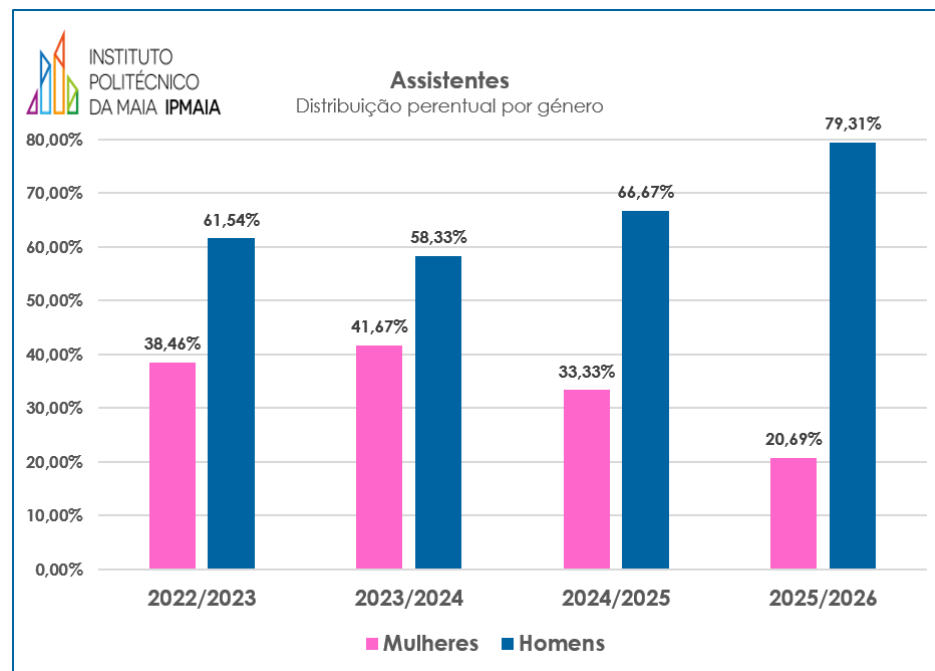
Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

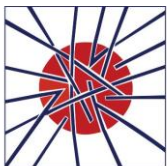
DOCENTES DO IPMAIA

No IPMAIA, o pessoal docente contratado pertence maioritariamente ao género masculino, em consonância, como adiante se verá, com a distribuição percentual de estudantes por género neste estabelecimento de ensino:



Nas diversas categorias profissionais do Estatuto da Carreira do Docente do IPMAIA verifica-se um predomínio do género MASCULINO.

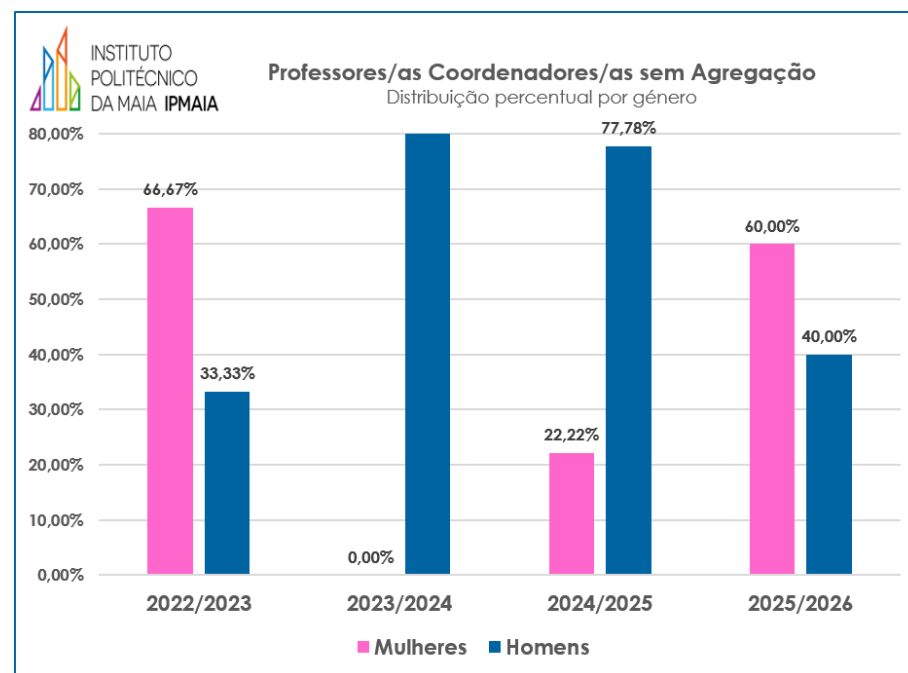
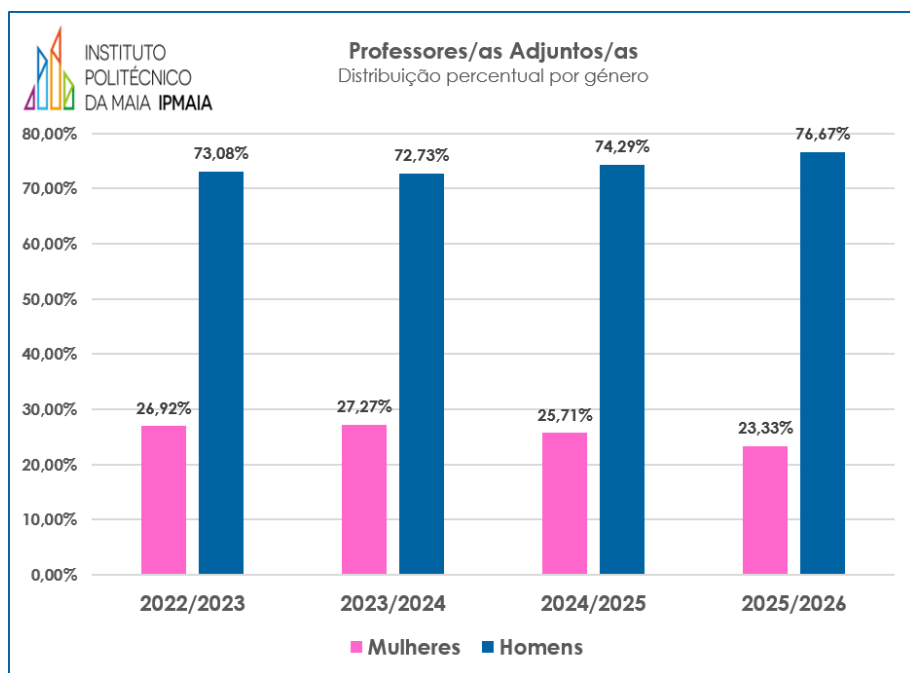


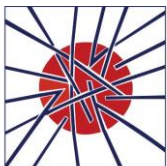


MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030





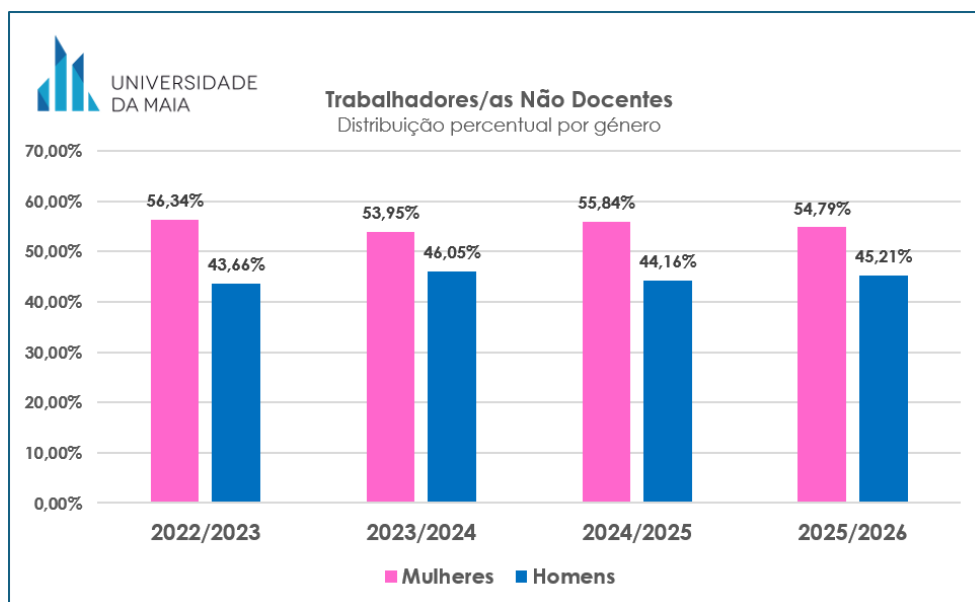
MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

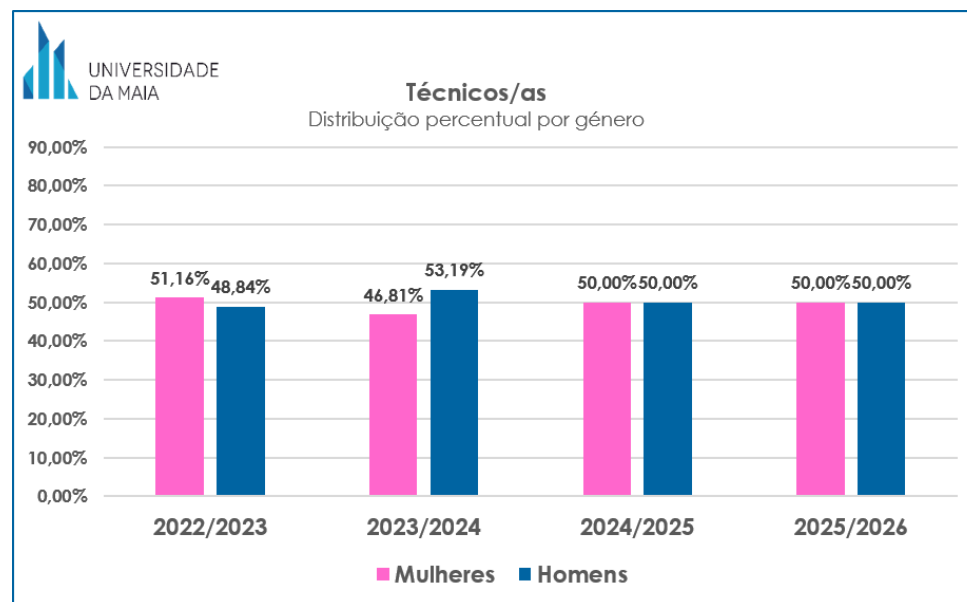
Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

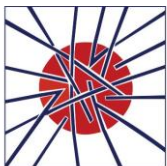
TRABALHADORES/NÃO DOCENTES DA UMAIA

Globalmente, em número de efetivos (pessoal contratado a tempo completo), na UMAIA verifica-se uma paridade entre mulheres e homens, com crescente predominância do género feminino:



Nos diversos grupos de qualificação de pessoal não docente da UMAIA verifica-se um diferente peso: paridade na carreira técnica, clara predominância feminina na carreira administrativa e clara predominância masculina na carreira de apoio operacional:

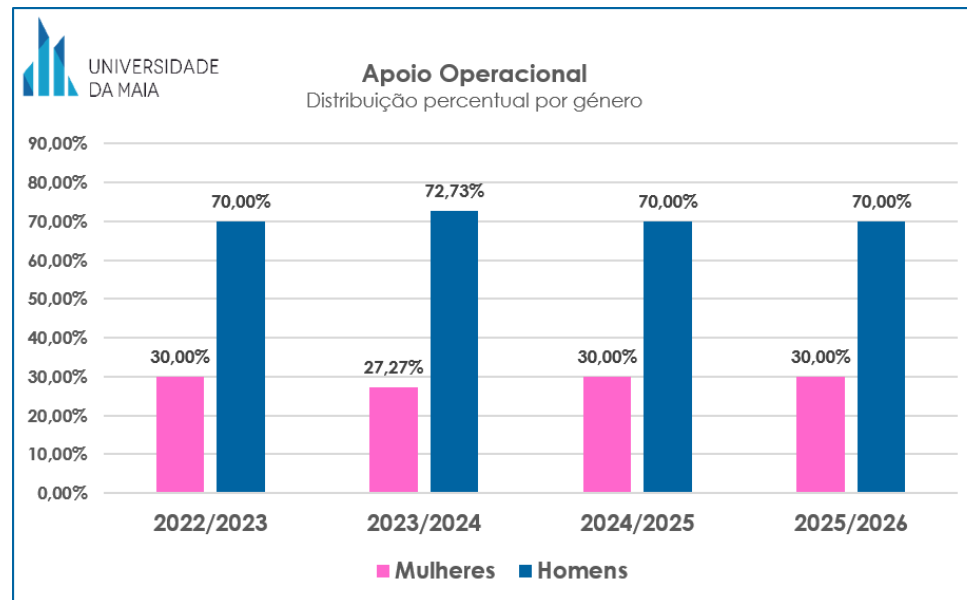
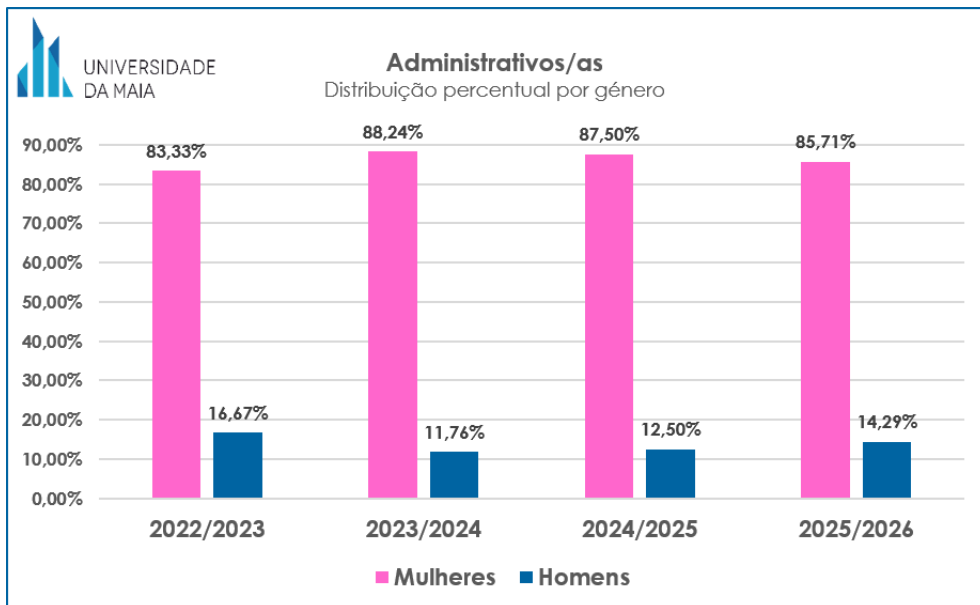


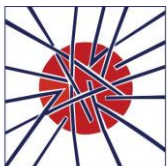


MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030





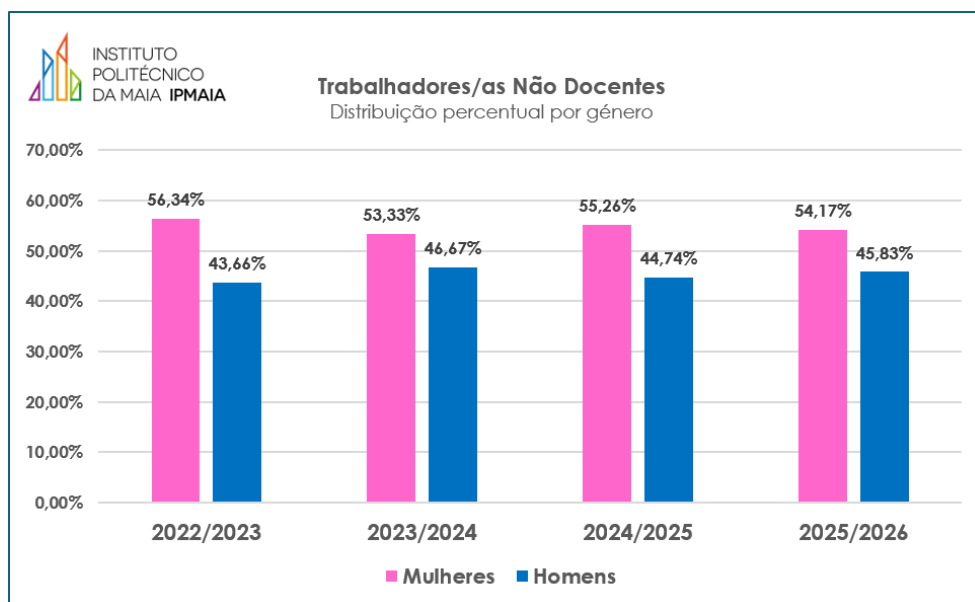
MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

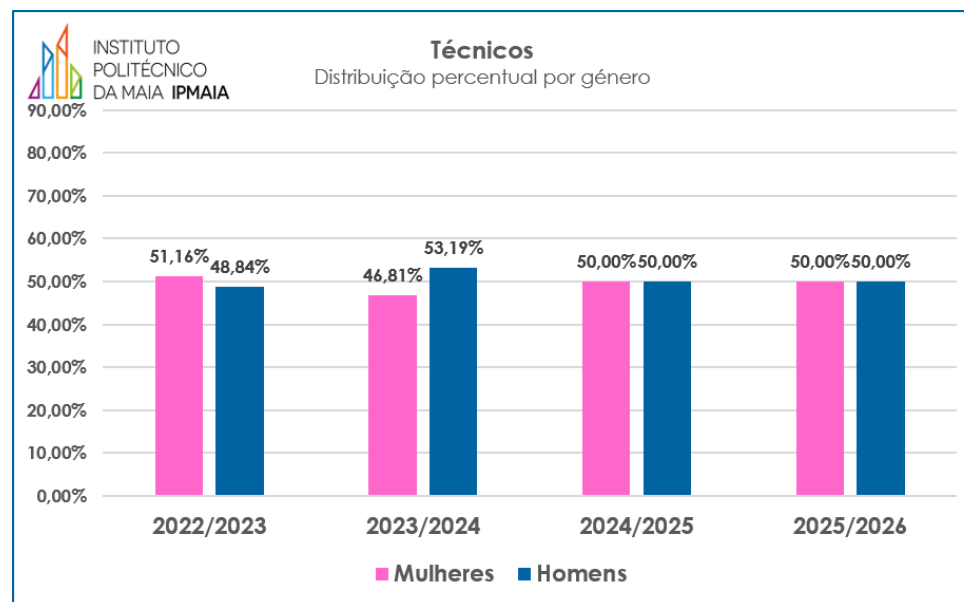
Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

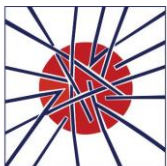
TRABALHADORES/NÃO DOCENTES DO IPMAIA

Globalmente, em número de efetivos (pessoal contratado a tempo completo), no IPMAIA verifica-se uma paridade entre mulheres e homens, com crescente predominância do género feminino:



Nos diversos grupos de qualificação de pessoal não docente do IPMAIA verifica-se um diferente peso: paridade na carreira técnica, clara predominância feminina na carreira administrativa e clara predominância masculina na carreira de apoio operacional:

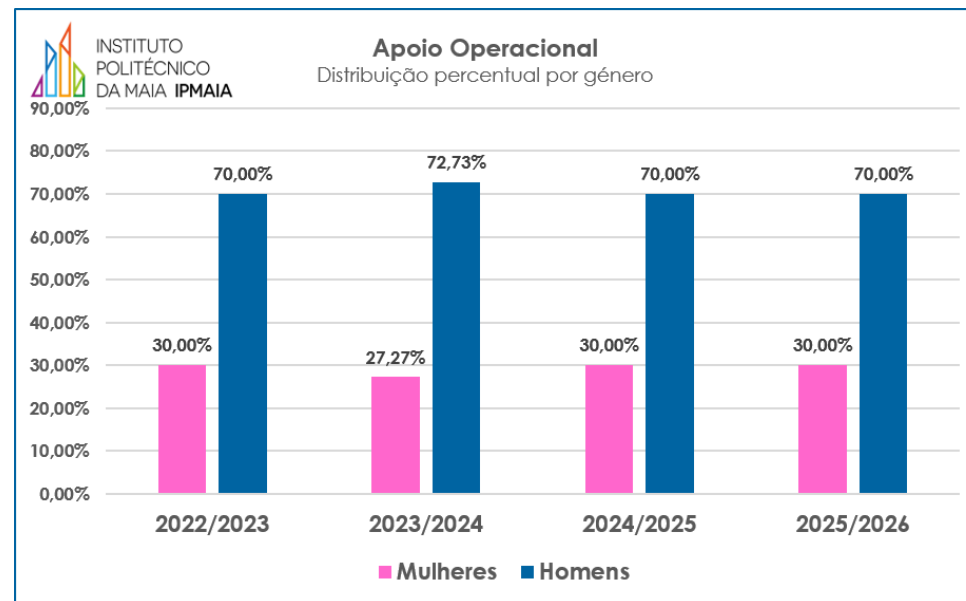
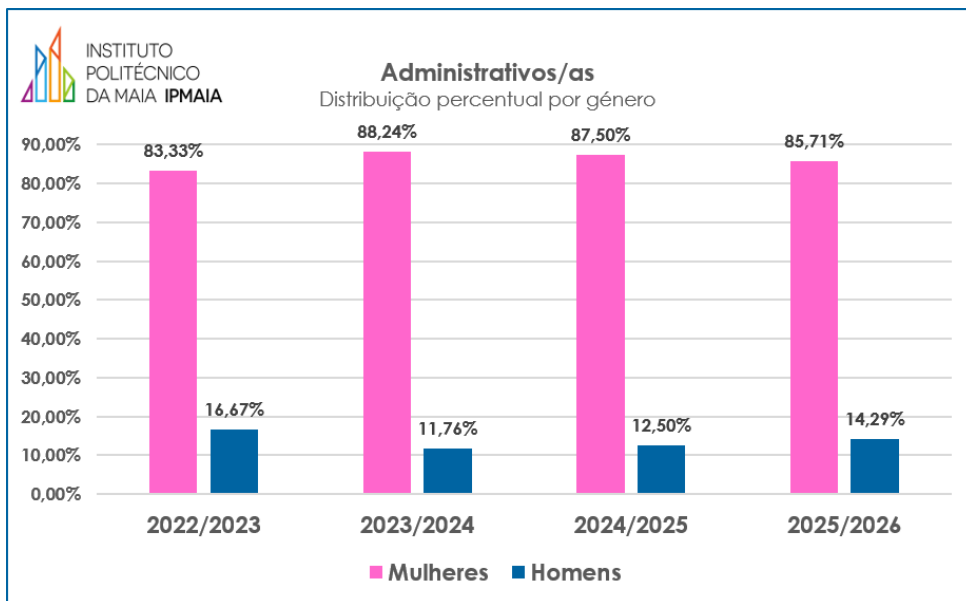


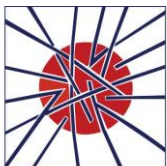


MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030





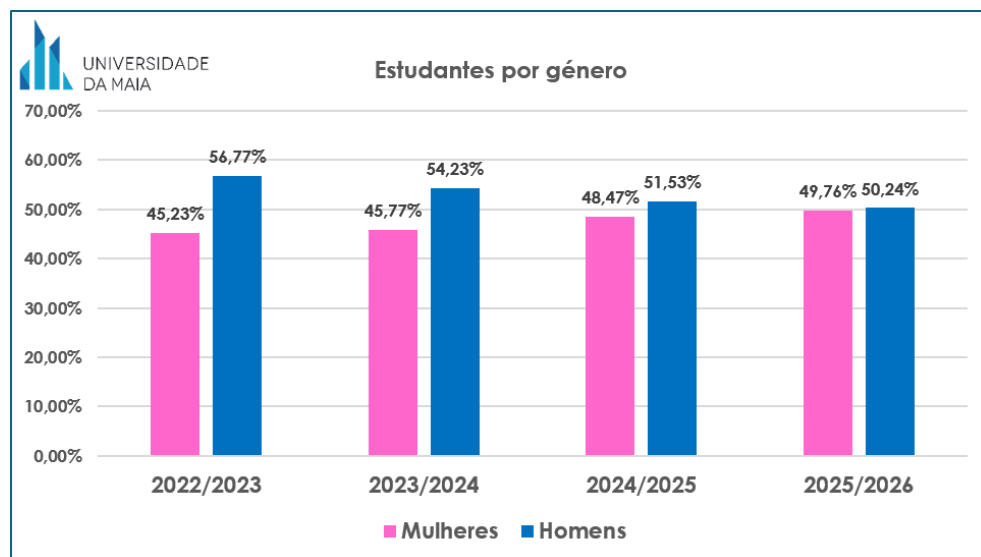
MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

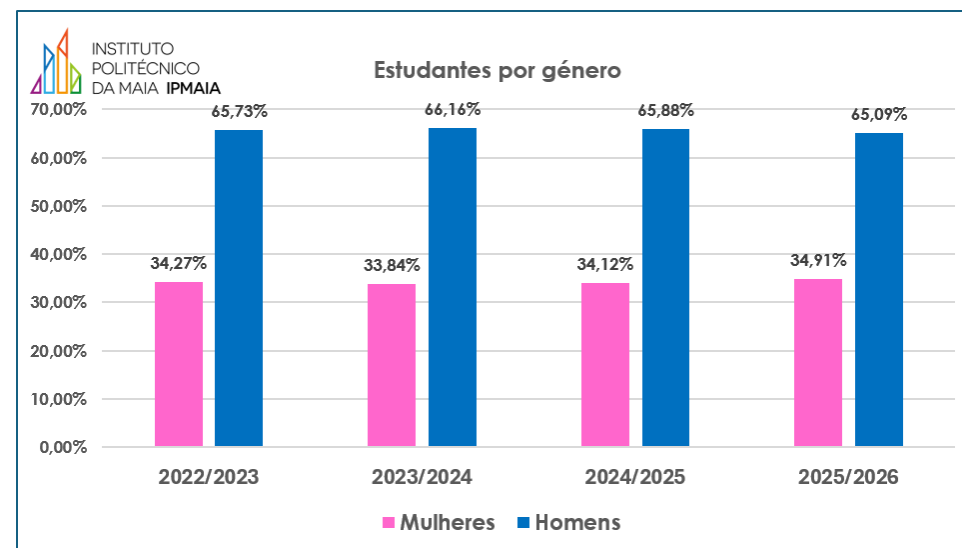
Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

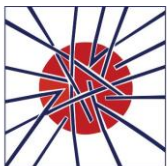
ESTUDANTES

Na UMAIA verifica-se uma evolução do género de feminino, verificando-se atualmente uma situação de equilíbrio:



Situação inversa verifica-se no IPMAIA, em que, pelo peso dos cursos das áreas de Desporto e Tecnologias, existe uma clara predominância de estudantes do sexo masculino:





MAIÊUTICA

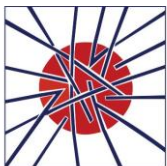
Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

No Ensino Superior, a excelência e a meritocracia são nucleares nas opções estratégicas. Entre nós, os princípios da excelência e do mérito são centrais nas nossas opções, mas são ajustados para assegurar que as oportunidades sejam reais para todos.

Na MAIÊUTICA, na UMAIA e no IPMAIA, a sub-representação das mulheres em órgão de decisão e tomada de poder tem sido gradualmente reduzida. A promoção da representação equilibrada de mulheres em cargos de liderança, gestão, coordenação e de natureza consultiva tem ocorrido de forma destacada e evidente, contando atualmente com **43,58% de representação feminina**, superior ao limiar mínimo de 40% que a Lei 26/2019, de 28 de março, estabelece para mulheres e homens dirigentes superiores da administração direta e indireta do Estado:

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

		 MULHERES		 HOMENS		 TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
	Assembleia Geral	6	40,00%	9	60,00%	15	100,00%
	Conselho de Administração	1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%
	Conselho Fiscal	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
	Direção e Coordenação de Serviços de Apoio às IES	22	52,38%	20	47,62%	42	100,00%
	Conselho Geral	5	45,45%	6	54,55%	11	100,00%
	Conselho de Gestão	1	14,29%	6	85,71%	7	100,00%
	Conselho Científico	14	58,33%	10	41,67%	24	100,00%
	Conselho Pedagógico	19	63,33%	11	36,37%	30	100,00%
	Conselho de Ética e Deontologia	3	42,85%	4	57,15%	7	100,00%
	Direção de Centro/Unidade de Investigação	2	33,33%	4	66,67%	6	100,00%
	Direção de Departamento	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
	Coordenação de Curso	14	45,16%	17	54,84%	31	100,00%
	Conselho Geral	5	38,46%	8	61,54%	13	100,00%
	Conselho de Gestão	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
	Conselho Técnico-Científico	4	28,57%	10	71,43%	14	100,00%
	Conselho Pedagógico	21	43,75%	27	56,25%	48	100,00%
	Direção de Escola	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
	Coordenação de Curso	8	27,59%	21	72,41%	29	100,00%
	Direção de Centro/Unidade de Investigação	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
		129	43,58%	167	56,22%	296	100,00%



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

POLÍTICA SALARIAL

O *Gender Pay Gap (GPG)* é um indicador utilizado para medir as diferenças salariais entre mulheres e homens. O Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens da MAIÊUTICA, elaborado pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, tem evidenciado uma clara paridade salarial que, em 2025, se traduziu num *GPG* negativo (–0,2) para a remuneração base do nosso pessoal docente e não docente.

	 GPG⁽¹⁾
2022	3,2
2023	2,5
2024	0,5
2025	- 0,2

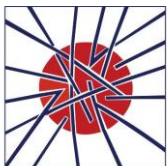
(1) $GPG = 1 - \frac{\text{Rem_M [Remuneração média das mulheres]}}{\text{Rem_H [Remuneração média dos homens]}}$

Fonte: *Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens*, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Segurança Social

A MAIÊUTICA foi distinguida pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE com o “Selo da Igualdade Salarial” 2024, pelas suas boas práticas na promoção da Igualdade Remuneratória entre mulheres e homens.



Trata-se de um justo reconhecimento pelo nosso empenhado compromisso estratégico de “criar valor, valorizando as pessoas”, promovendo o desenvolvimento de iniciativas de reforço da igualdade, inclusão, diversidade e equidade entre mulheres e homens, implementando práticas de conciliação entre a vida profissional, a vida familiar e a vida pessoal do nosso pessoal docente e não docente e propiciando o bem-estar através de um ambiente de trabalho mais saudável – um exemplo de boas práticas no ensino superior em Portugal.



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

A IGUALDADE DE GÉNERO E A INCLUSÃO NA UMAIA E NO IP MAIA

[A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#), veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no local de trabalho, impondo a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações desse tipo. Assim, em 29 de novembro de 2022, foi aprovado a o [Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio](#) da Maiêutica e suas Instituições de Ensino Superior.

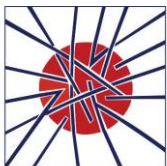
No seu Preâmbulo pode ler-se “Com a aprovação do presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio dá-se, assim, cumprimento não só a esse imperativo legal mas, sobretudo, a um compromisso que a Maiêutica – Cooperativa de Ensino Superior, CRL (MAIÊUTICA), enquanto entidade empregadora e como entidade instituidora da Universidade da Maia (UMAIA) e do Instituto Politécnico da Maia (IPMAIA), assume na prevenção e no combate a todos os comportamentos que afetem a dignidade das pessoas no trabalho e na sua vivência académica, definindo uma política de não tolerância em relação a essas condutas e considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno e um atentado à dignidade humana.”

Em 2023, a [Lei n.º 61/2023, de 9 de novembro](#), criou as respostas de apoio psicológico para vítimas de assédio e violência sexual no ensino superior e alarga o âmbito de aplicação dos códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio a todos os membros da comunidade académica. No contexto do [Centro de Apoio e Serviço](#)

[Psicológico \(CASP\)](#), e em linha com a referida Lei, foi criado um Serviço de Psicologia Clínica Forense especializado para vítimas de crime, onde se incluem as vítimas de assédio sexual.

A UMAIA e o IPMAIA dispõem também de Gabinetes de Apoio à Inclusão Educativa, prestando um apoio personalizado a estudantes com necessidades educativas especiais decorrentes de quadros clínicos relacionados com doença ou deficiência, assegurando-lhes condições de igualdade e equidade e garantindo a confidencialidade dos dados pessoais e da informação clínica de cada aluno/a, promovendo a inclusão e a acessibilidade.

No âmbito do projeto Maiêutica [Healthy Campus](#), foi desenvolvido um [Guia de Boas Práticas e Acessibilidade e Inclusão no Campus](#). No âmbito do domínio “Ambiente, Sustentabilidade e Responsabilidade Social” do projeto Maiêutica Healthy Campus, em parceria com a equipa do Centro de Fitness e Performance e a Sexto Sentido Portugal – Cooperativa de Solidariedade Social, foi desenvolvido um projeto destinado a melhorar a acessibilidade do [Centro de Fitness e Performance](#) para pessoas com deficiência visual, através da implementação de diversas adaptações que visam proporcionar um acesso mais equitativo, maior autonomia e inclusão. As adaptações incluem um mapa tátil do espaço e a respetiva legenda em braille, placas de sinalização das máquinas em braille e com códigos QR que dão acesso à audiodescrição dos equipamentos e do espaço, códigos NaviLens para identificar o espaço, pontos táteis nos equipamentos, entre outras. O projeto resultou de um trabalho colaborativo e multidisciplinar, que reuniu diferentes competências e perspetivas e que teve também o contributo de um estudante do CTeSP em Design e Inovação Industrial do IPMAIA.



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA, DISSEMINAÇÃO DO CONHECIMENTO E FORMAÇÃO AVANÇADA

A UMAIA integra um conjunto de investigadores/as integradas no sistema científico nacional, com elevada experiência no domínio da igualdade de género, muitas delas com histórico de liderança de projetos competitivos, com elevado impacto social.

Na UMAIA, entendemos a investigação como uma ponte vital entre o ensino superior, a comunidade científica e os diversos *stakeholders*. Atualmente, a estrutura investigativa da Universidade da Maia assenta em seis unidades de investigação que refletem os saberes e competências dos nossos quatro [departamentos](#), duas das quais particularmente dedicadas às questões da igualdade, inclusão, diversidade e equidade:

- [Centro Interdisciplinar de Estudos do Género – CIEG](#)
- [Centro de Psicologia da Universidade do Porto – CPUP](#)

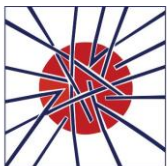
Neste domínio, muitos têm sido os projetos financiados por entidades nacionais e internacionais. A título ilustrativo elencam-se os seguintes:

- [Estudo sobre Crenças e Atitudes dos/as Profissionais quanto à Violência Sexual nas Relações de Intimidade](#), promovido pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e financiado pela Comissão Europeia (2017 a 2018). Financiamento: 38,211,00€
- [Estudo da Avaliação de Impacto e Implementação do Projeto Violência Sexual nas Relações de Intimidade](#), promovido pela Comissão para a Cidadania e

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

Igualdade de Género e financiado pela Comissão Europeia (2019 a 2020). Financiamento: 19,926,00€

- Projeto [Iris – Trajetórias de vida de pessoas LGBTI vítimas de violência doméstica](#), cofinanciado pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (2019–2022). Financiamento: 110,000,00€
- [Laboratório para a Igualdade de Género e Violência Doméstica e de Género](#), cofinanciado pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (2020–2022). Financiamento: 54.370,00€
- Projeto [Gender equality in Portuguese schools: Attitudes and knowledge of students and teachers](#), financiado pela International Planned Parenthood Federation (2022). Financiamento: 50,140,95 €.
- Projeto [Bairros sem Bullying](#), financiado pelo Governo português, ao abrigo do Programa Bairros Saudáveis (2022). Financiamento: 25,000,00€
- Projeto [MaRvel – Masculinidades \(Re\)Veladas](#), cofinanciado pelos EEA Grants (2021 a 2024). Financiamento: 220,288,06€.
- [SafeCheck](#), financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (2020 a 2021). Financiamento: 12.500,00 €.
- Projeto [INSPIRE – Innovative Networks and Strategies for Prevention, Intervention, and Research on Sexual Violence in European Higher Education](#), financiado por Erasmus+ / KA2 Parcerias de Cooperação / Ensino Superior (2025 a 2027). Financiamento: 400.000,00 €.
- Projeto [Lights, Camera, and Action against Dating Violence](#), financiado pela Comissão Europeia (2017–2019). Financiamento: 42,453,88€.



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

- Projeto [*Uni4Equity - Strengthening universities response to sexual harassment with an equity approach*](#), financiado pela Comissão Europeia (2023–2026). Financiamento: € 1,650,897,00€
- *Contextual Factors to Violence Against Women (VAW) in the EU: A study towards gender equality Index 2024 thematic focus*, financiado pelo *European Institute for Gender Equality*. Financiamento: 54,700,00€.
- Projeto [*RePLAY2.0 - Inclusão social e igualdade de oportunidades no Desporto*](#), financiado por Erasmus+ / Desporto / Parcerias Colaborativas, (2021 a 2023); Financiamento: 356.780,00 €.
- Projeto [*Sexuality education, gender equality, and sexual and gender-based violence: Portuguese school curricula and students, teachers, and parents' knowledge and attitudes*](#), financiado pela International Planned Parenthood Federation (2022).
- Projeto [*GapWomen - Gender Actions to increase Women's Participation in Sports*](#), financiado por Erasmus+ / Desporto / Parcerias Colaborativas (2022 a 2024). Financiamento: 400.000,00€.

Adicionalmente, a nossa contribuição na publicação de conteúdos científicos e pedagógicos sobre esta e outras matérias afins, como é o caso da violência doméstica e de género, tem sido amplamente reconhecida por organismos nacionais (e.g., Governo da República) e internacionais (e.g., *European Institute for Gender Equality*).

Desde 2023, o Projeto [*Uni4Equity*](#), promovido pela Universidade de Alicante (Espanha) e financiado pela União Europeia, tem alavancado, na UMAIA, uma série de iniciativas com vista a identificar, mapear e dar resposta ao assédio sexual em contexto

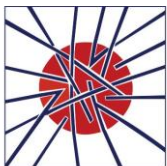
académico e, assim, promover a igualdade de género entre estudantes, docentes e colaboradores/as. A criação do Gabinete de Igualdade e de Inclusão, assim como do Serviço de Psicologia Forense para vítimas de crime, insere-se no âmbito das atividades do Projeto *Uni4Equity*.

Em 2024, fruto do trabalho desenvolvido pelas investigadoras do CIEG, do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, foi fundado o Polo do CIEG da UMAIA, reconhecendo-se a UMAIA como uma IES de referência nos Estudos de Género. Na sua mais recente classificação, a Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) atribuiu ao CIEG a classificação de "Very Good", classificação igualmente obtida pelo CPUP.

Não obstante, atualmente são apenas 38,19% as mulheres que se encontram a coordenar projetos de investigação, representando, 28,50% do tal de investimento, de investigadoras do género feminino

Alavancada pelas atividades do Polo, foi aprovado em abril de 2026 pela A3ES, um ciclo de estudos de Doutoramento em [*Estudos sobre o Crime e a Vitimação*](#). A formação especializada em igualdade de género, inclusão e violência de género, a par de outras, tem sido fundamental para sustentar ciclos de estudo, com destaque para os Mestrados em [*Psicologia Clínica Forense*](#), [*Psicologia Clínica e da Saúde*](#), [*Psicologia Escolar e da Educação*](#) e [*Criminologia*](#).

A UMAIA e o IPMAIA organizam regularmente ações com vista ao debate, partilha de conhecimento e reflexão sobre temas como a violência contra as mulheres, a violência doméstica, a violência de género, os crimes de ódio, a homofobia e a transfobia, a



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

xenofobia, o racismo e o capacitismo, procurando estreitar as relações entre a academia, a sociedade civil e o Estado:

- TAV – Técnico de Apoio à Vítima (Formação de agentes qualificados/as que atuem no domínio da violência doméstica e/ou da prevenção da vitimização ou revitimização desta)
- Avaliação e Gestão do Risco em Casos de Abusos Sexuais e Violência Doméstica e de Género
- Percurso Formativo para a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica – RNAVVD
- Curso de Formação em Orientação Sexual e Identidade de Género
- Formação de Agente qualificados/as que atuem no domínio da Prevenção, Sensibilização e Combate a práticas tradicionais nefastas, em particular, à Mutilação Genital Feminina
- Curso de Formação em Orientação Sexual e Identidade de Género
- Curso de Avaliação e Gestão do Risco em Casos de Abusos Sexuais e Violência Doméstica e de Género
- Maus-tratos contra crianças e jovens: Especificidades da intervenção
- Maus-tratos e violência doméstica contra pessoas idosas
- A prevenção e intervenção em situações de abusos sexuais
- A exposição de crianças e adolescentes à violência interpaparental

- Assédio Sexual nas Universidades: "Violência de género e assédio sexual: O mundo do trabalho e as universidades em foco"
- Assédio Sexual na Universidade: Como agir quando se assiste?
- Assédio Sexual nas Universidades: Como conhecer e como reagir?

EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA E PARTICIPAÇÃO COMO ESPECIALISTAS

Muitos/as dos/as investigadores/as da UMAIA, nomeadamente do [Polo do Centro Interdisciplinar de Estudos do Género – CIEG](#), desenvolvem atividades de extensão universitária de relevo e participam, como especialistas, em serviços especializados, grupos de trabalho, comissões, redes de investigação e entidades governamentais e não governamentais, quer nacionais, quer internacionais, designadamente:

- Coordenação científica e executiva de serviços de atendimento e acolhimento especializados para vítimas de crime (e.g., Centro Gis);
- Coordenação científica e participação em Observatórios nacionais (e.g., Observatório da Violência no Namoro);
- Integração da lista de especialistas do [European Institute for Gender Equality](#) e da [Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género](#);
- Integração, como Conselheiras, nas Equipas para a Igualdade na Vida Local (e.g., municípios de Matosinhos, Vila do Conde);
- Consultoria científica para o desenvolvimento do Plano Municipal para a Integração de Migrantes (e.g., município do Porto).
- Integração, a convite da tutela, no Grupo Técnico-Científico do Conselho Consultivo da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.



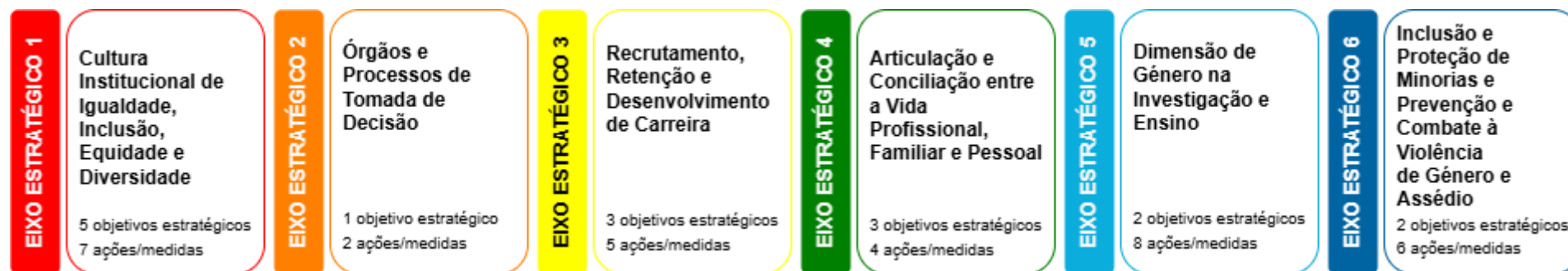
MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.



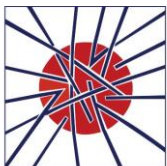
EIXOS ESTRATÉGICOS

O presente *Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade* pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar objetivos futuros, tendo em vista o desenvolvimento e a consolidação de uma cultura institucional de igualdade, inclusão, equidade e diversidade. A eliminação dos estereótipos é assumida como preocupação central do presente plano, que está estruturado em seis Eixos Estratégico que se articulam entre si, com um total de 16 Objetivos Estratégicos estabelecidos, que serão operacionalizados por 32 ações/medidas:



Estes seis eixos estratégicos estão ligados à aplicação das seguintes políticas institucionais

- Política de não discriminação na admissão de estudantes e no recrutamento de docentes, investigadores/as e trabalhadores/as não docentes;
- Política de formação para a igualdade. Inclusão, equidade e diversidade;
- Política de avaliação de desempenho de docentes, investigadores/as e trabalhadores/as não docentes.



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030



PLANO DE AÇÃO

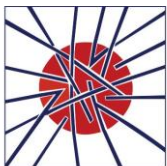


MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

EIXO ESTRATÉGICO: 01 - CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDADE, INCLUSÃO, EQUIDADE E DIVERSIDADE												
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES/MEDIDAS	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	RESPONSÁVEL	TIPO	METAS	CRONOGRAMA					ODS ASSOCIADOS
							2026	2027	2028	2029	2030	
1.1. Definir compromisso estratégico e política para a igualdade, inclusão, equidade e diversidade	1.1.1. Integrar nos documentos estratégicos o compromisso de desenvolver iniciativas de promoção da igualdade, inclusão, equidade e diversidade	Comunidade acadêmica e <i>stakeholders</i> externos	1.1.1. Incluir nos documentos estratégicos o compromisso para a igualdade, inclusão, equidade e diversidade	CA da Maiêutica, CG da UMAIA e CG do IPMAIA	Impacto	S/N	3T	3T	3T	3T	3T	ODS4, ODS5, ODS8, ODS10, ODS16
	1.1.2. Incorporar a dimensão inclusiva na cultura institucional		1.1.2. Incluir, sempre que possível, dados desagregados por variáveis de diversidade na documentação e informação institucional	Pessoal com funções de gestão	Impacto	S/N	X	X	X	X	X	
1.2. Caracterizar a realidade da MAIÊUTICA, UMAIA e IPMAIA ao nível da igualdade, inclusão, equidade e diversidade	1.2.1. Realizar diagnósticos de autoavaliação da política de igualdade, inclusão, equidade e diversidade e elaborar relatório anual de igualdade de género	Comunidade acadêmica	1.2.1. Diagnóstico realizado	GEPAQ e GRH	Impacto	S/N	1T					ODS4, ODS5
			1.2.2. Relatório anual de igualdade de género	CIIED	Impacto	S/N	1T 1T 1T 1T					
	1.2.2. Auscultar a comunidade acadêmica sobre a política de igualdade, inclusão, equidade e diversidade (ao nível do diagnóstico atual ou mais alargado)	Comunidade Académica	1.2.3. Nível de conhecimento da política e ações promotoras da igualdade, inclusão, equidade e diversidade (% de respostas ao questionário Maiêutica Healthy Campus /Saude Mental e Social)	Healthy Campus	Impacto	S/N	4T 4T 4T 4T					ODS4, ODS5, ODS8, ODS10, ODS16
1.3. Elaborar e implementar o Plano de Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade	1.3.1. Elaborar, implementar, divulgar e monitorizar o Plano de Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade	Comunidade acadêmica	1.3.1. Elaboração do Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade	CA da Maiêutica, CG da UMAIA CG do IPMAIA	Impacto	S/N	3T					ODS5
			1.3.2. Divulgação do Plano nos portais da MAIÊUTICA, UMAIA e IPMAIA	CA da Maiêutica, CG da UMAIA CG do IPMAIA	Impacto	S/N	4T					
			1.3.3. Tradução do Plano para inglês	CIIED	Resultado	1T 1T 1T 1T						
			1.3.4. N.º de ações corretivas e preventivas definidas na sequência da monitorização do Plano	CIIED	Resultado	1T 1T 1T 1T						
1.4. Criar a Comissão para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade (CIIED)	1.4.1. Nomear membros da Comissão para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade (CIIED)	Comunidade acadêmica	1.4.1. Publicação do despacho de nomeação dos membros da CIIED	CA da Maiêutica, CG da UMAIA e CG do IPMAIA	Impacto	S/N	3T					ODS5
			1.4.2. N.º mínimo de reuniões anuais da CIIED	CIIED	Resultado	1 2 2 2 2						
1.5. Formar docentes, investigadores e pessoal não docente em matérias relacionadas com igualdade, inclusão, equidade e diversidade	1.5.1. Formação nas áreas temáticas do Plano	Docentes, investigadores e pessoal não docente	1.5.1. N.º de ações de formação realizadas	CFLV	Resultado	Mínimo 1 ação/ano	1 1 1 1					ODS5



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

EIXO ESTRATÉGICO: 02 - ÓRGÃOS E PROCESSOS DE TOMADA DE DECISÃO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES/MEDIDAS	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	RESPONSÁVEL	TIPO	METAS	CRONOGRAMA					ODS ASSOCIADOS
							2026	2027	2028	2029	2030	
2.1. Promover a representação equilibrada entre géneros nos órgãos de governo, gestão, coordenação e de natureza consultiva	2.1.1. Assegurar, sempre que possível, o equilíbrio de género nos órgãos de governo, gestão, coordenação e consulta	Atores-chave na definição da composição dos órgãos de tomada de decisão	2.1.1. % global de representantes do género feminino em órgão de governo, gestão, coordenação e consulta	CA da Maiêutica, CG da UMAIA e CG do IPMAIA	Resultado	40%		1T	1T	1T	1T	ODS5, ODS10
	2.1.2. Monitorizar a evolução da composição por género dos órgãos de governo, gestão, coordenação e de natureza consultiva	Membros de júris de recrutamento, provas públicas e comissões de avaliação	2.1.2. Relatório anual de igualdade, que inclua com a composição dos órgãos de decisão com dados desagregados por género	CIIED	Impacto	S/N		1T	1T	1T	1T	ODS5, ODS10

EIXO ESTRATÉGICO: 03 - RECRUTAMENTO, RETENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES/MEDIDAS	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	RESPONSÁVEL	TIPO	METAS	CRONOGRAMA					ODS ASSOCIADOS
							2026	2027	2028	2029	2030	
3.1. Promover a igualdade de género no recrutamento e contratação de docentes e de investigadores/as	3.1.1. Estabelecer orientações para avaliação de candidatos/as evitando o preconceito/enviesamento inconsciente	Docentes e Investigadores/as	3.1.1. Manual de Recrutamento, Seleção, Contratação, Acolhimento e Integração	CA da Maiêutica, CG da UMAIA, CG do IPMAIA e GRH	Impacto	S/N	4T					ODS5, ODS8, ODS10
3.2. Promover a igualdade de género no recrutamento e contratação de trabalhadores/as não docentes	3.2.1. Estabelecer orientações para avaliação de candidatos/as evitando o preconceito/enviesamento inconsciente	Trabalhadores/as não docentes	3.2.1. Manual de Recrutamento, Seleção, Contratação, Acolhimento e Integração	CA da Maiêutica e GRH	Impacto	S/N		1T				ODS5, ODS8, ODS10
	3.2.2. Promover a igualdade ou número mínimo de género minoritário em equipas de recrutamento e seleção	Trabalhadores/as não docentes	3.2.2. % de equipas de seleção e recrutamento tendencialmente paritárias	CA da Maiêutica e GRH	Resultado	50%	X	X	X	X	X	ODS5, ODS10
	3.2.3. Identificar áreas funcionais de atividade com marcado desequilíbrio de género e promover o recrutamento e a progressão do género minoritário	Trabalhadores/as não docentes	3.2.3. % de trabalhadores/as não docentes do género feminino e % de trabalhadores/as não docentes do género masculino vs. Proporção de mulheres e homens aptos/as para ocupar o cargo	CA da Maiêutica e GRH	Resultado	40%	4T	4T	4T	4T	4T	ODS5, ODS10
3.3. Assegurar os princípios da igualdade, inclusão, equidade e diversidade no processo de gestão e avaliação do desempenho dos docentes, investigadores/as e trabalhadores/as não docentes	3.3.1. Estabelecer orientações para avaliação de candidatos/as, evitando o preconceito/enviesamento inconsciente	Docentes, Investigadores/as e trabalhadores/as não docentes	3.3.1. Manual de de Gestão e Avaliação do Desempenho	CA da Maiêutica, CG da UMAIA e CG do IPMAIA, e GRH	Impacto	S/N		X	X	X	X	ODS5, ODS8, ODS10



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

EIXO ESTRATÉGICO: 04 - ARTICULAÇÃO E CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL												
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES/MEDIDAS	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	RESPONSÁVEL	TIPO	METAS	CRONOGRAMA					ODS ASSOCIADOS
							2026	2027	2028	2029	2030	
4.1. Desenvolver uma política de articulação e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	4.1.1. Desenvolver uma política de articulação e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Docentes, Investigadores/as e trabalhadores/as não docentes	4.1.1. Taxa de respostas satisfatórias sobre equilíbrio entre vida profissional e vida familiar e pessoal no "Estudo de Clima Organizacional"	CA da Maiêutica e GRH	Resultado (%)		2T				2T	ODS5, ODS8, ODS10, ODS16
4.2. Promover medidas de flexibilização do espaço e do tempo de trabalho, visando a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de docentes, investigadores/es e trabalhadores/as não docentes	4.2.1. Desenvolver uma política de teletrabalho compatível com a partilha das responsabilidades familiares, quando a natureza das funções exercidas/a exercer assim o permita	Docentes, Investigadores/as e trabalhadores/as não docentes	4.2.1. N.º de pedidos de teletrabalho concedidos por motivos de conciliação vs. N.º de pedidos de teletrabalho solicitados por motivos de conciliação	CA da Maiêutica e GRH	Resultado (%)		4T	4T	4T	4T	4T	ODS5, ODS8, ODS10, ODS16
	4.2.2. Flexibilizar os horários de trabalho, visando uma gestão familiar partilhadas, quando a natureza das funções exercidas assim o permita	Docentes, Investigadores/as e trabalhadores/as não docentes	4.2.2. N.º de pedidos de horários flexíveis concedidos por motivos de conciliação vs. N.º de horários flexíveis solicitados por motivos de conciliação	CA da Maiêutica e GRH	Resultado (%)		4T	4T	4T	4T	4T	ODS5, ODS8, ODS10, ODS16
4.3. Promover medidas que facilitem a conciliação do estudo com as responsabilidades familiares dos/as estudantes	4.3.1. Promover condições que facilitem a conciliação do estudo com as responsabilidades familiares partilhadas dos/as estudantes	Estudantes	4.3.1. Nível de satisfação dos/as estudantes com as medidas existentes (% de respostas ao questionário Maiêutica Healthy Campus / Responsabilidade Social)	CG da UMAIA e CG do IPMAIA	Resultado (%)		4T	4T	4T	4T		ODS4, ODS5, ODS8, ODS10, ODS16



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

EIXO ESTRATÉGICO: 05 - DIMENSÃO DE GÉNERO NA INVESTIGAÇÃO E ENSINO												
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES/MEDIDAS	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	RESPONSÁVEL	TIPO	METAS	CRONOGRAMA					ODS ASSOCIADOS
							2026	2027	2028	2029	2030	
5.1. Promover as dimensões da igualdade, inclusão, equidade e diversidade na investigação como componente de excelência académica	5.1.1. Incentivar a inclusão da temática em projetos de investigação	Docentes e investigadores/as	5.1.1. N.º de projetos investigação financiados e de fim de cursos de 1.º, 2.º e 3.º ciclos	Unidades de Investigação e GAIP	Resultado	5	5	5	5	5	ODS4, ODS5, ODS8, ODS10, ODS16	
	5.1.2. Aumentar a publicação de resultados de investigação sobre a temática da igualdade de género	Docentes e investigadores/as	5.1.2.N.º de publicações científicas; n.º de dissertações; n.º de ações de divulgação (<i>workshops</i> , seminários, <i>media</i>)	Investigadores/as	Resultado	10	10	10	10	10	ODS4, ODS5, ODS8, ODS10	
	5.1.3. Promover o aumento percentual de mulheres a coordenar projetos de investigação	Docentes e investigadores/as	5.1.3. N.º de mulheres a coordenar projetos de investigação vs. N.º total de projetos de investigação	Investigadores/as	Resultado	40%	4T	4T	4T	4T	4T	ODS4, ODS5, ODS8, ODS10
	5.1.4. Promover a representação equilibrada de género nas unidades de investigação	Docentes e investigadores/as	5.1.4. N.º de investigadoras vs. N.º total de investigadores/as	Investigadores/as	Resultado	40%	4T	4T	4T	4T	4T	ODS4, ODS5, ODS8, ODS10
5.2. Promover as dimensões da igualdade, inclusão, equidade e diversidade no ensino e na formação como componente de excelência académica	5.2.1. Promover a inclusão da temática nos conteúdos educativos e nas práticas pedagógicas	Docentes	5.2.1. N.º de unidades curriculares ou outras formações com conteúdos neste tema	Investigadores/as	Resultado		9	9	9	9	ODS4, ODS5, ODS8, ODS10	
	5.2.2. Criar uma unidade curricular transversal (opcional) sobre igualdade, inclusão, equidade e diversidade	Docentes e estudantes	5.2.2. Criação de uma unidade curricular (opcional) sobre igualdade, inclusão, equidade e diversidade	CG e CC da UMAIA e do IPMAIA	Impacto	S/N			3T		ODS4, ODS5, ODS8, ODS10	
	5.2.3. Promover a representação equilibrada de género no corpo docente dos diferentes ciclos de estudos	Docentes e investigadores/as	5.2.3 % de docentes do género feminino e % de docentes do género masculino vs. Proporção de mulheres e homens aptos/as para ocupar o cargo	CG, CC, Diretores de Departamento e Coordenadores/as de Curso	Resultado	40%	4T	4T	4T	4T	4T	ODS4, ODS5
	5.2.4. Promover ações de formação, <i>workshops</i> e seminários sobre igualdade, inclusão, equidade e diversidade	Estudantes	5.2.4. N.º de ações de formação realizadas	CFLV	Resultado	Mínimo 1 ação/ano		1	1	1	1	ODS5

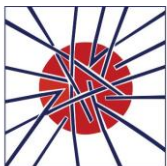


MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

EIXO ESTRATÉGICO: 06 - INCLUSÃO E PROTEÇÃO DE MINORIAS E PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO E ASSÉDIO												
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES/MEDIDAS	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	RESPONSÁVEL	TIPO	METAS	CRONOGRAMA					ODS ASSOCIADOS
							2026	2027	2028	2029	2030	
6.1. Prevenir a discriminação e combater os diversos tipos de assédio e violência a todos os níveis (moral, sexista e sexual)	6.1.1. Efetuar a revisão e atualização do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e o Assédio	Comunidade acadêmica e <i>stakeholders</i> externos	6.1.1. Revisão do Código e sua divulgação pública nos portais institucionais da MAIÊUTICA, da UMAIA e do IPMAIA	CA da Maiêutica, CG da UMAIA, CG do IPMAIA e CIIED	Impacto	S/N	3T					ODS4, ODS5, ODS10, ODS16
			6.1.1.1. Tradução do Código para inglês	Gabinete de Marketing	Impacto	S/N	4T					
	6.1.2. Realizar ações de formação, divulgação e informação para a prevenção e combate à violência sexual e ao assédio moral e sexual no início de cada ano letivo	Comunidade acadêmica	6.1.2. N.º de ações projetadas vs. N.º de ações realizadas	CFLV	Resultado	100%		4T	4T	4T	4T	ODS4, ODS5, ODS10, ODS16
			6.1.2.1. N.º de participantes projetados/as vs. N.º de participantes reais (desagregados por gênero)	CFLV	Resultado	75%		4T	4T	4T	4T	
			6.1.2.2. N.º de visualizações de conteúdos nos portais da MAIÊUTICA, UMAIA e IPMAIA	Gabinete de Marketing	Resultado			X	X	X	X	
	6.1.3. Garantir o adequado tratamento de queixas por violência sexual e assédio moral e sexual	Comunidade acadêmica	6.1.3. N.º de queixas apresentadas vs. N.º de queixas com inquérito instaurado	CIIED	Resultado			4T	4T	4T	4T	ODS4, ODS5, ODS10, ODS16
6.2. Promover políticas de inclusão e de proteção de minorias	6.2.1. Promover a integração e o acompanhamento dos/as estudantes com necessidades educativas especiais	Estudantes com necessidades educativas especiais	6.2.1. Aumentar o apoio aos/as estudantes com necessidades educativas especiais	GAIE	Impacto	S/N	X	X	X	X	X	ODS5, ODS10
			6.2.1.2. N.º de estudantes com necessidades educativas especiais apoiados	GAIE	Resultado		X	X	X	X	X	
	6.2.2. Consagrar o direito e a proteção à diferença em todos os regulamentos e procedimentos da MAIÊUTICA, da UMAIA e do IPMAIA	Comunidade acadêmica	6.2.2. % de concretização	CA da Maiêutica, CG da UMAIA e CG do IPMAIA	Resultado	100%	X	X	X	X	X	ODS5, ODS10
	6.2.3. Incentivar a participação da comunidade acadêmica em projetos de extensão que visem a promoção da igualdade e da não discriminação	Comunidade acadêmica	6.2.3. Relatório com a composição dos órgãos de decisão com dados desagregados por gênero	CA da Maiêutica, CG da UMAIA e CG do IPMAIA	Impacto	S/N	X	X	X	X	X	ODS5, ODS10



MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030



MONITORIZAÇÃO E REPORTE

O acompanhamento e a implementação do presente Plano competirão à **Comissão para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade (CIIED)**, constituída por:

- Um/a representante a indicar pelo Conselho de Administração da MAIÊUTICA;
- Um/a representante a indicar pelo Conselho de Gestão da UMAIA;
- Um/a representante a indicar pelo Conselho de Gestão do IPMAIA.

Esta comissão terá como principais responsabilidades:

- Promover a igualdade de género e a inclusão, integrando-as na Estratégia Institucional da Maiêutica, da UMAIA e do IPMAIA, em todas as suas valências, tendo como referência os principais instrumentos nacionais e internacionais nesta matéria;
- Contribuir para um ambiente de liberdade, respeito, e não discriminação, que potencie o bem-estar e a saúde mental, física e social de todas as pessoas, especialmente das mais vulneráveis, bem como fortaleça as relações interpessoais;

No plano operacional, a CIIED terá um/a Coordenador/a Executivo/a, especialista da na área de igualdade e inclusão, a ser designado pelo/a Coordenador/a Institucional e pelos/as Representantes da UMAIA e IPMAIA e que será responsável por:





MAIÊUTICA

Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

Plano para a Igualdade, Inclusão, Equidade e Diversidade 2026–2030

- Monitorizar o progresso de implementação do grau de execução do presente Plano e do grau de execução dos objetivos estratégicos e das ações/medidas estabelecidas, bem como dos respetivos *KPI (Key Performance Indicators)*, que deverá compilar em relatórios anuais de execução;
- Promover a formação e a sensibilização de toda a comunidade académica para a temática, com a colaboração do CFLV;
- Articular e coadjuvar com a Maiêutica, a UMAIA e o IPMAIA tudo o que respeite às áreas da igualdade de género e inclusão (e.g., Polo do CIEG da UMAIA, Serviço de Psicologia Clínica e Forense para vítimas de crime);
- Fomentar junto de outras IES nacionais e internacionais a discussão sobre a temática, partilha de resultados, projetos e boas práticas de atuação na área.

OUTROS INTERVENIENTES–CHAVE NA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

- Conselho de Administração da MAIÊUTICA e Conselhos de Gestão da UMAIA e IPMAIA
- Direções de Unidades Orgânicas de Ensino
- Coordenações de Unidades Orgânicas de Investigação
- Gabinete de Recursos Humanos
- Gabinete de Apoio à Inclusão Educativa
- Gabinete de Estudos, Planeamento, Avaliação e Qualidade
- Centro de Formação ao Longo da Vida
- Centro de Apoio Técnico à Segurança no Trabalho
- Associações de Estudantes da UMAIA e do IPMAIA