

PLANO PARA A IGUALDADE DE  
GÉNERO E INCLUSÃO DAS PESSOAS  
COM DEFICIÊNCIA  
|2025-2027|



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

AGRICULTURA E PISCAS



INSTITUTO DA VINHA  
E DO VINHO

## Índice

1. ENQUADRAMENTO .....	3
2. INDICADORES NUMA PERSPETIVA DE GÉNERO NOS DIFERENTES NÍVEIS DE CARGOS DIRIGENTES E DAS RESTANTES CARREIRAS.....	5
3. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES.....	7
4. IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO.....	8
5. FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA .....	8
6. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO .....	
E IGUALDADE REMUNERATÓRIA.....	9
7. PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE .....	9
8. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL.....	9
9. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO.....	10

## 1. ENQUADRAMENTO

A Igualdade de Género manifesta-se com grande relevância, essencialmente devido às medidas decorrentes da legislação europeia, e a nível nacional, no que concerne à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens devendo permitir o acesso às mesmas condições de educação, nas oportunidades no trabalho, na carreira profissional, à saúde, às funções de liderança e à não discriminação.

Com a aprovação pela ONU da Agenda 2030 que enuncia os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a dimensão de género é considerada transversal a toda a Agenda e constitui o 5.º ODS “alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas” (ONU, 2015).

A igualdade entre homens e mulheres é um princípio consagrado na Constituição da República Portuguesa, competindo ao Estado, como entidade máxima, promover este dever.

Para o efeito, tem vindo a ser aprovada legislação<sup>1</sup> sobre o tema no sentido de alargar a Igualdade de Género, bem como a alteração da legislação laboral, no âmbito da agenda do trabalho digno, reforçando:

- Os direitos de parentalidade;
- Igualdade e não discriminação em função do sexo, tais como o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho;
- Prevenção da prática de Assédio;
- Igualdade de condições de trabalho.

Nesse espírito, o IVV, I.P. pretende com o seu Plano de Igualdade de Género:

1. Garantir qualquer forma de não discriminação entre homens e mulheres, proporcionando a ambos as mesmas oportunidades, no acesso ao emprego, ao trabalho, à formação profissional e à progressão na carreira;
2. Opor-se a qualquer forma de discriminação com base no género, nacionalidade, etnia, religião, orientação sexual ou qualquer outra, nos processos de recrutamento e

---

<sup>1</sup> Vide Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho

posteriormente na atividade laboral;

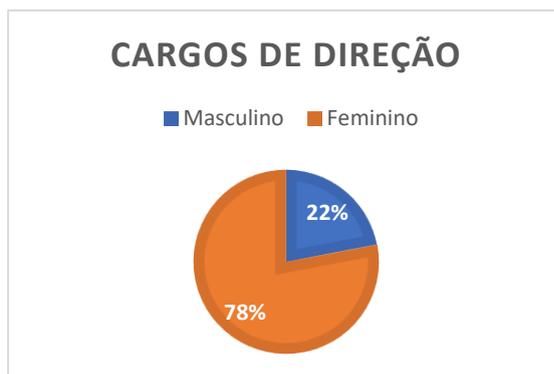
3. Adotar políticas e procedimentos internos para a promoção da igualdade de género;
4. Garantir as mesmas oportunidades em termos de Liderança.

Face ao que antecede, o presente Plano visa dar cumprimento às exigências legais, norteadas pelo Guião elaborado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), focado nas 7 dimensões (i. Estratégia, Missão e Valores; ii. Igualdade no acesso ao emprego; iii. Formação inicial e contínua; iv. Igualdade nas condições de trabalho e Igualdade remuneratória; v. Proteção na parentalidade; vi. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e vii. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho) e respetivas medidas a implementar.

## 2. INDICADORES NUMA PERSPETIVA DE GÉNERO NOS DIFERENTES NÍVEIS DE CARGOS DIRIGENTES E DAS RESTANTES CARREIRAS A 30 DE JUNHO DE 2024

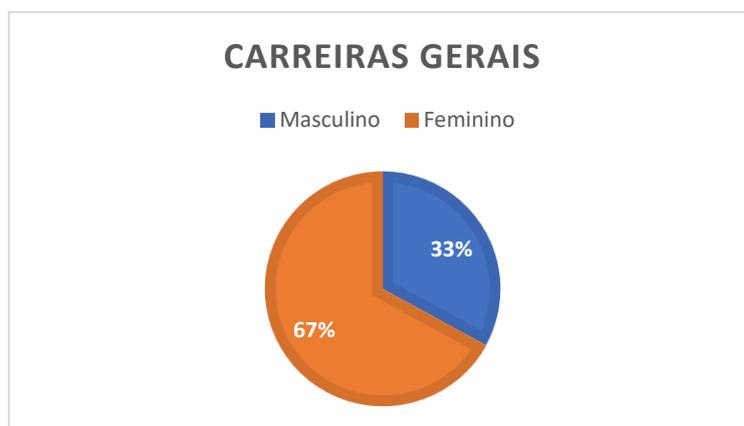
### ❖ Distribuição dos cargos de Direção por género

No gráfico é notório a representatividade de mulheres nos cargos de dirigente, quer a nível superior, quer a nível intermédio, ocupando o género masculino 22% dos lugares e o género feminino 78% do total de 9 cargos dirigentes.



### ❖ Distribuição por Carreira - Homens e Mulheres

A taxa de feminização no IVV é de 67% dos efetivos e é na carreira técnica superior que se verifica a maior prevalência do género feminino.





No que respeita à carreira de informática a % de efetivos (mulheres / homens) é proporcional.

### **3. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES**

Nesta dimensão, o IVV, I.P. elencou um conjunto de ações que deverão verificar-se em matéria de “Igualdade de Género”, consideradas essenciais, definindo as respetivas dimensões, medidas, unidade orgânica responsável, indicadores e metas a executar no biénio 2025-2027.

Considera-se ainda essencial o envolvimento dos responsáveis de todas as unidades orgânicas do IVV, I.P. para a sua concretização.

A implementação deste “Plano de Igualdade de Género” tem o apoio inequívoco do Conselho Diretivo.

As chefias intermédias garantem o seu envolvimento na prossecução das medidas elencadas, a fim de garantir as políticas definidas para a “Igualdade de Género”.

Para efeitos de execução do Plano, a nível orçamental, cumpre referir que a maioria das medidas não implicam custos, à exceção das ações de formação previstas que são considerados no orçamento, em itens relativos à formação.

Esta dimensão visa o seguinte:

1. Divulgar as medidas/objetivos definidos no presente Plano;
2. Garantir o envolvimento dos responsáveis, e dar-lhes a formação necessária que permitam atingir os objetos preconizados em termos de “Igualdade de Género”.

#### **4. IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO**

A presente dimensão pretende proporcionar um recrutamento justo e inclusivo, não seletivo, em termos de homens e mulheres, bem como pessoas com deficiência, orientando-se pelo princípio da igualdade e não discriminação em função do género, valorizando de igual forma as competências, as necessidades e as responsabilidades de mulheres e homens, pelo que se apresentam as seguintes medidas:

1. Verificar todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção, de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo;
2. Assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição;
3. Garantir as condições necessárias do posto de trabalho para o eventual acolhimento de pessoas com deficiência.

#### **5. FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA**

Com esta dimensão pretende-se proporcionar o acesso equilibrado de homens e mulheres à formação certificada, no seu percurso profissional dotando-os das mesmas capacidades e competências, através das seguintes ações:

1. Fazer constar do Plano de Formação contínua ações de formação sobre a temática da igualdade, garantindo a não discriminação entre homens e mulheres;
2. Garantir o acesso de ambos os géneros ao número mínimo de horas de formação certificada;
3. Assegurar que na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e não contém direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

## **6. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E IGUALDADE REMUNERATÓRIA**

Esta dimensão visa proporcionar as mesmas condições de acesso, promoção/progressão à carreira profissional, sem qualquer discriminação em função do género, bem como promover a transparência interna sobre a política salarial, consubstanciando pelas seguintes medidas:

1. Assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo;
2. Garantir que, para efeitos de progressão na carreira estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares;
3. Divulgação da tabela salarial, onde consta a remuneração atribuída por categoria profissional, assegurando a sua transparência junto de trabalhadoras e trabalhadores.

## **7. PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE**

A dimensão em apreço visa aferir a aplicação dos direitos da maternidade e paternidade, como condição essencial para a conciliação entre a vida profissional e familiar, pelo que se apresentam as seguintes medidas:

1. Divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade;
2. Garantir que são respeitados os direitos de trabalhadores e trabalhadoras, sempre que faltarem ao trabalho para assistência a filho/a ou neto/a, nos termos previstos na Lei.

## **8. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL**

A presente dimensão pretende organizar os tempos de trabalho, como elemento regulador do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, assim como definir a existência de determinados benefícios de saúde e bem-estar, que possam contribuir para esse equilíbrio, através das seguintes ações:

1. Definir e conceder períodos de ausência justificada para assistência a membro do agregado familiar (i.e., cônjuge ou em união de facto, progenitores, entre outros), nos termos previstos na lei, bem como faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor, por motivo da situação educativa deste/a e pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a;

2. Aplicar, quando as funções o permitam, como modalidade de organização do trabalho o regime de teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
3. Equacionar colocar Jornada Contínua;
4. Conceder a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, nos termos previstos na LTFP.

### **9. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO**

Através desta dimensão, pretende-se implementar medidas e políticas, que garantam a prevenção de práticas de ofensas à integridade física e moral dos Trabalhadores/as, assim como contra a sua honra e dignidade, de acordo com:

1. Garantir que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo;
2. Elaborar e adotar regras de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
3. Assegurar que, na eventual ocorrência de alegadas situações de assédio no trabalho, se instaure procedimento disciplinar.

DIMENSÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	U.O.	META
<b>ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES</b>	Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	1. Divulgar as medidas/objetivos definidos no presente Plano	Inquérito relativo à divulgação do Plano pelos Trabalhadores/as	CD	Pelo menos 80% tomou conhecimento
	Envolver todos na implementação do Plano para a Igualdade	2. Garantir o envolvimento dos responsáveis, e dar-lhes a formação necessária para que sejam os fios condutores que permitam atingir os objetos preconizados em termos de “Igualdade de Género”	N.º de dirigentes inscritos nas ações realizadas/ total de dirigentes	CD	Pelo menos 70% dos dirigentes inscritos
<b>IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO</b>	Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	1. Verificar que todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção, de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	N.º de anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano em referência/Total de anúncios publicados no ano em referência	RH	Pelo menos 85% dos anúncios publicados

DIMENSÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	U.O.	META
		<p>2. Assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição</p> <p>3. Garantir as condições necessárias do posto de trabalho para o eventual acolhimento da pessoa com deficiência</p>	<p>N.º de pessoas sujeitas ao processo de S&amp;R, no ano de referência, que obtiveram informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição/ Total de pessoas sujeitas ao processo de S&amp;R no ano de referência</p> <p>N.º de ações de sensibilização sobre esta temática</p>	<p>RH Júri do Procedimento Concursal</p> <p>CD Dirigentes RH</p>	<p>Pelo menos 90% dos candidatos obtiveram a referida informação</p> <p>Pelo menos 1 ação por ano</p>
<b>FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA</b>	Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	1. Fazer constar do Plano de Formação contínua, ações de formação sobre a temática da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres	Plano de Formação prevê a realização de ações de formação sobre a temática	RH	Pelo menos 1 ação por ano
		2. Garantir o acesso de ambos os géneros ao número mínimo de horas de formação certificada	N.º de Trabalhadores/as com frequência de ações de formação/N.º total de Trabalhadores/as	RH	Pelo menos 55%

DIMENSÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	U.O.	META
		3. Assegurar que na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	N.º de descrições do perfil de formandos/as divulgadas fazem referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência/Total do n.º de descrições de perfil nas ações de formação	RH	Pelo menos 85% das ações cumprem esse requisito
<b>IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E IGUALDADE REMUNERATÓRIA</b>	Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	1. Assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo	N.º Trabalhadores/as notificados que gozaram as licenças, faltas e dispensas em apreço/N.º total de Trabalhadores/as a notificar neste âmbito	RH	100%
		2. Garantir que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares	Avaliar a necessidade da elaboração de manual interno a aplicar nas entrevistas de avaliação de competências	CD	1
		3. Divulgação da tabela salarial, onde consta a remuneração atribuída por categoria profissional, assegurando a sua transparência junto de trabalhadoras e trabalhadores	Comunicação da tabela salarial na intranet, via email e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	RH	1 publicação, sem prejuízo das suas alterações, nos termos da lei

DIMENSÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	U.O.	META
<b>PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE</b>	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	1. Divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Disponibilização de informação relativa à legislação relativa ao direito da parentalidade	RH	1 ação de divulgação, sem prejuízo das alterações, nos termos da lei
		2. Garantir que se respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a ou neto/a	N.º Trabalhadores/as notificados/as que faltaram ao trabalho para assistência a filho/a ou neto/a / N.º total de Trabalhadores/as a notificar neste âmbito	RH	100%
<b>CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL</b>	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	1. Definir e conceder períodos de ausência justificada para assistência a membro do agregado familiar (i.e., cônjuge ou em união de facto, progenitores, entre outros), nos termos previstos na lei, bem como, as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a	Disponibilização de informação relativa à legislação relativa ao direito da parentalidade	RH	1 publicação, sem prejuízo das suas alterações, nos termos da lei
		2. Aplicar, como modalidade de organização do trabalho, quando as funções o permitam, o regime de teletrabalho como forma de	N.º de Trabalhadores/as em regime de teletrabalho /n.º total de Trabalhadores/as	CD Dirigentes RH	40%

DIMENSÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	U.O.	META
		<p>conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</p> <p>3. Conceder a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, nos termos previstos na LTFP</p>	Disponibilização de informação relativa à legislação relativa ao direito da parentalidade	CD Dirigentes RH	1 publicação, sem prejuízo das suas alterações, nos termos da lei
<b>PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO</b>	Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	1. Elaborar e adotar regras de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;	Disponibilização de informação sobre a temática	CD Dirigentes RH	1
		2. Promover a sensibilização para a temática do assédio no trabalho	N.º de ações de sensibilização sobre esta temática	CD Dirigentes RH	Pelo menos 1 ação por ano