



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO IPV 2024-2025

Grupo de trabalho inicial

Helena Vala
(Vice-Presidente do IPV)

Sandra Antunes
(Responsabilidade e Inovação Social)

Paula Xavier
(Núcleo de Diversidade e Igualdade - NuDI)

● ENQUADRAMENTO

Alinhada com os objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, da Organização das Nações Unidas, em particular o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5) – *alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas* –, a *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND)* reconheceu a igualdade entre homens e mulheres no Ensino Superior e no desenvolvimento científico e tecnológico enquanto objetivo estratégico a alcançar através de medidas como o apoio à criação e implementação de Planos para a Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (IES). Essa aspiração está também refletida nas prioridades da Comissão Europeia, designadamente no programa de financiamento para a investigação e inovação *Horizonte Europa*, onde a existência de Planos para a Igualdade de Género é identificada como critério de elegibilidade para a apresentação de candidaturas por parte das IES (European Commission, s.d., 2021).

O IPV tem acompanhado este movimento, designadamente através da elaboração e implementação do *Plano para a Igualdade de Género do IPV | 2022-2023*, que terá continuidade na edição para o biénio 2024-2025, em linha, também, com os objetivos do *Plano Estratégico Politécnico de Viseu 2030* (cf. *Objetivo estratégico C3 - Reforçar a Responsabilidade e Inovação Social do IPV para com as suas comunidades, interna e externa*).

Em jeito de balanço do Plano relativo ao período de 2022-2023, foram implementadas ações enquadradas em 10 medidas/atividades das 19 inicialmente previstas (taxa de execução superior a 50%), distribuídas por 3 eixos (dos 5 previstos), nomeadamente:

- (i) **Eixo “Combate aos estereótipos de género nas escolhas profissionais”** (integração e colaboração nas atividades do grupo de trabalho da *Atividade 5 - Engenharias no Feminino*, inserida no *Projeto IPV Inova e Inclui IPV²*, que também deu continuidade à colaboração no *Programa Engenheiras Por Um Dia*);
- (ii) **Eixo “Cultura organizacional e género”** (divulgação de recursos sobre igualdade de género e do Plano no site institucional e em eventos/reuniões de trabalho; divulgação e participação em eventos/ações sobre igualdade de género: 3 ações frequentadas pela Coordenadora do NuDI e 2 ações frequentadas por dirigentes institucionais, estas, com um total de 6 participantes; 2 iniciativas de sensibilização/informação através das redes sociais institucionais subordinadas ao *dia da mulher* – 8/03; palestra proferida pela Coordenadora do NuDI numa Escola Secundária de Viseu; proposta de alteração de formulário com linguagem inclusiva; Relatório anual IPV

2022 com dados do corpo docente e não docente desagregados por sexo);

- (iii) **Eixo “Prevenção e combate à violência de género”** (divulgação de informações/respostas de apoio no site institucional; 2 iniciativas subordinadas à prevenção e combate do assédio moral e assédio sexual no Ensino Superior, com 61 e 129 participantes, respetivamente; 1 ação de sensibilização/informação sobre violência no namoro dinamizada em colaboração com parceiros da comunidade, com 104 participantes; 4 iniciativas de sensibilização/informação através das redes sociais institucionais alusivas ao *dia internacional contra a homofobia, transfobia e bifobia – 17/05* e *dia internacional para a eliminação da violência contra as mulheres – 25/11*; integração na Comissão de Organização de evento do Mestrado de Intervenção Psicossocial com Crianças e Jovens em Risco da ESEV, subordinado às temáticas da violência doméstica e abuso sexual, com 187 participantes).

Tendo como finalidade a integração da perspetiva de género (*mainstreaming*) nos diversos âmbitos do IPV (cf. ENIND), as estratégias de implementação passaram tanto pela realização de iniciativas próprias do Grupo de trabalho do Plano para a Igualdade de Género do IPV, como pela consultoria e colaboração/participação noutros trabalhos com temáticas afins (e.g., a ação de sensibilização/informação sobre violência no namoro, organizada no âmbito do Estágio do Curso de Licenciatura em Educação Social da ESEV e promovida pelos Serviços de Ação Social e Área de Responsabilidade e Inovação Social – NuDI, do IPV, com a participação da Polícia de Segurança Pública e do Núcleo de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica do Distrito de Viseu).

No que diz respeito aos Eixos que não foram implementados - “*Conciliação trabalho-vida pessoal e familiar*” e “*Género, investigação e curricula*” – deve ser ressaltado que isso não representa a ausência de investimento nas matérias envolvidas. No que concerne ao primeiro, entre outras medidas, o IPV continua a assegurar a toda a comunidade académica, no próprio *campus*, o acesso gratuito a cuidados de saúde, através de consultas de Medicina Geral e Familiar, Psicologia e Psiquiatria (ver <https://sas.ipv.pt/>). Já no que diz respeito ao segundo, merecem destaque os Projetos Internacionais onde as questões de género têm estado/estão em foco (ver <https://ipv.pt/investigarinnovar/>).

No biénio 2024-2025 pretende-se dar continuidade a este trabalho em linha, também, com o disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto, designadamente no que concerne ao *Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)*, acrescendo às estratégias adotadas a promoção da participação, não apenas nas ações, mas também na própria definição do Plano para o IPV. Partindo de uma conceção de planificação como processo que parte da identificação de

necessidades para a definição de ações integradas, imbuídas de racionalidade e orientadas por uma dinâmica de mobilização para a participação e comprometimento dos atores sociais na mudança (Fialho, 2021), pretende-se proceder desde logo à auscultação do corpo docente, não docente e dirigentes através de um questionário que tem como objetivo conhecer perceções sobre a promoção da Igualdade de Género nas IES e sobre a elaboração/realização de Planos para a Igualdade de Género no IPV. É por este motivo que se apresenta este documento, ainda, como uma versão provisória do Plano.

- **ANÁLISE DE DADOS DE ESTUDANTES, DOCENTES, OUTROS /AS TRABALHADORES /AS E DIRIGENTES DESAGREGADOS POR SEXO**

A análise e monitorização de dados estatísticos desagregados por sexo constituem mecanismos fundamentais para a identificação, tomada de consciência e ação sobre a(s) (des)igualdade(s) de género. Nesse sentido, segue-se a análise dos dados de estudantes e profissionais do IPV, em comparação com os que foram apresentados na fase de diagnóstico do Plano de 2022-2023 (quando possível) e, num contexto mais alargado, de âmbito nacional, com os do Boletim Estatístico 2023 publicado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) (Fernandes et al., 2023).

a) Estudantes

Em dezembro de 2023 frequentavam o IPV um total de 6087 estudantes, sendo a ligeira maioria mulheres (52,95%) (Tabela 1). À semelhança do que foi verificado aquando da elaboração do Plano para o biénio 2022-2023, à exceção da Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Viseu (ESTGV), onde os homens se encontram (e encontravam) em maior percentagem (66,16%), as mulheres continuam a estar em maioria na generalidade das Unidades Orgânicas (UO), sendo de destacar os valores da Escola Superior de Saúde de Viseu (ESSV) e da Escola Superior de Educação de Viseu (ESEV), na casa dos 83% e 72%, respetivamente. Seguem-se a Escola Superior Agrária de Viseu (ESAV) e a Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Lamego (ESTGL), com valores acima dos 50% de estudantes mulheres.

Tabela 1

Estudantes por UO e género

	ESAV (n=409)	ESEV (n=1499)	ESSV (n=657)	ESTGV (n=2769)	ESTGL (n=753)	TOTAL (n=6087)
Mulheres	59,90%	71,78%	83,41%	33,84%	55,38%	52,95%
Homens	40,10%	28,22%	16,59%	66,16%	44,62%	47,05%

Nota: Dados à data de 12/12/2023 (Fonte: NETQA).

b) Docentes

Quanto ao corpo docente, no final do ano de 2022 o IPV contava com um total de 487 elementos ativos, nos quais se incluem aqueles/as no exercício de funções de direção, sendo a maioria homens (55,65%) (Tabela 2). Comparativamente ao apurado no diagnóstico do Plano 2022-2023, constata-se um ligeiro decréscimo da percentagem de mulheres na ESAV (de 50% para 48,08%), mantendo-se os restantes valores próximos ao verificado nessa altura, assim como o padrão de uma maioria de mulheres na ESSV (69,44%) e ESEV (58,62%), em contraste com a ESTGV e ESTGL, onde predominam os homens (68,08% e 56,06%, respetivamente).

Tabela 2*Docentes por UO e género*

	ESAV (n=52)	ESEV (n=116)	ESSV (n=36)	ESTGV (n=213)	ESTGL (n=66)	SC (n=4)	TOTAL (n=487)
Mulheres	48,08%	58,62%	69,44%	31,92%	43,94%	25,0%	44,35%
Homens	51,92%	41,38%	30,56%	68,08%	56,06%	75,0%	55,65%

Nota: Dados à data de 31/12/2022 (Fonte: Relatório de Atividades 2022). SC=Serviços Centrais.

A análise conjunta das Tabelas 1 e 2 reflete o que se verifica a nível nacional (Fernandes et al., 2023), nomeadamente, e considerando a oferta formativa do IPV, a taxa de feminização nas áreas da saúde, educação, jornalismo e informação e proteção social, em comparação com os domínios das tecnologias e das engenharias, onde predominam os homens, mesmo sendo superior o número de mulheres inscritas nas IES. No que aos e às docentes diz respeito, tal como acontece, mais uma vez, a nível nacional (Fernandes et al., 2023), e em contraste com os restantes níveis de ensino, os homens estão em maioria. Tendo em conta que as mulheres tendem a estar mais representadas em categorias mais baixas na carreira docente no Ensino Superior (Fernandes et al., 2023), importa aprofundar esta análise também no caso do IPV. Isto sem deixar de ter presente que, nesta instituição, a categoria de topo – Professor/a Coordenador/a Principal – é ocupada por duas mulheres.

c) Outros /as trabalhadores /as

No final de 2022 o IPV contava com 201 trabalhadores/as no corpo não docente, distribuídos por diversas categorias profissionais, sendo a maioria mulheres (63,68%) (Tabela 3). Esta tendência apenas não se verifica na ESAV, onde a maioria são homens (63,16%), sendo de assinalar, tal como aconteceu com os/as docentes e comparativamente ao que se constatou no diagnóstico do Plano de 2022-2023, um decréscimo (aqui, mais acentuado) na proporção de mulheres (de 50% para 36,84%). Estes dados merecem um estudo mais aprofundado no IPV, considerando as diferentes categorias funcionais envolvidas.

Tabela 3*Outros/as trabalhadores/as distribuídos por Serviços/UO e género*

	SC (n=70)	ESAV (n=19)	ESEV (n=27)	ESSV (n=25)	ESTGV (n=46)	ESTGL (n=14)	TOTAL (n=201)
Mulheres	67,14%	36,84%	77,78%	72,0%	54,35%	71,43%	63,68%
Homens	32,86%	63,16%	22,22%	28,0%	45,65%	28,57%	36,32%

Nota: Dados à data de 31/12/2022 (Fonte: Relatório de Atividades 2022).

d) Cargos dirigentes

No que concerne às pessoas com funções dirigentes ($N=87$), no início de 2024 as mulheres ocupavam 55% dos lugares ($n=48$), ainda que esta representação maioritária não se verifique em todos os cargos. Assim, por um lado, as mulheres ocupam a totalidade dos lugares nas Coordenações Académicas ERASMUS (5 em 5) e nas Presidências da Qualidade (5 em 5). Além disso, são quem tem maior representação nas Pró-Presidências (8 em 11), Coordenações Institucionais (5 em 7), Presidências dos Conselhos Pedagógicos (3 em 5) e Direção de Serviço IPV (2 em 3). Verifica-se, por outro lado, uma distribuição igual de mulheres e homens na Coordenação das Unidades de Investigação (2/2) e na Direção de Serviço ESTGV (1/1). Em sentido inverso, os homens têm maior representação na Presidência do IPV e Administração (3 em 5), nas Presidências das UO (3 em 5) e nas Presidências dos Conselhos Técnico-Científicos (4 em 5), ocupando também a maioria dos lugares no Conselho Geral (18 em 30).

Mesmo estando em maior proporção, as mulheres tendem a estar menos representadas em cargos de direção mais elevados, o que também foi verificado no Boletim Estatístico da autoria de Fernandes et al. (2023). Não obstante, observa-se o cumprimento do limiar mínimo de representação de 40% de homens e mulheres, definido pela Lei n.º 26/2029, de 28 de março, na Presidência do IPV e Administração (60% de homens e 40% de mulheres) e no Conselho Geral (60% de homens e 40% de mulheres).

Por último, importa acrescentar que a Provedoria do Estudante se encontra a cargo de uma mulher.

• PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO IPV | 2024-2025 (VERSÃO PROVISÓRIA)

Eixo	Objetivos gerais	Medidas / Atividades	Indicadores	Destinatários/as	Responsáveis	Cronograma	
						2024	2025
1. Combate aos estereótipos de género nas escolhas profissionais	Promover a desconstrução de estereótipos de género nas escolhas educativas, vocacionais e profissionais.	1.1. Continuação da implementação do Programa “Engenheiras Por Um Dia”;	1.1. N.º de ações	Alunos de ensino não superior	Helena Vala	X	X
		1.2. Continuação do desenvolvimento de outras iniciativas, como a produção e divulgação testemunhos de profissionais, homens e mulheres (e.g., um Educador de Infância; uma Engenheira, etc.).	1.2. N.º de iniciativas			X	X
2. Cultura organizacional e género	Consolidar a integração da perspetiva de género (<i>mainstreaming</i>) nos diversos âmbitos de ação do IPV; Capacitar para a identificação, desconstrução e combate do viés de género;	2.1. Estudo sobre perceções de docentes e outros/as trabalhadores/as do IPV sobre promoção da Igualdade de Género nas IES e elaboração/realização de Planos para a Igualdade de Género no IPV.	2.1. Estudo concluído em março/abril de 2024	Docentes, outros/as trabalhadores/as, dirigentes	Grupo de trabalho do Plano para a Igualdade de Género do IPV	X	
		2.2. Alargamento do grupo de trabalho para implementação e	2.2. N.º de novos elementos			X	

	<p>Continuar a promover a paridade entre mulheres e homens.</p>	<p>monitorização do Plano para a Igualdade de Género do IPV;</p> <p>2.3. Divulgação/Realização de ações de sensibilização (e.g., <i>disseminação de boas práticas</i>) e/ou formação sobre igualdade de género direcionadas para grupos específicos (pessoal docente; outros/as trabalhadores/as; estudantes);</p> <p>2.4. Frequência de ações de formação na área da igualdade de género (e.g., <i>processo de construção de orçamentos com perspetiva de género nos organismos públicos</i> - dirigentes);</p> <p>2.5. Consolidação da adoção de linguagem inclusiva (neutra e promotora da igual visibilidade e simetria de homens e mulheres) (Conselho Económico e Social, 2021) nos documentos/formulários e divulgação institucional do IPV;</p>	<p>2.3. e 2.4. N.º de ações frequentadas/realizadas e n.º de participantes por público-alvo</p> <p>2.5. <i>Follow-up</i> anual das reformulações efetuadas nos documentos</p>	<p>Docentes, outros/as trabalhadores/as, dirigentes, estudantes</p> <p>IPV e comunidade em geral</p>	<p>Grupo de trabalho do Plano para a Igualdade de Género do IPV</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>
--	---	--	---	--	---	----------------------------	----------------------------

		<p>2.6. Monitorização e elaboração de relatórios anuais com dados de profissionais (docentes, outros/as trabalhadores/as, investigadores/as) e estudantes desagregados por sexo;</p> <p>2.7. Recomendações às Comissões Organizadoras de eventos Científicos, Técnicos, Artísticos, Pedagógicos e Sociais para promoção da participação equilibrada de homens e mulheres e utilização de linguagem inclusiva.</p>	<p>2.6. <i>Follow-up</i> dos relatórios anuais do IPV</p> <p>2.7. Publicação das recomendações e <i>follow-up</i> anual</p>	IPV e comunidade em geral	Grupo de trabalho do Plano para a Igualdade de Género do IPV	X	X
3. Prevenção e combate à violência de género	<p>Capacitar para a identificação de situações de violência no namoro, violência doméstica, assédio sexual e moral;</p> <p>Prevenir e combater a violência no namoro, violência doméstica, assédio sexual e moral.</p>	<p>3.1. Divulgação/Realização de ações de sensibilização e (in)formação sobre violência no namoro, violência doméstica, assédio, e formas de combate;</p> <p>3.2. Estudo sobre experiências e perceções dos/as estudantes do IPV sobre Violência no Namoro.</p>	<p>3.1. N.º de ações frequentadas/realizadas e n.º de participantes</p> <p>3.2. Estudo concluído no final de 2025</p>	IPV e comunidade em geral	Grupo de trabalho do Plano para a Igualdade de Género do IPV	X	X

4. Outras atividades	4.1. Consultoria/colaboração/participação em atividades da comunidade IPV e do exterior afins às temáticas da igualdade de género.	4. 1. N.º de colaborações/participações	IPV e comunidade em geral	Grupo de trabalho do Plano para a Igualdade de Género do IPV	X	X
	4.2. Realização de outras ações enquadradas nos Planos de Ação da ENIND, para o período de 2023-2026, no que às IES diz respeito (cf. Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto).	4.2. N.º de iniciativas e de participantes (quando aplicável)			X	X

REFERÊNCIAS

- Conselho Económico e Social. (2021). *Manual de Linguagem Inclusiva. Conselho Económico e Social*. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/05/ces_manual_linguagem_inclusiva.pdf
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030. <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>
- European Commission. (s.d.). *Gender equality in Research and Innovation*. https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-in-horizon-europe
- European Commission. (2021). *Horizon Europe. Work Program 2021-2022*. https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf
- Fernandes, A. M. (Coord.), Marvão, L., & Miguel, S. (2023). *Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2023*. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) / Direção de Serviços de Apoio à Estratégia e ao Planeamento (DSAEP) / Divisão de Comunicação, Informação e Documentação (DCID). <https://cld.pt/dl/download/e31838f9-aac0-4b19-ba8e-495e4fc452a1/BE2023.pdf>
- Fialho, J. (2021). Planear a intervenção social. In J. Fialho (Org.), *Manual para a Intervenção Social - Da Teoria à Ação* (pp. 157-171). Edições Sílabo.
- Lei n.º 26/2019, de 28 de março. Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.
- Plano Estratégico Politécnico de Viseu 2030. <http://planoestrategico2030.ipv.pt/>
- Plano para a Igualdade de Género do IPV | 2022-2023. https://www.ipv.pt/wp-content/uploads/docipv/Plano-Iguald_Genero-PT.pdf | https://www.ipv.pt/wp-content/uploads/docipv/Plano-Iguald_Genero-EN.pdf
- Programa Engenheiras Por Um Dia. <https://engenheirasporumdia.pt/>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto. Aprova os Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual, para o período de 2023-2026. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/92-2023-219915287>



**Politécnico
de Viseu**

Instituto Politécnico de Viseu

FEVEREIRO 2024 | 2025