



# 2024-2026

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO  
ipv

**Grupo de trabalho inicial:**

Helena Vala (Vice-Presidente do IPV)

Paula Xavier (Coordenadora do NuDI – Núcleo de Diversidade e Igualdade)

Sandra Antunes (Pró-Presidente para a Responsabilidade e Inovação Social do IPV)

**Julho de 2024**

# ÍNDICE

<b>1. Enquadramento</b>	2
<b>2. Diagnóstico</b>	2
2.1 Balanço interno do Plano para a Igualdade de Género do IPV   2022-2023	
2.2 Resultados do questionário Igualdade de Género no IPV: Balanço do Plano de 2022-2023 e preparação da edição de 2024-2026	
2.3 Análise de dados de estudantes, docentes, outros/as trabalhadores/as e dirigentes do IPV desagregados por sexo	
<b>3. Plano para a Igualdade de Género do IPV   2024-2026</b>	11
<b>Referências</b>	12

# 1. 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, 2021, s.d.).

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 de 2024-2026, 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*).

## 2. Diagnóstico

Além dos princípios supra elencados, a presente edição do Plano para a Igualdade de Género do IPV assentou ainda na elaboração de um diagnóstico realizado a partir da análise dos instrumentos documentais de gestão e planeamento e de instrumentos do Sistema da Garantia da Qualidade, orientados para os processos e áreas temáticas elencados nos referenciais da *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030* e do Programa Horizonte Europa (European Commission, 2021), bem como no balanço interno do Plano para a Igualdade de Género do IPV | 2022-2023 e aplicação de um questionário dirigido a docentes e outros/as trabalhadores/as do IPV.

Nesse sentido, a informação diagnóstica encontra-se organizada em três tópicos principais:

- Balanço interno do Plano para a Igualdade de Género do IPV | 2022-2023;
- Resultados do questionário Igualdade de Género no IPV: Balanço do Plano de 2022-2023 e preparação da edição de 2024-2026;
- Análise de dados de estudantes e profissionais (docentes e outros/as trabalhadores/as) do IPV desagregados por sexo.

### 2.1. Balanço interno do Plano para a Igualdade de Género do IPV | 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 currícula” – deve ser ressalvado 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/>).

Na edição de 2024-2026 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), procedeu-se desde logo à auscultação do corpo docente, não docente e dirigentes através de um questionário que teve 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. Os resultados encontram-se na secção seguinte.

## 2.2 Resultados do questionário Igualdade de Género no IPV: Balanço do Plano de 2022-2023 e preparação da edição de 2024-2026

O questionário foi construído no âmbito do presente Plano e integra três secções direcionadas para a recolha de informação em torno dos objetivos supramencionados e da caracterização sociodemográfica dos/as participantes. Obteve aprovação da Comissão de Ética do IPV (Parecer n.º 07/SUB/2024) e foi divulgado via e-mail através das Presidências das Unidades Orgânicas e dos Serviços Centrais. Esteve disponível para preenchimento entre 22 de abril e 21 de maio de 2024, em formato online, alojado na plataforma EU Survey. Foram salvaguardadas as garantias relacionadas com a participação voluntária, confidencialidade e anonimato dos/as participantes.

### 2.2.1 Participantes

O questionário foi preenchido por 110 pessoas, a maioria pertencente ao pessoal docente (67,3%; n=74), seguindo-se o pessoal não docente (31,8%; n=35) e pessoas com outras funções (0,9%; n=1). Tendo como referência os dados institucionais de 2022 (cf. Tabela 3 e Tabela 4), verifica-se uma taxa de participação de 15,2%, no caso dos/as docentes (N=487), e de 17,4%, no caso dos/as outros/as trabalhadores/as (N=201). Ainda no que respeita à situação profissional, a maioria indicou ter um contrato por tempo indeterminado (77,3%; n=85), estando os/as restantes numa situação de contrato a termo certo (20%; n=22) ou outra (2,7%; n=3). Trinta participantes (27,3%) referiram pertencer a órgãos de gestão do IPV.

As mulheres tiveram uma participação mais expressiva (70,9%; n=78) comparativamente aos homens (26,4%; n=29), havendo três participantes (2,7%) que assinalaram a opção “prefiro não responder” na questão relativa ao género. A faixa etária mais representada foram os 45-54 anos (39,1%; n=43), seguindo-se a dos 35-44 anos (28,2%; n=31) e a dos 55-64 anos (21,8%; n=24). Com menor representação surge o intervalo dos 25-34 anos (6,4%; n=7), seguido dos 65 ou mais anos (3,6%; n=4) e 24 ou menos anos (0,9%; n=1). Quanto às habilitações literárias, verificou-se que 50,9% (n=56) possuíam Doutoramento, 30% (n=33) Licenciatura, 14,5% (n=16) Mestrado e 4,6% (n=5) Ensino Secundário ou inferior.

Relativamente ao estado civil, a maioria mencionou ser casada (56,4%; n=62), seguindo-se, com valores aproximados, as pessoas solteiras (17,3%; n=19) e as que se encontravam em união de facto (15,4%; n=17). Os restantes participantes referiram estar divorciadas/os ou separadas/os (9,1%; n=10) ou viúvas/os (1,8%; n=2). Ainda no que concerne à situação familiar, 74,5% (n=82) referiram ter filhos, sendo o mais comum terem dois (41,8%; n=46) ou um filho (21,8%; n=24). Oito pessoas referiram ter três filhos (7,3%) e quatro mais de três filhos (3,6%). Cerca de um quarto dos/as participantes afirmou não ter filhos (25,5%; n=28). Entre as pessoas que referiram tê-los (n=82), aproximadamente metade (48,8%; n=40) mencionou ter ao seu cuidado pelo menos uma criança/adolescente com idade inferior a 18 anos. Em contraste com a situação de parentalidade, a maioria dos/as participantes indicou não ter pessoas maiores dependentes ao seu cuidado (79,1%; n=87). Não obstante, 20,9% (n=23) disseram estar responsáveis por pelo menos uma pessoa maior/idosa, sendo essa a situação mais frequente (14,5%; n=16), comparativamente a ter duas (5,5%; n=6) ou mais (0,9%; n=1).

### 2.2.2 Apresentação dos Resultados e discussão

Em termos globais, quando questionados/as acerca da importância atribuída aos Planos para a Igualdade de Género nas IES, 50% dos/as participantes (n=55) classificaram-nos como Muito Importantes e 39,1% (n=43) como Importantes. As restantes pessoas avaliaram-nos como Pouco Importantes (7,3%; n=8) ou Nada Importantes (3,6%; n=4).

Não deixando de ter presente as taxas de participação no questionário, o valor médio[1] de  $2,4 \pm 0,77$  obtido nesta questão sugere a valorização destes Planos, o que poderá constituir-se como um facilitador do envolvimento nas atividades e, subsidiariamente, da concretização dos objetivos a que se propõem.

Neste ponto, impõe-se, contudo, uma análise mais aprofundada. Nesse sentido, na Tabela 1 encontram-se sistematizados os resultados relativos às percepções em torno da promoção da Igualdade de Género nas IES, considerando os diversos domínios que contribuem para a sua operacionalização (cf. European Commission, 2021, s.d.).

**Tabela 1**

Percepções sobre a promoção da Igualdade de Género nas IES (N=110)

<i>Domínios/Grau de importância</i>	<i>M_Imp</i>	<i>Imp</i>	<i>P_Imp</i>	<i>N_Imp</i>
combate aos estereótipos de género nas escolhas profissionais	44,5% (n=49)	44,5% (n=49)	8,2% (n=9)	2,7% (n=3)
integração/consolidação da perspetiva de género nas políticas institucionais	56,4% (n=62)	32,7% (n=36)	7,3% (n=8)	3,6% (n=4)
integração/consolidação da perspetiva de género nas práticas institucionais	47,3% (n=52)	33,6% (n=37)	12,7% (n=14)	6,4% (n=7)
integração/consolidação da perspetiva de género nos planos de estudo	29,1% (n=32)	41,8% (n=46)	20% (n=22)	9,1% (n=10)
integração/consolidação da perspetiva de género na elaboração dos projetos de investigação	40% (n=44)	34,5% (n=38)	17,3% (n=19)	8,2% (n=9)
valorização das temáticas de género no apoio/financiamento de projetos de investigação	36,3% (n=40)	38,2% (n=42)	18,2% (n=20)	7,3% (n=8)
promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	72,7% (n=80)	24,6% (n=27)	2,7% (n=3)	0%
prevenção e combate à violência de género e assédio	80,9% (n=89)	17,3% (n=19)	0%	1,8% (n=2)

Nota: M\_Imp = Muito Importante; Imp = Importante; P\_Imp = Pouco Importante; N\_Imp = Nada Importante.

Manteve-se a tendência verificada na apreciação global, de um predomínio de respostas no grau Muito Importante e Importante, o que é particularmente evidente nas duas últimas questões, onde são muito pouco expressivas as respostas ao nível do Pouco Importante ou Nada Importante (Tabela 1). Complementando com a análise dos valores médios e de dispersão, evidencia-se a valorização de iniciativas direcionadas para a prevenção e combate à violência de género e assédio ( $2,8 \pm 0,53$ ), como ações de sensibilização e/ou informação e disponibilização de canais de denúncia e mecanismos de apoio a vítimas, e da promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar ( $2,7 \pm 0,51$ ), como a flexibilização de horários (entre outras).

[1] Para o efeito atribuiu-se o valor 3 ao “Muito Importante”, 2 ao “Importante”, 1 ao “Pouco Importante” e 0 ao “Nada Importante”. Assim, quanto mais próximo do valor 3, maior a importância atribuída.

Estes resultados contrastam com uma menor valorização da integração/consolidação da perspetiva de género nos planos de estudo ( $1,9\pm 0,92$ ), da consideração das temáticas de género no apoio/financiamento a projetos de investigação ( $2,0\pm 0,91$ ), da integração/consolidação da perspetiva de género na elaboração de projetos de investigação ( $2,1\pm 0,95$ ) e nas práticas institucionais ( $2,2\pm 0,90$ ), como a oferta de formação sobre as temáticas de género ou a adoção de linguagem neutra e promotora da igual visibilidade entre homens e mulheres (entre outras). Ainda que com valores médios ligeiramente mais altos, contrastam também com a importância atribuída a iniciativas direcionadas para o combate aos estereótipos de género nas escolhas profissionais ( $2,3\pm 0,74$ ) e à integração/consolidação da perspetiva de género nas políticas institucionais ( $2,4\pm 0,78$ ), como é o caso da paridade entre homens e mulheres nos órgãos de gestão.

Esta valorização diferencial dos diversos domínios envolvidos na operacionalização e promoção da Igualdade de Género nas IES merece algumas reflexões. Por um lado, deve atender-se à caracterização sociodemográfica dos/as participantes. Assim, e no que diz respeito, concretamente, à conciliação entre a vida profissional e familiar, importa recordar a percentagem elevada de pessoas que mencionou ter filhos/as (74,5%), sendo que cerca de metade delas (48,8%) tem pelo menos um com idade inferior a 18 anos; e também, apesar de menos expressiva, a proporção de participantes que disseram ter pessoas maiores/idosas ao seu cuidado (20,9%). Tais resultados justificam-se pelo facto de as tarefas de cuidado serem das mais associadas às desigualdades de género, assumidas predominantemente por mulheres (Fernandes et al., 2023). Assim, numa amostra maioritariamente feminina (70,9%) é compreensível a elevada valorização ( $2,7\pm 0,51$ ) de iniciativas e apoios a este nível.

Além disso, e recuperando agora os valores médios mais baixos, obtidos nas questões relativas à importância atribuída à integração/consolidação da perspetiva de género nos planos de estudo ( $1,9\pm 0,92$ ) e na elaboração de projetos de investigação ( $2,1\pm 0,95$ ), bem como a valorização das temáticas de género no apoio a projetos de investigação ( $2,0\pm 0,91$ ), há que lembrar que nem todos/as os/as participantes são docentes (67,3%), além de que não foram recolhidas informações relativas à área de docência/Unidade Orgânica de pertença, sendo de considerar a eventual influência da atividade profissional nessa apreciação e nível de sensibilização para estes assuntos. Não obstante estas considerações, parece de igual modo relevante questionar se não serão os assuntos mais concretos, também por terem maior visibilidade no espaço social, além do pessoal, aqueles que colhem maior atenção e valorização, em contraste com as questões que remetem para aspetos mais abstratos e possivelmente ainda pouco conhecidos/investidos.

Nesta linha de ideias, deve ainda ser tido em conta que, em países como Portugal, as IES ainda se encontram numa fase incipiente de implementação dos Planos para a Igualdade de Género (Ferreira et al., 2024), não sendo o IPV exceção. A este propósito, Ferreira et al. (2024) salientam que a adoção da perspetiva de género, nomeadamente no contexto do Ensino Superior, implica “prestar atenção ao modo como os entendimentos socialmente construídos acerca das noções de “masculino” e “feminino” moldam as vidas de todas as pessoas e podem influenciar diferencialmente as suas trajetórias” (p. 24).

Os resultados obtidos no questionário reforçam, assim, a necessidade de um trabalho contínuo e persistente, que aposte no aprofundamento da clarificação destas questões, bem como na consolidação do reconhecimento e numa atitude de questionamento dos fatores que estão na origem das desigualdades de género, com vista à substituição de uma leitura de naturalização das mesmas, pela noção de que são fenómenos que podem e devem ser combatidos – em prol de todas as pessoas – nas várias esferas da sociedade, incluindo nas IES, e nos diferentes domínios – não apenas em alguns – contribuindo inequivocamente para a operacionalização das ações necessárias para alcançar a Igualdade de Género, em consonância com o que é preconizado no ODS 5 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Estas reflexões saem reforçadas nos resultados que se seguem, relativos às perceções em torno da elaboração/realização de Planos para a Igualdade de Género no IPV. Concretizando, o questionário também incluía perguntas centradas no balanço do Plano que esteve em vigor entre 2022 e 2023 no IPV. Começando pelo conhecimento do mesmo, a maioria dos/as participantes (65,5%; n=72) respondeu não o ter tido. Entre os que responderam afirmativamente (n=38), apenas uma pequena parte (13,2%; n=5) referiu tê-lo usado para alguma finalidade, evidenciando-se a utilização na relação com o exterior, designadamente na apresentação de candidaturas a projetos internacionais (n=4). Um/a participante respondeu tê-lo usado como instrumento de sensibilização, no sentido de “despertar para o que se pode fazer nesta temática”.

Paralelamente a estas questões, foram colocadas outras com o objetivo de perceber qual a participação em atividades sobre as temáticas da Igualdade de Género, tanto dentro como fora do IPV, no período de 2022-2023. Começando pelo interior da instituição, apenas uma minoria respondeu afirmativamente (13,6%; n=15), tendo havido quem afirmasse desconhecer estas iniciativas (9,1%; n=10).

Já entre aqueles/as que afirmaram ter tido conhecimento ou participado em iniciativas na área, oito destacaram atividades inseridas em projetos do IPV direcionadas para o combate aos estereótipos de género nas escolhas profissionais, designadamente na área das Engenharias. Também houve quem identificasse a participação nas atividades de sensibilização/informação sobre assédio moral e sexual e violência no namoro (n=4) referidas anteriormente (cf. ponto 2.1.). As restantes respostas apontavam para a elaboração de instrumentos institucionais (n=1) e para a participação em projetos de investigação (n=1), tendo um/a participante respondido que não se recordava.

Relativamente às ações externas ao IPV, verificou-se novamente uma minoria de respostas afirmativas à questão (10%; n=11), registando-se, de igual modo, respostas na opção “não sei” (10,9%; n=12). Entre as pessoas que responderam ter participado em alguma iniciativa ou atividade enquadrada nas temáticas de género fora do IPV, no período 2022-2023, quatro referiram-se a atividades de extensão académica, outras quatro à participação em ações de informação/formação e três a atividades de investigação.

Para além da necessidade de dar continuidade a este trabalho, os resultados dão ainda conta da necessidade de um maior investimento na divulgação do Plano, no sentido de potenciar a participação e envolvimento da comunidade IPV nas questões em torno da promoção da Igualdade de Género. Sai ainda reforçada a noção de que é necessário, para além da elaboração e implementação de Planos, o investimento em processos de monitorização participada, a fim de ir averiguando a necessidade de efetuar ajustes, em complemento à verificação do cumprimento das atividades definidas.

## 2.3 Análise de dados de estudantes, docentes, outros/as trabalhadores/as e dirigentes do IPV 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 2). 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 2**  
Estudantes por UO e género

	<b>ESAV</b> <b>(n=409)</b>	<b>ESEV</b> <b>(n=1499)</b>	<b>ESSV</b> <b>(n=657)</b>	<b>ESTGV</b> <b>(n=2769)</b>	<b>ESTGL</b> <b>(n=753)</b>	<b>TOTAL</b> <b>(n=6087)</b>
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 3). 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 3**  
Docentes por UO e género

	<b>ESAV</b> <b>(n=52)</b>	<b>ESEV</b> <b>(n=116)</b>	<b>ESSV</b> <b>(n=36)</b>	<b>ESTGV</b> <b>(n=213)</b>	<b>ESTGL</b> <b>(n=66)</b>	<b>SC</b> <b>(n=4)</b>	<b>TOTAL</b> <b>(n=487)</b>
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 2 e 3 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 4). 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.

### 3. Plano para a Igualdade de Género do IPV | 2024-2026

Eixo	Objetivos gerais	Medidas / Atividades	Indicadores	Destinatários/as	Responsáveis	Cronograma		
						2024	2025	2026 <sup>[1]</sup>
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	Vice-Presidente, Prof. Doutora Helena Vala	X	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	X
2. Cultura organizacional e género	Consolidar a integração da perspetiva de género (mainstreaming) nos diversos âmbitos de ação do IPV;	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 monitorização do Plano para a Igualdade de Género do IPV;	2.2. N.º de novos elementos			Docentes, outros/as trabalhadores/as, dirigentes, estudantes	X	
		2.3. Divulgação da edição do Plano 2024-2026 (e.g., através da divulgação de fact sheets nos canais/redes sociais institucionais).	2.3. N.º de iniciativas	IPV e comunidade em geral		X	X	X
	2.4. Divulgação/Realização de ações de sensibilização (e.g., disseminação de boas práticas) e/ou formação sobre igualdade de género direcionadas para grupos específicos (pessoal docente; outros/as trabalhadores/as; estudantes);	2.4. e 2.5. N.º de ações frequentadas/ realizadas; n.º de participantes por público-alvo	X			X	X	
	2.5. Frequência de ações de formação na área da igualdade de género (e.g., processo de construção de orçamentos com perspetiva de género nos organismos públicos - dirigentes);	2.6. Follow-up anual das reformulações efetuadas nos documentos	X			X	X	
	2.6. 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;		2.7. Follow-up dos relatórios anuais do IPV	X		X	X	
	Capacitar para a identificação, desconstrução e combate do viés de género;	2.7. Monitorização e elaboração de relatórios anuais com dados de profissionais (docentes, outros/as trabalhadores/as, investigadores/as) e estudantes desagregados por sexo;	2.8. 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.	2.8. Publicação das recomendações e follow-up anual		X	X	X
				Continuar a promover a paridade entre mulheres e homens.				
3. Género, investigação e ensino	Promover a integração/ consolidação da perspetiva de género na investigação e ensino.	3.1. Participação, realização, colaboração em iniciativas internas/externas sobre integração da perspetiva de género no Ensino Superior (em articulação com Centros de Investigação, Coordenação de Cursos, etc.).	3.1. N.º de iniciativas realizadas/ colaborações; n.º de participantes do IPV	Docentes, investigadores/as, estudantes	Grupo de trabalho do Plano para a Igualdade de Género do IPV	X	X	X
4. Prevenção e combate à violência de género	Capacitar para a identificação de situações de violência no namoro, violência doméstica, assédio sexual e moral;	4.1. Divulgação de campanhas e informação/Realização de ações de sensibilização e (in)formação sobre violência no namoro, violência doméstica, assédio, e formas de combate;	4.1. N.º de divulgações/ ações realizadas/ frequentadas; n.º de participantes	IPV e comunidade em geral	Grupo de trabalho do Plano para a Igualdade de Género do IPV	X	X	X
	Prevenir e combater a violência no namoro, violência doméstica, assédio sexual e moral.	4.2. Estudo sobre experiências e perceções dos/as estudantes do IPV sobre Violência no Namoro.	4.2. Estudo concluído no final de 2025			X	X	X
5. Outras atividades	5.1. Consultoria/colaboração/participação em atividades da comunidade IPV e do exterior afins às temáticas da igualdade de género (e.g., no âmbito da promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal).		5.1. N.º de colaborações/participações	IPV e comunidade em geral	Grupo de trabalho do Plano para a Igualdade de Género do IPV	X	X	X
	5.2. 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).		5.2. N.º de iniciativas e n.º de participantes (quando aplicável)			X	X	X

[1] outubro de 2026

# 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](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](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](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>

Ferreira, V., Lopes, M., Vieira, C. C., Monteiro, R., & Santos, C. C. (2024). Guia para a Integração da Perspetiva de Género no Ensino Superior. Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra. <https://engender.ces.uc.pt/>

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-PT.pdf)

[https://www.ipv.pt/wp-content/uploads/docipv/Plano-Iguald\\_Genero-EN.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>



**DO IPV VÊ-SE O MUNDO!**

**eunice**  
EUROPEAN  
UNIVERSITY



**Politécnico  
de Viseu**

Instituto  
Politécnico  
Polytechnic  
University  
Viseu