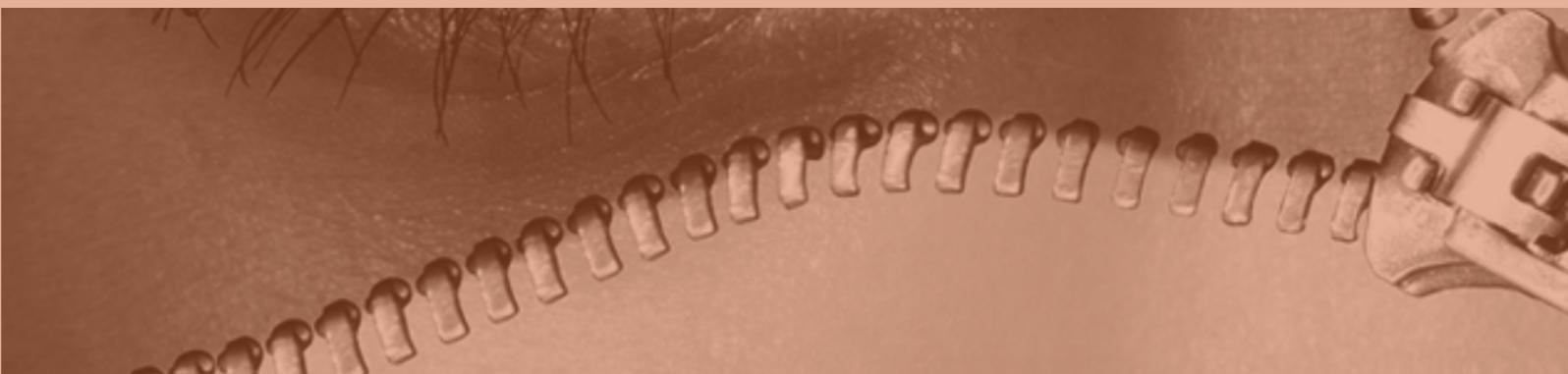




Politécnico  
de Viseu

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO IPV 2022-2023

Instituto Politécnico de Viseu



### **Grupo de trabalho inicial**

Helena Vala  
(Vice-Presidente do IPV)

Sandra Antunes  
(Responsabilidade e Inovação Social)

Paula Xavier  
(Núcleo de Diversidade e Igualdade - NuDI)

## 1. ENQUADRAMENTO

Em julho de 2019, por ocasião da apresentação do projeto *GE-HEI – Gender Equality in Higher Education Institutions*, a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade enquadrou a integração da perspetiva de género nas Instituições de Ensino Superior (IES) enquanto estratégia essencial no combate às desigualdades e promoção da equidade e justiça social (Intervenção da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, 2019).

Em termos de operacionalização, essa integração pressupõe que, a partir do conhecimento do sistema e realidades do Ensino Superior, sejam definidas, implementadas e monitorizadas medidas em áreas estratégicas como a representatividade de homens e mulheres nos processos de liderança e tomada de decisão e a inclusão de critérios de igualdade nas grelhas de avaliação e acreditação da Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES). Implica ainda o desenvolvimento de ações promotoras de um equilíbrio substantivo, para além do numérico, assente em mudanças organizacionais suportadas pela adoção de políticas internas de promoção da igualdade de género em domínios como o recrutamento e progressão na carreira, prevenção do assédio e combate à violência (e.g., no namoro), promoção da igualdade na participação em atividades de investigação, tomada de decisão e financiamento, e integração das temáticas de género nos currícula e projetos de investigação.

Nesse sentido, a *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030*, alinhada com os objetivos da *Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável* da Organização das Nações Unidas, num dos três planos de ação que a integram (atualmente em revisão), em particular o *Plano de Ação para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2018-2021)*, estabeleceu a promoção da 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 IES. Esses objetivos e medidas estão também patentes nas prioridades da Comissão Europeia, como é o caso, por exemplo, do programa de financiamento para a investigação e inovação *Horizonte Europa* que estabeleceu como critério de elegibilidade para a apresentação de candidaturas, por parte das IES, a implementação de Planos para a Igualdade de Género (*Gender Equality Plans – GEP*) (*European Commission, s.d.*).

No âmbito das ações levadas a cabo na Área de Responsabilidade e Inovação Social, a Presidência do Instituto Politécnico de Viseu (IPV) está empenhada na consolidação da integração da perspetiva de género na sua cultura organizacional, desde logo através da afetação de recursos específicos consubstanciados na criação do Núcleo de Diversidade e Igualdade (NuDI) (link: <https://www.ipv.pt/homepage/diversidade-e-igualdade/>) e de um grupo de trabalho para a elaboração e acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género do IPV – 2022-2023 que aqui se apresenta, suportado num levantamento inicial de dados (*diagnóstico*).

## 2. DIAGNÓSTICO

O diagnóstico foi efetuado a partir da realização de reuniões de trabalho focadas na 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)*, nomeadamente:

- (i) Análise de dados de profissionais (docentes e não docentes) e estudantes desagregados por sexo/género;
- (ii) Sensibilização/formação na área da igualdade de género e viés de género;
- (iii) Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e cultura organizacional;
- (iv) Paridade de género na liderança e tomada de decisão;
- (v) Igualdade de género no recrutamento e progressão da carreira;
- (vi) Integração da dimensão de género na investigação e curricula;
- (vii) Combate à violência de género.

Quando adequado, foram ainda considerados os resultados sistematizados para Portugal pelo *Projeto GE-HEI - Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (Gender Equality in Higher Education Institutions)* (s.d.) e dados do *Estudo Nacional sobre a Violência no Namoro no Ensino Superior: Crenças e Práticas – 2017/2021* (Associação Plano i, 2021).

O processo de levantamento e sistematização da informação revelou-se útil, não apenas para a elaboração do Plano, mas também para o alargamento das reflexões sobre estas temáticas, condição básica para a introdução de mudanças.

### **i) Análise de dados de profissionais (docentes e não docentes) e estudantes desagregados por sexo/género**

A análise de dados sociodemográficos desagregada por sexo/género constitui um processo essencial para detetar eventuais desigualdades e, conseqüentemente, identificar necessidades de intervenção.

#### **i.i) Estudantes**

Começando pelos dados dos/as **estudantes**, no ano letivo 2020/2021 o IPV tinha um total de 5353 estudantes, dos quais 2822 (52,72%) do género feminino e 2531 (47,28%) do género masculino. Tal como se pode verificar na Tabela 1, as estudantes estão em maioria na generalidade das Unidades Orgânicas do IPV (UO), a saber Escola Superior Agrária (ESAV), Escola Superior de Educação (ESEV), Escola Superior de Saúde (ESSV), Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Lamego (ESTGL). Na ESTGV (Escola Superior

de Tecnologia e Gestão de Viseu), verifica-se uma inversão dessa tendência, com uma maior percentagem de estudantes do género masculino (65,07%).

**Tabela 1**

*Estudantes por UO e género*

	ESAV (n=460)	ESEV (n=1319)	ESSV (n=498)	ESTGV (n=2522)	ESTGL (n=554)	TOTAL (n=5353)
Feminino	59,13%	70,05%	82,13%	34,93%	60,65%	52,72%
Masculino	40,87%	29,95%	17,87%	65,07%	39,35%	47,28%

*Nota:* Dados à data de dezembro de 2021

### **i.ii) Docentes**

No que respeita ao **corpo docente**, à data de dezembro de 2021, verificou-se que dos 513 docentes do IPV, 247 (48,15%) são mulheres e 266 (51,85%) homens. A Tabela 2 permite perceber que, apesar de serem valores próximos, quando desagregados por UO volta a evidenciar-se a tendência verificada no grupo dos/as estudantes, de modo particular nas Escolas com ofertas formativas na área da saúde (ESSV) – onde predominam as mulheres (70,75%) – e das tecnologias e engenharias (ESTGV) – onde predominam os homens (68,16%).

**Tabela 2**

*Docentes por UO e género*

	ESAV (n=44)	ESEV (n=115)	ESSV (n=106)	ESTGV (n=201)	ESTGL (n=47)	TOTAL (n=513)
Feminino	50%	57,39%	70,75%	31,84%	42,55%	48,15%
Masculino	50%	42,61%	29,25%	68,16%	57,45%	51,85%

*Nota:* Dados à data de dezembro de 2021

Ainda que com a ressalva da diferença dos ciclos de estudos em análise, sobressai a feminização dos campos da saúde, proteção social e educação, em contraste com os domínios das tecnologias e da engenharia, o que está em consonância com a informação que foi sintetizada no âmbito do *Projeto GE-HEI - Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (Gender Equality in Higher Education Institutions)* (s.d.) relativamente às áreas dos doutoramentos realizados por mulheres em Portugal.

Atento a esta realidade, o IPV integrou e tem já em curso desde fevereiro de 2022 o Projeto “Engenheiras por um dia”, coordenado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e Instituto Superior Técnico. Este projeto visa “promover, junto das estudantes de ensino não superior, a opção pelas engenharias e pelas tecnologias, desconstruindo a ideia de que estas são domínios masculinos” (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género [CIG], 2021). Nesse sentido, as atividades previstas

incluem (i) a programação de idas de estudantes (género feminino) dos cursos de engenharia da ESAV e ESTGV às Escolas Secundárias da região de influência do IPV, para desenvolvimento de atividades práticas laboratoriais nas turmas e (ii) a participação de diplomadas dos cursos de engenharia das UO do IPV em workshops para divulgação e testemunho das suas experiências como profissionais nas áreas das engenharias.

Afigura-se pertinente a ponderação de outras iniciativas enquadradas numa abordagem mais alargada, à semelhança do que acontece, por exemplo, no Projeto “IgualPro – As profissões não têm género” em implementação no ensino profissional, e que visa o combate à “segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões, com especial enfoque nas áreas de formação em que se verifique uma efetiva segregação entre raparigas e rapazes” (Centro de Estudos Sociais Universidade de Coimbra, [CES], s.d.).

### **i.iii) Não docentes**

Seguem-se os dados do **peçoal não docente**. À data de 31 de dezembro de 2021, o IPV contava com 221 funcionárias/os, distribuídos por diversas categorias profissionais, sendo 148 (66,97%) mulheres e 73 (33,03%) homens. Esta tendência mantém-se na análise dos dados desagregados por Serviço/UO (Tabela 3), exceto no caso da ESAV e ESTGV onde o número de funcionárias/os mulheres e homens é igual (50% de homens e mulheres na ESAV) ou relativamente próximo (51,16% mulheres e 48,84% homens na ESTGV).

**Tabela 3**

*Funcionários/as distribuídos por Serviços/UO e género*

	SC (n=58)	ESAV (n=16)	ESEV (n=30)	ESSV (n=24)	ESTGV (n=43)	ESTGL (n=14)	SAS (n=36)	TOTAL (n=221)
Feminino	63,80%	50%	80%	70,83%	51,16%	71,43%	83,33%	66,97%
Masculino	36,20%	50%	20%	29,17%	48,84%	28,57%	16,67%	33,03%

*Nota:* SC (Serviços Centrais)

Concluindo este primeiro ponto, deve ser salientado que a análise de dados desagregados por sexo/género terá continuidade de um modo transversal aos diversos documentos e instrumentos de gestão do IPV com vista à monitorização destes e outros indicadores, a sistematizar numa periodicidade anual.

## **ii) Sensibilização/formação na área da igualdade de género e viés de género**

A sensibilização e formação são processos essenciais na integração da perspetiva de género na cultura organizacional das instituições. De modo particular, com o objetivo de promover o conhecimento e identificação do viés inconsciente - termo que remete para as impressões/associações de ideias que acontecem de forma imediata e inconsciente nas interações, influenciando de modo significativo as atitudes e os comportamentos - e mais concretamente o viés de género (cf. Projeto GE-HEI - Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (*Gender Equality in Higher Education Institutions*, s.d.).

No plano temporal mais recente, durante o ano de 2021 foi realizado o Ciclo de Conversas Partilhadas “3P – Prevenir Para Proteger” no âmbito das atividades do IPV-SPECULA (grupo de ação que antecedeu a atual Área de Responsabilidade e Inovação Social do IPV). Esse evento consistiu em três *webinars* dirigidos a estudantes, docentes e comunidade em geral, onde foram abordadas experiências nacionais e internacionais na área da promoção da igualdade de género e prevenção da violência (“Igualdade de Género”; “CAST – *Child Advocacy Studies*” - Estados Unidos da América; “PREVINT – Programa de Prevenção da Violência nas Relações Interpessoais”).

Ainda enquadrada na vertente da sensibilização, desde janeiro de 2022, está a ser levada a cabo a reestruturação da página institucional do IPV com a criação de um separador dedicado às temáticas da Diversidade e Igualdade, onde estão destacados projetos de índole social, experiências de integração em redes e parcerias estratégicas, reuniões, cursos e formação afins a estas temáticas, bem como informações e recursos na área da igualdade de género, não discriminação e combate à violência ([link: https://www.ipv.pt/homepage/diversidade-e-igualdade/](https://www.ipv.pt/homepage/diversidade-e-igualdade/)).

No sentido de consolidar a integração da perspetiva de género nos diferentes âmbitos da ação do IPV, perspetiva-se o reforço do investimento a este nível através da organização e realização de eventos/ações de sensibilização e (in)formação na área da igualdade de género dirigidas a grupos específicos (pessoal docente; pessoal não docente; dirigentes; estudantes).

## **iii) Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e cultura organizacional**

Para além do cumprimento dos normativos respeitantes à proteção social na parentalidade (mães e pais estudantes incluídas/os), aquando do levantamento de dados relacionados com a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, foram destacadas as seguintes medidas em desenvolvimento no IPV:

- a recentemente criada política institucional de acesso aberto ([link: https://www.ipv.pt/homepage/ciencia-aberta/](https://www.ipv.pt/homepage/ciencia-aberta/)) que, entre outros objetivos, permitirá a simplificação de procedimentos e a rentabilização de tempo, nomeadamente no que

respeita ao registo da produção científica anual que atualmente é requerida em múltiplas bases de dados e relatórios de atividades (Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente; *CienciaVitae*; Relatórios do Departamento, da Unidade Orgânica, do Centro de Investigação; Ficha Docente dos Relatórios de Autoavaliação da A3ES), passando esse registo a ser feito apenas no Repositório do IPV (i. e, um único registo e autoarquivo que será replicado em todas as bases necessárias);

- os Serviços de Ação Social do IPV asseguram o acesso gratuito a consultas de Medicina Geral e a um Serviço de Apoio Psicológico (psicoterapia breve e/ou aconselhamento), aos/às estudantes, docentes e funcionários/as;

- a candidatura a um projeto de requalificação do campus e espaços desportivos para utilização da comunidade académica do IPV, proporcionando a prática de atividade física e os benefícios que lhe estão associados ao nível da saúde e bem-estar;

- a abertura das salas de reuniões dos Serviços Centrais a toda a comunidade académica, melhorando a acessibilidade e dignidade dos espaços para reuniões de trabalho numa maior amplitude de horários.

Não obstante, no que concerne à promoção da igualdade de género é necessário o aprofundamento da análise de indicadores da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar em termos de participação plena e igualitária de mulheres e homens na esfera pública e privada em áreas como (i) a responsabilidade de prestação de cuidados aos filhos e outros dependentes, (ii) a flexibilidade das modalidades de trabalho, em termos de condições e horários, e (iii) as interrupções de carreira e licença parental (cf. Instituto Nacional de Estatística [INE], 2018). A partir dos resultados e conclusões dessa análise deverá ser ponderada a necessidade de adotar outras medidas promotoras da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar na cultura organizacional do IPV.

#### **iv) Paridade de género na liderança e tomada de decisão**

Em conformidade com o disposto na Lei n.º 26/2019, de 28/03, a composição das listas de candidatura ao (atual) Conselho Geral do IPV, cujo ato eleitoral decorreu em 17/03/2021, respeitou a representação equilibrada entre homens e mulheres (art.º 6.º).

Além disso, no que se refere aos cargos dirigentes, e reportando-nos exclusivamente às/aos Presidentes dos órgãos de gestão da totalidade das Unidades Orgânicas do IPV (i. e., Assembleia de Representantes, Presidência da UO, Conselho Técnico-Científico, Conselho Pedagógico e Conselho Administrativo), 60% são homens e 40% são mulheres. Acresce que três das quatro Unidades de Investigação do IPV são coordenadas por mulheres. Tem sido também considerada a paridade de género na Comissão de Ética, Administração do IPV, Comissão Editorial da Revista *Millenium*, Vice-presidências das UO e IPV e Responsáveis de Projetos de Investigação.

O IPV pretende de igual modo passar a recomendar às Comissões Organizadoras de Eventos Científicos, Técnicos, Artísticos, Pedagógicos e Sociais que nos convites a Oradores/as, membros das Comissões Organizadoras e Comissões Científicas, entre

outros, procurem garantir a participação equilibrada de homens e mulheres, para além da consideração das áreas de especialidade.

### **v) Igualdade de género no recrutamento e progressão da carreira**

A par do cumprimento dos normativos respeitantes à igualdade de acesso de homens e mulheres às ofertas de emprego e concursos, o IPV garante a representação equilibrada de género na composição dos júris dos concursos, com a fixação de limiares mínimos de representação (40%) idênticos aos que se encontram previstos para os órgãos da administração pública na Lei n.º 26/2019, de 28/03, tal como preconizado no Decreto-Lei n.º 112/2021, de 14/12.

No que respeita à progressão na carreira, na categoria de topo - Professor Coordenador Principal - os dois lugares de quadro preenchidos no IPV pertencem a duas mulheres. Este dado contrasta com os resultados apurados no âmbito do *Projeto GE-HEI - Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (Gender Equality in Higher Education Institutions)* (s.d.), onde é referido que, em Portugal, as mulheres representam apenas 26,3% dos/as académicos/as que atingiram o topo da carreira. Não obstante, nesse mesmo estudo é ainda referido que as mulheres representam 52,5% dos/as que estão na base da hierarquia, pelo que se justifica o desenvolvimento de uma análise centrada no conhecimento da realidade das categorias intermédias no IPV.

### **vi) Integração da dimensão de género na investigação e curricula**

Para além dos aspetos supramencionados relacionados com a paridade de género, a integração da dimensão de género (e sexo) na investigação científica é fundamental para o desenvolvimento e divulgação de conteúdos mais inclusivos, representativos e significativos para a sociedade.

No âmbito do levantamento efetuado aquando da preparação deste plano, verificou-se que ao nível dos trabalhos em curso, entre outros, no IPV encontra-se em desenvolvimento o projeto MAIs - Mulheres Agricultoras em Territórios do Interior (2020-2022), financiado pelo *EEA Grants* e tendo como objetivo “aumentar a participação cívica e associativa das mulheres agricultoras nas regiões do interior, através da sua capacitação, contribuindo para a maior visibilidade do seu papel social e para o aumento da igualdade entre homens e mulheres” (link: <http://events.ipv.pt/mais/projeto/>). Há também o registo de alguns trabalhos académicos (e.g., trabalhos finais de Mestrado) onde o género emerge como temática central de análise.

Será importante promover a reflexão em torno da integração da dimensão de género (e sexo) na investigação que é realizada nas Unidades de Investigação do IPV e da forma como é tratada nos conteúdos curriculares das áreas de formação em que tal se afigura pertinente.

### **vii) Combate à violência de género**

No contexto de uma abordagem de sensibilização para o combate à violência, referindo uma vez mais o *Ciclo de Conversas Partilhadas “3P – Prevenir Para Proteger”* (organizado pelo SPECULA) evidencia-se o *webinar* subordinado ao “PREVINT – Programa de Prevenção da Violência nas Relações Interpessoais”, um programa que tem como objetivo prevenir a ocorrência de comportamentos violentos nas relações interpessoais (link: <https://www.prevint.pt/sobre>). Ainda neste âmbito, em 2020 foi assinado um protocolo de articulação entre o PREVINT – Programa de Intervenção na Violência Interpessoal da Universidade de Trás-os-Montes e o IPV-SPECULA.

Por outro lado, a reestruturação da página institucional do IPV também procurou assegurar a disponibilização de informação sobre recursos públicos e comunitários de combate à violência, bem como de apoio em caso de discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (link: <https://www.ipv.pt/homepage/diversidade-e-igualdade/>).

Ao nível processual, no contexto da sua atuação, o Serviço de Apoio Psicológico e o Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes do IPV (CLAIM - IPV) acolhem e efetuam encaminhamentos para as entidades competentes em caso de violência no namoro e violência doméstica.

Focando agora de modo particular a temática da violência no namoro, de acordo com o *Estudo Nacional sobre a Violência no Namoro no Ensino Superior: Crenças e Práticas – 2017/2021*, da responsabilidade da Associação Plano i (2021), numa amostra de 2342 estudantes, 53,8% das pessoas responderam que já sofreram, pelo menos, um ato de violência no namoro, e 34,4% que já praticaram, pelo menos, um ato de violência no namoro. Atendendo a estes resultados nacionais, justifica-se uma análise centrada no conhecimento desta realidade no IPV, a par da adoção de medidas de combate à violência, como por exemplo ações de sensibilização e (in)formação.

**3. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO IPV | 2022-2023**

Eixo	Objetivos gerais	Medidas / Atividades	Indicadores	Destinatários	Responsáveis	Cronograma	
						2022	2023
Combate aos estereótipos de género nas escolhas profissionais	Promover a desconstrução de estereótipos de género nas escolhas educativas, vocacionais e profissionais.	- Continuação da implementação do Projeto “Engenheiras por um dia”; - Desenvolvimento de outras iniciativas, como a produção e divulgação de material de sensibilização com testemunhos de profissionais, homens e mulheres (e.g., um Educador de Infância; uma Coordenadora/Presidente de uma Associação Científica).	N.º de ações  N.º de iniciativas	Alunos de Ensino não Superior	Vice-Presidente, Professora Doutora Helena Vala e restante Grupo de trabalho	X	X  X
Cultura organizacional e género	Promover a integração da perspetiva de género nos diversos âmbitos de ação do IPV;  Capacitar para a identificação e desconstrução do viés de género;  Promover a paridade de género.	- Divulgação da reestruturação da página institucional do IPV e dos recursos sobre igualdade de género; - Divulgação do Plano para a Igualdade de Género do IPV; - Alargamento do grupo de trabalho do Núcleo de Diversidade e Igualdade para implementação e monitorização do Plano para a Igualdade de Género do IPV;	Divulgação até maio de 2022  Divulgação até junho de 2022  N.º de novos elementos do grupo	Docentes, Não docentes, Dirigentes, Estudantes  Docentes, Não docentes	Vice-Presidente, Professora Doutora Helena Vala e restante Grupo de trabalho	X  X  X	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprofundamento do diagnóstico (estudo de opiniões e representações da comunidade académica – docentes e não docentes);</li> <li>- Eventos/Ações de sensibilização sobre igualdade de género e viés de género direcionadas para grupos específicos (pessoal docente; pessoal não docente; estudantes);</li> <li>- Ações de formação na área da igualdade de género (dirigentes);</li> <li>- Consolidação da adoção de linguagem inclusiva e promotora da igual visibilidade e simetria de homens e mulheres nos documentos e divulgação institucional do IPV (cf. Conselho Económico e Social [CES], 2021);</li> <li>- Estudo sobre progressão na carreira no IPV com dados desagregados por género;</li> <li>- Monitorização e elaboração de relatório anual com dados de profissionais (docentes e não</li> </ul>	<p>Estudo realizado até jan. de 2023</p> <p>N.º de ações realizadas e n.º de participantes por público-alvo</p> <p>Relatório/ balanço de reformulações efetuadas nos documentos</p> <p>Estudo realizado até jan. de 2023</p>	<p>Docentes, Não docentes, Dirigentes, Estudantes</p> <p>IPV e comunidade em geral</p> <p>Docentes</p> <p>Docentes, Não Docentes,</p>	<p>Núcleo de Diversidade e Igualdade</p> <p>Vice-Presidente, Professora Doutora Helena Vala e restante Grupo de trabalho</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>
--	--	---	--	---	--	--	--

		docentes, investigadores/as) desagregados por sexo/género <sup>1</sup> ; - Recomendação às Comissões Organizadoras de eventos Científicos, Técnicos, Artísticos, Pedagógicos e Sociais para promoção da participação equilibrada de homens e mulheres.	Relatórios anuais  Relatórios com dados desagregados por género	Investigadores /as, Dirigentes  Comissões	Vice-Presidente, Professora Doutora Helena Vala e restante Grupo de trabalho	X	X
Conciliação trabalho-vida pessoal e familiar	Promover a participação plena e igualitária de mulheres e homens na esfera pública e privada das suas vidas.	- Divulgação a toda a comunidade académica e participação em reuniões/encontros com outras IES para partilha de experiências/boas práticas em matéria de conciliação vida profissional/pessoal/familiar (e.g., Projeto IPVConcilia, do Instituto Politécnico de Viana do Castelo); - Disseminação de boas práticas apreendidas na comunidade académica e atualização dos instrumentos para a Igualdade de Género do IPV;	N.º de eventos divulgados e de participação em reuniões  N.º de atualizações realizadas	Docentes; Não docentes; Dirigentes; Estudantes	Núcleo de Diversidade e Igualdade	X	X
						X	X

<sup>1</sup> No caso dos estudantes, essa análise já consta nos instrumentos de gestão, nomeadamente nos Relatórios Anuais dos Cursos.

		- Estudo sobre conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar no contexto do IPV.	Estudo realizado até dez./2023		Núcleo de Diversidade e Igualdade	X	X
Género, investigação e curricula	Promover o desenvolvimento, divulgação e ensino de conteúdos mais representativos e inclusivos, com o enquadramento da perspetiva de género.	- Dinamização de grupos de discussão sobre a integração da dimensão de género (e sexo) na investigação que é realizada nas Unidades de Investigação do IPV; - Dinamização de grupos de discussão sobre a integração da dimensão de género (e sexo) nos conteúdos curriculares das formações da área da educação, saúde, trabalho social, desporto, gestão (entre outras).	N.º de grupos dinamizados e n.º de participantes	Investigadores /as	Núcleo de Diversidade e Igualdade	X	X
				Docentes		X	X
Prevenção e combate à violência de género	Capacitar para a identificação de situações de violência no namoro, violência doméstica, assédio;  Prevenir e combater a violência no namoro, violência doméstica, assédio.	- Divulgação da reestruturação da página institucional do IPV e de recursos públicos e comunitários de combate à violência de género; - Ações de sensibilização e (in)formação sobre violência no namoro, violência doméstica, assédio, e formas de combate; - Estudo sobre experiências e perceções dos/as estudantes do IPV em torno da Violência no Namoro.	Divulgação até maio de 2022	Estudantes	Núcleo de Diversidade e Igualdade	X	
			N.º de ações realizadas e n.º de participantes			X	X
			Estudo realizado até dez./2023			X	X

## Referências

- Associação Plano i. (2021). *Estudo Nacional sobre a Violência no Namoro no Ensino Superior: Crenças e Práticas – 2017/2021*. <https://www.associacaoplanoi.org/estudo-nacional-violencia-no-namoro/>
- Centro de Estudos Sociais Universidade de Coimbra. (s.d.). *IgualPro. As profissões não têm género*. <https://ces.uc.pt/pt/investigacao/projetos-de-investigacao/projetos-financiados/igualpro>
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2021). *Projeto “Engenheiras por um dia”*. <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/campanhas/engenheiras-por-1-dia-2017/>
- 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)
- Decreto-Lei n.º 112/2021, de 14/12(2021). Aprova o regime de concursos internos de promoção a categorias intermédias e de topo das carreiras docentes do ensino superior e da carreira de investigação científica.
- 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 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](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 Programme 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)
- Instituto Nacional de Estatística (2018). *Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego 2.º trimestre de 2018*. [https://cite.gov.pt/documents/14333/163582/07\\_Conc\\_Vida\\_Fam\\_Vida\\_Profis\\_2T\\_2018.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/163582/07_Conc_Vida_Fam_Vida_Profis_2T_2018.pdf)
- Intervenção da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade. (2019). *Apresentação do projeto “GE-HEI – Gender Equality in higher education institutions”*. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABACzMDEyAgDvRx4SBA AAAA%3d%3d>
- Lei n.º 26/2019, de 28/03/2019. Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.
- Projeto GE-HEI - Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (Gender Equality in Higher Education Institutions). (s.d.). *Igualdade de género no Ensino Superior. Alguns resultados preliminares e informação complementar*. <https://gehei.dges.gov.pt/>

O Presidente do Instituto Politécnico de Viseu

---

Prof. Doutor José dos Santos Costa



**Instituto Politécnico de Viseu**

**2022**