



# PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

## **Ano letivo 2022/23**

Escola Superior de Enfermagem do Porto

---

## INTRODUÇÃO

A ESEP, desde a sua constituição, rege -se, na conceção e na prática da sua administração e gestão, por princípios de democraticidade, participação e transparência (artigo 4.º dos Estatutos da ESEP).

Neste enquadramento, assumindo a igualdade e diversidade de género como condições intrínsecas das democracias contemporâneas, é compromisso da ESEP garantir, no seu quadro institucional, a sua absoluta defesa e promoção.

O Plano para a Igualdade de Género foi preparado com base no diagnóstico sobre a realidade da Escola Superior de Enfermagem do Porto (ESEP) em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. O desenvolvimento e a dinamização de projetos estruturantes permitirão abordagens multidisciplinares capazes de contribuir, de forma eficaz, para os desafios da sociedade, em particular os preconizados na Agenda 2030 das Nações Unidas.

A visão ínsita no Plano resulta, ainda, da convergência com a discussão e os princípios que se desenvolvem a nível nacional e internacional no Ensino Superior e no Espaço Europeu de Investigação (ERA), assumindo-se o alinhamento da ESEP, nomeadamente, com:

- Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas<sup>1</sup>, com especial realce para o Objetivo 5 – Igualdade de Género e para as metas nesse âmbito formuladas;<sup>1</sup>
- Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, da Comissão Europeia;<sup>2</sup>
- A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030, estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018 e coordenada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), que contempla a eliminação dos estereótipos plasmada em três planos de ação – Plano de Ação para a Igualdade entre homens e mulheres, Plano de ação para a prevenção e o combate à violência doméstica e Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.<sup>3</sup>

O Plano entra em vigor no ano letivo 2022/2023 e visa incrementar a consciencialização e implementação do tema na comunidade a que se dirige e junto de todos os que com ela interagem, designadamente, o corpo docente e de investigadores, os estudantes, os *alumni* e os colaboradores.

Apresenta-se nele um diagnóstico relativo à performance da ESEP em matéria de igualdade de género e estrutura-se um Plano de Ação definido com base no Plano estratégico 2020-2024 que apresenta os eixos estratégicos de intervenção: ensino & aprendizagem, investigação & desenvolvimento, governação & gestão estratégica, relações externas e responsabilidade social & participação.

Histórica e culturalmente, a Enfermagem é uma área profissional cuja representação do género feminino é predominante, o que se reflete, naturalmente e de forma muito evidente, na constituição do corpo docente e discente da Escola e consubstancia um nível acrescido de exigência relativamente aos objetivos que se pretendem alcançar e um desafio à própria efetividade do Plano.

Este desequilíbrio da representação entre géneros é, tal como referido, alheia a qualquer opção ou gestão institucional e reflete-se, naturalmente, na constituição dos órgãos e de outras organizações/grupos coletivos da Escola.

Não obstante, a ESEP, pela estratégia que adota nos seus processos de ensino, de investigação e de gestão organizacional, promove o trabalho colaborativo entre pessoas de diferentes

---

<sup>1</sup> Cfr. [Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – Nações Unidas – Centro Regional de Informação para a Europa Ocidental](#)

<sup>2</sup> Cfr. [Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025.](#)

<sup>3</sup> Cfr. [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual - XXI Governo - República Portuguesa](#)

áreas e com diferenciadas experiências, interagindo num ambiente promotor da igualdade de oportunidades e desenvolvimento sustentável. O Plano para a Igualdade de Género consubstancia este reconhecimento – que está, desde logo, presente no Plano estratégico 2020-2024 da ESEP, que identifica os seguintes eixos estratégicos de atuação:

- Governação e Gestão Estratégica
- Ensino & Aprendizagem
- Investigação & Desenvolvimento
- Responsabilidade Social e Participação
- Relações Externas Cultura Institucional de Igualdade de Género

Este plano articula de forma clara a prossecução dos objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS 4, ODS 5, ODS 8, ODS 10 e ODS 16), visando alcançar a igualdade de género e pondo termo a todas as formas de discriminação e quaisquer práticas de violência contra mulheres e raparigas, nas esferas pública e privada. Estes objetivos de desenvolvimento atravessam igualmente os três eixos de missão da ESEP (Ensino, Investigação e Responsabilidade Social Universitária) e, bem assim, o eixo transversal (Posicionamento Global, Sustentabilidade, Convergência e Inovação), envolvendo o compromisso de utilização dos recursos necessários para a prossecução dos seus fins e cumprindo os princípios que integram o seu Código de Conduta Ética.

Tendente à prossecução dos fins visados e à dinamização e implementação do plano, será, ainda, nomeada, uma Comissão de Acompanhamento do Plano de Igualdade de Género da ESEP.

Porto e ESEP, 21 de setembro de 2022

O Presidente,



(António Luís Rodrigues Faria de Carvalho)

---

## SUMÁRIO

No contexto da Estratégia para a Igualdade do Género da Comissão Europeia 2020-25, e tendo como referência a Prioridade 4 da European Research Area (ERA) – Igualdade e integração de género na investigação, o programa Horizonte Europa incorporou a problemática do género através da exigência de verificação da implementação de um Plano de Igualdade do Género em cada instituição de ensino superior (IES) e em cada unidade de I&D. Esta obrigação acompanha a crescente consciencialização sobre a questão da desigualdade de género na UE e sobre a urgente necessidade de adoção de mecanismos que permitam um reconhecimento pleno da paridade entre mulheres e homens.

Tal heterogeneidade e os impactos negativos que daí advêm para as mulheres e raparigas, a título individual, e para a sociedade como um todo, encontram a diferentes objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS) (Quadro 1), incentivando a mudança de paradigmas sociais, éticos e comportamentais.

<b>ODS</b>	<b>Esforços para atingir os objetivos</b>
4. Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos	Até 2030, eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e crianças em situação de vulnerabilidade
5. Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas	Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação tendentes à promoção da igualdade de género e ao empoderamento de todas as mulheres e raparigas, a todos os níveis.
8. Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos	Alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas as mulheres e homens (incluindo jovens e pessoas com deficiência) e assegurar uma remuneração igual para trabalho de igual valor.
10. Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países	Empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra.
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis	Fortalecer as instituições nacionais relevantes, através da cooperação internacional, para a construção de melhor capacidade de resposta, a todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime

*Quadro 1. A igualdade de género na Agenda 2030 das Nações Unidas*

---

## PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS COM UMA POLÍTICA DE IGUALDADE

Fiel aos valores e princípios vertidos no seu Código de Conduta de Ética (art.º 2).

O Plano de Ação para a Igualdade de Género da ESEP estrutura-se em seis áreas que se articulam entre si:

1. Cultura institucional de igualdade de género;
2. Equilíbrio de género nas lideranças e órgãos de gestão;
3. Igualdade de género no recrutamento e progressão;
4. Reconhecimento da dimensão de género na investigação e ensino;
5. Equilíbrio de género na conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
6. Promoção de uma cultura de inclusão e de cuidado.

As áreas acima indicadas subentendem a aplicação das seguintes políticas institucionais:

- A. Política de não discriminação no recrutamento e admissão de estudantes, docentes, investigadores, pessoal técnico-administrativo e outros colaboradores;
- B. Política de monitorização de dados, de avaliação e de produção anual do Relatório ESEP de Igualdade de Género;
- C. Política de formação para a inclusão e a paridade;
- D. Política de mentoria para a paridade;
- E. Política de avaliação de desempenho de docentes, investigadores, pessoal técnico-administrativo e outros colaboradores.

Preconiza-se, igualmente, a institucionalização das seguintes ações e projetos:

- ESEP Transparência;
- ESEP Concilia;
- ESEP Inclusiva.

---

## DIAGNÓSTICO

A distribuição observada nas diferentes categorias de pessoas que integram a comunidade académica da ESEP:

Comunidade académica	N.º de Homens	N.º de Mulheres	Total
Trabalhadores			
Dirigentes	3	4	7
Docentes	39	136	175
Pessoal Técnico-Administrativo	13	34	47
<b>Global Trabalhadores</b>	<b>55</b>	<b>174</b>	<b>229</b>
Estudantes matriculados no ano letivo 2022/2023			
CLE	173	982	1155
Cursos pós-graduados	52	450	502
<b>Global Estudantes</b>	<b>225</b>	<b>1432</b>	<b>1657</b>
<b>Global Total</b>	<b>280</b>	<b>1606</b>	<b>1886</b>

Quadro 2. Representatividade de género na comunidade académica

## PLANO DE AÇÃO

Plano de Ação para a Igualdade de Género, que se encontra estruturado em torno de seis áreas:

1. Cultura Institucional de Igualdade de Género;
2. Equilíbrio de Género nas Lideranças e Órgãos de Gestão;
3. Igualdade de Género no Recrutamento e Progressão;
4. Reconhecimento da Dimensão de Género na Investigação e Ensino;
5. Equilíbrio de Género na Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
6. Promoção de uma Cultura de Inclusão e de Cuidado.

Para cada uma destas áreas foram identificados objetivos e definidas medidas que permitam atingi-los, tendo em conta os grupos a que se destinam, bem como a articulação com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e os indicadores que permitirão monitorizar o sucesso de implementação do Plano.

1. Cultura Institucional de Igualdade de Género				
Objetivos	Medidas	Público-alvo	Indicadores	ODS Associado(s)
Definir compromissos e política para a igualdade de género	Redigir documento da política para a igualdade de género e aprovação do Plano	Comunidade ESEP	S/N	4, 5, 8, 10, 16
Caracterizar a realidade da ESEP ao nível da igualdade de género	Realizar diagnósticos sobre balanço de género (estudantes, docentes, investigadoras/es e pessoal técnico-administrativo)  Elaborar relatório anual com dados institucionais da representatividade de género	Comunidade ESEP	S/N	4, 5, 8, 10, 16
Assegurar a implementação do Plano	Monitorizar a implementação das ações do Plano	Comissão do acompanhamento do Plano	S/N	4, 5, 8, 10, 16
Formar em matéria de igualdade de género	Identificar ações de formação adequadas à comunidade da ESEP	Comunidade ESEP	S/N	4, 5, 8, 10, 16
Promover uma cultura de paridade	Incluir em todos os processos e projetos internos a ponderação e implementação dos princípios e objetivos constantes do plano.	Comunidade ESEP, em especial órgãos de gestão	S/N	4, 5, 8, 10, 16

**2. Equilíbrio de Género nas Lideranças e Órgãos de Gestão**

Objetivos	Medidas	Público-alvo	Indicadores	ODS Associado(s)
Criar Comissão para o acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género	Nomear elementos representativos da comunidade académica a integrar a comissão	Comunidade académica	S/N	4, 5, 8, 10, 16

**3. Igualdade de Género no Recrutamento e Progressão**

Objetivos	Medidas	Público-alvo	Indicadores	ODS Associado(s)
Promover e garantir a igualdade de oportunidades nas atividades laborais, de ensino e de investigação, no domínio das políticas da ESEP	Assegurar representatividade e equilíbrio de género na constituição de comissões, grupos de trabalho, júris e equipas  Garantir a igualdade de género nos processos de recrutamento	Trabalhadores	S/N	4, 5, 8, 10, 16

**4. Reconhecimento da Dimensão de Género na Investigação e Ensino;**

Objetivos	Medidas	Público-alvo	Indicadores	ODS Associado(s)
Promover a igualdade de género enquanto tema na produção e disseminação do conhecimento	Incluir o tema nas áreas estratégicas para a investigação a promover pela ESEP	Docentes e investigadores	S/N	4, 5, 8, 10, 16

**5. Equilíbrio de Género na Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal**

Objetivos	Medidas	Público-alvo	Indicadores	ODS Associado(s)
Implementar medidas de conciliação	Criar instrumentos de gestão que promovam a conciliação trabalho-família	Trabalhadores	S/N	5, 8, 10, 16

<b>6. Promoção de uma Cultura de Inclusão e de Cuidado</b>				
<b>Objetivos</b>	<b>Medidas</b>	<b>Público-alvo</b>	<b>Indicadores</b>	<b>ODS Associado(s)</b>
Promover iniciativas inclusivas na comunidade de estudantes	Apoiar ou promover, individualmente ou em articulação com os grupos formais, a realização de atividades tendentes à inclusão	Estudantes	S/N	4, 5, 10, 16
Monitorizar o impacto e alcance anual do programa de mentoria da ESEP	Elaboração de relatório anual	Estudantes	S/N	4, 5, 10, 16

*Quadro 3. Áreas do Plano de Ação para a Igualdade de Género*

---

## NOTA METODOLÓGICA

O processo de elaboração do Plano de Igualdade de Género iniciou-se com um diagnóstico de análise (quantitativa e qualitativa) da distribuição por género nos grupos de docentes, pessoal técnico-administrativo e estudantes da ESEP. Seguiu-se o desenho do Plano, com a proposta de medidas realistas e ajustadas ao contexto vigente, e a sua aprovação pelos órgãos de gestão da Escola.

---

## MONITORIZAÇÃO DO PLANO

A execução do plano de igualdade da ESEP será alvo de um processo sistemático de acompanhamento no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

Para o efeito, a ESEP definiu um modelo de gestão que garante a aceleração e monitorização do plano definido e as métricas relevantes a acompanhar, através de uma abordagem que define princípios e sinergias. Deste modelo de governo fazem parte os seguintes órgãos:

<b>Órgão / serviço responsável</b>	<b>Responsabilidades</b>
Presidente	Aprovar o Plano e as suas alterações.  Acompanhar a evolução da ESEP no que respeita à Igualdade de Género.  Comunicar a toda a comunidade académica e a outros interessados o progresso feito relativamente ao compromisso da instituição com a igualdade de género.
Conselho de Gestão	Validar decisões estratégicas.  Propor novos indicadores de monitorização quando identificadas necessidades.
Administrador	Garantir a implementação do Plano para a Igualdade de Género.
SGR-Gestão da qualidade	Monitorizar, anualmente, a evolução dos indicadores e propor medidas de reforço, quando necessário.  Assumir um papel ativo no debate e partilha de tendências e boas práticas no âmbito da igualdade de género.

*Quadro 4. Modelo de governo para a monitorização do plano*

---

## FONTES DE INFORMAÇÃO

European Commission (2020). [A Union of Equality. Gender Equality Strategy 2020-2025](#). EU-EC.

World Economic Forum (2021). [Global Gender Gap Report 2021](#). WEF.

European Commission (2021). SHE Figures Report 2021. EU-EC Directorate General for Research and Innovation.

Comissão Europeia (1996). Integrar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no conjunto das políticas e das ações comunitárias – COM (96) 67. Comunicação da Comissão, de 21 de fevereiro de 1996.

Comissão Europeia (2020). Gendered Innovations 2: How inclusive analysis contributes to research and innovation. POEU.

European Institute for Gender Equality (2021). [HomeGender mainstreaming: Concepts and definitions](#). EIGE.

GENPORT (2021). Gender Portal. Disponível em: <https://www.genderportal.eu/>

Conselho da União Europeia - Secretariado-Geral (2018). [Comunicação Inclusiva no SGD](#). EU-C.

Shore, L.M., Randel, A.E., Chung, B., et al. (2011). [Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research](#). Journal of Management 37(4), 1262–89.

Van Eck, D., Dobusch, L., & Brink. M. Van D. (2020). [The organizational inclusion turn and its exclusion of low-wage labor](#). Organization 28(2): 289-310.

European Commission (2020). [A Union of Equality. Gender Equality Strategy 2020-2025](#). COM(2020) 152 final.

World Economic Forum (2021). [Global Gender Gap Report 2021](#). WEF

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021). [She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators](#). Publications Office of the European Union.

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021). [Horizon Europe guidance on gender equality plans](#), Publications Office of the European Union.