

DIAGNÓSTICO de GÉNERO da ESEnfC

Índice

1. Enquadramento à Igualdade de Género na ESEnfC	2
1.1. Políticas e orientações para a Igualdade de Género.....	3
1.1.1. Legislação e diretrizes europeias e internacionais.....	3
1.1.2. Legislação e diretrizes nacionais.....	4
1.2. Enquadramento estatístico nacional.....	5
1.3. Compromisso da ESEnfC com a Igualdade de Género.....	7
2. Metodologia	9
3. Caracterização Institucional desagregada por Género	10
3.1. Staff.....	12
3.1.1. Pessoal Docente.....	12
3.1.2. Pessoal do Corpo Técnico, Administrativo e Operacional.....	15
3.1.3. Investigadores.....	18
3.2. Estudantes.....	18
3.3. Resultados da investigação e do ensino.....	21
3.3.1. Autoria na Produção Científica (UICISA:E).....	21
3.3.2. Bolsas de Investigação para Mestrado, Doutoramento e Pós-Doutoramento.....	22
3.3.3. Investigador/a Responsável em Projetos Financiados.....	23
3.3.4. Investigador/a Responsável em Candidaturas Submetidas.....	23
3.3.5. Coordenador/a de Projetos de Extensão à Comunidade.....	24
3.3.6. Patentes e Modelos de Utilidade.....	24
3.4. Cargos de liderança e de gestão.....	25
4. Diagnóstico de Necessidades para a Igualdade de Género	27
4.1. Medidas de Igualdade implementadas na ESEnfC.....	27
4.2. Conclusões Estatísticas e Prioridades para a Ação.....	28
5. Referências Bibliográficas	Erro! Marcador não definido.

1. Enquadramento à Igualdade de Género na ESEnfC

Enquadrado na política estratégica da ESEnfC 2020-2024, o processo de estruturação do Plano para a Igualdade 2023-2024 consubstancia o longo trabalho institucional que tem vindo a ser desenvolvido, desde 2007, no âmbito da prevenção da violência de género e da luta contra as desigualdades. Enquanto resultado concreto de uma etapa preliminar deste processo, o presente Diagnóstico de Género pretende fundamentar a definição das ações institucionais a implementar na área da igualdade de oportunidades e da não discriminação, contribuindo para fomentar a sensibilidade e a consciencialização da comunidade educativa da ESEnfC para esta temática.



Nesta ótica, a ESEnfC visa promover uma cultura institucional que reconheça a riqueza da diversidade, promova o respeito pela diferença, incentive a utilização de recursos diversificados e inclusivos, e seja potenciadora do bem-estar, da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e da igualdade de direitos e liberdades, num ambiente salutar.

No contexto particular das instituições de ensino superior, prosseguir em direção à Igualdade de Género significa também evitar os enviesamentos e a violência que as desigualdades de género podem desencadear. Neste intuito, e considerando as necessidades identificadas no terreno e enunciadas no presente documento, pretende-se desenvolver um conjunto adaptado de medidas que, de modo abrangente, possam contribuir para prevenir as situações decorrentes de atos e atitudes de discriminação, assim como detetar e eliminar qualquer tipo de assédio, por motivos de sexo, identidade ou expressão de género e/ou orientação sexual.

Concluído o Plano de Ação para a Igualdade 2022-2024, a ESEnfC passará a dispor de um instrumento ajustado às prioridades evidenciadas pelo presente diagnóstico institucional prévio em matéria de igualdade, agregando as práticas já existentes e novas práticas adaptadas. Em última análise, este será com certeza mais um desafio institucional, que esperamos se torne um compromisso compartilhado por toda a comunidade da ESEnfC.

1.1. Políticas e orientações para a Igualdade de Género

1.1.1. Legislação e diretrizes europeias e internacionais

Ao longo do século XX, o reconhecimento da importância da Igualdade e da Não Discriminação tem vindo a ser evidenciado por diversas normas e regulamentos internacionais, tais como a Carta das Nações Unidas (1945), a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979) – que reforça que a discriminação “viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito pela dignidade humana, dificulta a participação das mulheres na vida política, social, económica e cultural nas mesmas condições que os homens, prejudica o crescimento do bem-estar da família e da sociedade, e impede as mulheres de servirem o seu país e a Humanidade em toda a medida das suas possibilidades” -, o Tratado da União Europeia (1992) e o Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres (2011-2020).



Já a definição de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) pela ONU, em 2015, veio concretizar um novo e ambicioso modelo global - a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável - dirigido à erradicação da pobreza e à promoção da prosperidade económica, social e ambiental até 2030. Destes, a ação do Plano para a Igualdade da ESEnfC confluirá, em particular, para os propósitos do ODS3 ‘Saúde de qualidade’ (promoção de bem-estar para todos em todas as idades), ODS4 ‘Educação de qualidade’ (acesso equitativo a educação inclusiva e oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos), ODS5 ‘Igualdade de género’ (equilíbrio de género e empoderamento do sexo feminino), ODS8 ‘Trabalho digno e crescimento económico’ (crescimento estável, inclusivo e sustentável, promoção de trabalho digno e produtivo para todos) e ODS10 ‘Reduzir as Desigualdades’ (capacitação e promoção da inclusão social, económica e política de todos).

Alinhado com a Estratégia da União Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025, o presente Diagnóstico inaugura o processo que vem dar cumprimento à quarta prioridade do *European Research Area Committee* (ERAC), no sentido da necessidade de implementação de Planos para a Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (IES), incluindo medidas de combate aos estereótipos existentes. Na mesma lógica, e de acordo com as orientações do plano estratégico 2020-2024 da Direção Geral para a Investigação e Inovação da Comissão Europeia, que define metas para as IES ao nível da igualdade e da não discriminação, o Horizonte Europa (principal programa de financiamento para investigação e inovação) passou a exigir, desde 2022, a formalização de um “conjunto de compromissos e ações de promoção da igualdade de género na organização, por via de um processo de mudança estrutural”, enquanto requisito obrigatório para a participação das entidades no seu programa-quadro de investigação e inovação.

Além destas, o desenvolvimento do Plano para a Igualdade da ESEnC terá por base as orientações preconizadas pelo documento *Gender Equality in Academia and Research (GEAR)* do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (2022).

1.1.2. Legislação e diretrizes nacionais

No âmbito nacional, o direito à igualdade entre mulheres e homens está consagrado pela Constituição da República Portuguesa (artigo 13º), cuja efetividade compete, essencialmente, ao Estado. Também o Código do Trabalho (artigos 23º a 65º) estabelece a igualdade de género como um direito humano fundamental ao desenvolvimento da sociedade, no sentido da participação plena de homens e mulheres. Já a Lei n.º 134/99, de 28 de agosto, que institui o regime jurídico da prevenção, proibição e do combate à discriminação, vem proibir a discriminação no exercício de direitos, por motivos assentes na raça, cor, nacionalidade ou origem étnica, embora sem enfatizar ainda as questões de género.

A nível operacional, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa do princípio da Igualdade e pela execução das políticas públicas em matéria de cidadania e de igualdade de género. É nesta qualidade que coordena e monitoriza a implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) - “Portugal + Igual” - estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018 de 21 de maio, no sentido de guiar os processos governativos dirigidos à progressiva anulação quer dos estereótipos de género na sociedade portuguesa, quer das assimetrias daí decorrentes. Para o efeito, a ENIND congrega três planos de ação, que definem conjuntos específicos de medidas a desenvolver: (1) Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens; (2) Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e violência doméstica; e (3) Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. Neste contexto são valorizadas três diretrizes de atuação, também assumidas na construção do Plano para a Igualdade de Género da ESEnC. São elas:

- Interseccionalidade - dado que a discriminação resulta do entrecruzamento de múltiplos e heterogéneos fatores;
- Territorialização - prevê que as intervenções e políticas públicas correspondam, de modo específico e ajustada, às necessidades e características dos territórios;
- Parcerias - fomenta a partilha de boas práticas, a cooperação entre atores locais e a otimização de recursos e de redes de parceria.

Recentemente, também a medida governamental “Programa 3 em linha” (2018-2019), visou promover um maior equilíbrio e conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena.

1.2. Enquadramento estatístico nacional

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) disponibiliza, anualmente, um Boletim Estatístico sobre Igualdade de Género, que apresenta a situação de mulheres e homens em Portugal, em diversas áreas. A bem das prioridades a atentar no presente Plano para a Igualdade, foram selecionadas as estatísticas e conclusões mais relevantes nesta matéria (dados relativos a 2021), no sentido da evidência de diferenças de género importantes, conforme se apresenta de seguida.



SAÚDE

- As mulheres tendem a viver, em média, quase mais 6 anos do que os homens;
- A partir dos 65 anos, os homens têm uma esperança média de vida saudável 1 ano superior à das mulheres;
- São as mulheres quem mais sofre de doença crónica ou problema de saúde prolongado;
- Há mais homens a percecionar a sua saúde como “boa” ou “muito boa” (54,2%);
- Há mais mulheres a percecionar a sua saúde como “má” ou “muito má” (15,2%).



EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E CIÊNCIA

- Das pessoas com ensino superior completo, 61 % são mulheres e 39% são homens;
- No ano letivo 2020/21 as mulheres estiveram em ligeira maioria no ensino superior (53,6%), em todas as áreas (com exceção dos serviços, engenharias, indústrias transformadoras e construção e nas tecnologias da informação e comunicação - TIC);
- As mulheres são maioritárias na conclusão de licenciaturas, mestrados e doutoramentos;
- Na docência do ensino superior os homens estão mais representados (54,2%), estando as mulheres mais representadas nas categorias mais baixas;
- As mulheres constituem a maior parte do pessoal não-docente até ao ensino secundário.



TRABALHO E EMPREGO

- A taxa de desemprego das mulheres é tendencialmente mais elevada do que a dos homens (52,1% contra 47,9%);
- A maior parte das pessoas que trabalha a tempo completo são homens (51,5%) e a tempo parcial são mulheres (61,7%);
- Os homens estão mais representados enquanto trabalhadores por conta própria (18%);
- As mulheres estão mais representadas no trabalho por conta de outrem (88,1%);
- Os homens continuam a ocupar mais cargos de chefia do que as mulheres;

- Quanto maior o nível de habilitação / qualificação das mulheres, maior é o diferencial salarial para com os homens, ou seja, menos ganham relativamente a eles;
- Quanto maior a antiguidade profissional das mulheres, maior a diferença salarial entre mulheres e homens, com prejuízo para as mulheres;
- Em todos os grandes grupos profissionais, as mulheres ganham sempre menos do que os homens, chegando-se a um *gap* de 25%, no que se refere a cargos superiores;
- Em nenhuma atividade económica se verifica igualdade salarial entre mulheres e homens - na maioria delas, há um diferencial significativo prejudicial para as mulheres;
- Os homens tendem a trabalhar mais 3 anos, em média, que as mulheres;
- No geral assiste-se a uma segregação do mercado de trabalho, mais penalizadora para as mulheres;



PODER E TOMADA DE DECISÃO

- O número de mulheres eleitas para o Parlamento Europeu quase duplicou entre 2004 e 2019;
- Na Assembleia da República, 63% dos/as deputados/as eleitos/as são homens;
- Na chefia de autarquias, a sub-representação de mulheres é muito significativa;
- O predomínio das mulheres em graus académicos elevados não se traduz na sua participação a nível do poder e tomada de decisão económica, política e académica;
- Apesar de existirem mais mulheres do que homens, elas encontram-se sub-representadas nos cargos de Direção mais elevados;



CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

- O acompanhamento familiar ainda é predominantemente assegurado pelas mulheres, embora haja uma maior proporção de homens a gozarem/partilharem licenças parentais;
- A responsabilidade das tarefas domésticas e tarefas de cuidado continua a recair essencialmente sobre as mulheres;



VIOLÊNCIA DE GÉNERO

- A violência doméstica continua a ocorrer, predominantemente, em contexto de relação de intimidade ou de relação filio-parental, atingindo sobretudo as mulheres;
- 32% das mulheres já experienciaram assédio sexual;

Ao analisar determinado fenómeno, política ou processo, torna-se, pois, essencial considerar estas diferenças entre mulheres e homens, com vista ao desenvolvimento de políticas públicas mais adequadas, ajustadas e justas para todos os cidadãos e cidadãs.

1.3. Compromisso da ESEnfC com a Igualdade de Género

Enquanto instituição pública pioneira do ensino de Enfermagem em Portugal, comprometida com a promoção da saúde global e o desenvolvimento sustentável, a ESEnfC constitui-se como uma referência nacional e internacional, com qualidade certificada e responsabilidade social, dedicada à educação integral de enfermeiros (por via do ensino em saúde, da investigação e da inovação), à prestação de serviços à comunidade e à criação e difusão de cultura.

Visando sustentar o desenvolvimento da Enfermagem, enquanto ciência e profissão, os valores da ESEnfC assentam no Humanismo, Cidadania, Liberdade, Qualidade, Cooperação, Ética e Responsabilidade Social.

Para 2020-2024, a ESEnfC aprovou um Plano Estratégico focado na busca de uma instituição de ensino superior mais empenhada em políticas e práticas de responsabilidade social, de sustentabilidade, e de igualdade e não discriminação. Através do eixo estratégico 4 “Direção, gestão e desenvolvimento sustentável” e do objetivo estratégico 6 “Promover uma cultura organizacional de gestão democrática, inclusiva e promotora da saúde”, a ESEnfC assumiu um compromisso com o desenvolvimento de práticas inovadoras, incluindo um programa promotor da inclusão, da conciliação trabalho-família e de resposta a necessidades especiais, consolidado através da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação. Também enquanto membro da Rede Campus Sustentável e do Observatório da Responsabilidade Social e Instituições de Ensino Superior (ORSIES), a Escola tem vindo a reforçar a execução destes compromissos.

Assumindo-se que importa desenvolver uma política de igualdade a longo prazo, alinhada com a missão, valores e visão estratégica da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, a vigência do seu primeiro Plano para a Igualdade acompanhará o atual Plano Estratégico institucional 2020-2024, prevendo-se a sua avaliação e revisão em 2024, bem como uma subsequente proposta de atualização do mesmo para o período 2025-2029.

Para o efeito, a ESEnfC constituiu, em 2022, uma Comissão para a Igualdade, integrada por docentes e técnicos/as com conhecimento e investigação desenvolvida na área, encarregue do planeamento, da organização e da implementação do Plano institucional para a Igualdade.

Por sua vez, este consistirá num instrumento de trabalho dinâmico, dirigido à operacionalização e à materialização do compromisso da ESEnfC com a Agenda 2030 das Nações Unidas e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, no que se refere às práticas institucionais em matéria de igualdade de oportunidades para todos os géneros. Em última análise, este Plano traduzirá o intuito da ESEnfC em afirmar-se como uma instituição de ensino superior, mais aberta e flexível, promotora de um clima inclusivo e de proximidade, que garanta um equilíbrio de oportunidades entre géneros, fomentando uma cultura de igualdade e de não discriminação, bem como o respeito pela diversidade no seio da comunidade educativa.

Enquadrado na moldura legislativa europeia e nacional, o Plano para a Igualdade da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra assentará numa série de princípios norteadores dos propósitos assumidos pela instituição, por sua vez consonantes com as ações e iniciativas preconizadas, neste âmbito, para o corrente biénio. São eles:

- ✓ **Melhoria Contínua** - Recolher dados para monitorizar o progresso do plano atual, bem como diferentes parâmetros de igualdade de género, para medir o seu impacto e identificar as melhorias a implementar, no sentido de assegurar uma evolução efetiva da ESEnfC no que concerne a igualdade de género e a não discriminação.
- ✓ **Não Discriminação** - Identificar e eliminar todo o tipo de assédio e de discriminação com base no sexo, identidade, expressão de género, ou orientação sexual em qualquer [área/setor](#), serviço ou processo da ESEnfC.
- ✓ **Perspetiva de Cuidado** - Integrar a perspetiva do cuidado e da corresponsabilidade nas relações entre as pessoas, na gestão das equipas, do ambiente, em todas as [áreas/setores](#), serviços e processos da ESEnfC.
- ✓ **Integração da Perspetiva de Género** - Incorporar a perspetiva de género em todas as [áreas/setores](#), serviços e processos da ESEnfC, reforçando a vigilância nas situações em que a questão de género gera desigualdades e definindo ações apropriadas para eliminar qualquer tipo de discriminação.
- ✓ **Transformação do Conhecimento** - Gerar e disseminar conhecimento não androcêntrico que fortaleça a igualdade, não causando nem perpetuando qualquer tipo de desigualdade de género.
- ✓ **Equidade** - Procurar garantir a paridade de representação entre mulheres e homens, apoiando as medidas que fortaleçam a cultura organizacional igualitária.
- ✓ **Reconhecimento da Diversidade** - Reconhecer a diferença como fonte de riqueza e incentivar o uso de linguagem e discurso diversificados e inclusivos, que reflitam a sociedade em toda a sua complexidade, e em que todos/as se sintam representados/as.
- ✓ **Reconhecimento da Pluralidade** - Assumir uma postura inabalável a favor da igualdade, direitos e liberdades de qualquer pessoa, no respeito pela sua dignidade e cidadania, garantindo a pluralidade de ideias e opiniões.
- ✓ **Interseccionalidade** - Assumir um pensamento interseccional da igualdade de género, considerando as desigualdades múltiplas e simultâneas.

2. Metodologia

O processo de construção do Plano de Igualdade da ESEnfC assentou nas orientações específicas da Comissão Europeia, sobretudo nas dirigidas a instituições de ensino superior, quer no âmbito do programa Horizonte Europa, quer do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (operacionalizadas na ferramenta GEAR - *Gender Equality in Academia and Research*).

Para o efeito, numa fase inicial, foi promovido o estudo diagnóstico do estado atual da ESEnfC em matéria de igualdade *versus* discriminação de género, assente, por um lado, na revisão seletiva das práticas implementadas, das políticas vigentes, da legislação nacional e europeia aplicável e da bibliografia relacionada (com particular enfoque nas que versam as áreas do ensino superior e da investigação); por outro lado, foram sistematizadas e analisadas, numa ótica de desagregação por género, as estatísticas institucionais relevantes relativas ao ano de 2022. Finalmente, no sentido de recolher as perspetivas e perceções em matéria de Igualdade no contexto académico e profissional da ESEnfC, serão aplicados dois questionários diagnósticos: um dirigido aos corpos docente, técnico e operacional da ESEnfC, e outro dirigido a estudantes. Este estudo prévio pretende evidenciar, de modo realista, as principais desigualdades inerentes aos diferentes processos e procedimentos da ESEnfC, fundamentando a posterior definição das lacunas a priorizar, no âmbito da ação institucional a propor no respetivo Plano para a Igualdade.

Com base nas necessidades assim identificadas, nas especificidades da missão, visão e valores da ESEnfC e nas dimensões do respetivo plano estratégico 2020-2024, serão definidos objetivos estratégicos e operacionais em matéria de Igualdade e de Não Discriminação para o biénio 2023-2024, traduzidos nas correspondentes medidas concretas de atuação institucional a desenvolver.

Por sua vez, a implementação de novas políticas e condutas institucionais, e o cumprimento das referidas iniciativas e atividades planeadas serão sustentados por uma adequada distribuição interna de responsabilidades (e conseqüente alocação de recursos), sendo incentivados, para o efeito, o envolvimento e a participação ativa de toda a Comunidade Educativa da ESEnfC (docentes, técnicos, operacionais, estudantes, parceiros e outras eventuais partes interessadas).

Em função das metas e prazos previstos, seguir-se-á uma fase de monitorização e avaliação periódica do progresso das ações propostas no âmbito do Plano para a Igualdade da ESEnfC. Assumindo uma lógica circular, esta análise servirá de base à planificação de eventuais reajustes e sugestões de melhoria, referentes à futura intervenção institucional no âmbito da Igualdade.

3. Caracterização Institucional desagregada por Género

A Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESEnfC), fundada em 1881, é a maior e mais antiga instituição académica (pública) de formação de enfermagem em Portugal. Reconhecida, nacional e internacionalmente, pela qualidade e carácter inovador da sua intervenção e prática clínica, a ESEnfC tem vindo a impactar significativamente não só o sistema de saúde, mas também a sociedade nacional. Nesta ótica, a sua comunidade educativa privilegia a formação humanista, científica, técnica e cultural de profissionais reconhecidos, bem como a promoção de investigação credível, a disseminação de conhecimento e a prestação de serviços de saúde, orientados para as últimas tendências e desafios globais e locais ao nível da saúde, das alterações sociodemográficas e das exigências do mercado de trabalho.

Abrangendo perto de 2000 alunos e cerca de uma centena de docentes a tempo integral, a ESEnfC desenvolve uma Licenciatura em Enfermagem e vários cursos de Mestrado - em Enfermagem Comunitária, Gestão e Supervisão Clínica, Enfermagem Médico Cirúrgica, Saúde Mental, Enfermagem Obstétrica, Enfermagem Pediátrica e Enfermagem de Reabilitação. Enquanto referência nacional no desenvolvimento e na afirmação da disciplina de Enfermagem, a ESEnfC disponibiliza, adicionalmente, formação complementar e pós-graduada, em parceria com outras instituições de saúde e ensino nacionais.

A ESEnfC acolhe ainda a Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem (UICISA:E), dedicada à produção de respostas adequadas e sustentáveis a questões complexas e prioritárias nas áreas da Enfermagem e ciências da saúde afins, como a promoção da saúde, a prevenção da doença e a prestação de cuidados. Desde 2004, a UICISA:E é avaliada, acreditada e financiada pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT), tendo vindo a acumular vasta experiência no desenvolvimento de atividades de I&D, de dispositivos médicos e procedimentos técnicos, na liderança de programas de investigação interdisciplinar, na formação de investigadores, e na produção, síntese, implementação, transferência e disseminação do conhecimento científico, contribuindo para a geração de práticas inovadoras e para a integração sistemática da investigação no domínio da enfermagem.

A ESEnfC integra também a Revista "Referência" - uma revista internacional de revisão por pares na área de Enfermagem, indexada no *SciELO Citation Index*, *Web of Science* e *Thomson Reuters* -, bem como o *Portugal Center for Evidence Based Practice: A JBI Centre of Excellence* (PCEBP), e o *Phi Chi Chapter of Sigma Theta Tau International*. Em julho de 2014, a Escola Superior de Enfermagem de Coimbra foi designada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como Centro Colaborador para Prática e Pesquisa de Enfermagem.

Ciente de que a garantia de um Plano de Igualdade ajustado ao contexto e às reais necessidades institucionais requer uma compreensão global e um conhecimento detalhado da realidade institucional, numa perspetiva de género, a ESEnC tem encetado esforços, desde 2021, no sentido da atualização dos dados estatísticos relevantes para uma análise diagnóstica apurada, de acordo com as diretrizes europeias na matéria, particularmente as dirigidas a IES.

Neste intuito, e para cada um dos três grupos-alvo principais considerados pela ESEnC - 1) corpo docente/ investigadores; 2) corpo técnico, administrativo e operacional; e 3) corpo discente – foram selecionadas, a propósito do presente diagnóstico, diferentes variáveis e indicadores de relevo, nos âmbitos sociodemográfico, académico e organizacional, de acordo com a sistematização apresentada na tabela 1.

Tabela 1: Sistematização dos indicadores considerados na análise de género da ESEnC (2022).

GRUPOS-ALVO	TIPO DE DADOS	VARIÁVEIS CONSIDERADAS
Corpo Docente / Investigadores	Sociodemográficos	Sexo, idade, habilitação literária
	Académicos / Profissionais	Categoria de carreira
		UCP de alocação
		Cargo de liderança ou gestão
		Nomeação para grupos de trabalho, júri, coordenação
	Investigação / Ensino	Bolsa de Mestrado, Doutoramento e Pós-Doutor.
		Investigador Responsável em Projetos Financiados
		Investigador Responsável em Candidat. Submetidas
		Tipo de Autoria na Produção Científica (UICISA:E)
		Coordenador/a Projetos Extensão à Comunidade
Inventor/a de Patentes e Modelos de Utilidade		
Corpo Técnico, Administrativo e Operacional	Sociodemográficos	Sexo, idade, habilitação literária
	Profissionais	Categoria profissional
		Serviço de alocação
		Cargo de liderança ou gestão
		Nomeação para grupos de trabalho, júri, coordenação
Estudantes	Sociodemográficos	Sexo, nacionalidade
	Académicos	Nível de estudos conferente de grau
		Nível de estudos não conferente de grau
		Área de Mestrado
		Área de Pós-Graduação

Seguem-se, pois, os principais resultados gráficos e descritivos da análise estatística de género relativa aos dados da ESEnC no ano civil de 2022, para cada um dos referidos grupos-alvo.

3.1. Staff

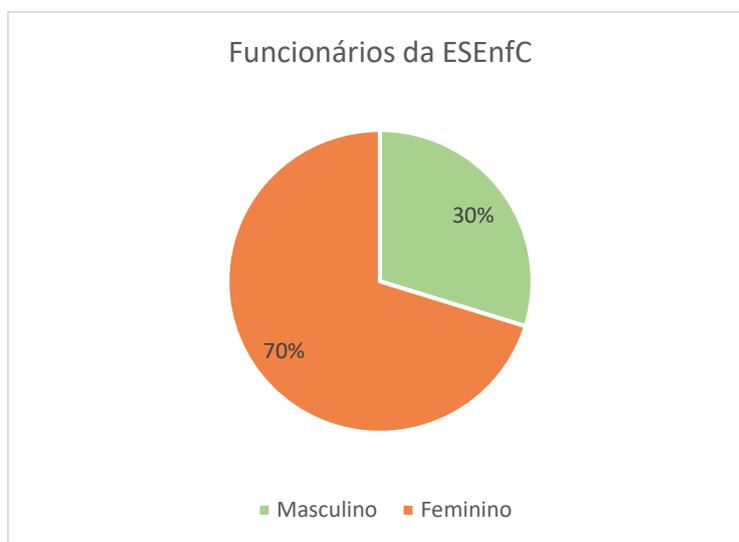


Figura 1: Distribuição de funcionários da ESEnfC, desagregada por género (2022).

No que se refere à distribuição global de funcionários na ESEnfC, em 2022, desagregada por género, a análise do gráfico evidencia uma proeminente maioria do sexo feminino (70%) em relação ao masculino (30%), entre o grupo de trabalhadores docentes e não docentes.

3.1.1. Pessoal Docente

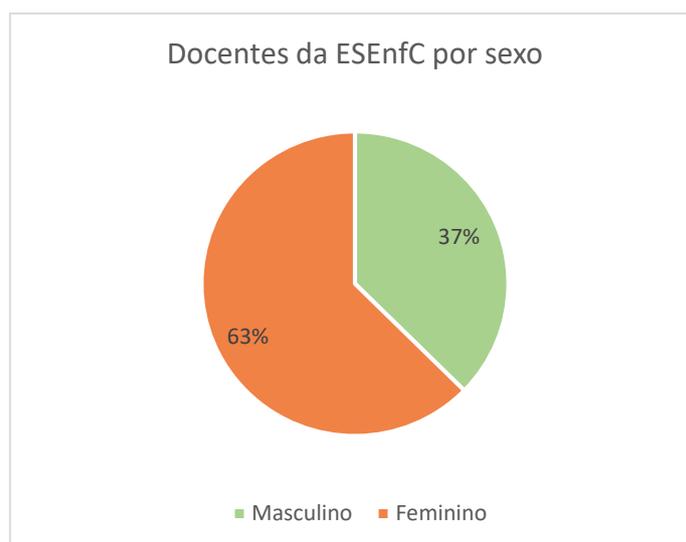


Figura 2: Distribuição de docentes da ESEnfC, desagregada por género (2022).

No grupo de docentes (de carreira) da ESEnfC, em particular, verifica-se, de igual modo, uma distribuição maioritária do sexo feminino (63%), em comparação com o masculino (37%). Esta amostra exclui os docentes na categoria de 'assistente convidado' ou de 'professor convidado'.

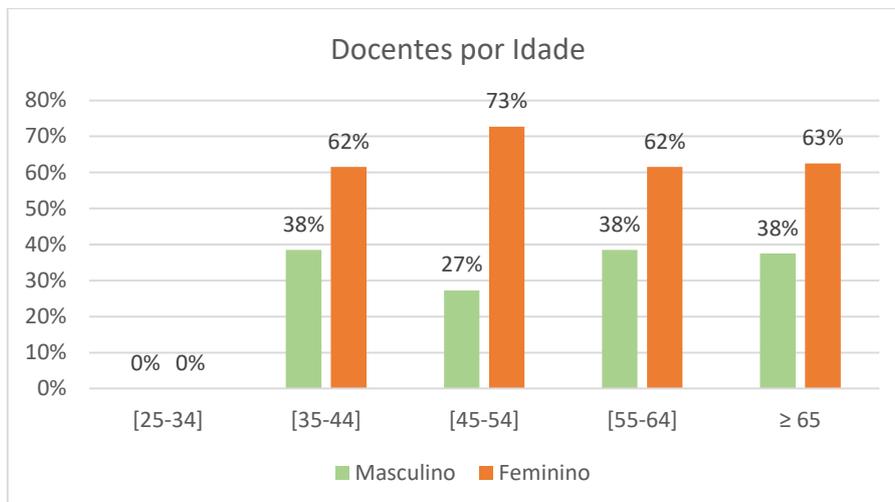


Figura 3: Distribuição de docentes da ESEnFC por idade, desagregada por género (2022).

Da análise da variação das faixas etárias neste grupo, além de uma consistente maioria na representação do sexo feminino, em todos os casos, resulta também a constatação de que as mulheres docentes são, globalmente, mais velhas que os homens.

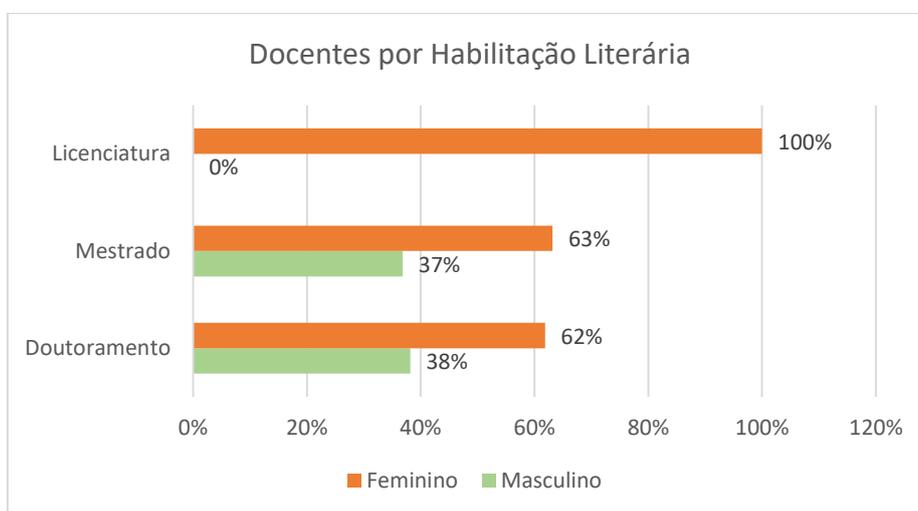


Figura 4: Distribuição de docentes da ESEnFC por habilitação literária, desagregada por género (2022).

Quanto à distribuição dos docentes de carreira da ESEnFC, por habilitação literária, confirma-se a predominância do género feminino relativamente a todos os graus académicos em análise: licenciatura (100%), mestrado (63%); doutoramento (62%).

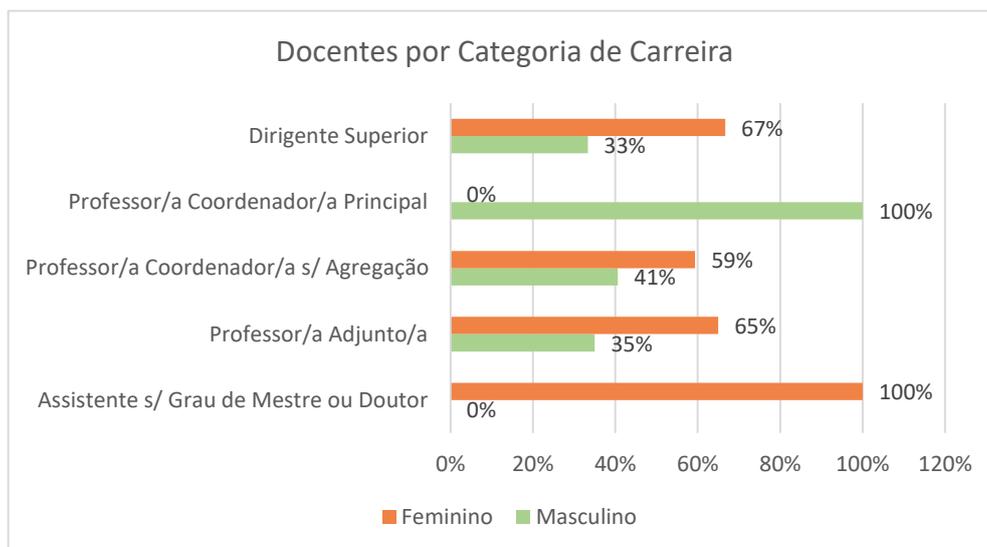


Figura 5: Distribuição de docentes por função/categoria profissional na ESEnfC, desagregada por género (2022).

Por sua vez, a análise das categorias profissionais e funções desempenhadas pelos docentes de carreira na ESEnfC sugere, igualmente, maiorias femininas em todas as categorias - dirigente superior (67%), professor/a coordenador/a sem agregação (59%), professor/a adjunto/a (65%) e assistente sem grau de mestre ou doutor (100%) - à exceção da categoria de professor/a coordenador/a principal, unicamente composta por docentes do sexo masculino.

Quanto à progressão na carreira dos docentes da ESEnfC, confirma-se o predomínio do sexo feminino na maior parte das categorias profissionais existentes: “Assistente sem grau de Mestre ou Doutor” – 100%; “Professor/a adjunto/a” – 65% vs 35%; “Professor/a coordenador/a sem agregação” – 59% vs 41% e “Dirigente superior” – 67% vs 33%. A exceção é a categoria de ‘Professor coordenador principal’, em que 100% dos docentes são do sexo masculino.

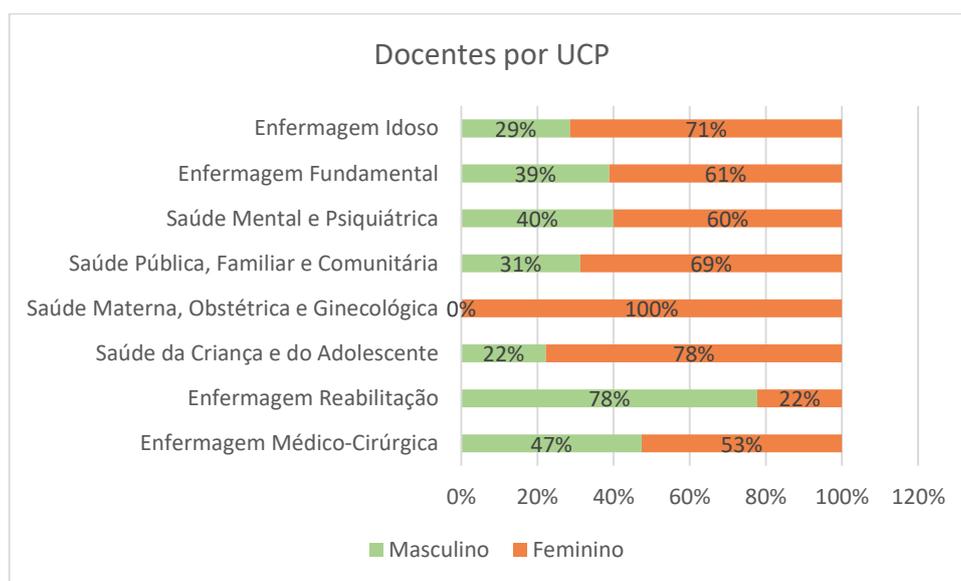


Figura 6: Distribuição de docentes por Unidade Científico-Pedagógica na ESEnfC, desagregada por género (2022).

Quanto à distribuição de docentes de carreira da ESEnfC por Unidade Científico-Pedagógica (UCP), aplicada a lente de género, constata-se, por um lado, um equilíbrio proporcional relativo à área da “Enfermagem Médico-Cirúrgica” (53% feminino vs 47% masculino) e, por outro, uma absoluta desproporção referente à área de “Enfermagem de Saúde Materna e Obstetrícia”, exclusivamente composta por mulheres docentes.

Em todas as restantes áreas científicas, o gráfico evidencia uma consistente predominância do sexo feminino sobre o masculino, conforme se descreve: “Enfermagem de Saúde da Criança e do Adolescente” (78% vs 22%) e “Enfermagem de Reabilitação” (78% vs 22%); “Enfermagem de Saúde Pública, Familiar e Comunitária” (71% vs 29%) e “Enfermagem do Idoso” (69% vs 31%); “Enfermagem Fundamental” (61% vs 39%) e “Enfermagem de Saúde Mental e Psiquiátrica” (60% vs 40%). Por sua vez, esta distribuição é consistente com a percentagem global de docentes do sexo feminino e masculino na ESEnfC (63% vs 37%).

3.1.2. Pessoal do Corpo Técnico, Administrativo e Operacional

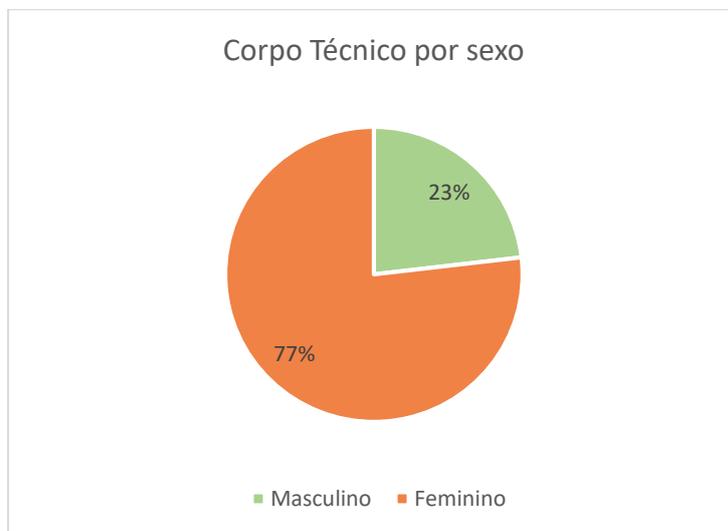


Figura 7: Distribuição de trabalhadores do corpo técnico da ESEnfC, desagregada por género (2022).

No que se refere ao corpo técnico, administrativo e operacional da ESEnfC, verifica-se, numa lógica semelhante, uma distribuição maioritária do sexo feminino (77%), em comparação com o masculino (23%).

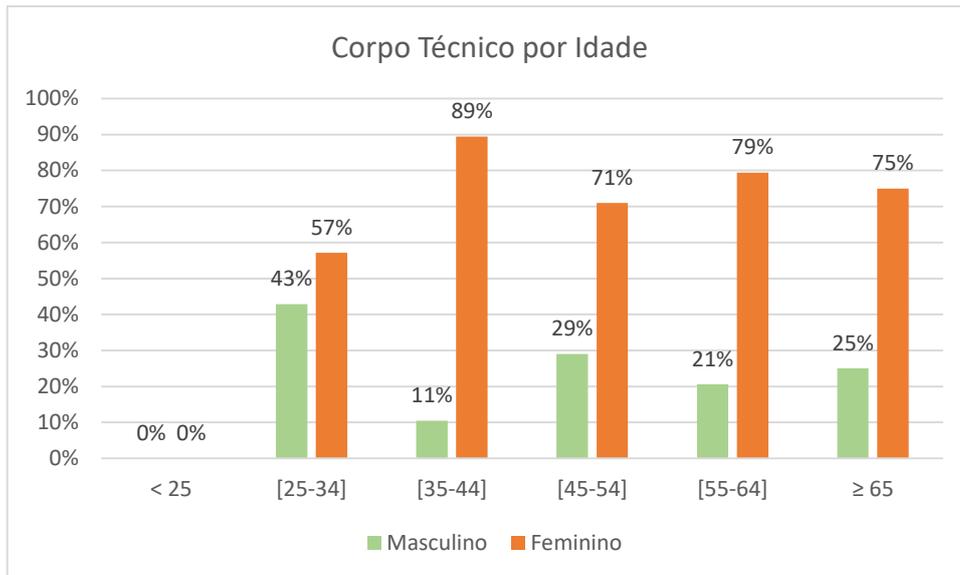


Figura 8: Distribuição de trabalhadores do corpo técnico da ESEnfC por idade, desagregada por género (2022).

Também a distribuição etária deste grupo evidencia uma clara predominância do sexo feminino relativamente ao masculino, em todas as faixas consideradas. À semelhança do que decorre com o grupo de docentes, mantém-se a constatação de que as mulheres deste grupo são, globalmente, mais velhas que os homens.

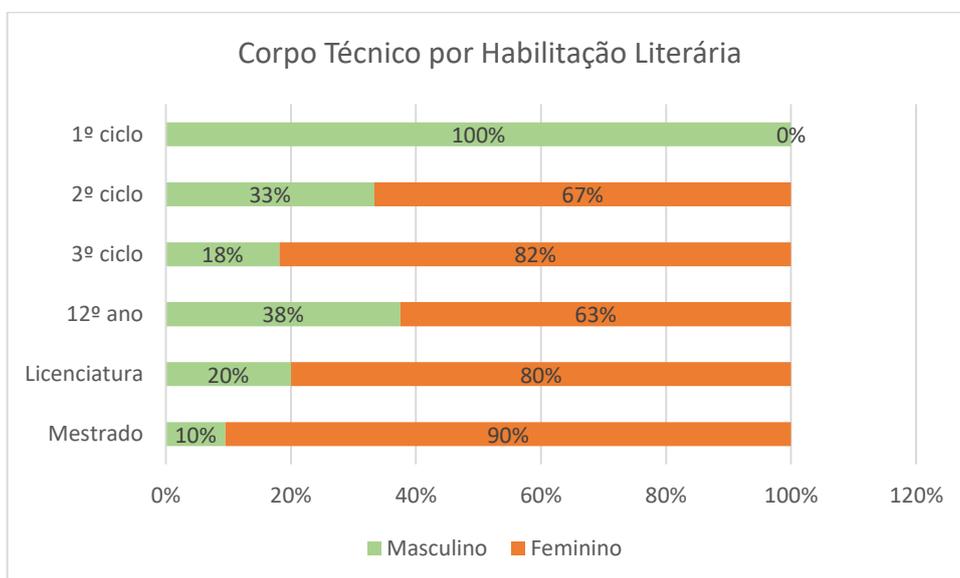


Figura 9: Distribuição de trabalhadores do corpo técnico da ESEnfC por habilitação literária, desagregada por género (2022).

Quanto à distribuição assente nas habilitações literárias de cada trabalhador/a deste grupo, confirma-se a predominância do género feminino relativamente a todos os graus académicos em análise, com exceção do 1º ciclo (exclusivamente integrado por homens): 2º ciclo (67%); 3º ciclo (82%); 12º ano (63%); licenciatura (80%); mestrado (90%).

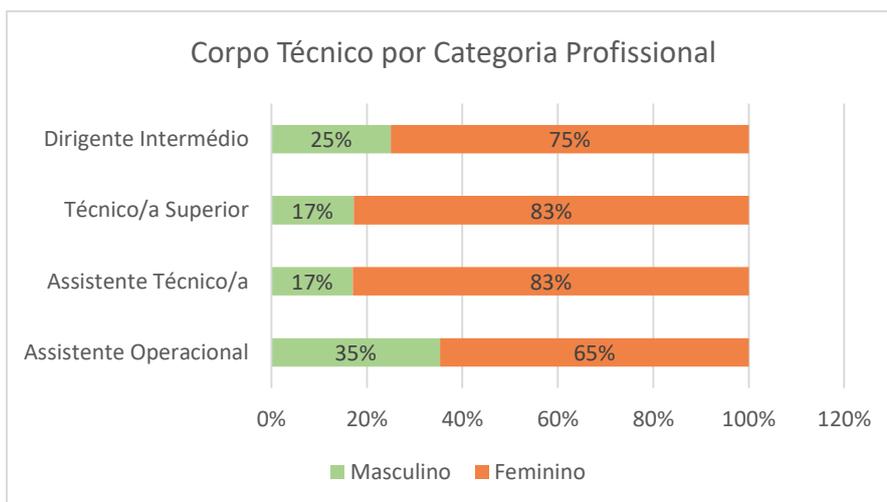


Figura 10: Distribuição de trabalhadores do corpo técnico da ESEnFC por categoria profissional, desagregada por género (2022).

Na mesma lógica, a análise das categorias profissionais e/ou das funções desempenhadas pelos membros do corpo técnico da ESEnFC, evidencia inequívocas maiorias femininas em todas as categorias - dirigente intermédio/a (75%), técnico superior (83%), assistente técnico (83%) e assistente operacional (65%), em comparação com as proporções do sexo masculino.

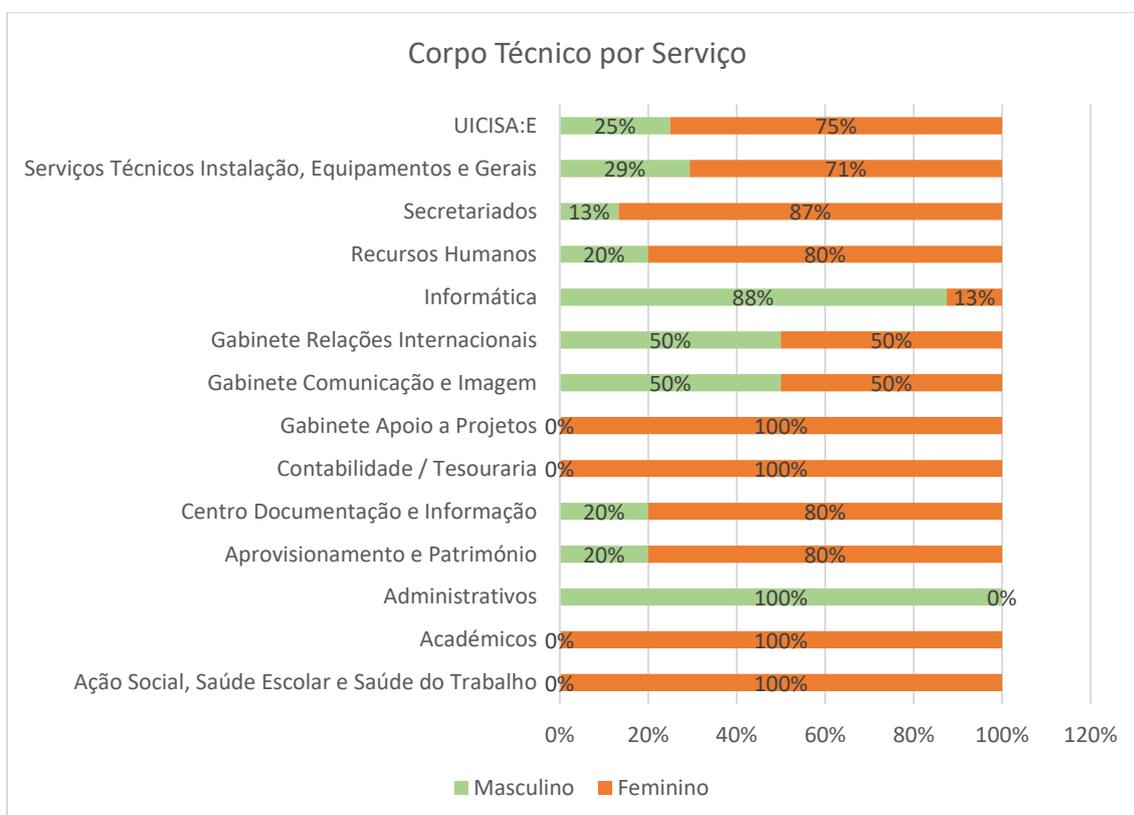


Figura 11: Distribuição de trabalhadores do corpo técnico da ESEnFC por serviço, desagregada por género (2022).

Numa ótica de género aplicada à distribuição do corpo técnico da ESEnfC por serviço, desenham-se, graficamente, três tendências distintas: (1) um equilíbrio equitativo entre géneros, relativo aos Gabinetes de Relações Nacionais e Internacionais e de Comunicação e Imagem (50% feminino vs 50% masculino); (2) a composição exclusiva de alguns serviços da ESEnfC apenas por mulheres (Académicos; Ação Social, Saúde Escolar e Saúde no Trabalho; Contabilidade e Tesouraria; Gabinete de Apoio a Projetos) ou por homens (Serviços Administrativos); e (3) a explícita e consistente predominância do sexo feminino sobre o masculino, na composição dos restantes serviços - Aprovisionamento e Património (80% vs 20%); Centro de Documentação e Informação (80% vs 20%); Informática (88% vs 13%); Recursos Humanos (80% vs 20%); Secretariado (87% vs 13%); Serviços Técnicos de Instalação, Equipamentos e Gerais (71% vs 29%); UICISA:E (75% vs 25%).

3.1.3. Investigadores

Em 2022, a Unidade de Investigação em Ciências da Saúde – Enfermagem (UICISA:E) da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra acolheu 4 investigadoras, todas do sexo feminino e detentoras de grau de doutoramento, ao abrigo de contratos a termo certo, por sua vez cofinanciados pela FCT, Compete e pela própria ESEnfC.

3.2. Estudantes

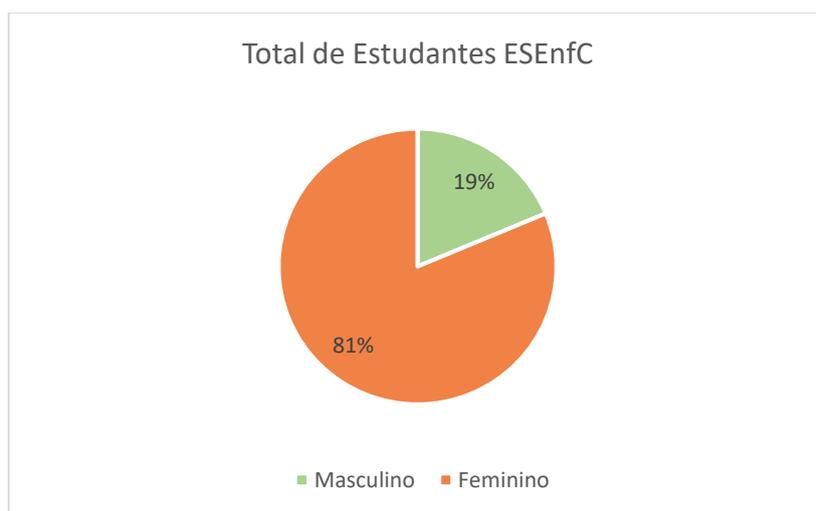


Figura 12: Distribuição do total de estudantes da ESEnfC, desagregada por género (2022).

Em 2022, a população discente da ESEnfC apresenta uma distribuição global correspondente a 81% de estudantes do sexo feminino e de 19% de estudantes do sexo masculino, congruente com a tendência de feminização da profissão de Enfermagem.

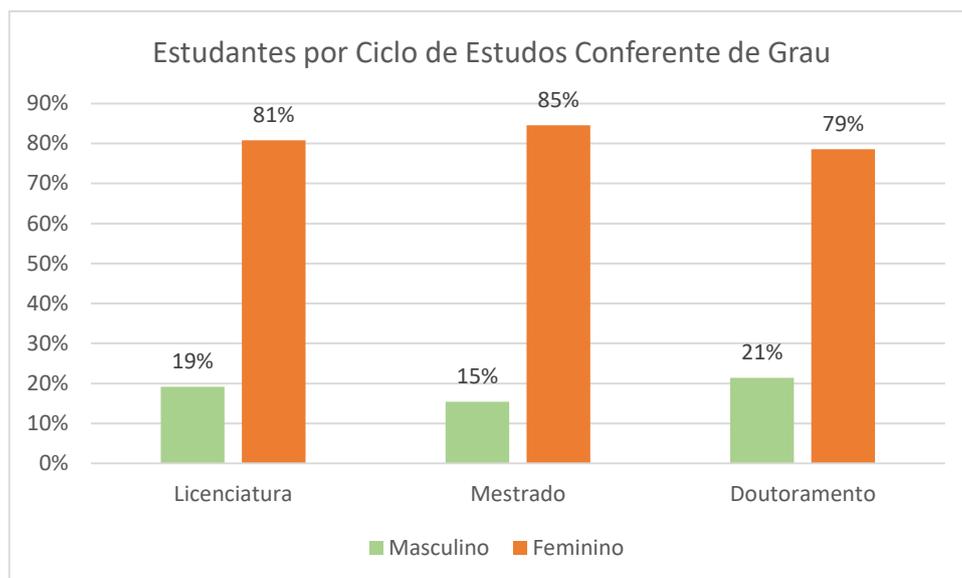


Figura 13: Distribuição de estudantes ESEnfC por ciclo de estudo conferente de grau, desagregada por género (2022).

A análise à distribuição de género dos estudantes dos cursos de Licenciatura, Mestrado e Doutoramento da ESEnfC, em 2022, revela a tendência global de predomínio do sexo feminino, em proporções muito semelhantes para os estudantes de licenciatura e de doutoramento (80% vs 20%). O mesmo sucede com os estudantes de mestrado, numa proporção de 85% vs 15%.

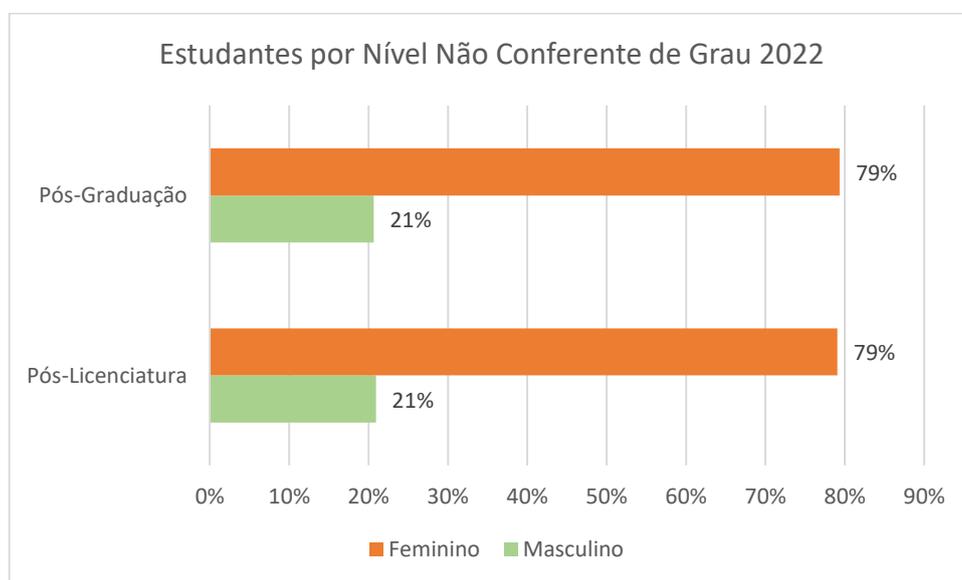


Figura 14: Distribuição de estudantes da ESEnfC por nível de estudos não conferente de grau, desagregada por género (2022).

Quanto à proporção de estudantes a frequentar cursos não conferentes de grau na ESEnfC, em 2022, designadamente de Pós-Licenciatura e de Pós-Graduação, o detalhe gráfico desagregado por género evidencia, de igual modo, a predominância do sexo feminino, em proporções idênticas para ambos os casos (79% vs 21%).

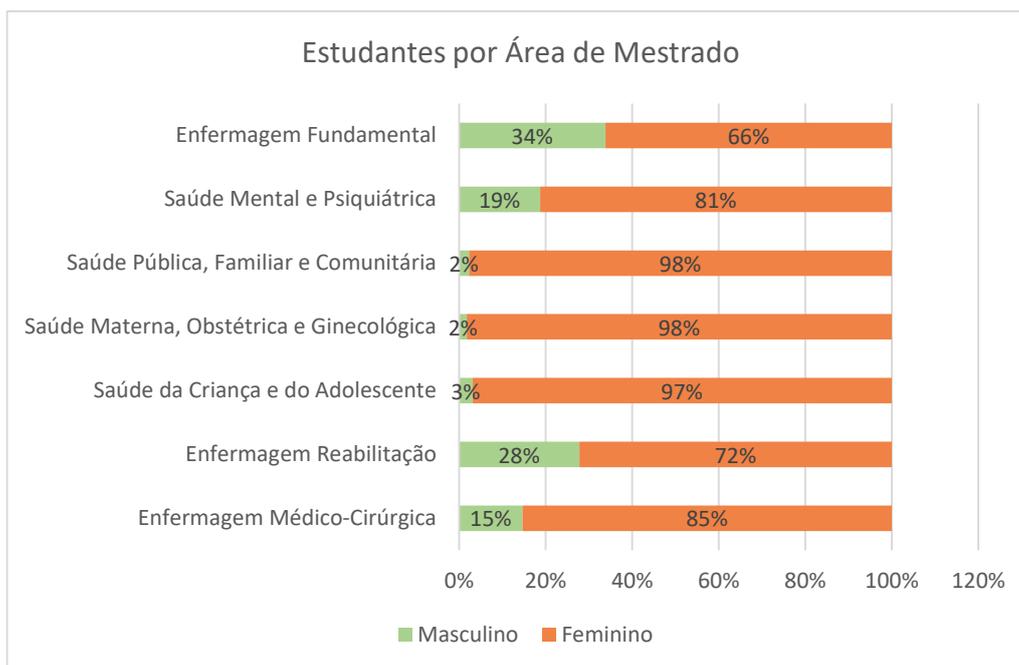


Figura 15: Distribuição de estudantes da ESEnfC por área de Mestrado, desagregada por género (2022).

Analisando as proporções de género nas diferentes áreas de Mestrado da ESEnfC, mantém-se a tendência global de predomínio feminino, dentro do grupo de discentes, em proporções que oscilam entre os 66% e os 85% para o referido género, com particular destaque para as áreas da Saúde Pública, Familiar e Comunitária (98% vs 2%), Saúde Materna, Obstétrica e Ginecológica (98% vs 2%) e Saúde da Criança e do Adolescente (97% vs 7%), quase exclusivamente frequentadas por mulheres estudantes.

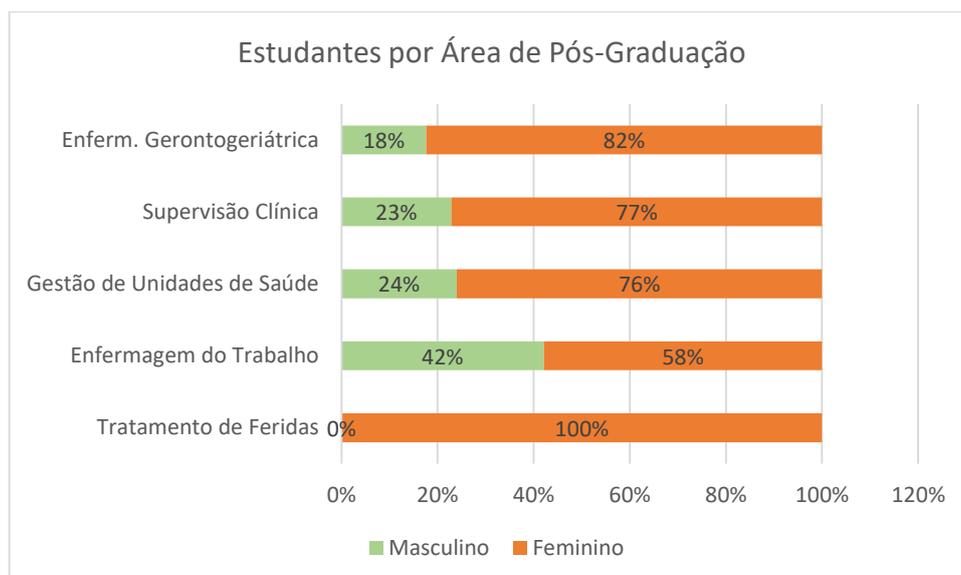


Figura 16: Distribuição de estudantes da ESEnfC por área de Pós-Graduação, desagregada por género (2022).

Do mesmo modo, o panorama gráfico relativo à distribuição de género relativa aos estudantes de Pós-Graduação, na ESEnfC, consolida a existência de maiorias femininas em todas as áreas - Enfermagem Gerontogeriátrica (82%), Supervisão Clínica (77%), Gestão de Unidades de Saúde (76%), Enfermagem do Trabalho (58%) - com exceção da área de Tratamento de Feridas, exclusivamente integrada por mulheres estudantes.

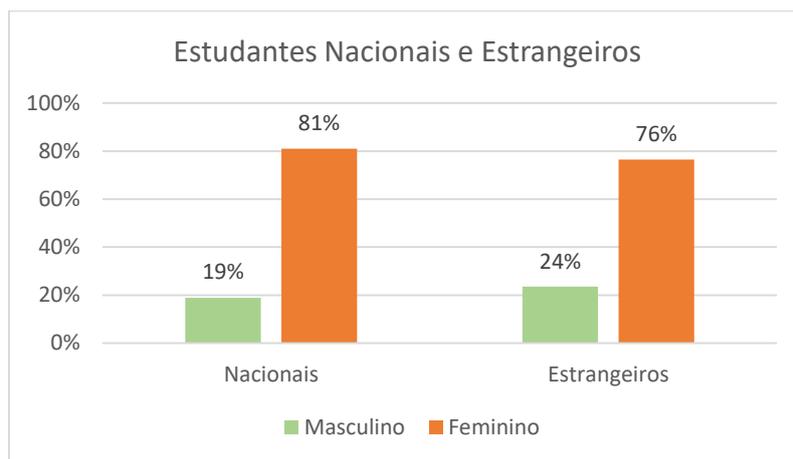


Figura 17: Distribuição de estudantes da ESEnfC por nacionalidade, desagregada por género (2022).

Quanto à distribuição do grupo discente da ESEnfC por nacionalidade, verifica-se a manutenção da tendência da desproporcionalidade de género, com predomínio do sexo feminino, ainda assim menos acentuado, no que se refere a estudantes estrangeiros.

3.3. Resultados da investigação e do ensino

3.3.1. Autoria na Produção Científica (UICISA:E)

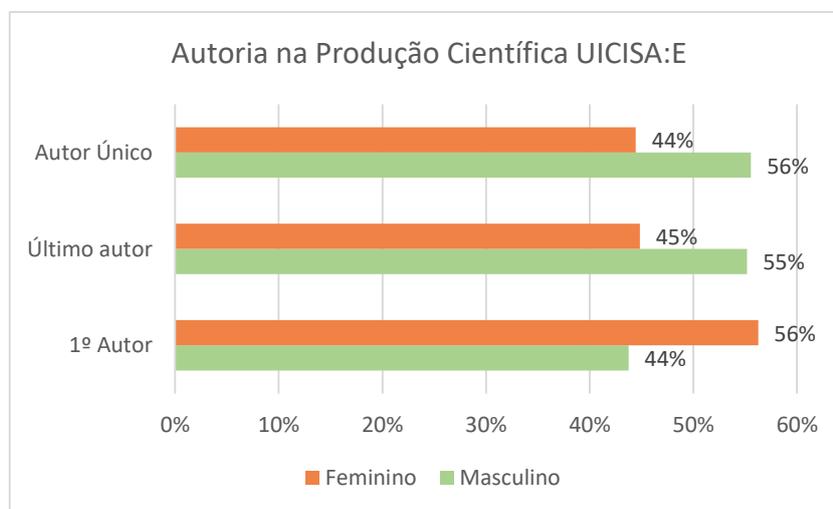


Figura 18: Tipo de autoria na produção científica da UICISA:E, desagregada por género (2022).

Duma breve análise à produção científica da Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem (UICISA:E) da ESEnC, destaca-se uma ligeira inversão da tendência de predomínio do sexo feminino, no que se refere aos indicadores de publicação de artigos elaborados, quer na qualidade de “autor único”, quer de “último autor”, em proporções semelhantes (55% masculino vs 45% feminino). Pelo oposto, na categoria de “primeiro autor”, constata-se um maior número de mulheres (56%) na autoria de publicações científicas, por comparação com o sexo masculino (44%).

3.3.2. Bolsas de Investigação para Mestrado, Doutoramento e Pós-Doutoramento

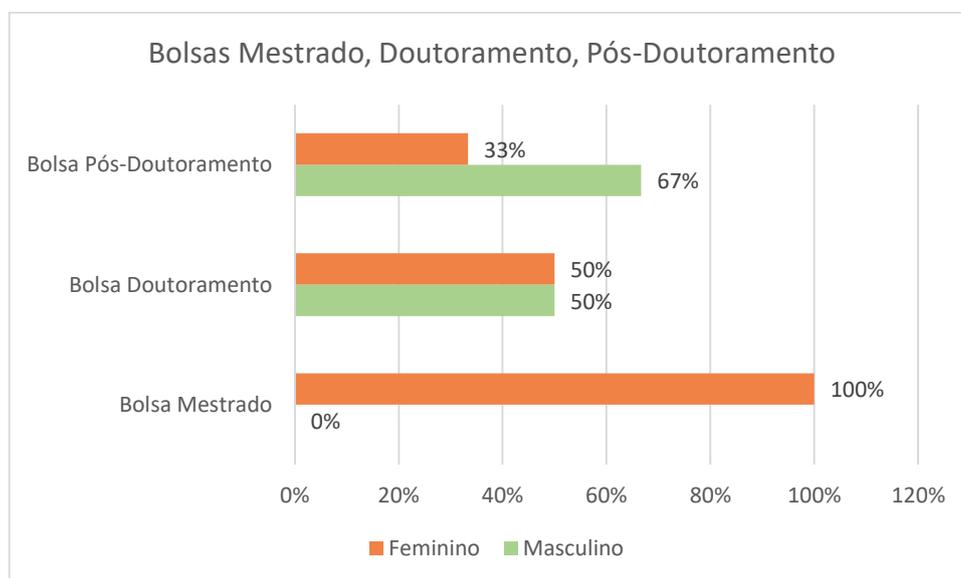


Figura 19: Distribuição das bolsas de investigação para mestrado, doutoramento e pós-doutoramento na ESEnC (UICISA:E), desagregada por género (2022).

Já no que se reporta à distribuição de bolsas de mestrado, de doutoramento e de pós-doutoramento na ESEnC, durante o ano de 2022, à medida que aumenta o ciclo de estudos, observa-se um progressivo decréscimo na proporção de mulheres a beneficiar de bolsa, por oposição à proporção de bolseiros do sexo masculino, progredindo-se de bolsas de mestrado exclusivamente detidas por mulheres (100%), para bolsas de doutoramento equitativamente repartidas (50% vs 50%), até bolsas de pós-doutoramento maioritariamente detidas por bolseiros do sexo masculino (67% vs 33%).

3.3.3. Investigador/a Responsável em Projetos Financiados

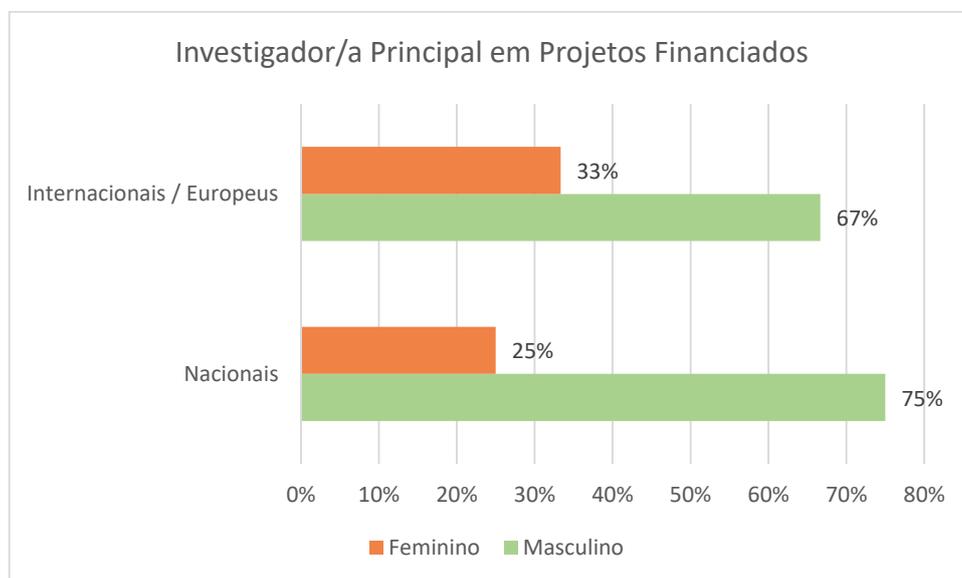


Figura 20: Distribuição de investigadores/as principais em projetos financiados em curso na ESEnfC (UICISA:E), desagregada por género (2022).

Observada a participação de investigadores/as principais da ESEnfC em projetos financiados, quer de âmbito nacional (75% vs 25%), quer internacional (67% vs 33%), em 2022, verifica-se, em ambos os casos, uma clara maioria do sexo masculino, por oposição ao sexo feminino.

3.3.4. Investigador/a Responsável em Candidaturas Submetidas

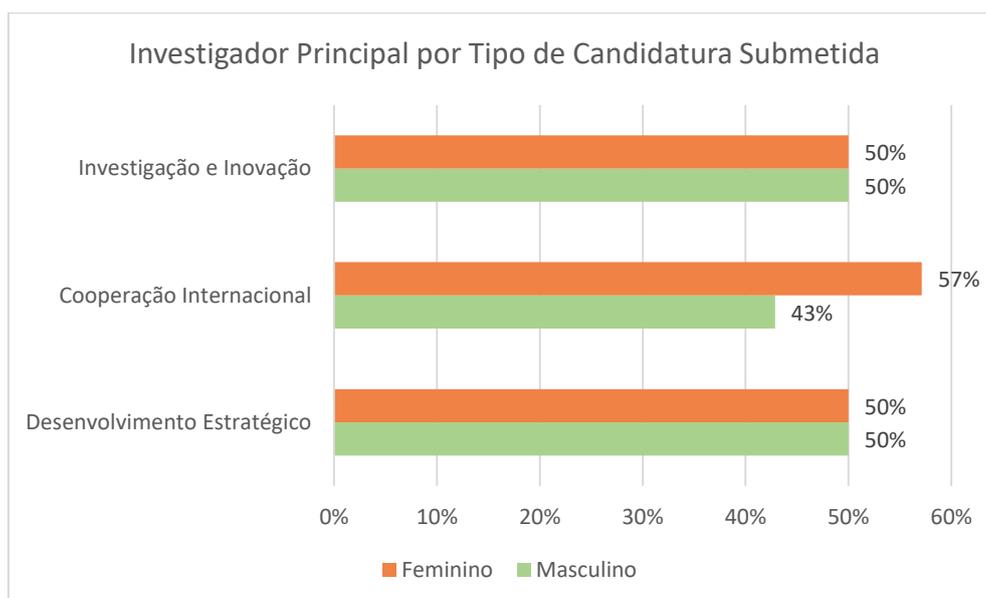


Figura 21: Distribuição de investigadores principais em candidaturas submetidas pela ESEnfC, desagregada por género (2022).

Quanto ao tipo de candidaturas submetidas, a análise gráfica sugere uma distribuição globalmente equitativa da participação masculina e feminina, enquanto investigador/a responsável, em propostas de projetos de “investigação e inovação” (50% vs 50%), de “cooperação internacional” (57% vs 43%) e de “desenvolvimento estratégico” (50% vs 50%).

3.3.5. Coordenador/a de Projetos de Extensão à Comunidade

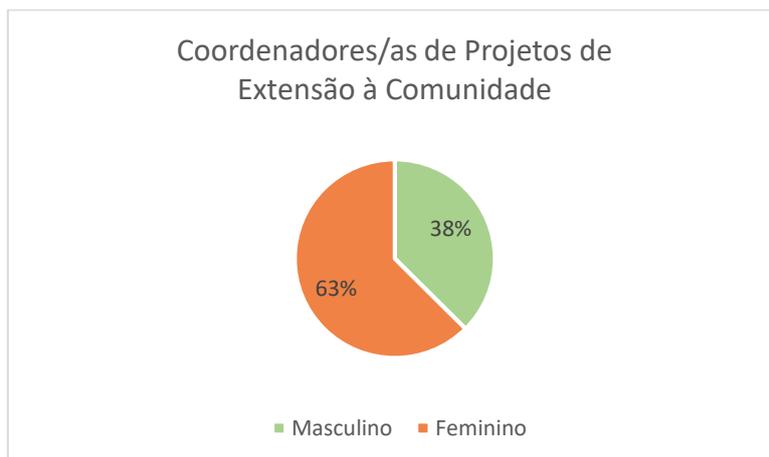


Figura 22: Distribuição de coordenadores/as de projetos de extensão à comunidade, em curso na ESEnfC (UICISA:E), desagregada por género (2022).

No que se refere aos projetos de extensão à comunidade da ESEnfC, em 2022, verifica-se uma maioria de docentes coordenadoras do sexo feminino (63%), por comparação aos docentes coordenadores do sexo masculino (38%).

3.3.6. Patentes e Modelos de Utilidade

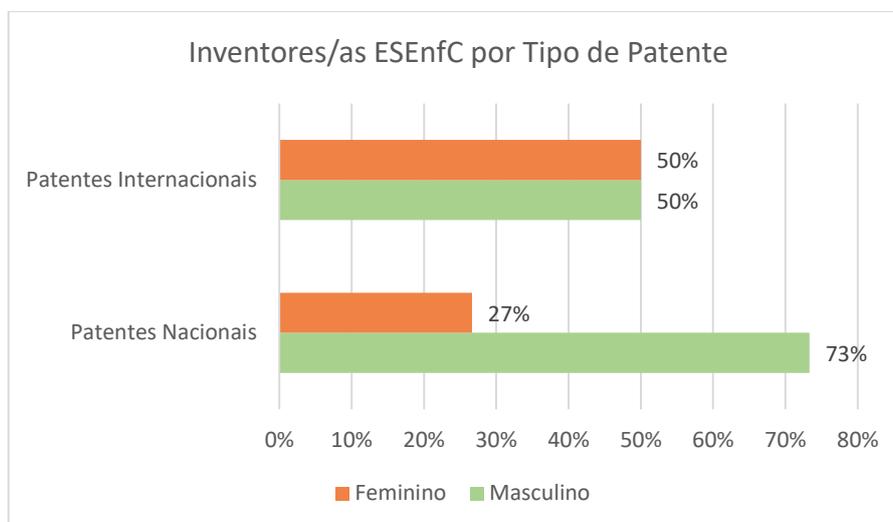


Figura 23: Distribuição de inventores/as da ESEnfC por tipo de patente/modelo de utilidade submetido, desagregada por género (2022).

A respeito da submissão de pedidos de patente e modelos de utilidade, por parte da ESEnfC (na qualidade de requerente), em 2022, a desagregação por género dos indicadores relativos aos respetivos inventores/as associados/as indica uma distribuição equitativa (50% vs 50%) quanto a potenciais patentes internacionais, por oposição a uma inequívoca maioria de inventores do sexo masculino, no que se refere a patentes de âmbito nacional (73% vs 27%).

3.4. Cargos de liderança e de gestão

- Distribuição global de dirigentes em cargos de liderança / gestão na ESEnfC (desagregada por género)

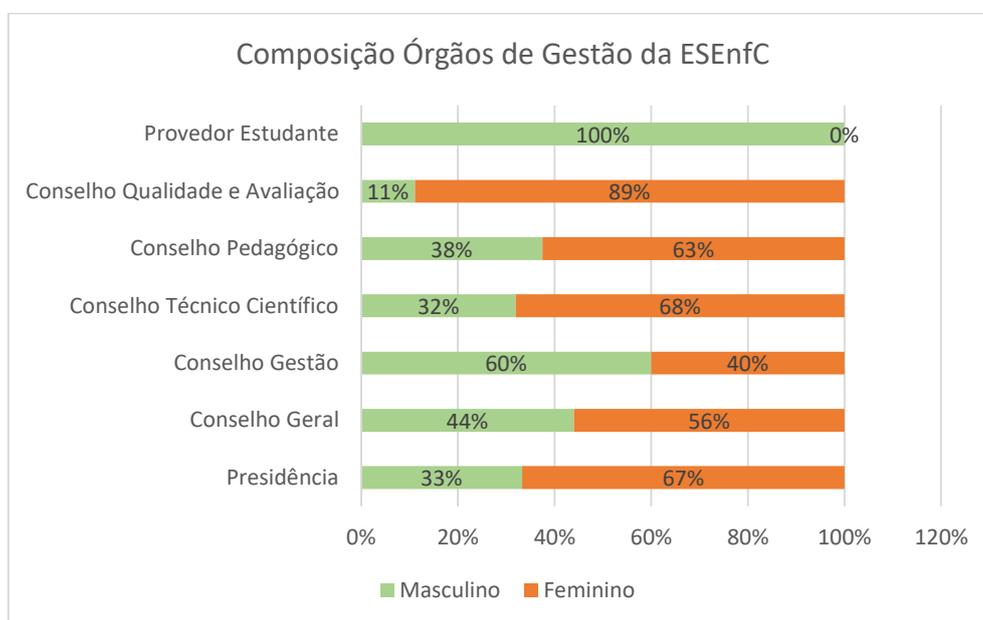


Figura 24: Composição dos Órgãos de Gestão da ESEnfC, em 2022, desagregada por género.

Relativamente à constituição dos órgãos de gestão da ESEnfC, em consonância com os respetivos estatutos institucionais, a tendência gráfica inerente à distribuição por género revela a predominância do sexo feminino, na maioria dos órgãos em análise, designadamente (e por ordem crescente de representatividade), na proporção de 40% no Conselho de Gestão, 56% no Conselho Geral, 63% e 68% nos Conselhos Pedagógico e Científico (respetivamente), 67% na Presidência, e 89% no Conselho para a Qualidade e Avaliação. Exceção feita ao cargo de Provedor do estudante, ocupado exclusivamente por um docente do sexo masculino (100%).

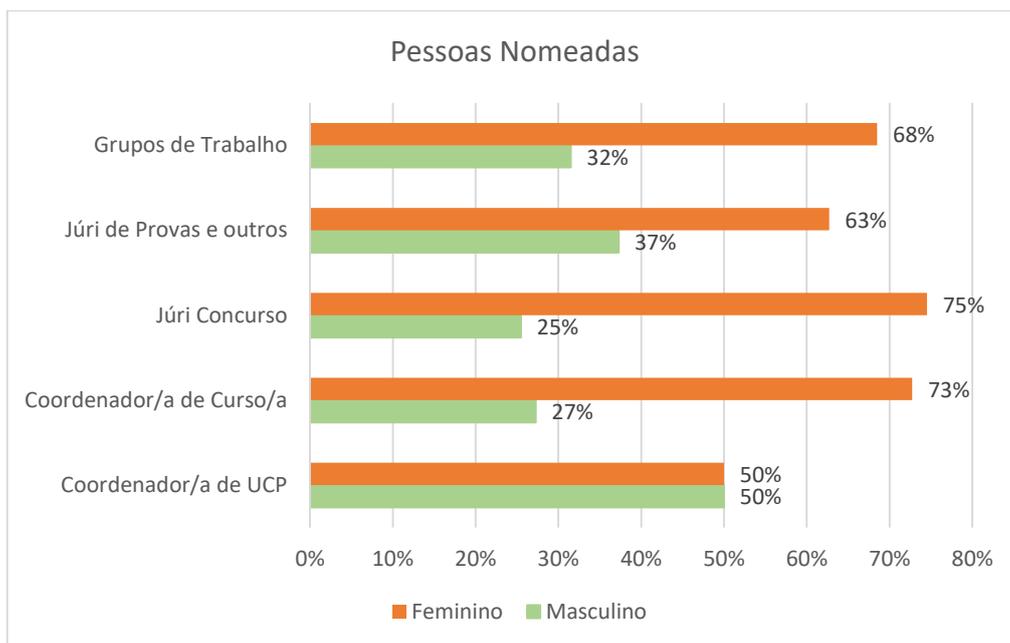


Figura 25: Constituição dos grupos nomeados da ESEnfC, em 2022, desagregada por género.

Aplicada a lente de género à análise das nomeações de membros do corpo docente e do corpo técnico da ESEnfC, constata-se um desequilíbrio favorável às mulheres, relativamente à percentagem que ocupam em grupos de trabalho (68% vs 32%), comités de júri (63% vs 37%; 75% vs 25%) ou cargos de coordenação de cursos (73% vs 27%). A exceção diz respeito aos cargos de coordenação de Unidades Científico-Pedagógicas, em que se verifica um balanço absolutamente equitativo (50%) da participação feminina e masculina, no ano em análise.

4. Diagnóstico de Necessidades para a Igualdade de Género

4.1. Medidas de Igualdade implementadas na ESEnfC

Neste enquadramento, a ESEnfC tem vindo a implementar alguns projetos e iniciativas no âmbito da promoção da igualdade de género, de oportunidades e da não discriminação, salientando-se:

- **Bolsas de Estudo e Apoio Social a Estudantes** - Assumindo a responsabilidade pública da promoção de uma sociedade inclusiva e igualitária, o Serviço de Ação Social da ESEnfC procura melhorar as condições de aprendizagem para todos, através do sistema de apoio social ao estudante. Desenvolve atividades de apoio nos domínios da consulta social, candidaturas ao ensino superior, candidaturas a bolsas de estudo, alojamento e alimentação, e suporte a estudantes especialmente carenciados, colaborando ativamente com o Fundo Solidário, o Fundo Social Europeu (FSE) e o Estado português, no âmbito do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE) - Portugal 2020.
- **Projeto LAÇO BRANCO** (desde 2007) – visa informar, sensibilizar e educar jovens, através dos seus pares, para a prevenção e combate à violência exercida sobre as mulheres, sobretudo no contexto das relações de intimidade. Neste âmbito, foram promovidas diversas iniciativas, entre as quais:
 - 2015 | Campanha Laranja - que envolveu toda a Comunidade Educativa da ESEnfC, de forma ativa e empenhada, na participação de iniciativas e na construção de materiais relacionados com a temática.
 - Novembro 2021 | Conferência dedicada à implementação de planos de ação para a igualdade de género nas instituições de Ensino Superior – que contou com a participação do Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra.
- **Projeto CONVIDAS** (2020-2022) – visou implementar na ESEnfC o Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. O projeto resultou em 9 medidas que envolveram a participação ativa do corpo docente e técnico da ESEnfC, essencialmente dirigidas à melhoria do seu bem-estar e qualidade de vida, através do incremento do teletrabalho e da flexibilidade do horário de trabalho, da otimização das reuniões (fomentando o recurso a videoconferência) e do incentivo à ginástica laboral ao ar livre, tendo ainda resultado na criação de protocolos com benefícios para colaboradores e famílias, e no desenvolvimento de atividades e iniciativas promotoras da saúde e da conciliação familiar, dirigidas a colaboradores e seus familiares.

- **Formação em Orientação Sexual e Identidade de Género** (2020, 2021 e 2022) – curso promovido pela ESEnfC (e financiado pelo Fundo Social Europeu), em colaboração com o Centro de Direito Biomédico, a Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação e a Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Destinou-se a profissionais de saúde (enfermeiros, médicos, psicólogos, assistentes sociais) em funções no Agrupamento de Centros de Saúde do Baixo Mondego, restantes ACES integrados na Administração Regional de Saúde do Centro, e no Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra.
- **Criação do Grupo de Trabalho para a Igualdade** (janeiro 2022) – composto por um membro da Direção da ESEnfC (coordenação), dois docentes e dois técnicos superiores (na proporção 60% de elementos do sexo feminino para 40% do sexo masculino), visa a elaboração, implementação, acompanhamento, monitorização e posterior avaliação da do Plano para a Igualdade de Género na ESEnfC (2022-2024).

Neste contexto, a ESEnfC segue comprometida com as demandas e pressupostos da igualdade, em consonância com a Agenda 2030 e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

4.2. Conclusões Estatísticas e Prioridades para a Ação

Segue-se uma síntese das principais conclusões a retirar da análise estatística apresentada, enquadrada, a todo o tempo, no contexto institucional e organizacional da ESEnfC. Nesta ótica, um dos mais importantes fatores a considerar é a proporção que caracteriza, globalmente, o seu universo global de funcionários e de estudantes, predominantemente feminino, na sua origem (70% *versus* 30%). Todas as considerações aqui assumidas assentarão neste pressuposto.

STAFF

Da análise da **composição** do pessoal docente, técnico, administrativo e operacional da ESEnfC, bem como do seu coletivo de estudantes salienta-se, em todos os casos, uma inequívoca maioria feminina, embora em percentagens progressivamente menos harmoniosas, a nível de género. Dito de outro modo, os dados sugerem o grupo docente como o mais equilibrado (63%-37%), aumentando a desproporção à medida que se avança para o corpo técnico, administrativo e operacional (77%-23%) e para o grupo de estudantes (81%-19%), respetivamente. Esta tendência evidencia a necessidade de implementação de medidas que contribuam para equilibrar este balanço, com particular ênfase nos dois últimos grupos.

Quanto à **faixa etária**, e tanto em relação ao corpo docente, como ao corpo técnico da ESEnfC, importa referir que os homens se revelam, globalmente, mais novos que as mulheres, verificando-se o maior desequilíbrio, para o primeiro caso, na faixa etária dos 45 aos 54 anos, e para o segundo, na faixa etária dos 35 aos 44 anos.

Por sua vez, a observação gráfica da distribuição destes grupos por **habilitação literária** sugere, para os docentes, uma (des)proporção de género semelhante, com predomínio feminino, para ambos os graus de mestrado e de doutoramento. Quanto ao corpo técnico, desenha-se uma tendência de aumento progressivo da proporção de mulheres, à medida que se sobe no grau académico, desde o ensino secundário até ao mestrado. O maior desequilíbrio surge neste último, em que 90% dos funcionários da ESEnfC com grau de mestre são do sexo feminino.

No que concerne a distribuição do corpo docente (de carreira) e do corpo técnico da ESEnfC, por **categoria profissional**, mantém-se, globalmente, na maior parte das categorias, uma (des)proporção de género, favorável ao feminino, semelhante à que caracteriza cada uma das amostras, no caso, de docentes (63% vs 37%) e corpo técnico (77% vs 23%).

Exceção feita, no caso dos docentes, às categorias de “Professor Coordenador Principal” e de “Assistente sem Grau de Mestre ou Doutor”, compostas, exclusiva e respetivamente, por elementos do sexo masculino e feminino. No caso dos funcionários técnicos, administrativos e operacionais, destaca-se, também, um maior desequilíbrio de género referente às categorias de “Técnico/a Superior” e “Assistente Técnico/a”, sugerindo, em jeito de contrabalanço, a necessidade de reforço da representação masculina nestas categorias.

Em relação à **área profissional** dos funcionários, no caso do corpo docente, destacam-se, ao nível da desigualdade de géneros, três em particular: a de “Enfermagem de Saúde Materna, Obstétrica e Ginecológica”, exclusivamente composta por mulheres; a de “Enfermagem de Saúde da Criança e do Adolescente”, escassamente participada por homens e a de “Enfermagem de Reabilitação”, com escassa participação feminina, relativamente à masculina. Quanto ao corpo técnico, administrativo e operacional, constata-se, na ESEnfC, a existência de diversos serviços exclusivamente compostos por elementos do sexo feminino, designadamente: “Académicos”, “Ação Social, Saúde Escolar e Saúde do Trabalho”, “Contabilidade/Tesouraria” e “Gabinete de Apoio a Projetos”. Dos restantes, vários outros serviços se encontram fortemente sub-representados, no que diz respeito à composição masculina das equipas, nomeadamente, os de: “Aprovisionamento e Património”, “Documentação e Informação”, “Recursos Humanos”, “Informática” e “Secretariado”. Esta tendência sugere, sem surpresa, a necessidade de reforçar a componente masculina das equipas de trabalho, nos diferentes serviços.

ESTUDANTES

A distribuição do corpo discente por **ciclo de estudos** na ESEnfC (licenciatura, mestrado e doutoramento) obedece à proporção de género (com domínio do feminino) que caracteriza o universo de estudantes em causa, em ordens de grandeza semelhantes. O mesmo sucede em relação aos cursos não conferentes de grau.

Já quanto à distribuição dos estudantes por **áreas de estudo**, salienta-se o crasso desequilíbrio nos grupos de mestrados das áreas de “Saúde pública, familiar e comunitária”, de “Saúde

materna, obstétrica e ginecológica” e de “Saúde da criança e do adolescente”, quase totalmente compostos por mulheres. A respeito dos cursos não conferentes de grau, o melhor balanço de género é representado pela pós-graduação em Enfermagem do Trabalho, sendo, pelo oposto, a área de “Tratamento de feridas” exclusivamente frequentada por mulheres. Por fim, uma breve menção ao predomínio feminino de proporção semelhante, no grupo de estudantes estrangeiros.

RESULTADOS DA INVESTIGAÇÃO E DO ENSINO

O tópico relativo à **autoria de produção científica**, reflete um balanço global bastante equilibrado, em todas as categorias analisadas (“autor único”, “1º autor”, “último autor”), com destaque para o predomínio masculino no primeiro e no terceiro casos.

No que se refere a **bolsas de investigação** para Mestrado, Doutoramento e Pós-Doutoramento, verifica-se a participação exclusiva de mulheres, no primeiro caso; um equilíbrio perfeito, no segundo; e um predomínio masculino correspondente ao dobro dos bolseiros, no terceiro caso – tendência compatível com o decréscimo da representação feminina, à medida que aumenta o grau de progressão na carreira.

Quanto à **participação em projetos financiados**, quer no âmbito de programas nacionais, quer de programas internacionais de financiamento, os investigadores responsáveis da ESEnfC são maioritariamente do sexo masculino, tendência oposta à expectável no universo docente da instituição, dada a sua caracterização de género de origem. Quando considerada a submissão de candidaturas a financiamento, a distribuição surge bastante equilibrada e, qualquer das categorias de projeto consideradas (“investigação e inovação”, “cooperação internacional”, “desenvolvimento estratégico”), com ligeiro predomínio do sexo feminino, no segundo caso.

O mesmo sucede quando analisada a **coordenação de projetos de extensão à comunidade**.

Já no que concerne a submissão de patentes e modelos de utilidade, destaca-se o desequilíbrio de género referente às patentes nacionais, maioritariamente protagonizado por homens.

CARGOS DE LIDERANÇA E DE GESTÃO

Quanto à distribuição dos **cargos de liderança e de gestão** na ESEnfC, a análise gráfica sugere a necessidade do eventual reforço de homens, na maioria dos órgãos analisado, com particular destaque para o “Conselho de Qualidade e Avaliação”, bem como do eventual reforço de mulheres no “Conselho de Gestão”.

Da análise à distribuição das nomeações de docentes, técnicos e operacionais para “grupos de trabalho”, “júri de provas”, “júri de concursos”, e “coordenadores/as de cursos” na ESEnfC, evidencia-se a necessidade de equilibrar a participação masculina nos referidos grupos, com particular destaque para as duas últimas categorias, onde o desequilíbrio se revela mais acentuado. Destaque, ainda, para o equilíbrio perfeito no que se refere a “coordenadores/as de Unidades Científico-Pedagógicas”.