

# Plano para a Igualdade de Género da ESEL

Alexandra Tereso (coordenadora)  
Ana Paula Pinto Fontinha  
António Ritto Coucelo  
José Edmundo Furtado Sousa

---

Lisboa  
2022

## Índice

Introdução/Enquadramento.....	4
1. Plano para a igualdade de género.....	8
Bibliografia .....	13
Apêndices .....	14
Apêndice I - Apresentação de uma análise estatística com base nos dados desagregados por sexo que ilustram a realidade da ESEL .....	15
A. Curso de Licenciatura em Enfermagem .....	16
B. Cursos de PL e ME em Enfermagem .....	21
C. Constituição dos júris dos concursos de admissão aos cursos de PL e ME em enfermagem 28	
D. Grupo dos Docentes.....	30
E. Grupo dos Não Docentes .....	33
F. Grupo dos Órgãos e Gabinetes .....	37

## LISTA DE SIGLAS, ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS

<b>CIG</b>	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
<b>CLE</b>	Curso de Licenciatura em Enfermagem
<b>CNAES</b>	Concurso Nacional de Acesso ao Ensino Superior
<b>Concurso M23</b>	Concurso das Provas especialmente adequadas destinadas a avaliar a capacidade para a frequência do CLE dos maiores de 23 anos
<b>ESEL</b>	Escola Superior de Enfermagem de Lisboa
<b>ME</b>	Mestrado
<b>PL</b>	Pós-licenciatura
<b>PO CH</b>	Programa Operacional Capital Humano
<b>UC</b>	Unidade Curricular
<b>UE</b>	União Europeia
<b>UNDP</b>	United Nations Development Programme
<b>DAE</b>	Departamento de Administração em Enfermagem
<b>DECJ</b>	Departamento de Enfermagem da Criança e do Jovem
<b>DEMCAI</b>	Departamento de Enfermagem Médico-Cirúrgica/Adulto Idoso
<b>DER</b>	Departamento de Enfermagem de Reabilitação
<b>DESC</b>	Departamento de Enfermagem de Saúde Comunitária
<b>DESM</b>	Departamento de Enfermagem de Saúde Materna
<b>DESMP</b>	Departamento de Enfermagem de Saúde Mental e Psiquiátrica
<b>DFE</b>	Departamento de Fundamentos de Enfermagem

# Introdução/Enquadramento

---

A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito fundamental, um alicerce da democracia, um objetivo social em si mesmo, uma condição para a vivência plena da cidadania e um pré-requisito para se alcançar uma sociedade mais moderna, justa e equitativa<sup>1</sup>.

A igualdade de género, ou igualdade entre mulheres e homens, implica que possuam igual visibilidade, capacitação, participação e responsabilidade em todas as esferas da vida pública e da vida privada, e traduz-se no igual acesso e utilização dos recursos. Segundo a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2022), esta igualdade significa aceitar e valorizar de forma igualitária as diferenças e os vários papéis que as mulheres e os homens desempenham na sociedade. Pressupõe, ainda, a ideia de que todos os seres humanos, independentemente do género, são livres de desenvolver as suas competências pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e conceções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres<sup>2</sup>.

Apesar dos progressos alcançados no reconhecimento formal da igualdade de género, e de as mulheres e raparigas representarem metade da população mundial (e como tal, do seu potencial para a inovação), no quotidiano, a igualdade entre os homens e as mulheres ainda não é uma realidade.

Não obstante o caminho que ainda falta percorrer para atenuar as disparidades de género no mercado de trabalho (em que as mulheres ainda estão sobre-representadas em setores de baixa remuneração e sub-representadas em cargos de tomada de decisão)<sup>3</sup>, a EU, nas últimas décadas, fez progressos significativos na igualdade de género. Neste âmbito salienta-se o contributo proporcionado pela legislação de igualdade de tratamento, pela incorporação da perspetiva de género, pela

---

<sup>1</sup> V PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO -DISCRIMINAÇÃO 2014 -2017

<sup>2</sup> <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/enquadramento/>

<sup>3</sup> European Commission, Gender equality strategy: achievements in gender equality ([https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en#gender-equality-strategy-2020-2025](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025))

integração da perspetiva de género em todas as outras políticas e pelas medidas específicas para a promoção da igualdade.

A Estratégia de Igualdade de Género da UE apresenta objetivos políticos e ações para realizar progressos significativos até 2025 no sentido de uma Europa igualitária. O grande desígnio é uma UE onde mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, sejam livres para seguir os caminhos que escolhem, tenham oportunidades iguais de prosperar e possam participar e liderar de igual forma.

Segundo o Instituto Europeu para a Igualdade de Género, Portugal está a progredir mais rapidamente do que a média europeia, no Índice de Igualdade de Género<sup>4</sup> e são destacadas como melhorias consideráveis: o nível de escolaridade superior registar aumentos nos homens e nas mulheres (a um ritmo mais rápido), a representação feminina ter aumentado em cargos de administração nas grandes empresas e a ampliação da proporção de mulheres entre ministros e membros do parlamento<sup>5</sup>.

O índice abrange vários indicadores nas áreas de trabalho, rendimentos, conhecimento, tempo, poder e saúde e integra dois domínios adicionais que se cruzam entre si: violência e desigualdades (Programa Ocupacional Capital Humano, 2020)<sup>6</sup>. Não obstante a progressão nomeada, o Índice de Igualdade de Género<sup>7</sup> português ronda os 61,7% face aos 67,9% verificados na UE. No domínio do conhecimento, que mede as desigualdades de género no desempenho educacional, na participação na educação e formação ao longo da vida e na segregação de género, o índice de Portugal situa-se nos 55,3%, abaixo dos 63,6% na UE, o que ilustra o caminho a percorrer rumo à igualdade de género na educação, apesar dos avanços dos últimos anos.

A eliminação das desigualdades de género é um objetivo que deve ser prosseguido por todos e por todas, e que assume uma particular relevância nas

---

<sup>4</sup> Desde 2013, o Índice de Igualdade de Género é reconhecido pelas instituições da União Europeia e pelos Estados-Membros como uma referência fundamental para a igualdade de género. A 6ª edição do Índice cobre uma gama de indicadores nos domínios da sociedade e da vida mais afetados pela crise decorrente da COVID-19.

<sup>5</sup> <https://www.poch.portugal2020.pt/pt-pt/Noticias/Paginas/noticia.aspx?nid=657>

<sup>6</sup> <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2021-health>

<sup>7</sup> O foco temático do Índice em 2020 foi a digitalização e as oportunidades, riscos e desafios que trouxe para a igualdade de género no mundo do trabalho e o de 2021 foi a saúde nomeadamente a análise de como o género afeta a saúde dos homens e das mulheres e o acesso aos serviços de saúde (<https://www.poch.portugal2020.pt/pt-pt/Noticias/Paginas/noticia.aspx?nid=657>).

instituições de ensino superior, cuja influência e posicionamento proporciona um referencial social. A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens é um dever de todos aqueles e aquelas que asseguram o serviço público em geral <sup>8</sup>. Combater a desigualdade de género, bem como quaisquer outros constrangimentos que interfiram na realização do potencial de cada pessoa, deve ser uma prioridade para cada instituição que tem como responsabilidade a formação da próxima geração de cidadãos, profissionais e decisores.

A proposta do Plano de Igualdade de Género da ESEL, que aqui se apresenta, sugere um período de implementação de três anos (2022/2025) com *follow up* anual, está alinhada com a Agenda 2030 do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (nomeadamente com o objetivo 5º Igualdade de Género e com o 10º Reduzir as Desigualdades<sup>9</sup>) (UNDP, 2015), e engloba análises estatísticas de dados desagregadas por sexo (Apêndice I) correspondentes aos estudantes, aos docentes e aos não docentes da ESEL, tendo em vista um conhecimento da situação real sobre a igualdade de género na instituição.

A presente proposta teve em consideração vários planos<sup>10</sup> de outras instituições de ensino superior portuguesas e é constituída por quatro etapas sequenciais: diagnóstico, plano de ação, implementação e avaliação, tornando visível o compromisso pró-igualdade da ESEL através da implementação de ações e da monitorização de resultados situados em cinco dimensões estratégicas:

- I. Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na organização e na gestão interna da ESEL;
- II. Igualdade de género na projeção externa da ESEL;

---

<sup>8</sup> V PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO -DISCRIMINAÇÃO 2014 -2017

<sup>9</sup> <https://www.undp.org/sustainable-development->

<sup>10</sup> [https://www.utad.pt/wp-content/uploads/Plano\\_Igualdade.pdf](https://www.utad.pt/wp-content/uploads/Plano_Igualdade.pdf)

[https://www.fcsh.unl.pt/static/documentos/informacao/Plano\\_para\\_a\\_Igualdade\\_de\\_Genero\\_e\\_a\\_Diversidade\\_NOVA\\_FCSh.pdf](https://www.fcsh.unl.pt/static/documentos/informacao/Plano_para_a_Igualdade_de_Genero_e_a_Diversidade_NOVA_FCSh.pdf)

<https://www.unl.pt/en/news/nova/nova-university-lisbon-implements-gender-equality-plan>

[http://www.igualdadedegenero.ubi.pt/index.php?option=com\\_content](http://www.igualdadedegenero.ubi.pt/index.php?option=com_content)

[https://www.fcsh.unl.pt/static/documentos/informacao/Plano\\_para\\_a\\_Igualdade\\_de\\_Genero\\_e\\_a\\_Diversidade\\_NOVA\\_FCSh.pdf](https://www.fcsh.unl.pt/static/documentos/informacao/Plano_para_a_Igualdade_de_Genero_e_a_Diversidade_NOVA_FCSh.pdf)

<http://sage-growingequality.eu/>

- III. Produção e disseminação de conhecimento integrando a dimensão da igualdade de género;
- IV. Desenvolvimento de formação para uma cultura inclusiva na ESEL que contribua para a desconstrução de estereótipos, prevenção da violência de género e da discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e das características sexuais;
- V. Conciliação entre a vida profissional ou académica com a vida familiar e pessoal na cultura organizacional.

# 1. Plano para a igualdade de género

## I. Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na organização e na gestão interna da ESEL

Objetivos	Ações	Indicadores de medida
Elaborar e divulgar o diagnóstico relativo à igualdade de género na cultura organizacional, na participação, progressão na carreira e igualdade de oportunidades na ESEL.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recolha de dados desagregados por sexo disponíveis na instituição e realização de uma análise estatística anual relativamente ao universo dos docentes, dos discentes e não docentes e à sua distribuição pelos lugares de chefia.</li><li>• Monitorização anual do desenvolvimento de uma cultura de igualdade de género na comunidade académica no que diz respeito à composição dos órgãos de gestão, à seleção e seriação de candidatos, ao recrutamento e à progressão nas carreiras na ESEL.</li><li>• Identificação das perspetivas de docentes, estudantes e outros trabalhadores sobre a igualdade de género na ESEL através da realização de investigação primária que contribua para alicerçar as estratégias propostas e atualizar este plano.</li><li>• Avaliação da existência de dinâmicas sociais e institucionais que contribuam para (re)produzir situações de desigualdade entre homens e mulheres na ESEL através de casos reportados.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboração e divulgação de relatório com base nos dados desagregados por sexo disponíveis na ESEL.</li><li>• Divulgação dos resultados da investigação realizada.</li><li>• Nº de casos de situações de desigualdade que tenham sido reportados.</li></ul>
Analisar a inclusão da igualdade de género nos documentos estratégicos da ESEL	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seleção e análise dos documentos estratégicos da ESEL.</li><li>• Promoção da inclusão da perspetiva de igualdade de género nas versões atualizadas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Análise dos documentos estratégicos.</li></ul>
Promover o debate institucional que permita a implementação deste plano no triénio 2022-2025	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apresentação do plano de igualdade de género à presidência da ESEL.</li><li>• Integração de sugestões e alterações propostas.</li><li>• Avaliação dos recursos necessários para a implementação do plano.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aprovação do plano pela Presidência da ESEL.</li></ul>

## II. Igualdade de género na projeção externa da ESEL

Objetivos	Ações	Indicadores de medida
<p>Promover a inclusão da igualdade de género e da não discriminação nos textos e nas imagens das publicações da ESEL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Envolvimento do GaCI na análise de estratégias para a inclusão da igualdade de género e para a divulgação das ações resultantes da implementação do plano de igualdade, na página da ESEL.</li> <li>• Desenvolvimento de ações de sensibilização dirigidas à comunidade escolar no âmbito da comunicação institucional para a utilização de uma linguagem inclusiva que dê visibilidade igualitária, a homens e mulheres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de reuniões com representantes do GaCI.</li> <li>• Divulgação das atividades desenvolvidas no âmbito do plano de igualdade na página da ESEL.</li> <li>• N° de ações de sensibilização.</li> <li>• Monitorização da linguagem utilizada em documentos e modelos institucionais.</li> </ul>
<p>Propor a criação de uma Comissão para a Igualdade de Género da ESEL articulada com outras instituições Portuguesas e Europeias de ensino superior</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgação externa do Plano de Igualdade da ESEL.</li> <li>• Proposta à presidência da ESEL para a criação de uma Comissão para a Igualdade de Género, como órgão consultivo, com o objetivo de promover e garantir a igualdade de oportunidades nas atividades laborais, de ensino e de investigação, no domínio das políticas da ESEL, bem como, promover a igualdade de género enquanto tema na produção e disseminação do conhecimento.</li> <li>• Exposição da pertinência da existência desta comissão numa estratégia concertada com outras instituições portuguesas e europeias no âmbito da consolidação da igualdade de género e da não discriminação nas instituições de ensino superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposta de criação de uma Comissão para a Igualdade de Género da ESEL.</li> <li>• N° de reuniões para a apresentação e discussão da proposta para a</li> <li>• constituição de uma Comissão para a Igualdade de Género da ESEL.</li> </ul>

### III. Produção e disseminação de conhecimento integrando a dimensão da igualdade de género

Objetivos	Ações	Indicadores de medida
<p>Impulsionar a disseminação do conhecimento sobre a igualdade de género na formação desenvolvida na ESEL (1º e 2º ciclos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituição de um grupo com representantes dos vários departamentos e cursos (licenciatura e mestrados) para a elaboração de um plano estratégico para a inclusão da igualdade de género na formação a nível do 1º e do 2º ciclo nos programas das UC e materiais pedagógicos.</li> <li>• Identificação das UC nas quais estas temáticas já são abordadas, e ponderar a oferta de UC de opção que contribuam para a prevenção de violência doméstica e de género, desconstrução de estereótipos de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementação do plano estratégico nos dois ciclos de estudos.</li> <li>• Nº de UC que abordem a igualdade de género no ano letivo de 2022/2023.</li> <li>• Nº de UC de opção criadas.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização de entrevistas com representantes do CIDNUR, regentes da UC de investigação do mestrado e da UC do 4º ano para identificação do lugar atual da igualdade de género nas áreas de investigação, nos projetos de investigação desenvolvidos no centro e na prática clínica nas várias dimensões (género, discriminação e violência)</li> <li>• Mapeamento dos trabalhos de investigação produzidos na ESEL que incluam a dimensão de género.</li> <li>• Motivação de docentes e discentes para a seleção do género como área temática para o desenvolvimento de investigação primária a secundária.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de projetos e de trabalhos de investigação primária e secundária que abordem a temática</li> </ul>

<b>IV. Desenvolvimento de formação para uma cultura inclusiva na ESEL que contribua para a desconstrução de estereótipos, prevenção da violência de gênero e da discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero e das características sexuais.</b>		
<b>Objetivos</b>	<b>Ações</b>	<b>Indicadores de medida</b>
Mobilizar os vários agentes da comunidade educativa para a não discriminação e prevenção da violência de gênero	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboração de um plano de formação dirigido a docentes, discentes, e não docentes, sobre a promoção da igualdade de gênero e a prevenção de comportamentos discriminatórios.</li> <li>• Organização de eventos científicos com o objetivo de debater as desigualdades de gênero e as formas de discriminação e violência que lhe possam estar associadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de ações promovidas e n° de participantes.</li> <li>• Avaliação das sessões</li> </ul>
Promover a acessibilidade a conhecimento atual sobre gênero	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aquisição de obras que contribuam para a ESEL ter recursos bibliográficos atualizados sobre estas temáticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgação da bibliografia atualizada.</li> </ul>
Mobilizar a comunidade na qual a ESEL se insere, para a participação ativa nas atividades desenvolvidas no âmbito da igualdade de gênero, combate à discriminação e à violência	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização de eventos, campanhas e atividades organizadas com e para a comunidade educativa, abertas à comunidade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de eventos e atividades desenvolvidas e n° de participantes.</li> </ul>

**V. Conciliação entre a vida profissional ou académica com a vida familiar e pessoal na cultura organizacional**

Objetivos	Ações	Indicadores de medida
<p>Promover a satisfação e a motivação de estudantes, docentes e não docentes, possibilitando iguais oportunidades de usufruto da vida familiar e pessoal e de investimento e dedicação académica e/ou profissional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análise das medidas de concertação e compatibilização da vida privada com a vida profissional.</li> <li>• Monitorização anual do nº de licenças parentais e de apoio à família, nº de não docentes com jornada contínua, nº de docentes, discentes e não docentes com estatuto de trabalhador-estudante e estatuto de apoio social a pais e mães estudantes e taxas de absentismo.</li> <li>• Identificação de recursos/facilidades oferecidos pela ESEL para a conciliação da vida familiar e profissional que contribuam para garantir a igualdade de homens e de mulheres no desenvolvimento académico e/ou na progressão nas carreiras.</li> <li>• Avaliação das necessidades da comunidade escolar para o exercício dos direitos de parentalidade por parte de homens e mulheres e da partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados<sup>11</sup>.</li> <li>• Inclusão nas UC do CLE da temática da conciliação trabalho-família<sup>12</sup>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de recursos/facilidades oferecidos pela ESEL</li> <li>• Nº de UC que abordem a temática da conciliação trabalho-família.</li> <li>• Nº de licenças parentais e de apoio à família, nº de não docentes com jornada contínua, nº de docentes, discentes e não docentes com estatuto de trabalhador-estudante e estatuto de apoio social a pais e mães estudantes, taxas de absentismo.</li> </ul>

<sup>11</sup> Diretiva (EU) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida dos progenitores e cuidadores

<sup>12</sup> Resolução da Assembleia da República nº184/2019, Recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

# Bibliografia

---

Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida dos progenitores e cuidadores

Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019 - III Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU 1325

Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019 - Recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Resolução da Assembleia da República n.º 154/2019 - Programa Nacional de Investimentos 2030

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 – diploma que aprova o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) (2018-2021), incorporado na ENIND.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013 - Aprova o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017

Resolução 13257/2020 da ONU – Mulheres, Paz e Segurança

Striving for a Union of Equality The Gender Equality Strategy 2020-2025

## Websites consultados:

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2021). Disponível em:

<https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/enquadramento/>

European Commission, Gender equality strategy: achievements in gender equality. Disponível em:

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en#gender-equality-strategy-2020-2025](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025)

Programa Operacional Capital Humano (2021). Disponível em:

<https://www.poch.portugal2020.pt/pt-pt/Noticias/Paginas/noticia.aspx?nid=657>

European Institute for Gender Equality (2021). Disponível em:

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2021-health>

United Nations Development Programme (2021). Disponível em: <https://www.undp.org>

## Apêndices

---

Apêndice I - Apresentação de uma análise estatística  
com base nos dados desagregados por sexo que  
ilustram a realidade da ESEL

---

Os dados que apresentamos foram recolhidos nos sistemas de registos existentes na ESEL.

#### A. Curso de Licenciatura em Enfermagem

Gráfico 1 – Distribuição dos estudantes admitidos no CLE por sexo

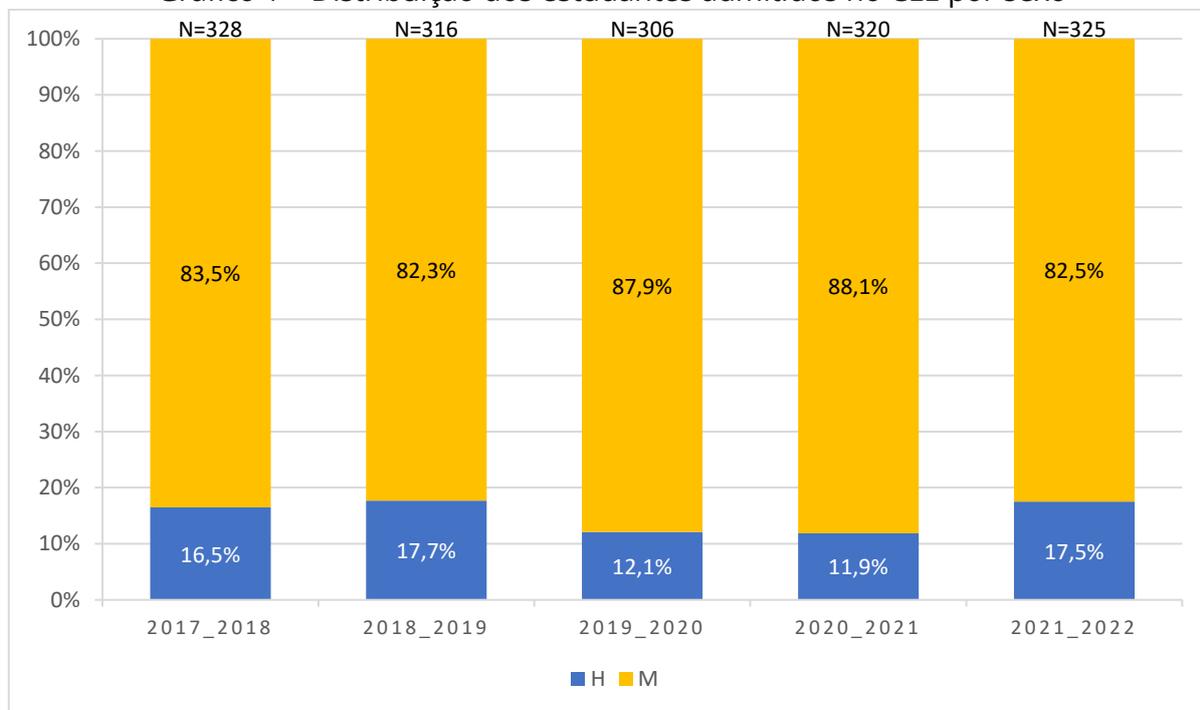


Gráfico 2 – Distribuição dos estudantes do CLE por sexo segundo a taxa de sucesso

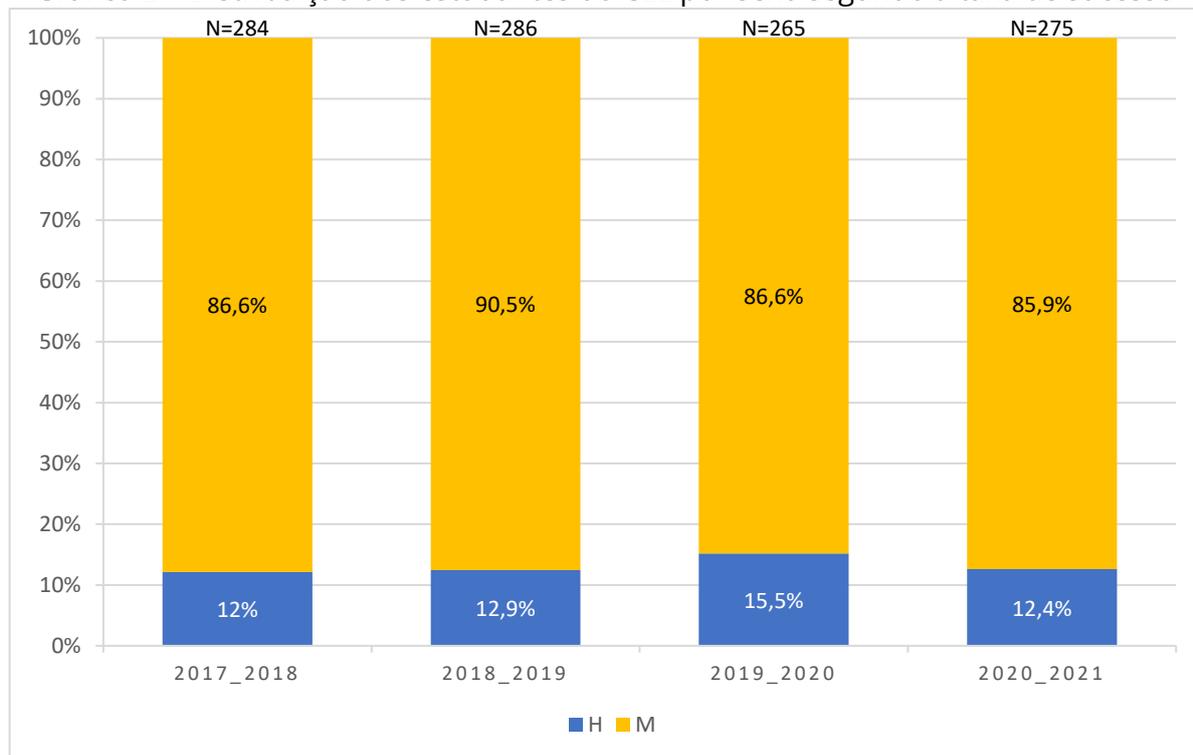


Gráfico 3 - Total de estudantes admitidos no CLE por sexo - CNAES

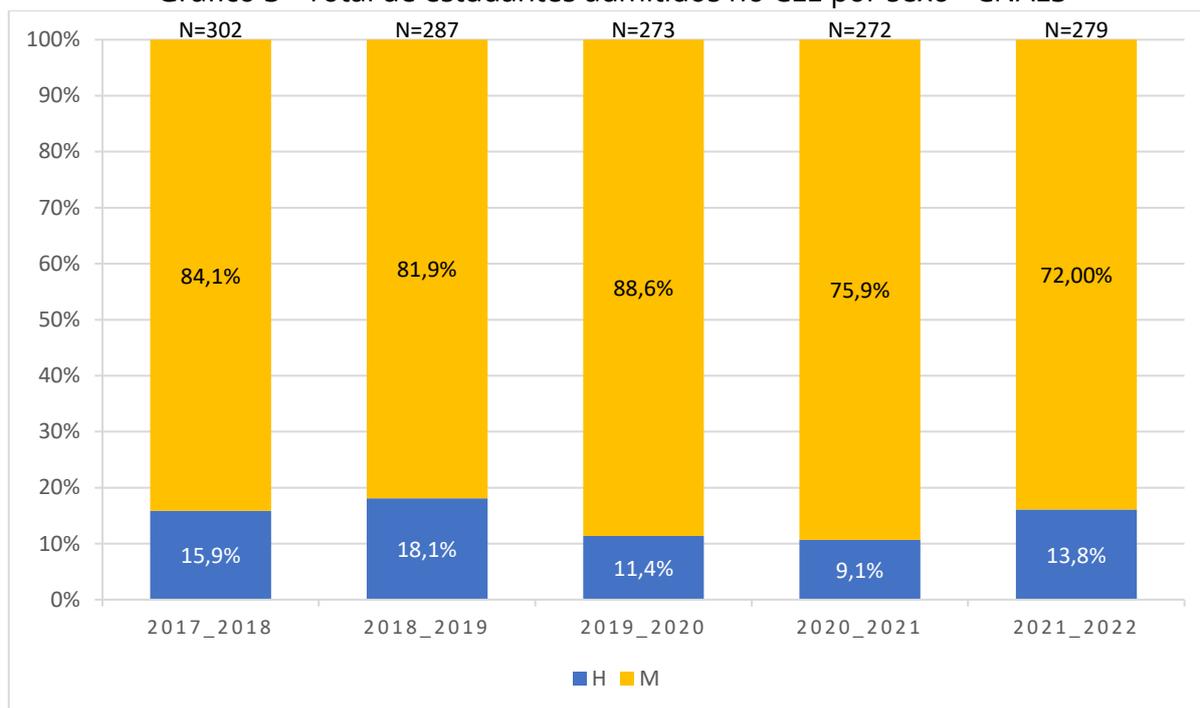
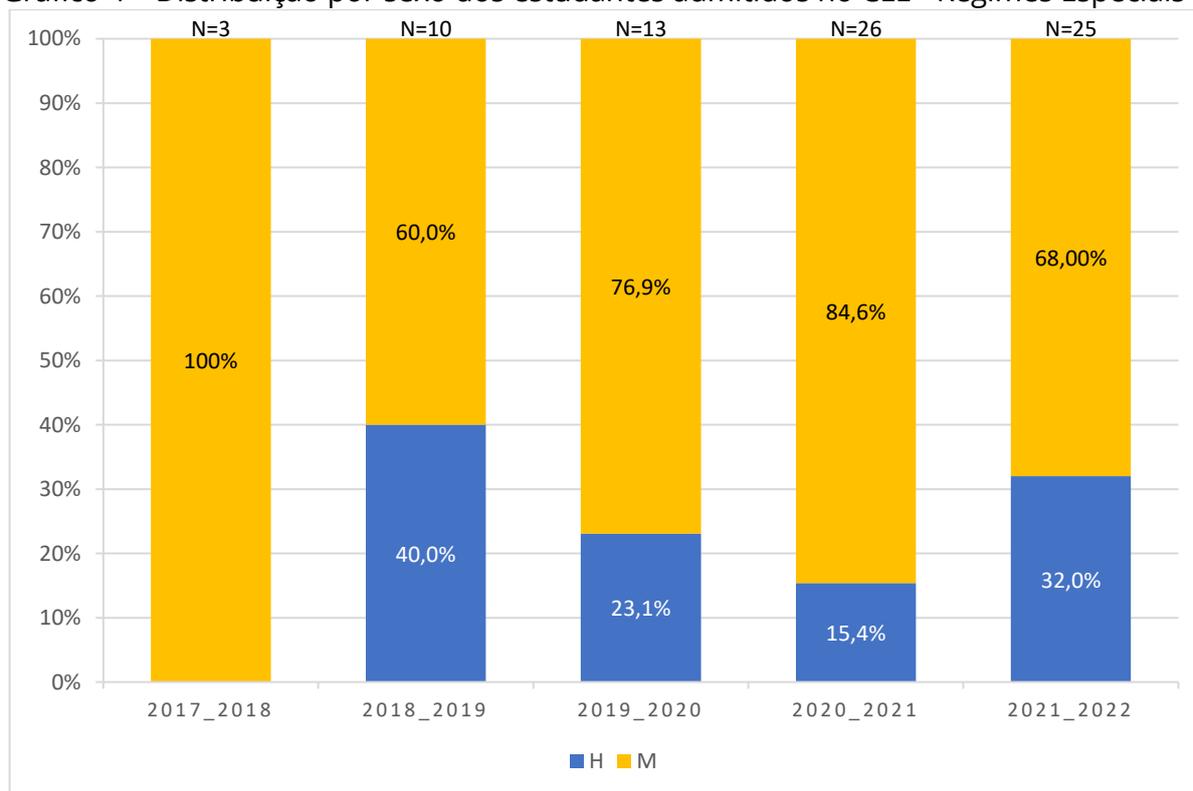


Gráfico 4 - Distribuição por sexo dos estudantes admitidos no CLE - Regimes Especiais\*



\*Estudantes nacionais dos países africanos de expressão portuguesa bolsheiros do Governo português, dos Governos respetivos, da Fundação Calouste Gulbenkian, ao abrigo de convenções com a UE ou outro - Titulares do 12º ano de escolaridade do ensino secundário português ou equivalente.

Gráfico 5 - Estudantes admitidos no CLE por sexo - Concurso M23

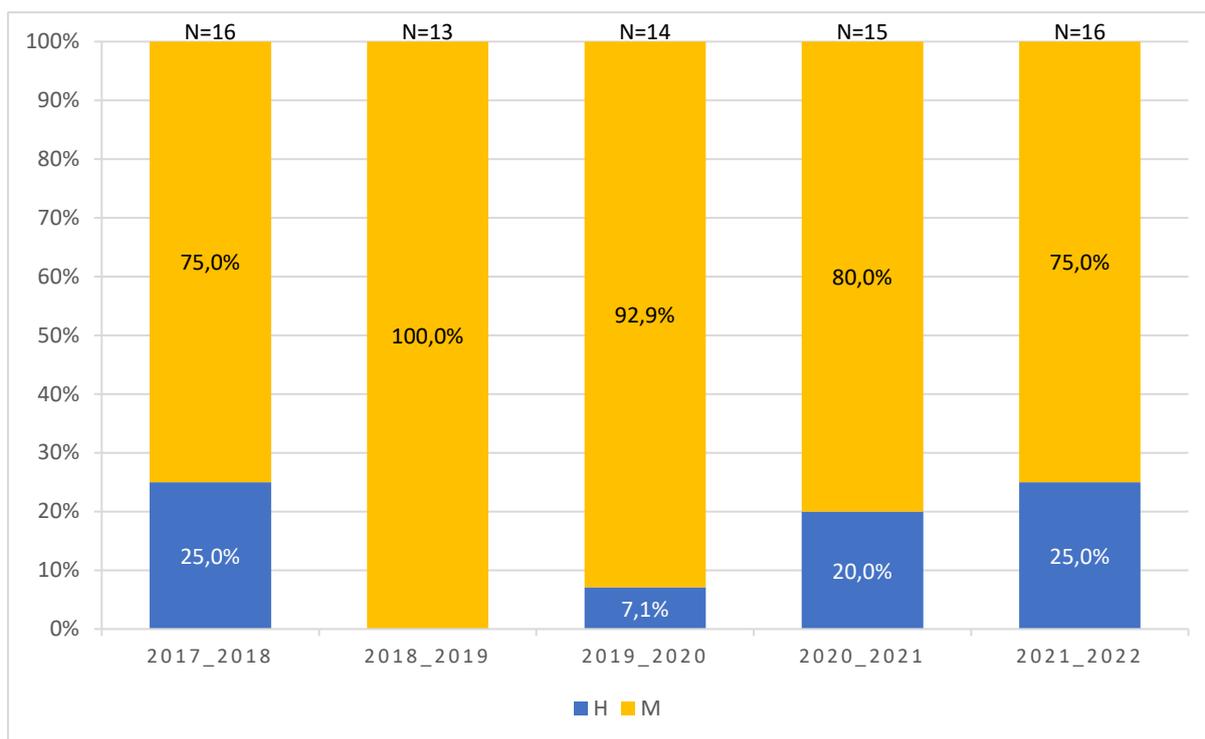
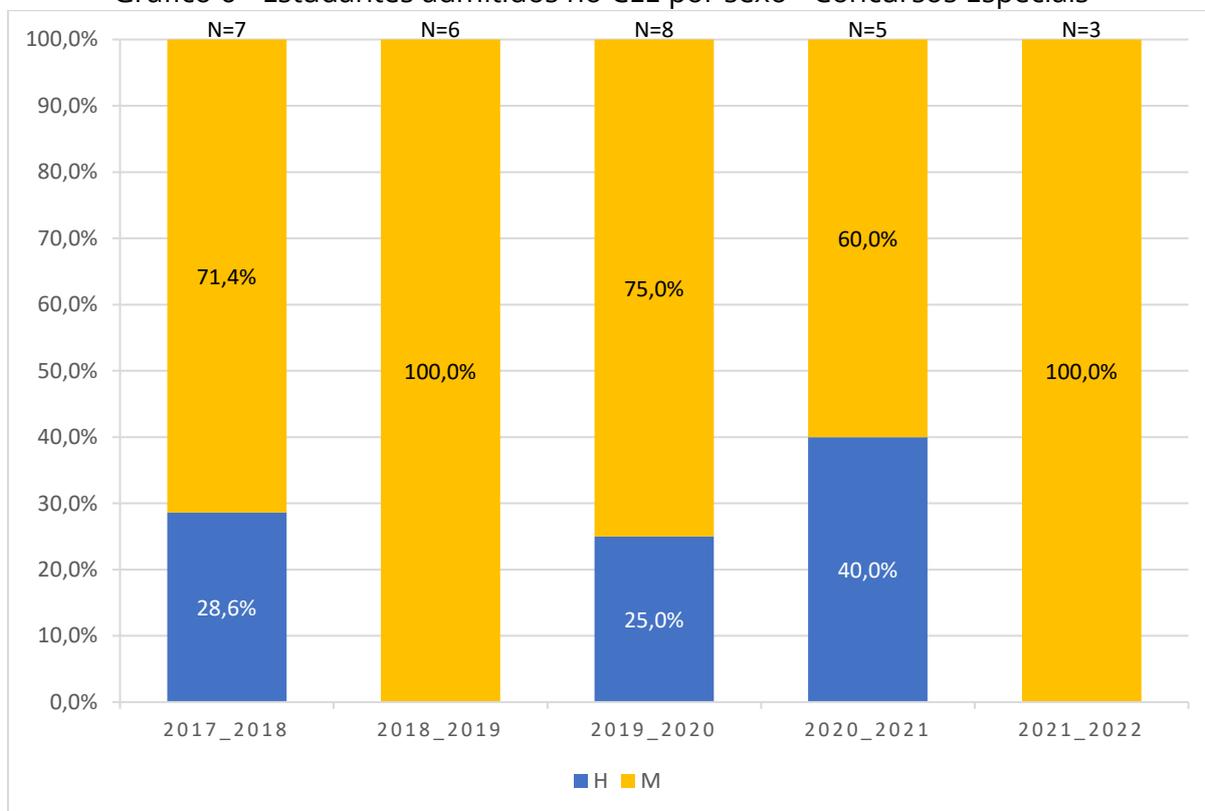
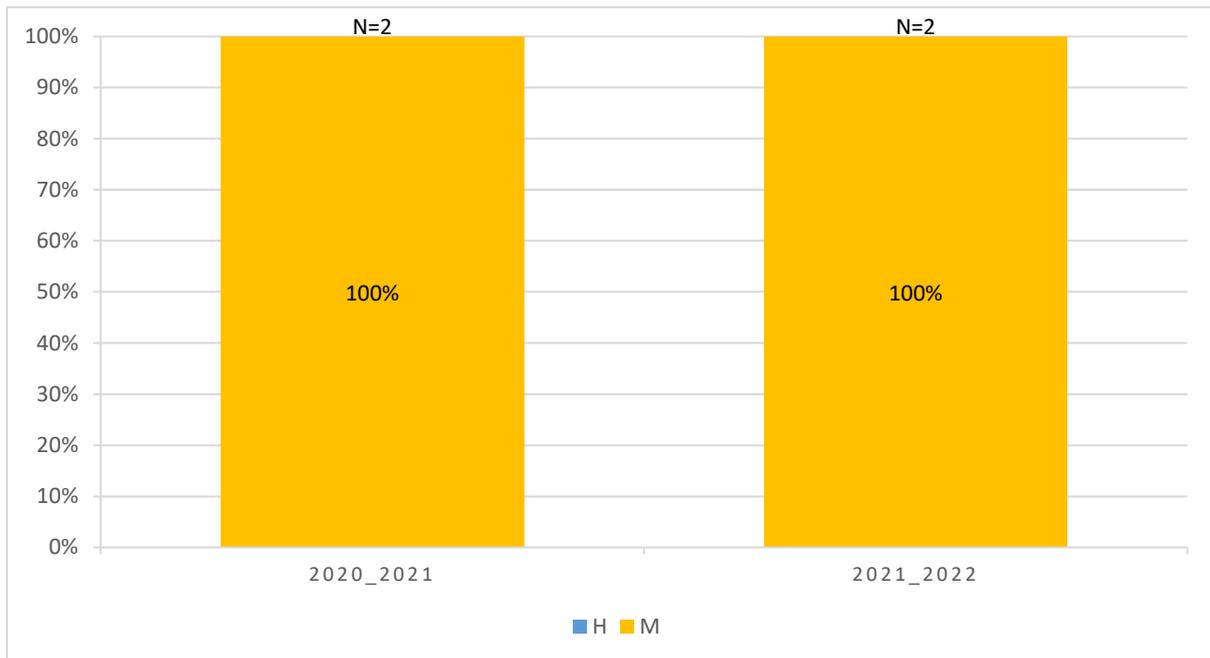


Gráfico 6 - Estudantes admitidos no CLE por sexo - Concursos Especiais\*



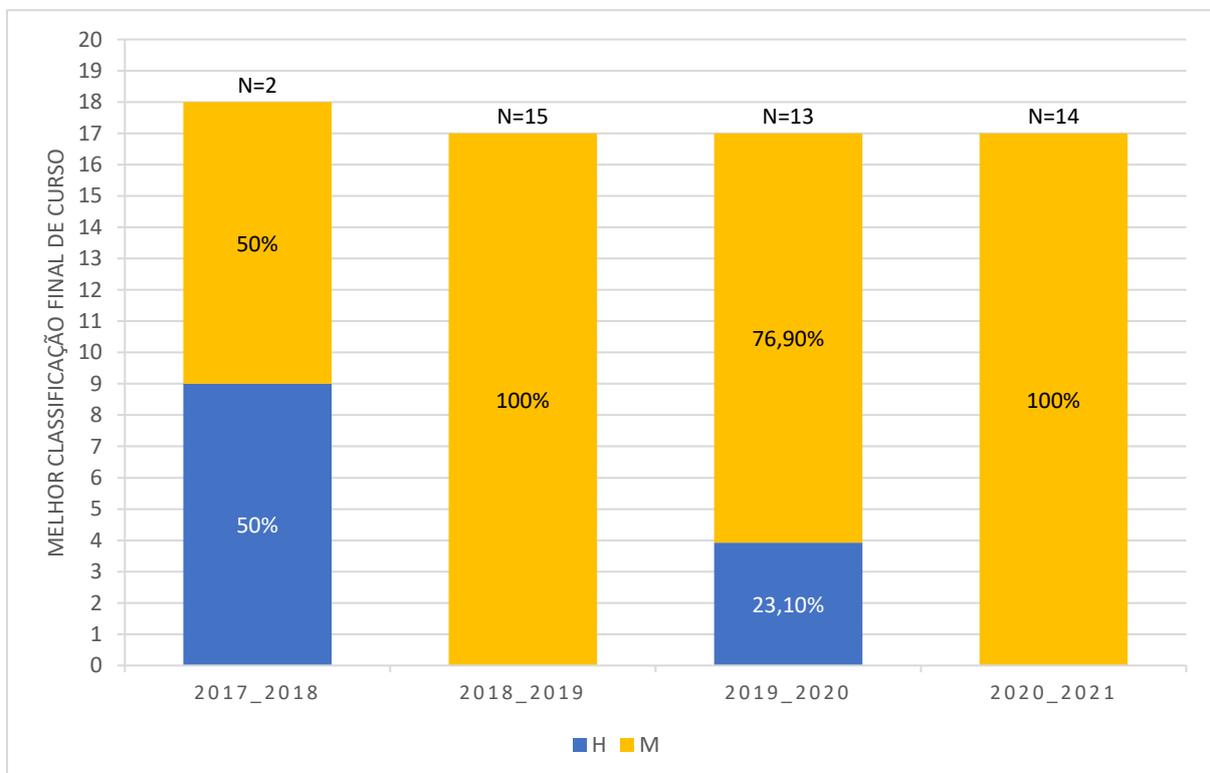
\*regime especial de Mudança de Par Instituição / Curso e Titulares de Cursos Superiores

Gráfico 7 - Estudantes admitidos no CLE por sexo - Concurso do estudante Internacional\*



\*Apenas foram considerados os anos letivos com as admissões de estudantes, as edições anteriores não tiveram admissões

Gráfico 8 - Graduados por melhor classificação final de curso e por sexo



## Súmula

O CLE é maioritariamente frequentado por mulheres, cujo valor percentual é acima de 82% do total de estudantes que frequentam o curso, o que inevitavelmente também se reflete nas taxas de sucesso dos estudantes graduados.

Esta predominância das mulheres é ainda mais marcante em estudantes admitidas/os nos concursos de regimes especiais, sendo que no ano letivo de 2017/2018 apenas foram seriadas mulheres (100%), tal como aconteceu no ano letivo de 2018/2019 no concurso M23 e no concurso de estudante internacional nos anos letivos de 2020/2021 e de 2021/2022. A contrariar esta tendência, observa-se que no ano letivo de 2018/2019, no concurso de regimes especiais, os homens representaram 40% dos estudantes admitidos.

No que diz respeito ao estatuto de apoio social a pais e mães estudantes, de 2017 a 2021, foram admitidos na ESEL 4 estudantes do sexo feminino e 0 estudantes do sexo masculino.

No que diz respeito à nota final de curso, as melhores classificações, nos anos letivos de 2018/2019 e 2020/2021 pertenceram 100% a mulheres.

## B. Cursos de PL e ME em Enfermagem

Gráfico 9 - Total de estudantes admitidos nos cursos de ME e PL de Especialização em Enfermagem por sexo

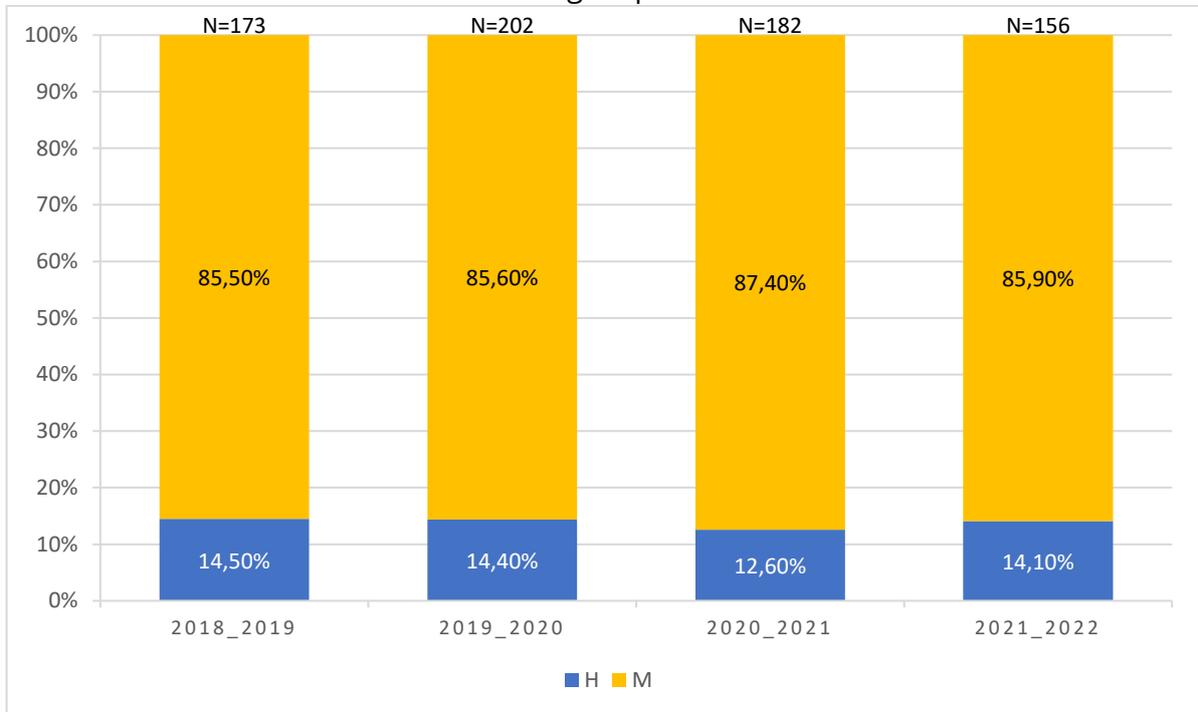


Gráfico 10 - Total de estudantes admitidos no curso PL e ME em Enfermagem de Saúde Materna e Obstetrícia por sexo

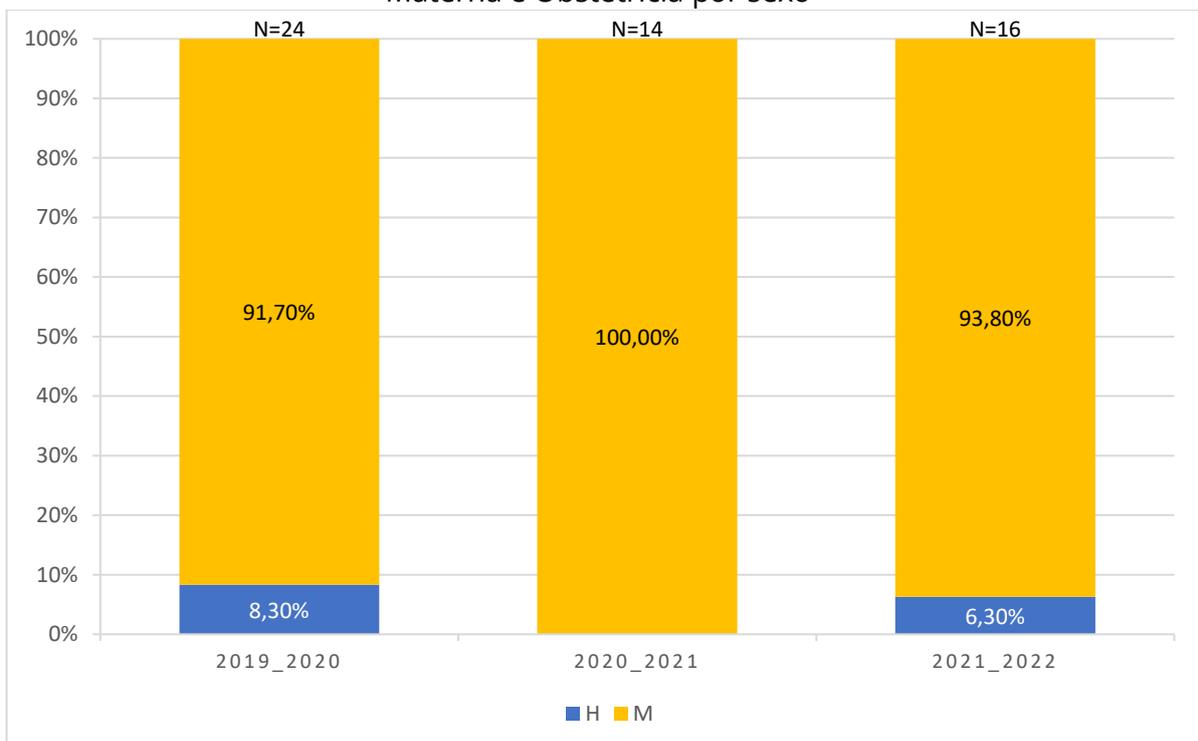


Gráfico 11 - Total de estudantes admitidos no curso de ME e PL na Área de Especialização em Enfermagem Comunitária por sexo

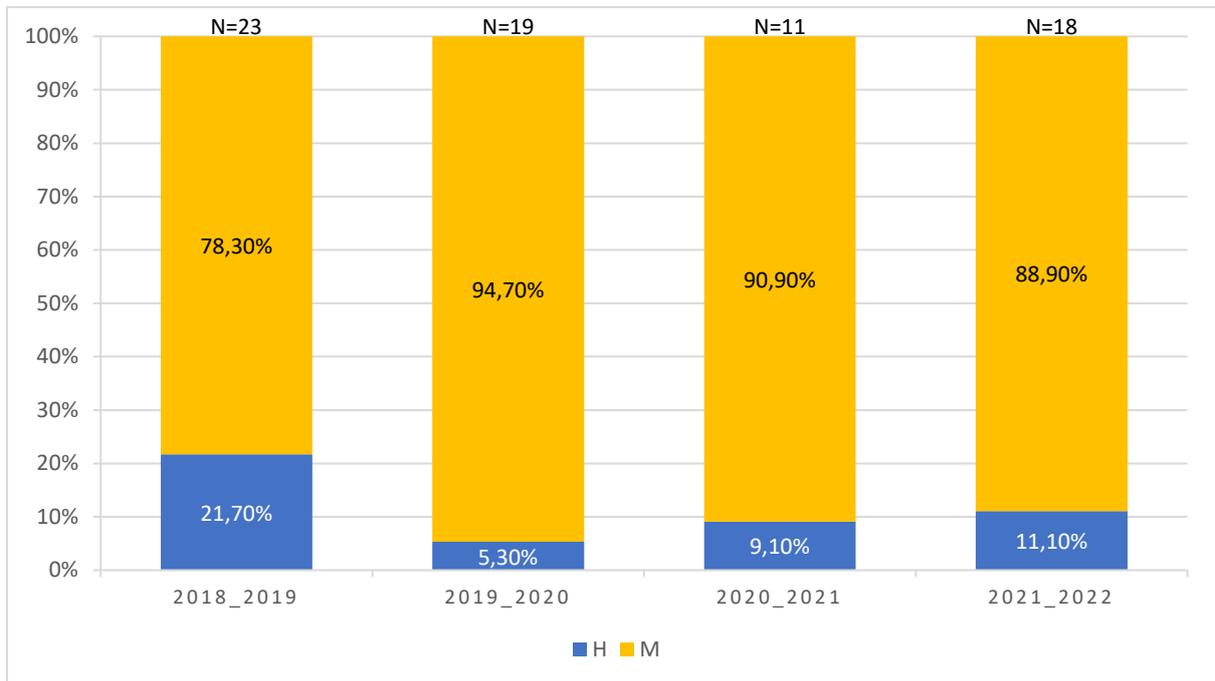


Gráfico 12 - Total de estudantes admitidos no curso de ME e PL de Especialização em Enfermagem Médico-Cirúrgica, na Área de Intervenção em Enfermagem à Pessoa Idosa por sexo

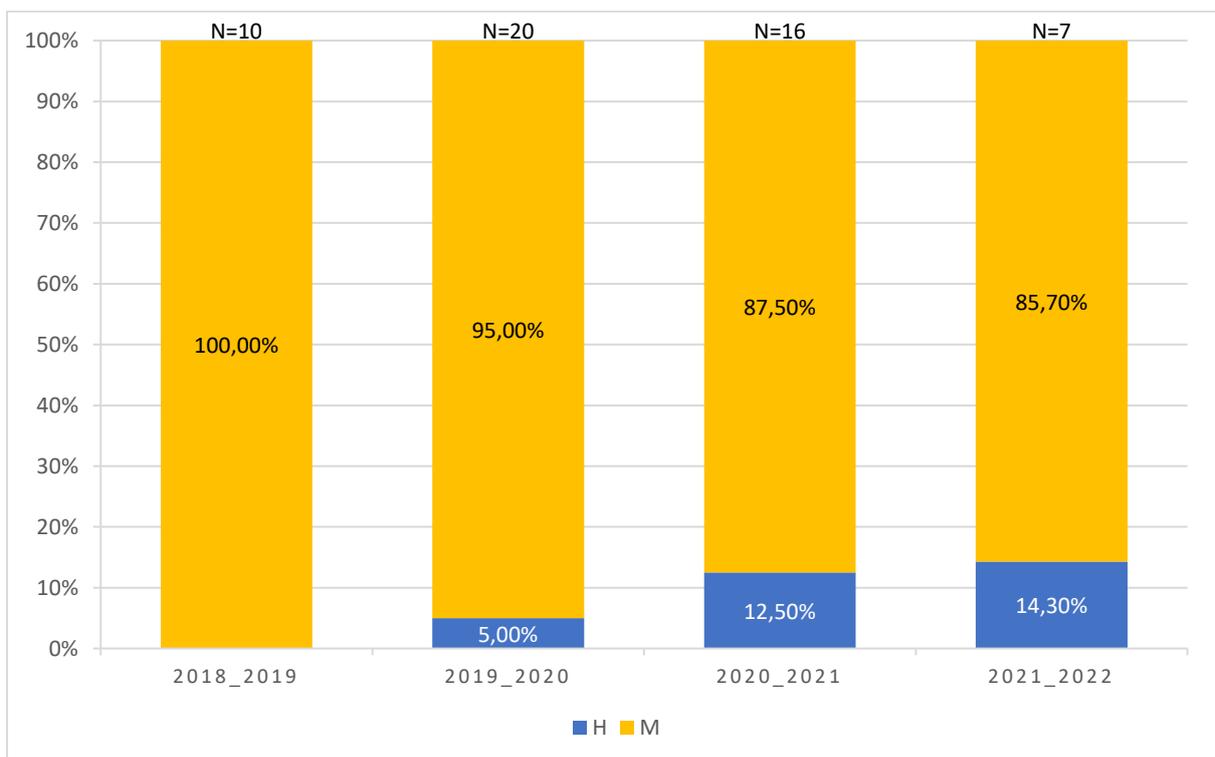


Gráfico 13 - Total de estudantes admitidos no curso de ME e PL de Especialização em Enfermagem Médico-Cirúrgica, na Área de Intervenção em Enfermagem Nefrológica por sexo

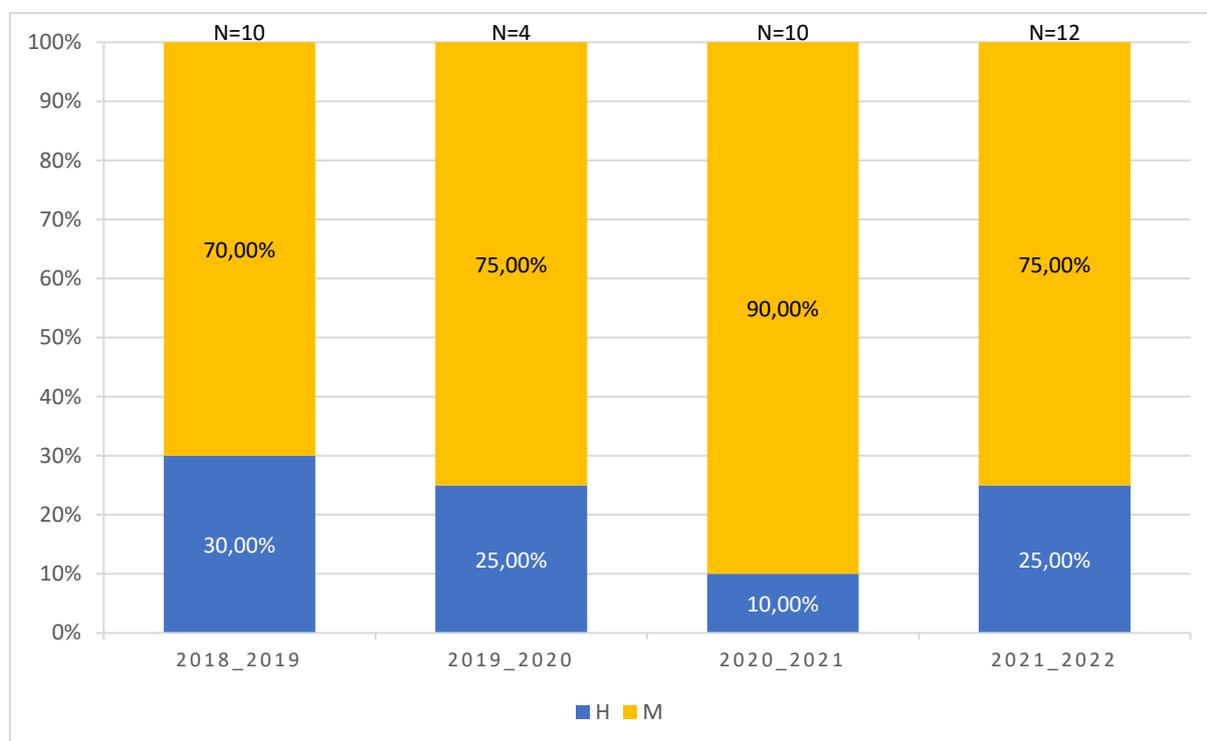


Gráfico 14 - Total de estudantes admitidos no curso de ME e PL de Especialização em Enfermagem Médico-Cirúrgica, na Área de Intervenção em Enfermagem Oncológica por sexo

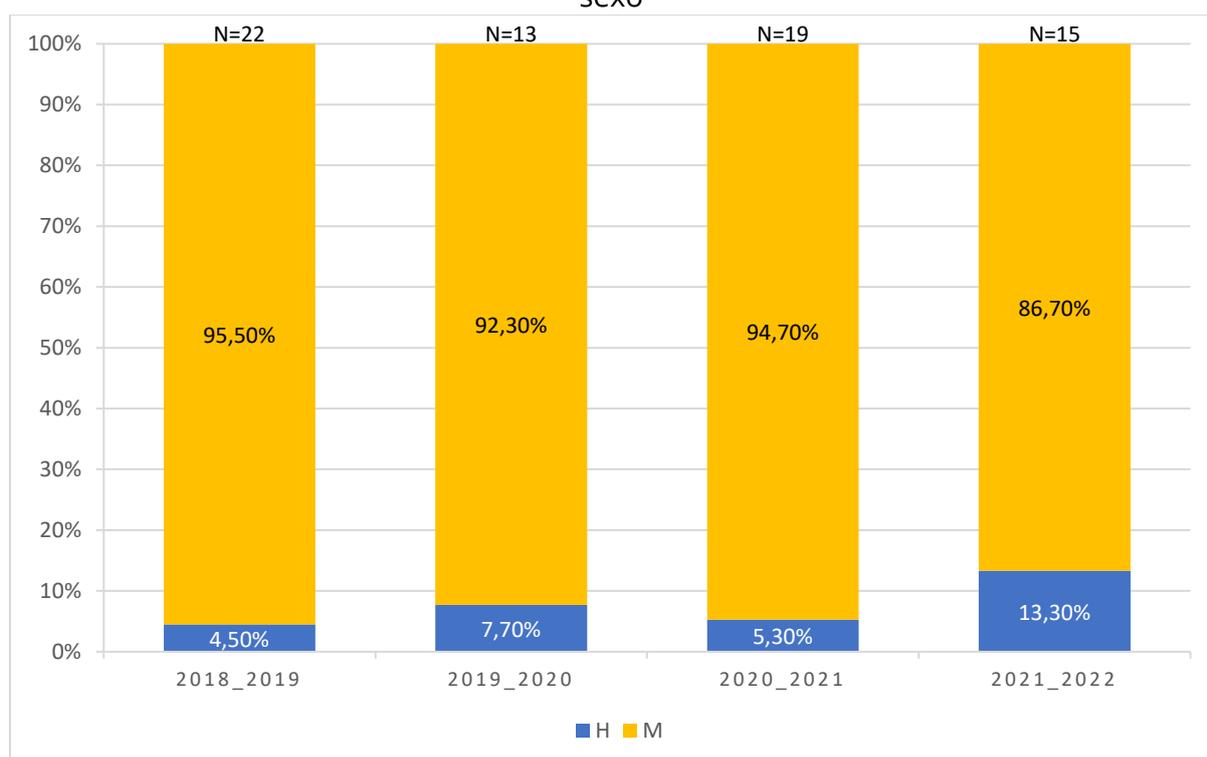


Gráfico 15 - Total de estudantes admitidos no curso ME e PL na Área de Especialização em Enfermagem de Reabilitação por sexo

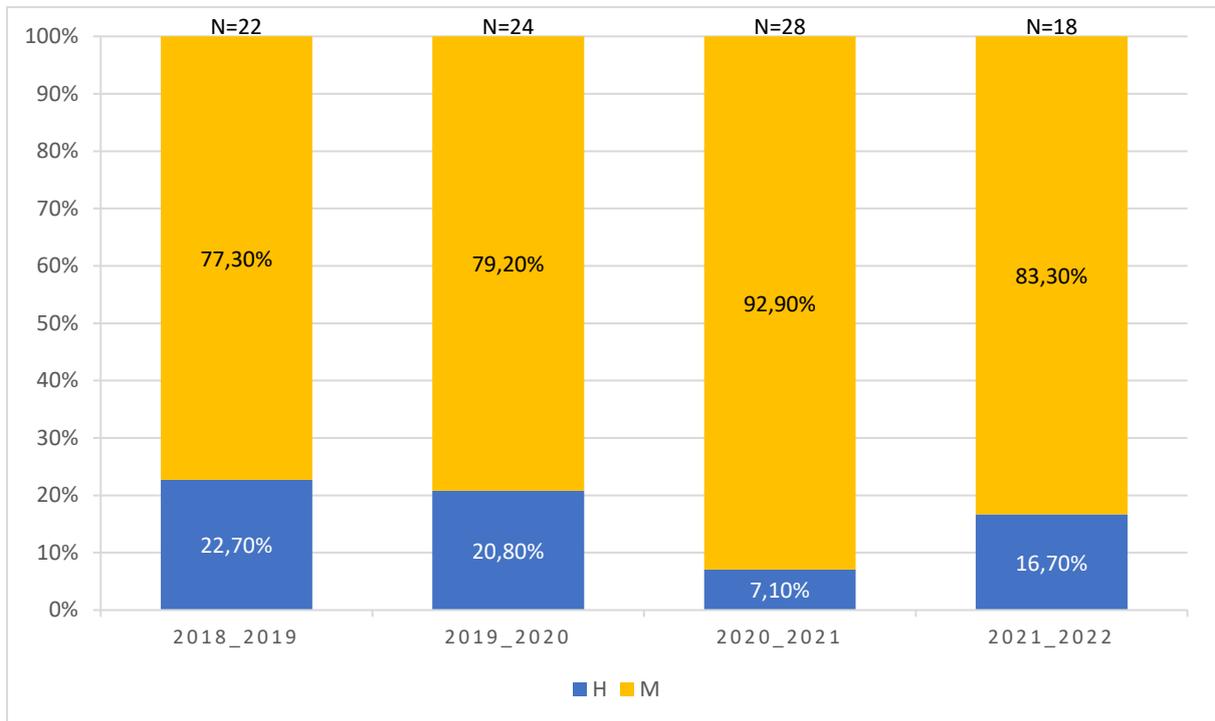


Gráfico 16 - Total de estudantes admitidos no curso de ME e PL na Área de Especialização em Enfermagem de Saúde Infantil e Pediatria por sexo

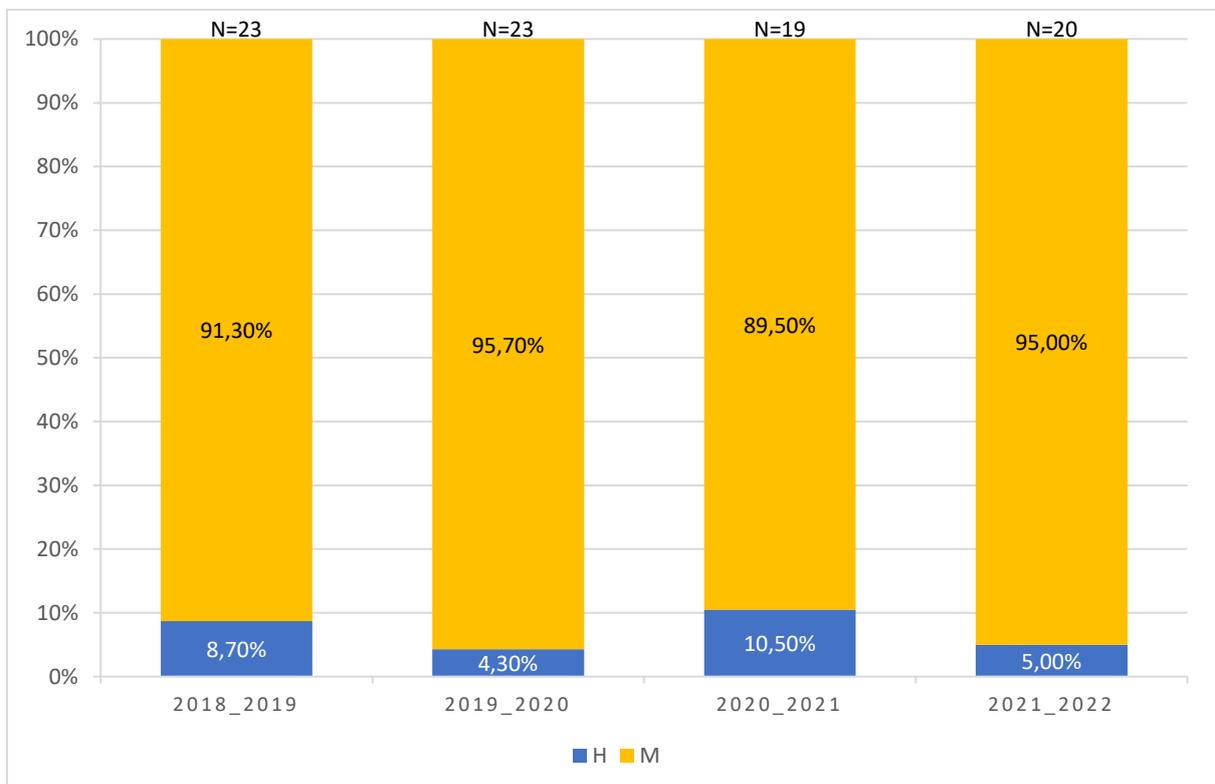


Gráfico 17 - Total de estudantes admitidos no curso de ME em Enfermagem na Área de Especialização Pessoa em Situação Crítica por sexo

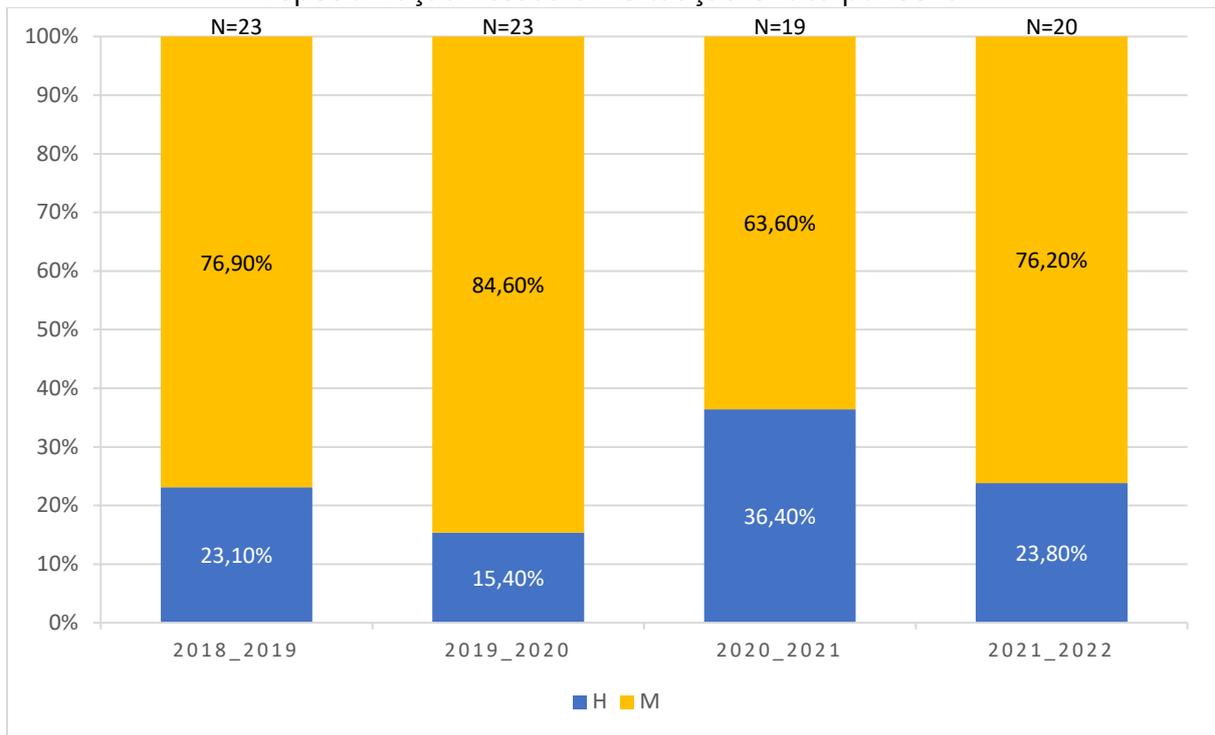


Gráfico 18 - Total de estudantes admitidos no curso de ME e PL na Área de Especialização em Enfermagem Saúde Mental e Psiquiatria por sexo

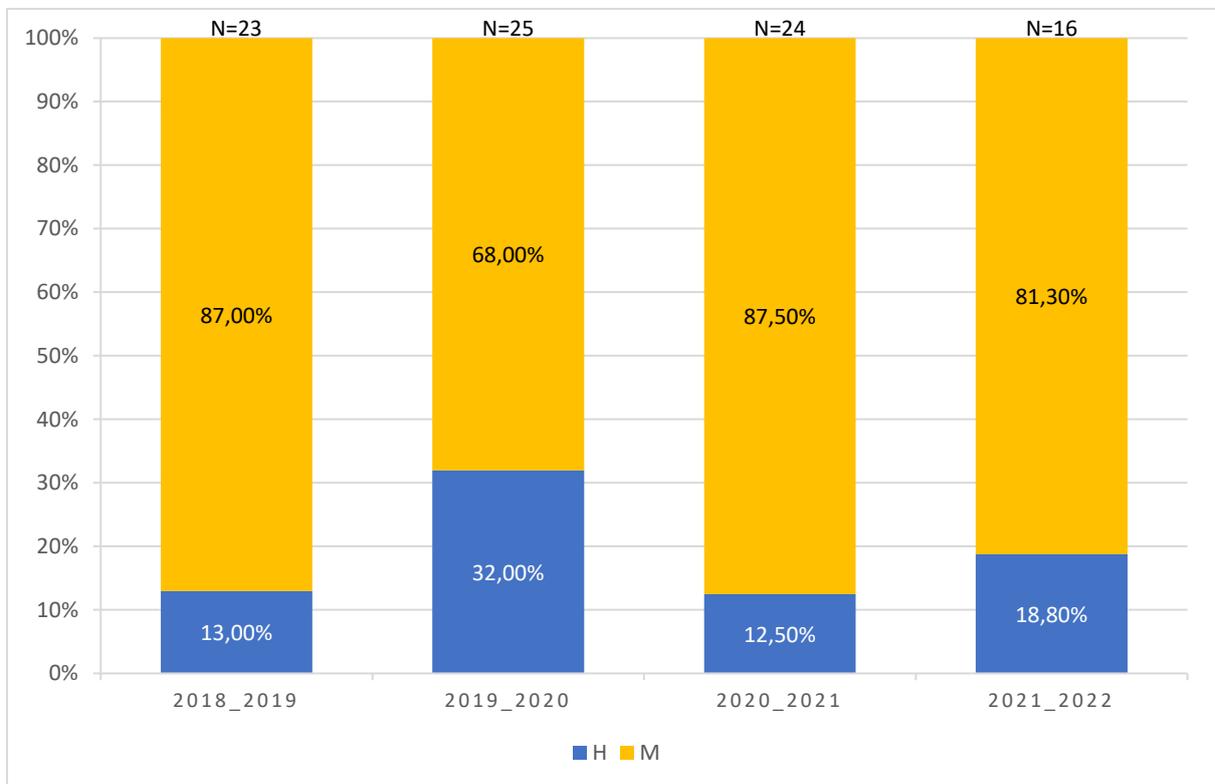


Gráfico 19 - Total de estudantes admitidos no curso de Mestrado em Enfermagem na Área de Especialização Gestão em Enfermagem por sexo

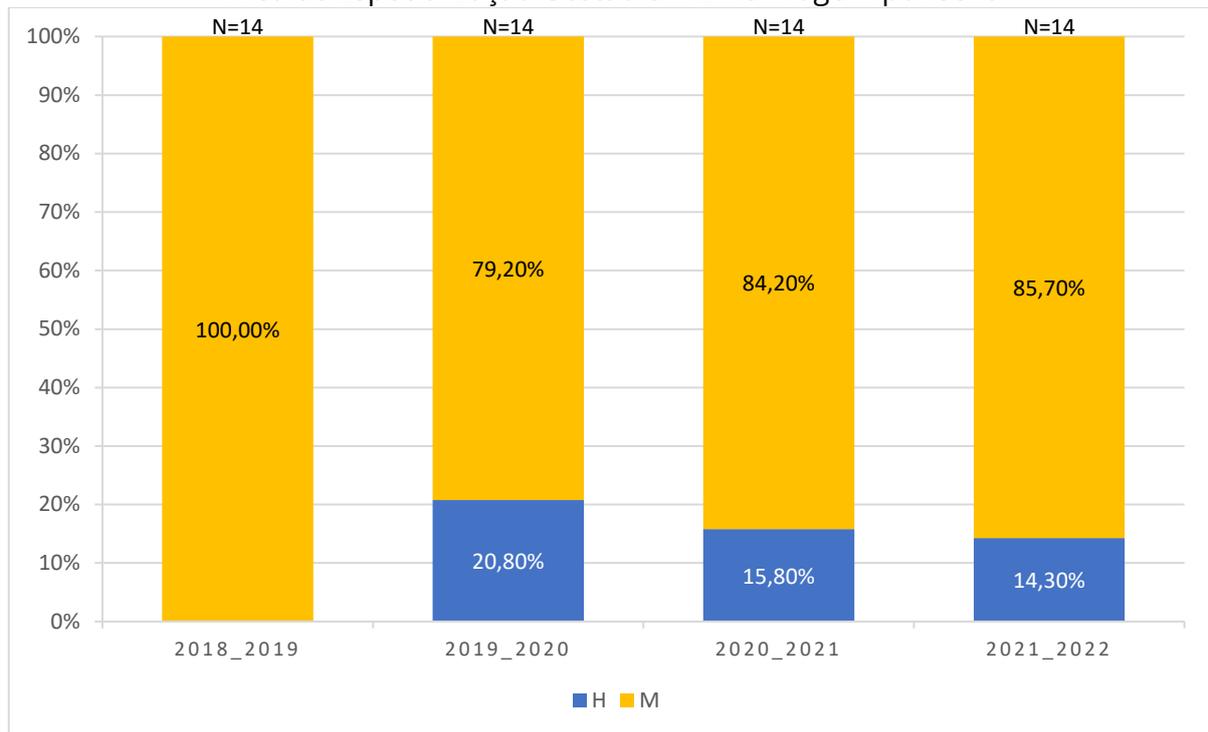
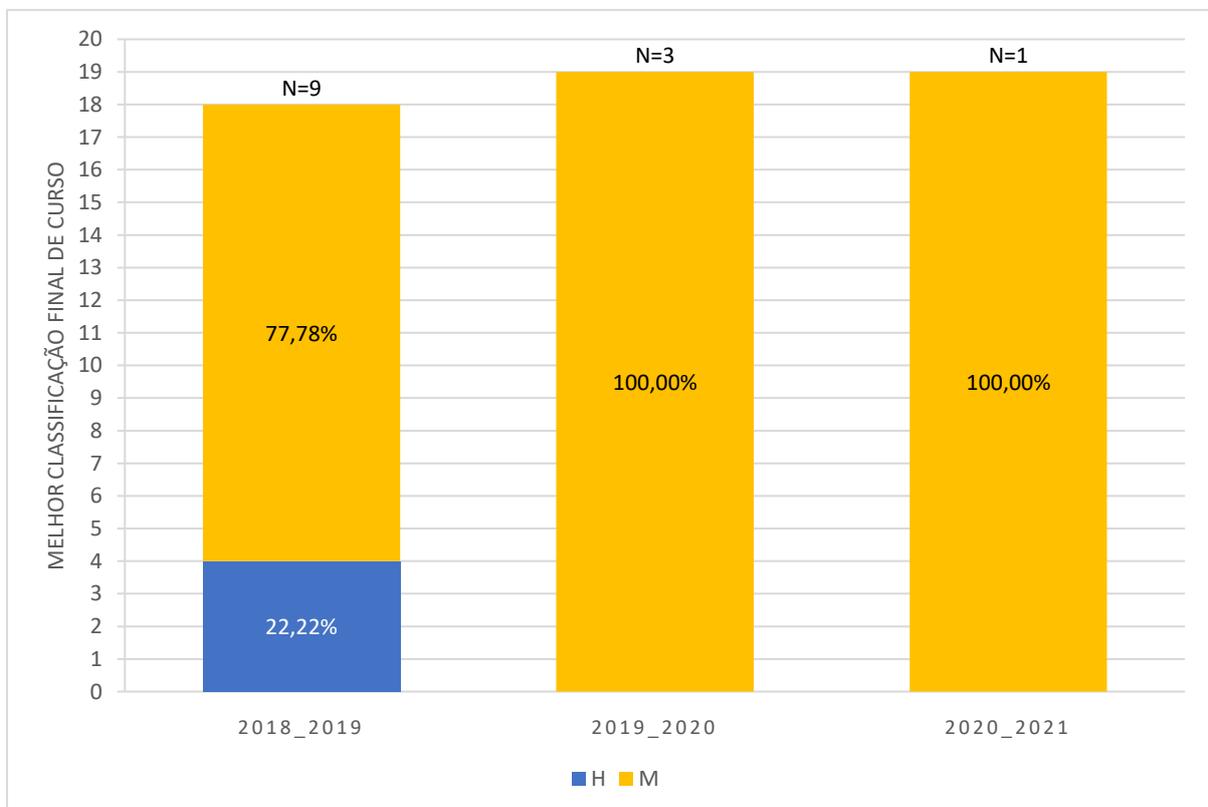


Gráfico 20 - Graduados dos cursos de ME e PL pela melhor classificação por sexo



## Súmula

Os cursos de PL e ME de Especialização em enfermagem são majoritariamente frequentados por mulheres. Nesta predominância das mulheres, destaca-se a pós-licenciatura em Enfermagem de saúde materna e obstetrícia, habitualmente com mais de 90% de mulheres, sendo que no ano letivo de 2020/2021 não foi frequentado por nenhum homem (0%).

De igual forma no mestrado em enfermagem na área de especialização médico-cirúrgica-idoso constata-se que a percentagem de mulheres é superior a 85%, sendo que no ano letivo de 2018/2019 não foi frequentado por nenhum homem (0%). O mesmo sucede ainda no ME em Enfermagem na área de especialização gestão em Enfermagem que apresenta uma predominância de mulheres com um valor percentual superior a 79%, destacando-se o ano letivo de 2018/2019 que foi frequentado apenas por mulheres (100%).

Os homens têm valores percentuais mais significativos nos seguintes cursos de PL e ME:

- ✓ ME e PL na Área de Especialização em Enfermagem de Reabilitação tendo atingido no ano letivo de 2018/2019 um valor percentual de 22,70%;
- ✓ ME em Enfermagem na Área de Especialização Pessoa em Situação Crítica, atingido no ano letivo de 2020/2021 um valor percentual de 36,40%;
- ✓ ME e PL na Área de Especialização em Enfermagem Saúde Mental e Psiquiatria, tendo atingido no ano letivo de 2019/2020 um valor percentual de 32%.

C. Constituição dos júris dos concursos de admissão aos cursos de PL e ME de Especialização em Enfermagem

Gráfico 21 – Constituição dos júris dos concursos de admissão aos cursos de PL e ME em Enfermagem de Saúde Materna e Obstetrícia, por sexo

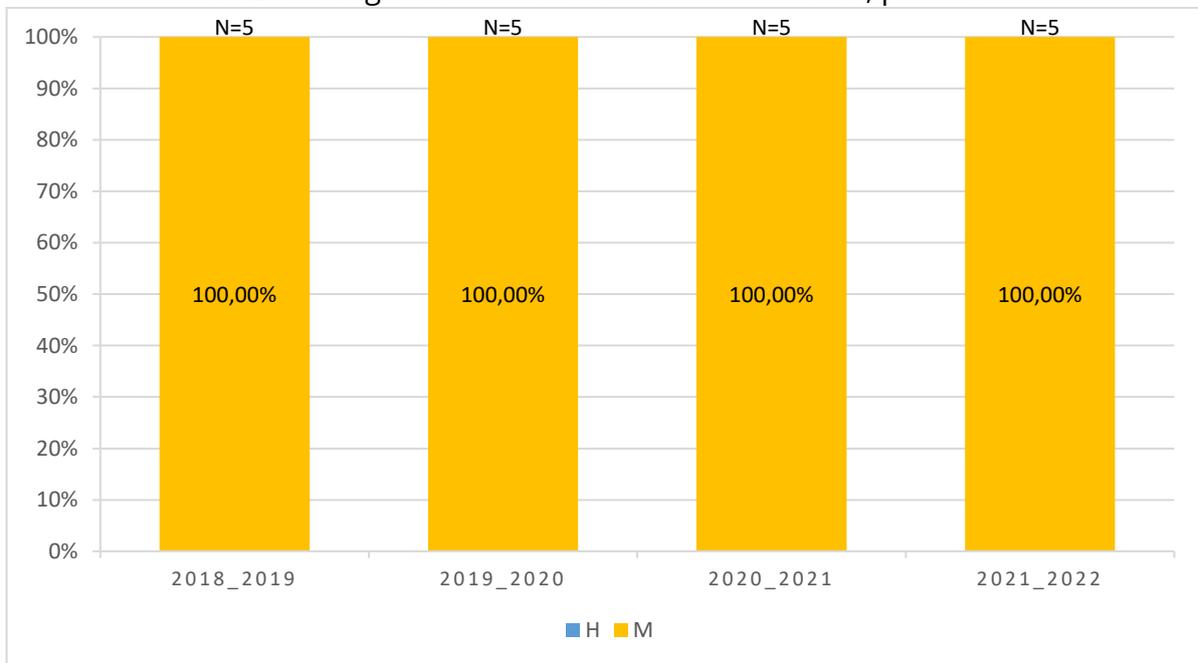
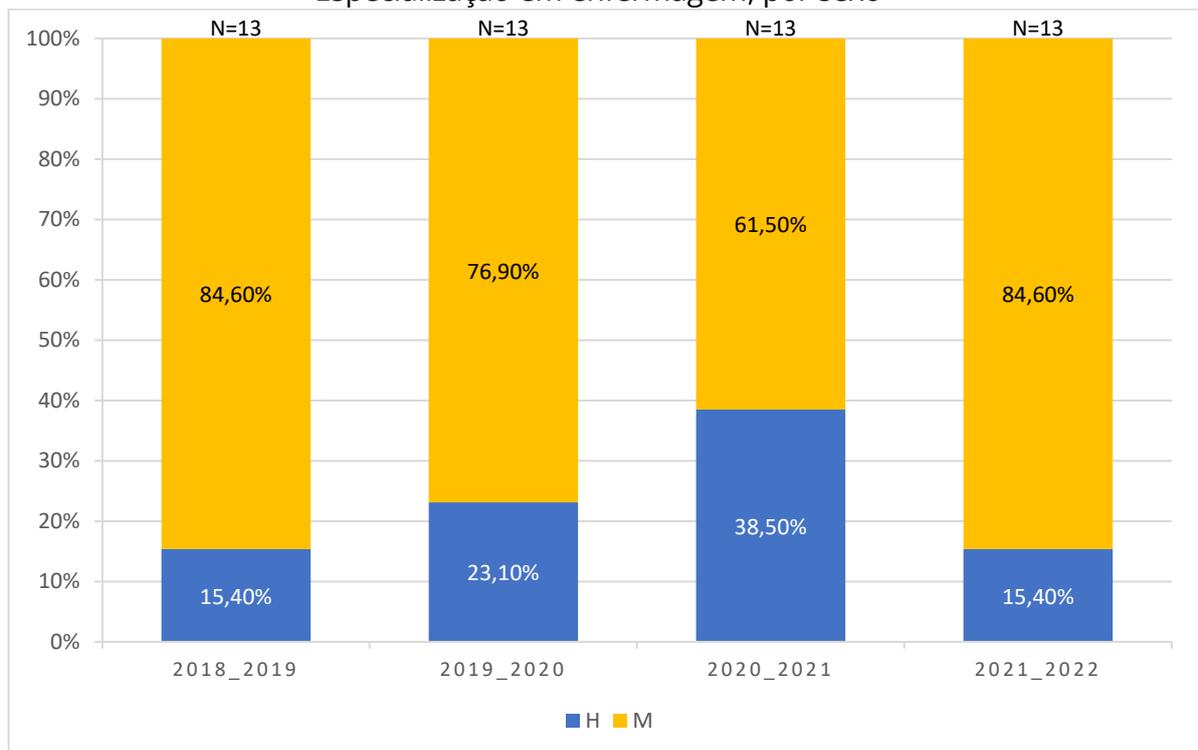


Gráfico 22 – Constituição dos júris dos concursos de admissão aos cursos de PL e ME de Especialização em enfermagem, por sexo



## Súmula

A prevalência de mulheres na constituição dos júris dos concursos de admissão aos cursos de PL e ME em Enfermagem de Saúde Materna e Obstetrícia atinge o seu máximo, com um valor percentual de 100%.

Neste cenário marcado pela presença feminina, realça-se a constituição dos júris dos concursos de admissão aos cursos de PL e ME de Especialização em Enfermagem, que apresenta um valor percentual mais elevados nos homens (38,50%) no ano letivo 2020/2021.

#### D. Grupo dos Docentes

Gráfico 23 – Distribuição dos Docentes por sexo

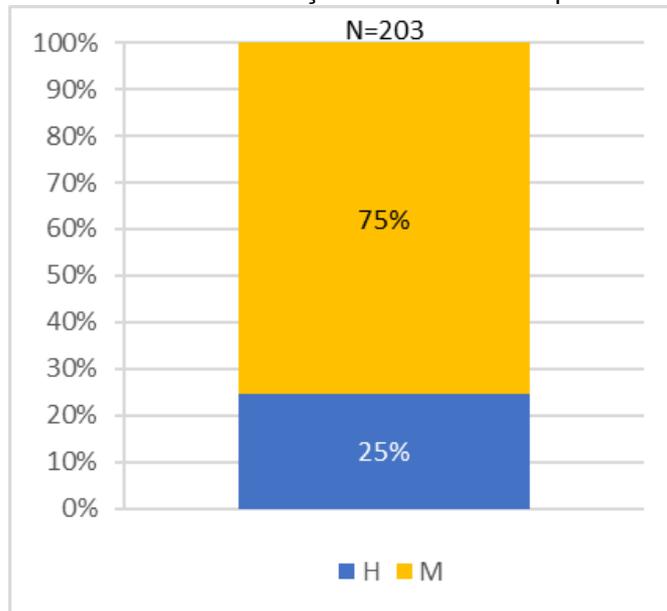


Gráfico 24 – Distribuição dos Docentes por departamento e por sexo

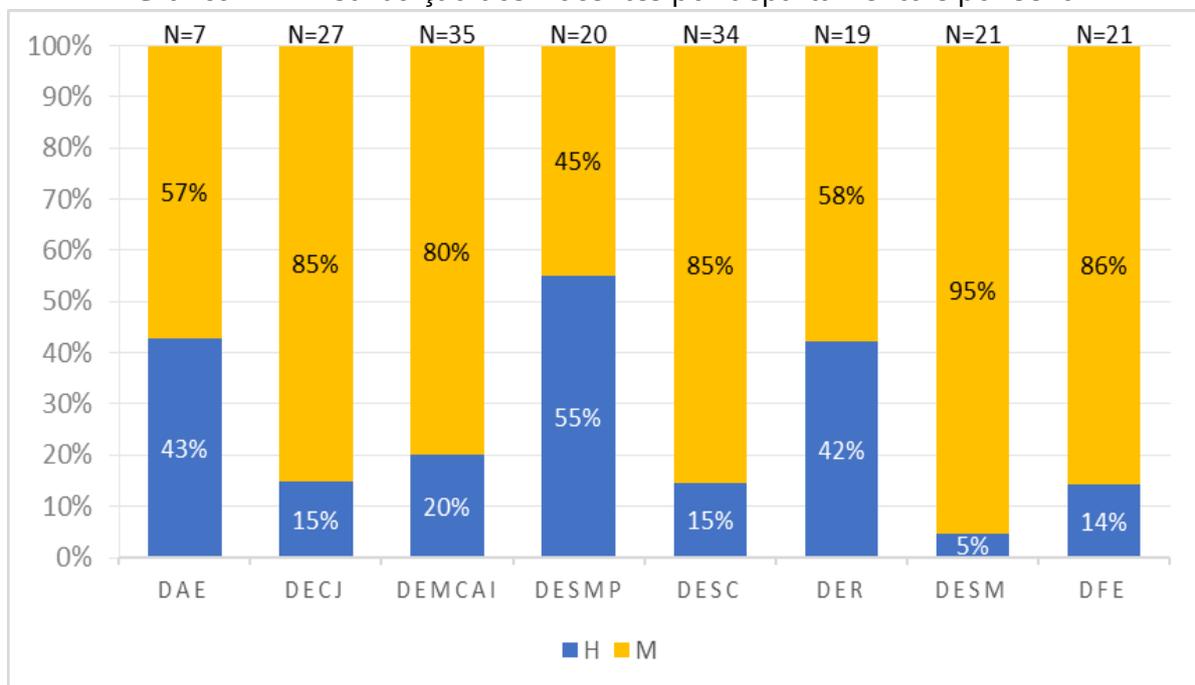


Gráfico 25 – Distribuição dos Docentes por ciclos de estudo e por sexo

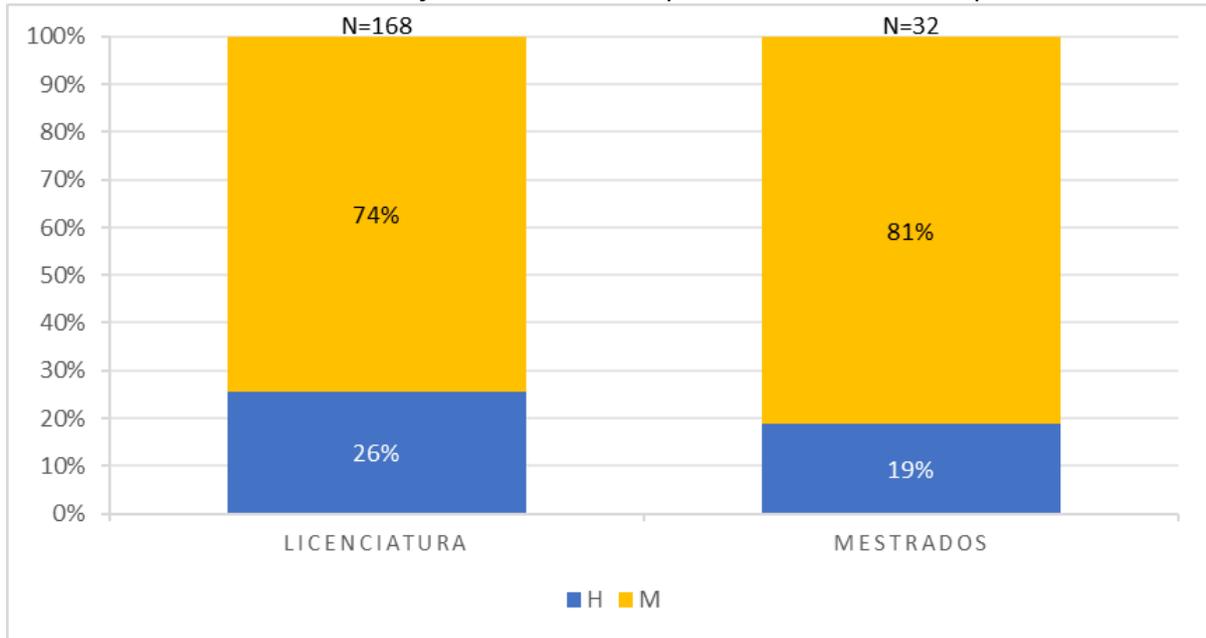


Gráfico 26 – Distribuição dos Docentes por categoria e por sexo

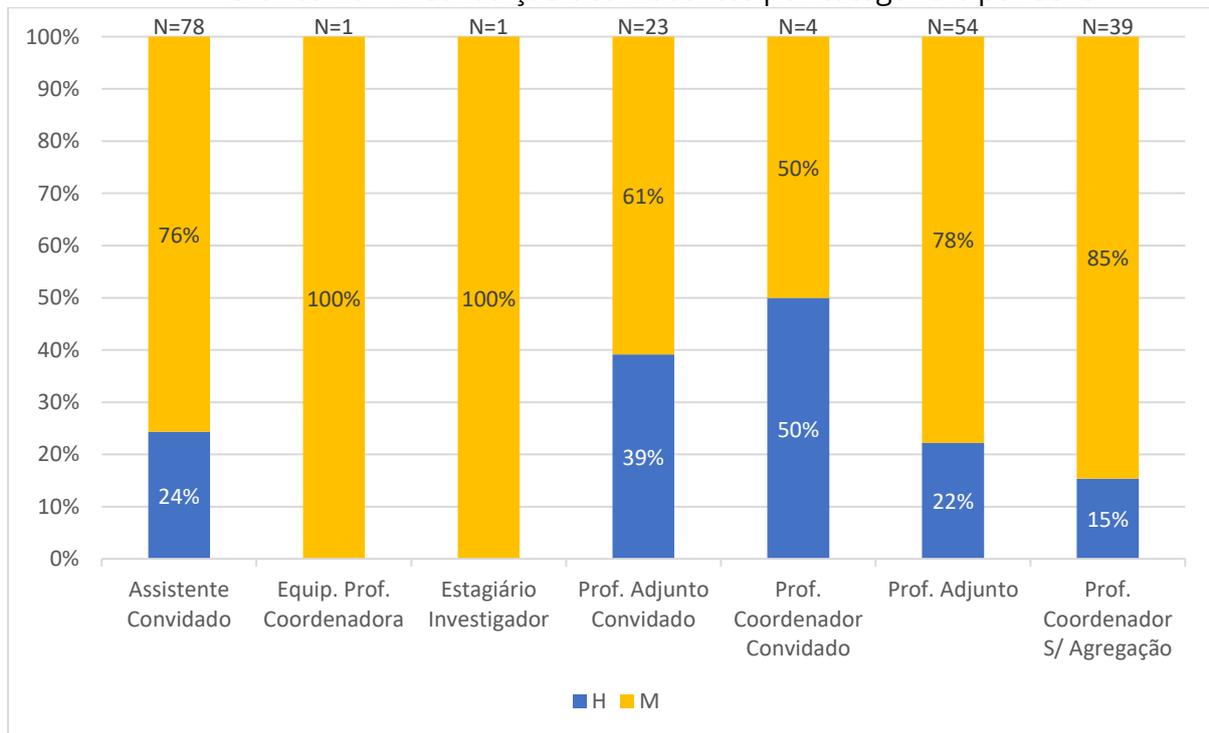
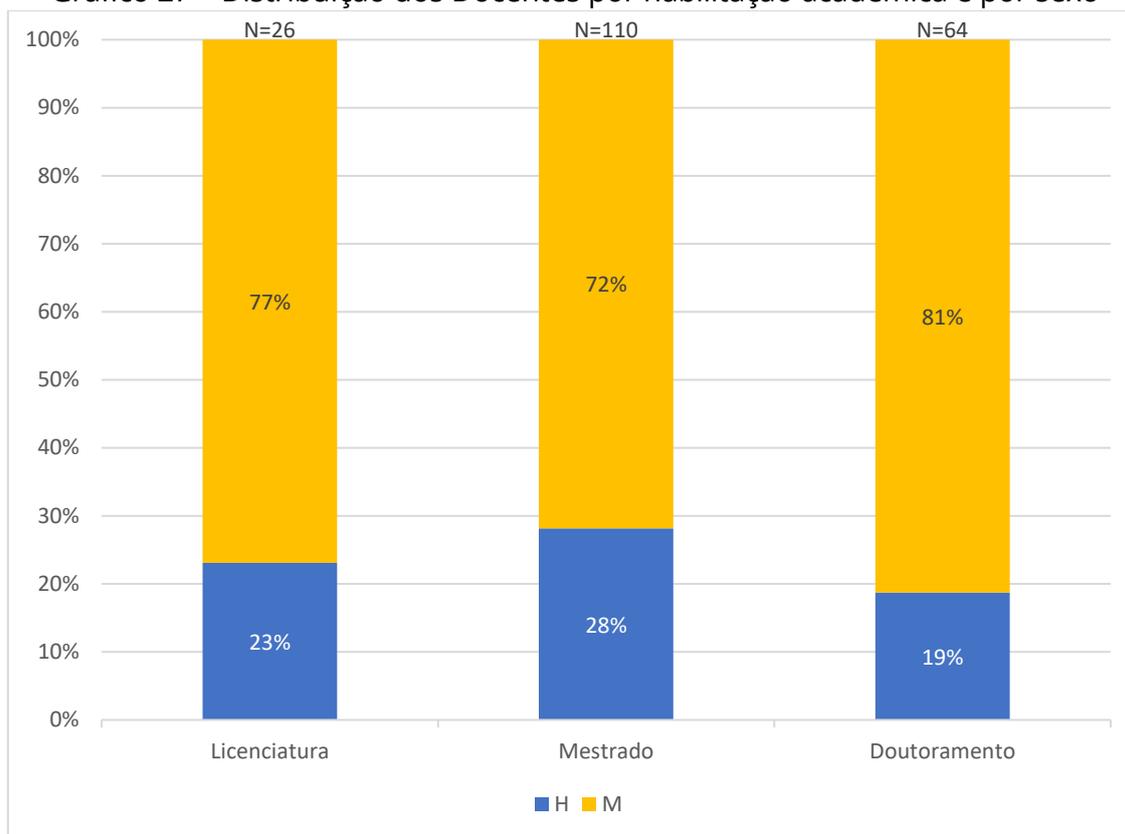


Gráfico 27 – Distribuição dos Docentes por habilitação académica e por sexo



## Súmula

No que diz respeito ao grupo dos docentes, verificou-se que existem 154 docentes mulheres que correspondem a 75%, o valor percentual mais elevado. Em relação aos docentes que pertencem ao sexo masculino, verificou-se que são 49 que correspondem a um valor percentual de 25%.

O sexo feminino destaca-se nos departamentos de DECJ, DEMCAI, DESMP, DESM e DFE com um valor percentual superior a 80%. Nos departamentos DAE, DESMP e DER o sexo masculino destaca-se com um valor percentual superior a 40%.

Nos docentes com o grau de Doutoramento a prevalência do sexo feminino é de 81%.

## E. Grupo dos Não Docentes

Gráfico 28 – Distribuição dos não docentes por sexo

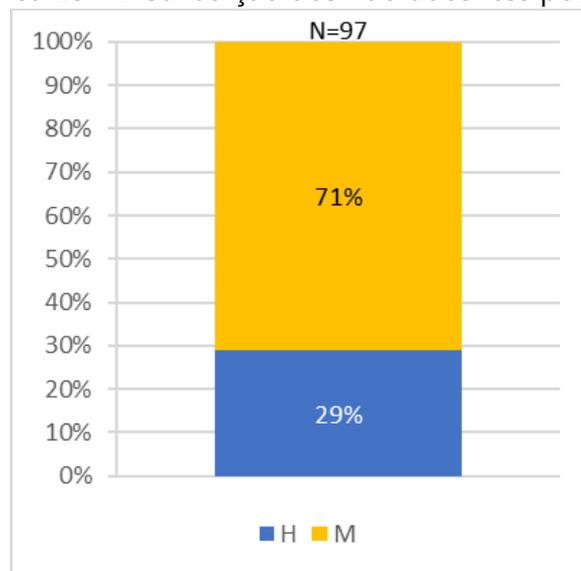


Gráfico 29 – Distribuição dos não docentes por serviço e por sexo

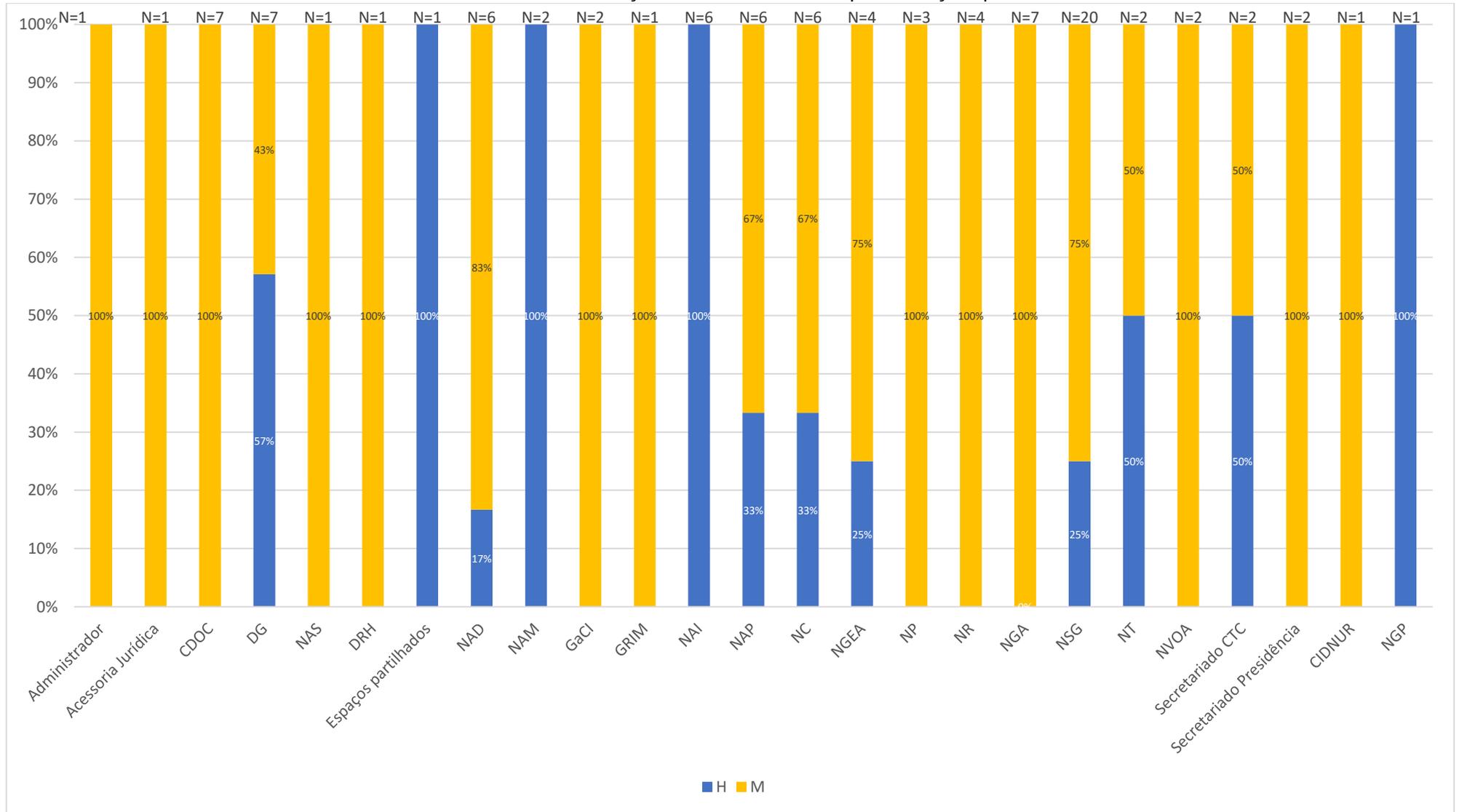


Gráfico 30 – Distribuição dos não docentes por centro de custo e por sexo

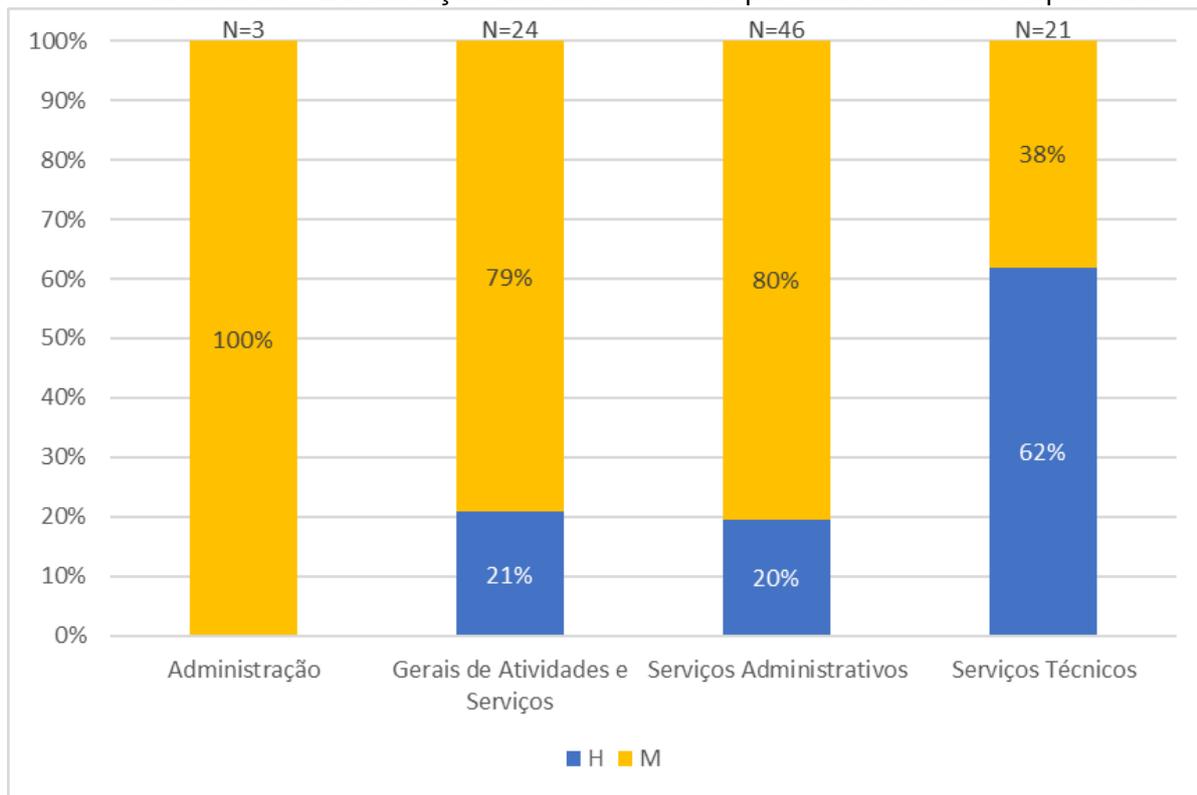


Gráfico 31 – Distribuição dos não docentes por categoria e por sexo

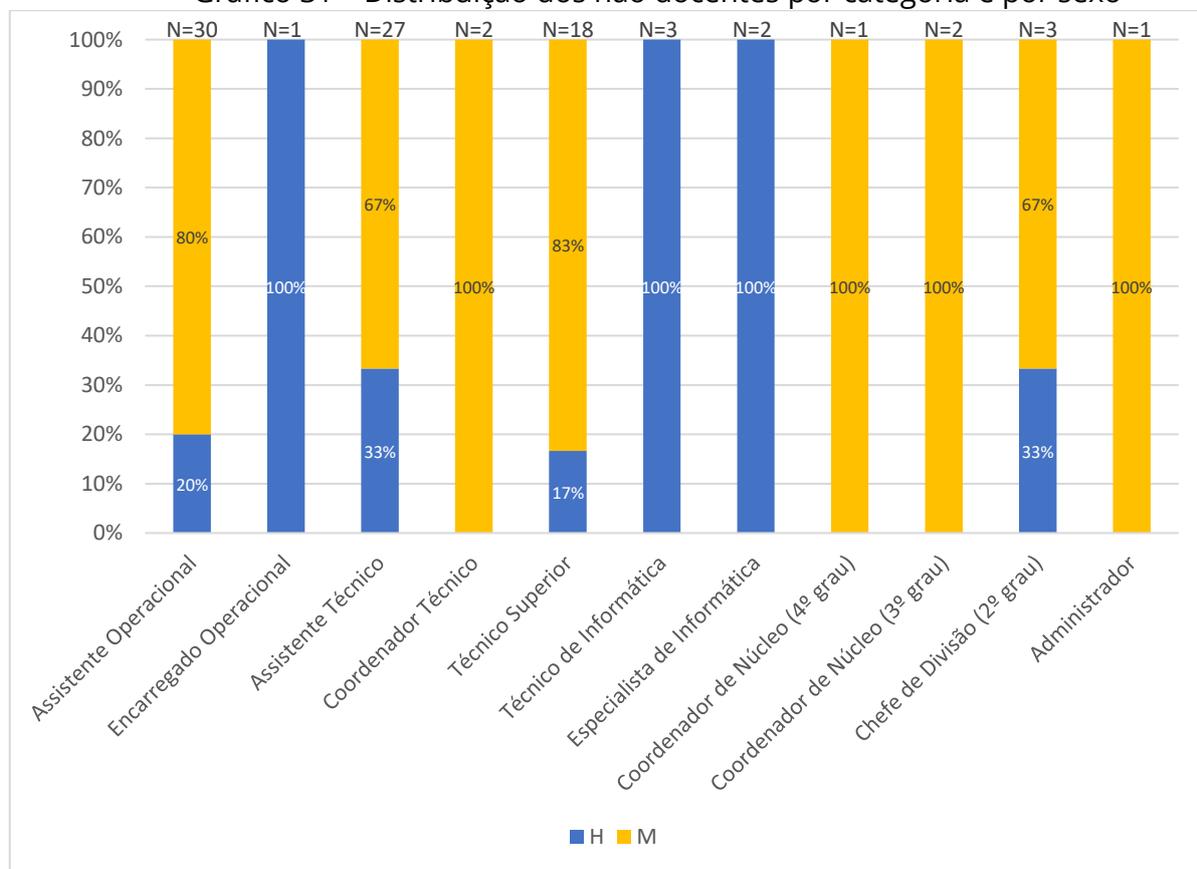
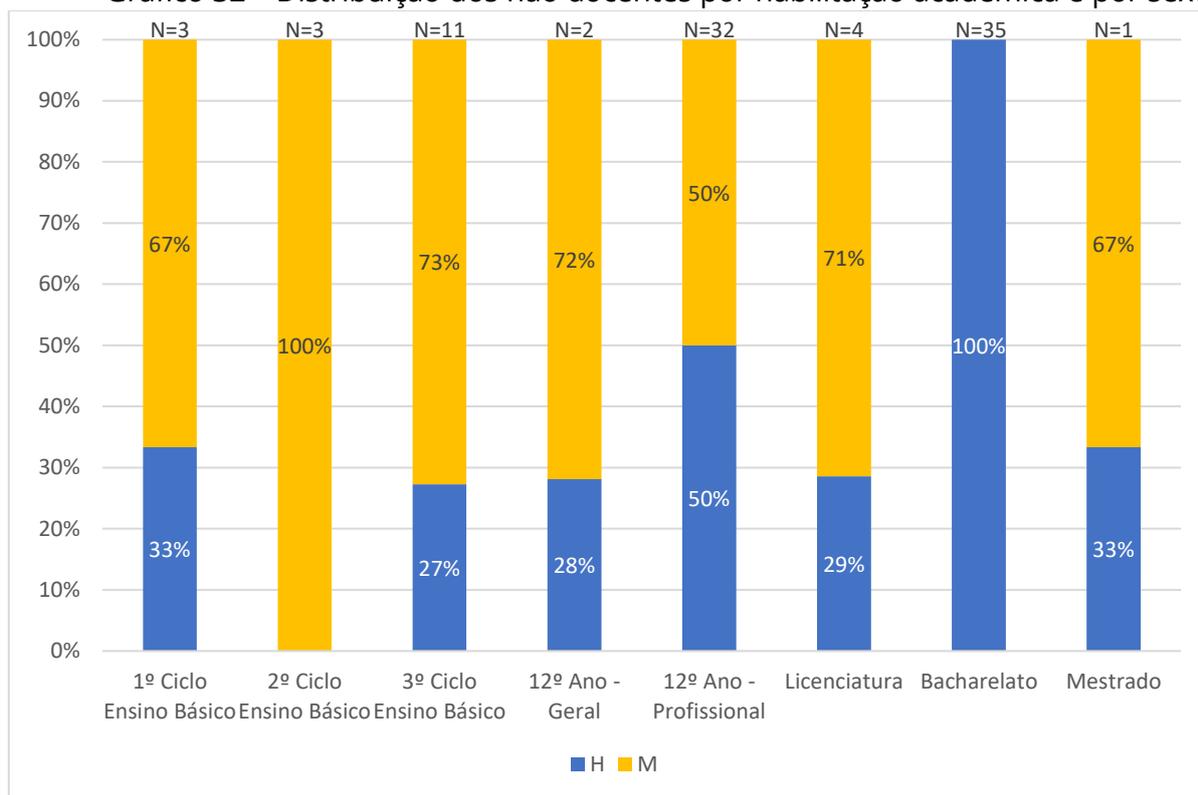


Gráfico 32 – Distribuição dos não docentes por habilitação académica e por sexo



## Súmula

No que diz respeito aos não docentes da ESEL, verifica-se que o valor percentual mais elevado (71%) pertence ao sexo feminino e o mais baixo, diz respeito ao sexo masculino (29%).

Relativamente ao grupo dos não docentes, nos serviços: Administrador, Assessoria Jurídica, CDOC, DAS, DRH, GEI, GaCI, GRIM, NP, NR, NVOA, Secretariado da Presidência e o CIDNUR, constata-se a exclusividade do sexo feminino (100%). Contrariamente, os serviços Espaços Partilhados, NAM, NAI e NGP apresentam uma prevalência do sexo masculino de 100%.

As categorias profissionais de Encarregado Operacional, Técnico de Informática e Especialista de Informática são ocupadas exclusivamente pelo sexo masculino (100%).

No grupo dos não docentes, 67% dos indivíduos do sexo feminino detêm o grau de Mestre.

## F. Grupo dos Órgãos e Gabinetes

Gráfico 33 – Distribuição dos membros dos Órgãos por sexo

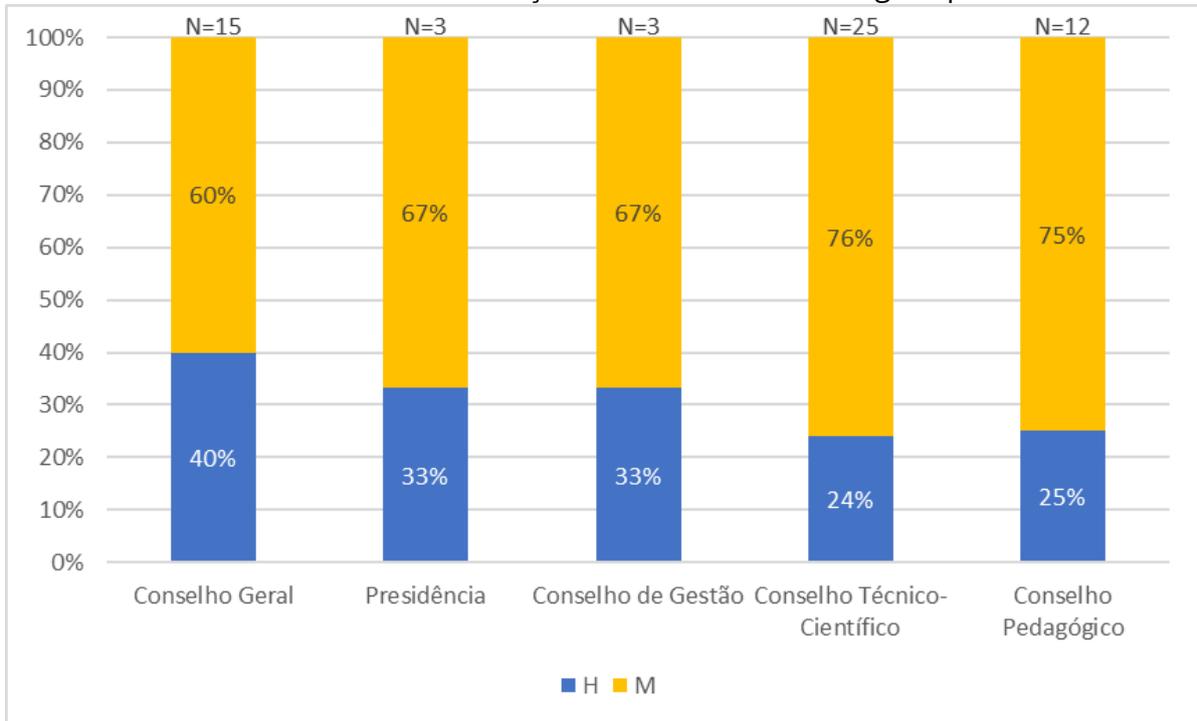
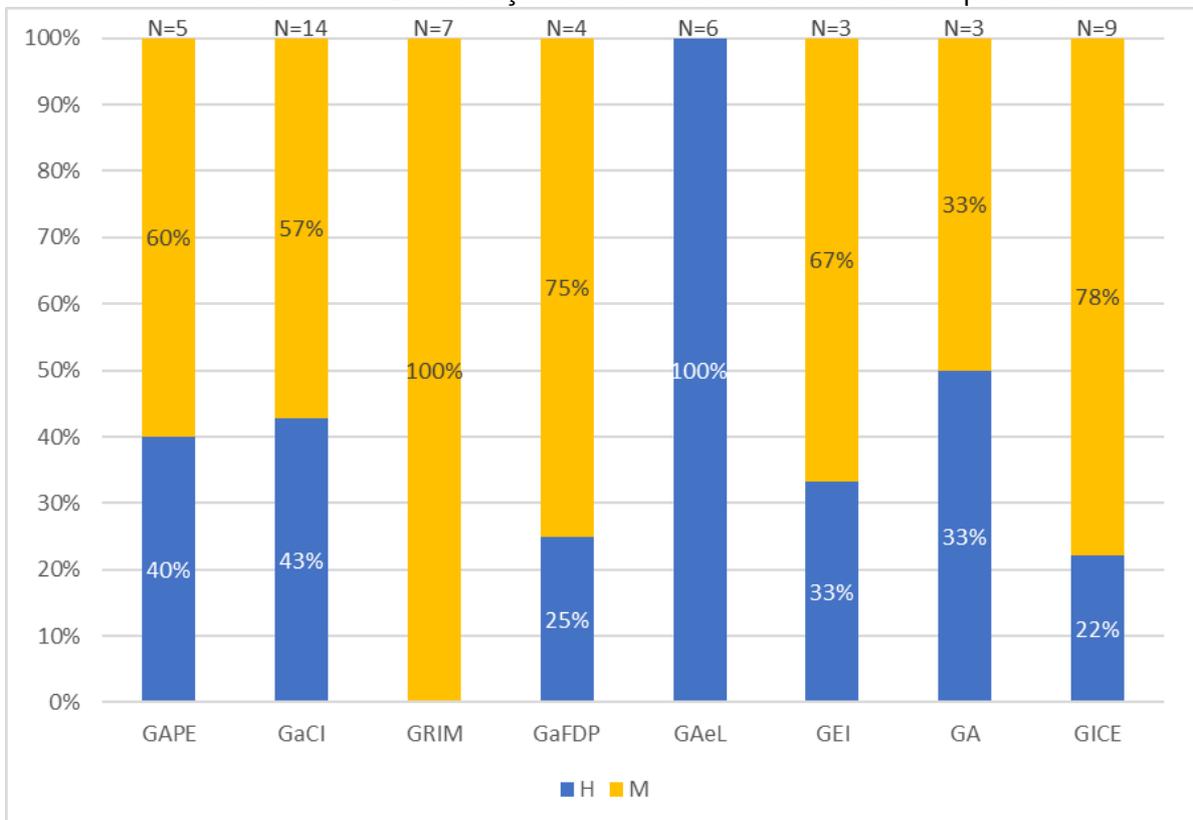


Gráfico 34 – Distribuição dos membros dos Gabinetes por sexo



## **Súmula**

Relativamente aos Órgãos e Gabinetes observam-se valores percentuais do sexo masculino e feminino semelhantes aos observados no grupo dos docentes e não docentes onde prevalece o sexo feminino.

Assinala-se que o GRIM é constituído exclusivamente por mulheres e o GaEL por homens.