

ENSINO SUPERIOR PÚBLICO

**Politécnico
de Setúbal**

Juntos fazemos o amanhã.

2022-2023

**PLANO DE
IGUALDADE
DE GÉNERO**



Documento aprovado pelo Presidente do Instituto Politécnico de Setúbal

Professor Doutor Pedro Dominginhos

15 de dezembro de 2021

EQUIPA DE PROJETO:

Carlos Severino Mata

Cassandra Tavares Veiga

Maria de Lurdes Pedro

Índice

Introdução	1
1 Estratégia Metodológica	2
2 Resultados	2
2.1 Caracterização do IPS	2
2.1.1 Estrutura Organizacional do IPS	2
2.1.2 Caracterização do Corpo discente do IPS	3
2.1.3 Caracterização do Corpo docente e não docente do IPS	7
2.2 Síntese dos Resultados	15
2.3 Atividades Desenvolvidas em 2020-2021.....	17
3 Plano de igualdade de Género: 2022-2023	21
3.1 Objetivos Gerais	21
3.1.1 Objetivos Específicos	22
3.1.2 Ações e Indicadores.....	24
ANEXO	28

«A igualdade de género é um princípio fundamental da União Europeia, mas não é ainda uma realidade. (...) na sociedade em geral, só poderemos concretizar plenamente o nosso potencial se utilizarmos todos os nossos talentos e diversidade. Utilizar apenas metade da população, metade das ideias ou metade da energia não é suficiente.»

Presidente da Comissão Europeia Ursula von der Leyen

Introdução

O presente Plano para a Igualdade de Género do Instituto Politécnico de Setúbal (IPS) advém da vontade institucional da Presidência de assegurar os princípios da igualdade na instituição e promover junto de toda a comunidade académica e envolvente a prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens. O IPS assume, assim o seu papel estratégico, na criação e transmissão do conhecimento e na capacidade de influenciar o meio social em que se insere, contribuindo para uma igualdade substantiva e transformativa e para a construção, neste âmbito, de um futuro mais sustentável.

O presente Plano reflete o compromisso do IPS para com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), como um ator focal e motor do sistema de inovação regional, promovendo a sustentabilidade e a inclusão social, mediante uma formação de alto nível, integradora das vertentes técnica e científica, mas também cultural, ética, humanista e promotora dos valores da cidadania e procura contribuir, em particular, para alcançar as metas dos ODS10 - Reduzir Desigualdades e do ODS 5 - Igualdade de Género, enquanto ODS mais associados à promoção da igualdade de género.

A elaboração deste Plano que incorpora o diagnóstico sobre a igualdade de género, , tem como principal objetivo dar a conhecer à comunidade académica a situação atual da igualdade de género no IPS e apresentar um conjunto de ações constituintes do Plano de Igualdade de Género do IPS para os anos 2022 e 2023, procurando reforçar e contribuir para a estratégia nacional da Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual, aprovada em Conselho de Ministros a 11 de janeiro de 2018 e que tem sido coordenada e monitorizada pela CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género que acompanha as orientações europeias para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que pretende assegurar os direitos humanos e plenamente a participação de todas e de todos.

São propósitos desta estratégia nacional pôr termo à violência baseada no género, combater os estereótipos de género, colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho, assegurar uma participação equitativa em todos os setores da economia, colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres, bem como as disparidade de género no plano da prestação de cuidados, e alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 publicado em 1ª Serie, N.º 97, do Diário da República de 21 de maio de 2018). Estes propósitos encontram-se refletidos, tendo em conta o diagnóstico prévio realizado e a literatura sobre a matéria, no Plano de Igualdade de Género do IPS, que ora se apresenta.

1 Estratégia Metodológica

Neste estudo recorreu-se à pesquisa documental, enquanto método de investigação da realidade social, com base na recolha, tratamento e análise de dados estatísticos do IPS, através de fontes secundárias como sejam o balanço social, o relatório de atividades e o relatório de formação do pessoal não docentes de 2020 e de fontes primárias, assim como, elementos estatísticos de caracterização dos estudantes, docentes e não docentes. Durante o processo de recolha e análise de documentos foram realizados vários gráficos e tabelas para sistematizar a informação recolhida de uma forma mais direta e concisa, favorecendo a melhor compreensão dos resultados obtidos durante o estudo.

2 Resultados

2.1 Caracterização do IPS

2.1.1 Estrutura Organizacional do IPS

O IPS é constituído por cinco unidades orgânicas de ensino – Escola Superior de Tecnologia de Setúbal (ESTS), Escola Superior de Educação (ESE), Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE), Escola Superior de Saúde (ESE) e Escola Superior de Tecnologia do Barreiro (ESTB) e existe ainda uma sexta unidade organizacional para o apoio ao estudante: Serviços de Ação Social. O IPS possui nos Serviços Centrais cerca de 15 serviços de apoio geral à Governação, desde a Divisão de Recursos Humanos, a Divisão Académica, a Divisão de Sistemas e Infraestruturas de Informação e Comunicação, Divisão Financeira, de Aprovisionamento e Património e Gabinete de Imagem e Comunicação, entre outros. Em 2020, o IPS era composto por 659 docentes e 166 não docentes e contava com 7829 estudantes inscritos no ano letivo 2020/2021.

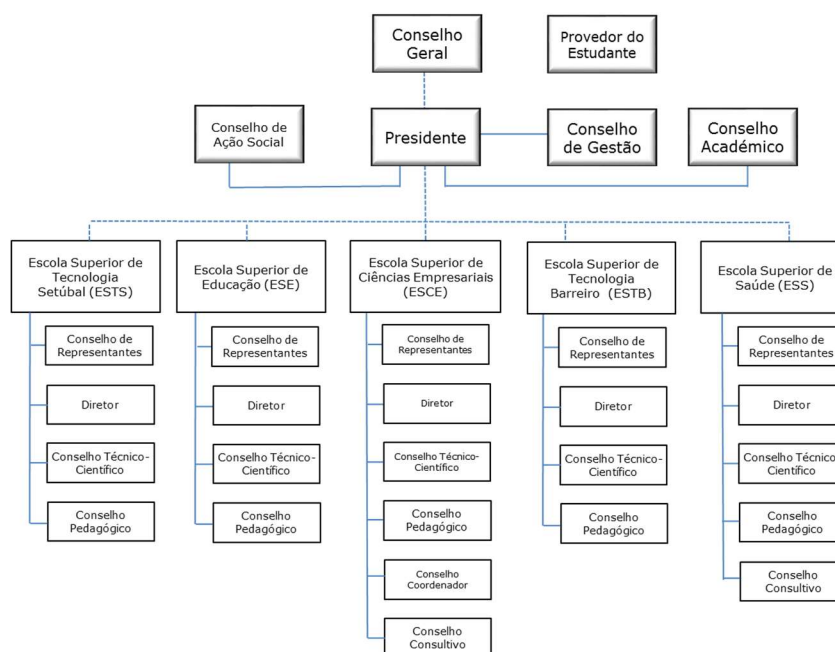


Figura 1 – Organograma Geral do IPS

2.1.2 Caracterização do Corpo discente do IPS

No ano letivo 2020/2021 o corpo discente teve um aumento significativo, com 7829 estudantes inscritos, mais 6% em comparação com o ano letivo anterior. Sendo 57% do sexo masculino (4882) e 43% do sexo feminino (3625), verificando-se um desequilíbrio na distribuição numérica entre os sexos.

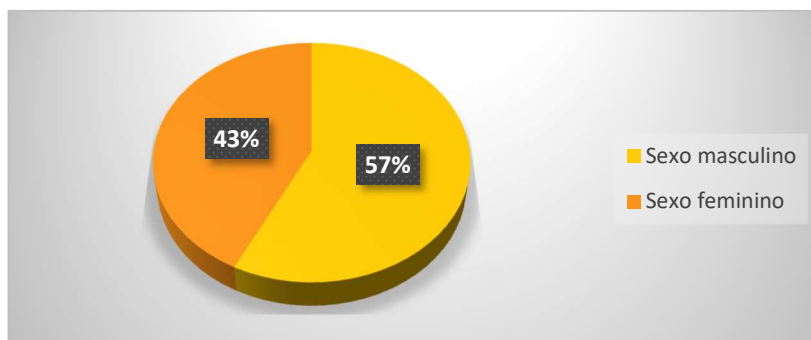


Figura 2 - Estudantes inscritos/as no IPS 2020/2021 por sexo¹

Analisando o **número de estudantes inscritos por escola**, verificou-se que na Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE) o sexo feminino encontra-se em superioridade numérica, quer nos Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP), Licenciatura e Mestrado.

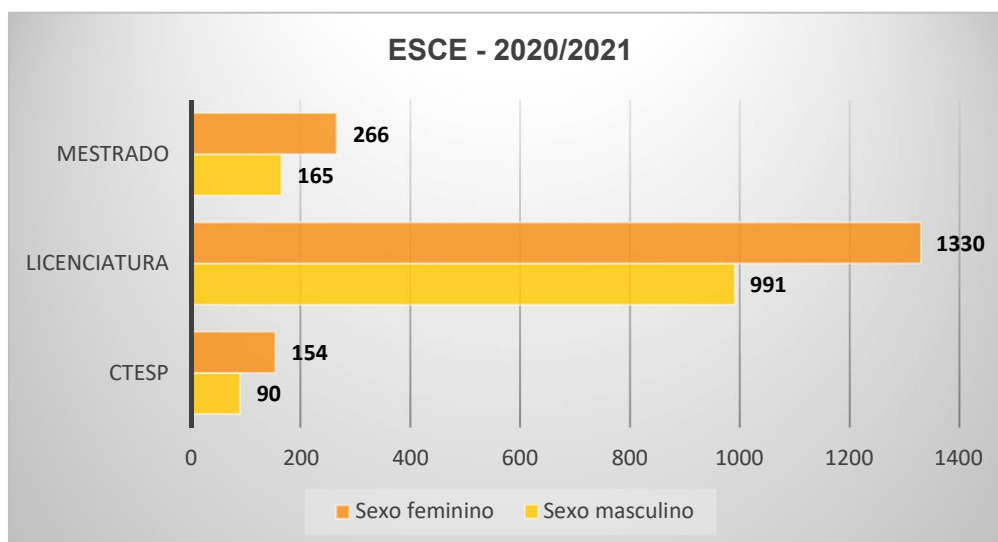


Figura 3 - Estudantes inscritos ESCE 2020/2021, por sexo²

Analisando a distribuição por sexo na Escola Superior de Educação (ESE), conclui-se que o sexo feminino está em superioridade numérica tanto nos cursos de CTeSP, Licenciatura,

¹ Fonte: Relatório de Atividades 2020 (Tabela 1 do Anexo)

² Fonte: Gestão IPS (Tabela 2 do Anexo)

Mestrado e na Pós-Graduação em Educação Especial. Salienta-se que nesta Pós-Graduação (PG) apenas existe 1 estudante inscrito do sexo masculino.

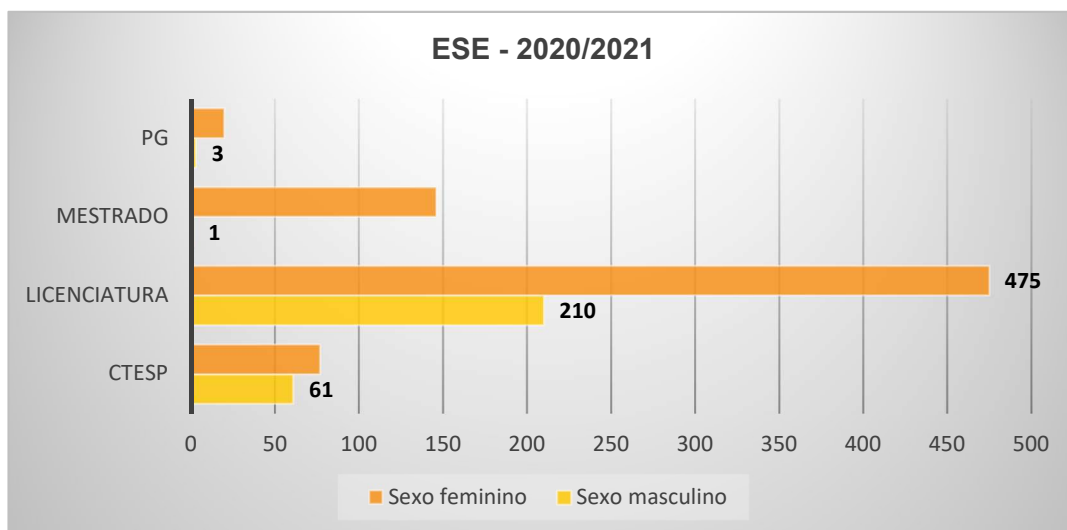


Figura 4 - Estudantes inscritos ESE 2020/2021, por sexo³

Na Escola Superior de Saúde (ESS), o número de estudantes inscritos por sexo feminino é superior, quer na Licenciatura, quer no Mestrado, sendo a diferença bastante superior nas Licenciaturas (80%), quando comparado com o Mestrado (55%).

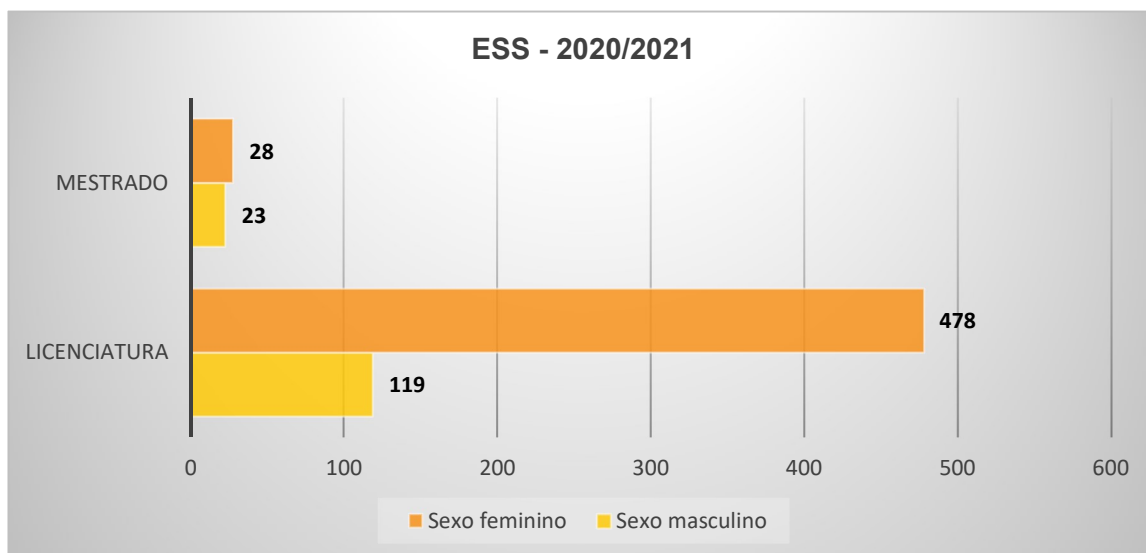


Figura 5 - Estudantes inscritos ESS 2020/2021, por sexo⁴

³ Fonte: Gestão IPS (Tabela 2 do Anexo)

⁴ Fonte: Gestão IPS (Tabela 2 do Anexo)

Na Escola Superior de Tecnologia do Barreiro (ESTB), a distribuição de estudantes inscritos está em superioridade numérica para o sexo masculino, em todos os ciclos de estudo, desde o CTeSP ao Mestrado, sendo as diferenças menores nos CTeSP.

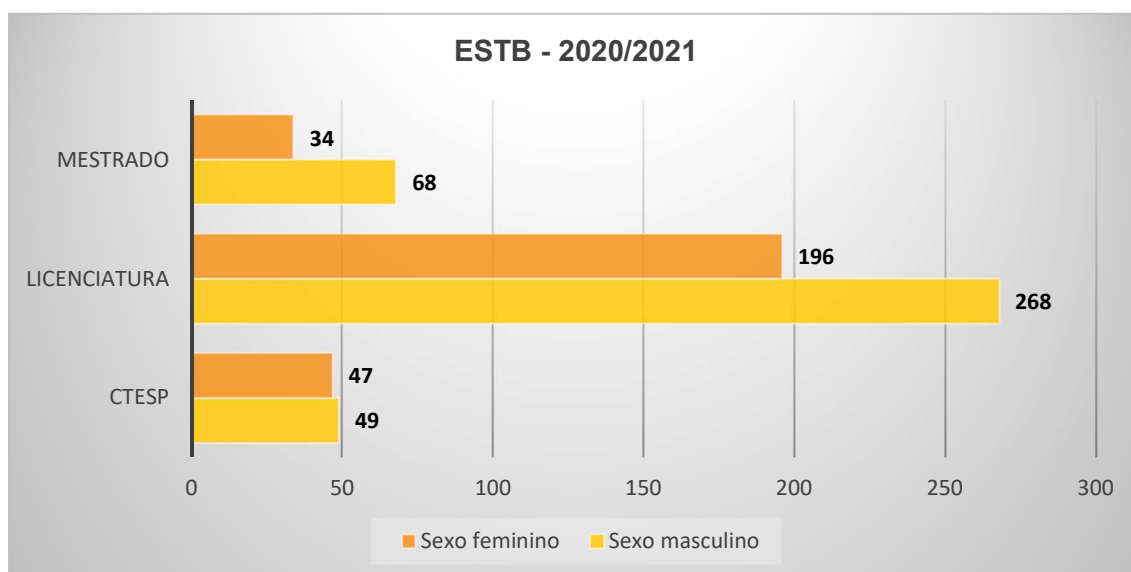


Figura 6 - Estudantes inscritos ESTB 2020/2021, por sexo⁵

Na Escola Superior de Tecnologia de Setúbal (ESTS), o sexo masculino predomina ao nível de estudantes inscritos, sendo o número mais acentuado na Licenciatura, com um total de 2101 estudantes do sexo masculino (87%).

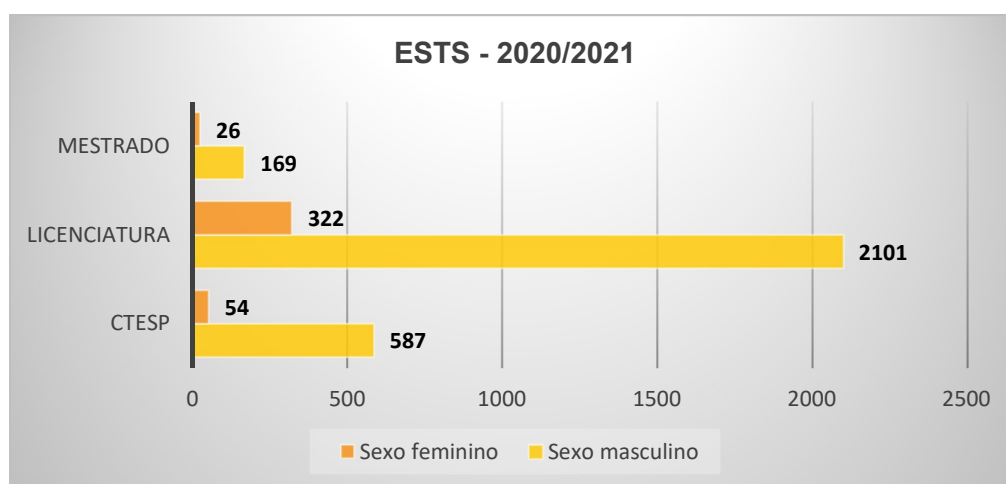


Figura 7 - Estudantes inscritos ESTS 2020/2021, por sexo⁶

De um modo geral conclui-se que na **Escola Superior de Ciências Empresarias**, nos 14 cursos existentes, o sexo feminino está em maioria em 7 dos mesmos, correspondendo a 72%

⁵ Fonte: Gestão IPS (Tabela 2 do Anexo)

⁶ Fonte: Gestão IPS (Tabela 2 do Anexo)

do total de estudantes. Nos 10 mestrados o sexo feminino está também em maioria em 5 deles, e em média correspondem a 68% do total de estudantes.

Na **Escola Superior de Educação** existe um total de 8 cursos, em que 5 destes, na sua grande maioria, são constituídos por estudantes do sexo feminino, correspondendo a 83% do total de estudantes. Esta situação, mantêm-se no Mestrado, em particular dos 147 alunos inscritos, apenas 1 estudante é do sexo masculino.

Dos 6 cursos existentes na **Escola Superior de Saúde** as estudantes do sexo feminino predominam em todos os cursos. Dos 597 alunos inscritos nas licenciaturas, 478 são do sexo feminino, num total de 80% do total dos estudantes de licenciatura.

O sexo masculino possui vantagem numérica na **Escola Superior de Tecnologia do Barreiro**, em 4 dos 8 cursos existentes, assumindo uma percentagem global de 76%. No Mestrado a situação mantêm-se idêntica, dos 102 alunos inscritos, 68 são do sexo masculino (67%).

E por fim, na **Escola Superior de Tecnologia de Setúbal** o sexo masculino continua em largo destaque. Do total de 25 cursos existentes, 22 têm o sexo masculino em maioria, com uma média 92%. No Mestrado, num total de 195 alunos inscritos, 169 são do sexo masculino (87%).

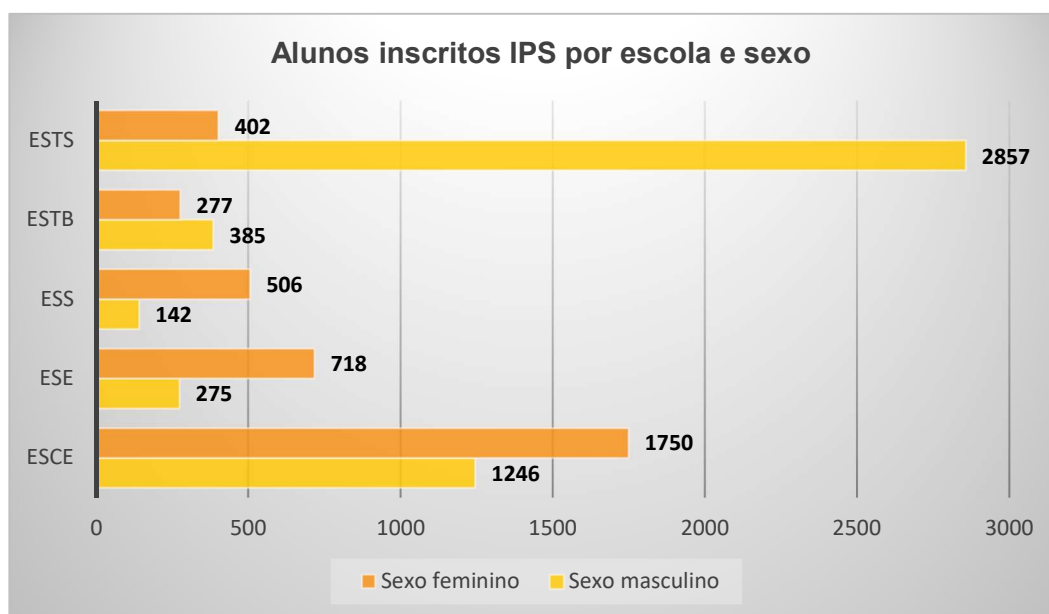


Figura 8 – Estudantes inscritos/as no IPS no ano letivo 2020/2021, por sexo⁷

De acordo com a figura 8 é de concluir que, apesar de nas Escolas Superiores de Ciências Empresarias, Saúde e Educação o sexo feminino estar em vantagem numérica, existem mais

⁷ Fonte: Gestão IPS (Tabela 2 do Anexo)

alunos inscritos do sexo masculino, no global do IPS. Esta distribuição deve-se ao elevado número de alunos nas licenciaturas da Escola Superior de Tecnologia de Setúbal (2101 alunos inscritos do sexo masculino) e nos cursos de CTeSP (587), verificando-se uma propensão para a existência de cursos tendencialmente masculinizados.

2.1.3 Caracterização do Corpo docente e não docente do IPS

No ano de 2020 existiam ao todo 825 funcionários e funcionárias no IPS, dos quais 403 homens e 422 mulheres. O corpo docente corresponde à maioria, com total de 659 docentes e 166 não docentes.

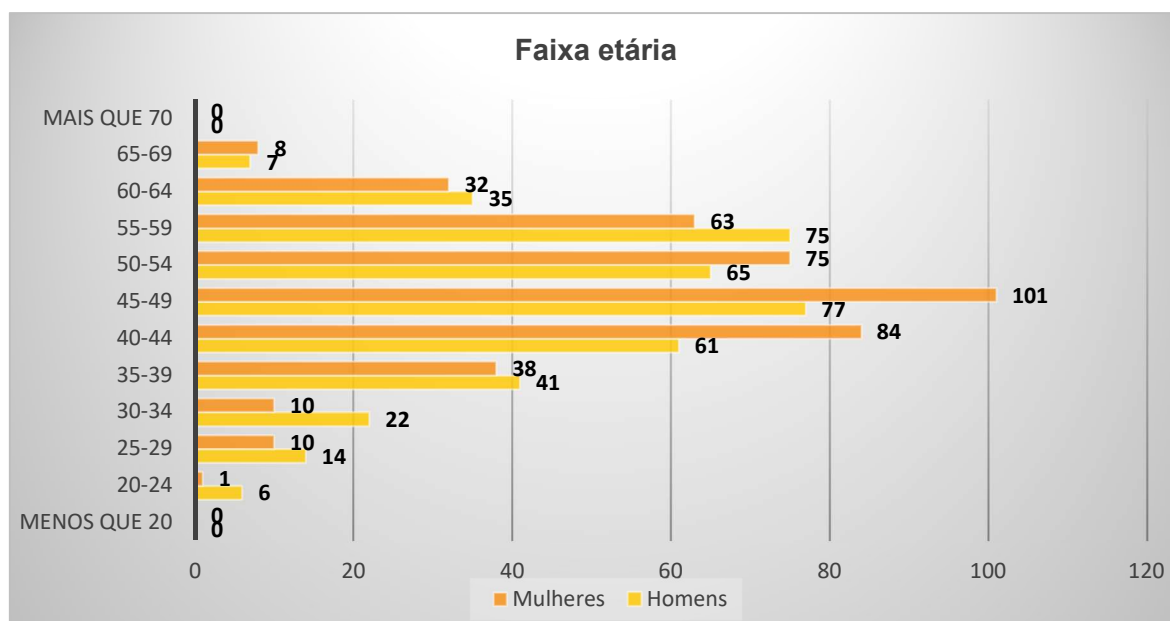


Figura 9 - Faixa etária por sexo

Relativamente à **distribuição etária da população docente e não docente**, verificou-se que a maioria se encontra na faixa etária dos 45 aos 49 anos (178) e dos 50 aos 54 anos (140), com a predominância do sexo feminino em ambas as faixas etárias. Nas restantes faixas etárias observa-se que nas faixas mais jovens (20-24; 25-29; 30-34; 35-39) e mais velhas (55-59; 60-64), a predominância fixa-se no sexo masculino, enquanto nas faixas etárias intermédias (40-44; 45-49; 50-54) se verifica a predominância do sexo feminino.

De acordo com o Balanço Social de 2020, existe um maior número de homens com **contrato** de trabalho em funções públicas por termo resolutivo certo, enquanto as mulheres estão mais representadas nos contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e na Comissão de Serviço.⁸

⁸ Fonte: Balanço social 2020 (Tabela 3 do Anexo)

Denota-se que 52% da **população docente e não docente**, tem uma **antiguidade** até 5 anos e de 5-9 anos, com uma dominância nestas faixas de antiguidade para a contratação de mais homens (28%) do que mulheres (24%).

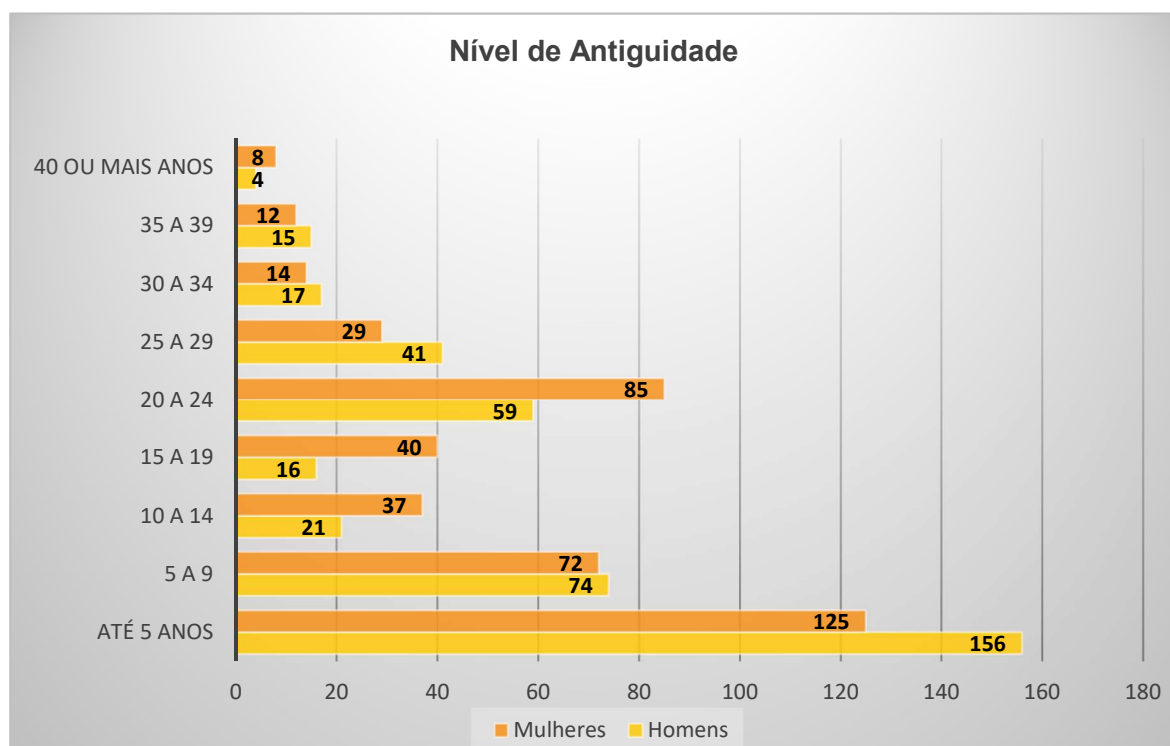


Figura 10 - Nível de antiguidade por sexo⁹

No que diz respeito ao **Nível de escolaridade**, no ano de 2020 existe 1 funcionária com o 1º ciclo do ensino básico incompleto e 5 funcionários com o 1º ciclo de ensino básico completo, e 5 com o 2º ciclo e 11 com o 3º ciclo, *i.e.* no total existem 22 funcionários com a escolaridade básica, em que 14 são mulheres e 8 são homens.

Em relação ao ensino secundário (11º e 12º anos) o sexo feminino é o mais representado (48 funcionárias), enquanto o sexo masculino apresenta um número bastante inferior (14 funcionários).

Com o ensino superior não se verifica uma discrepância muito acentuada entre homens e mulheres, apesar de existirem mais funcionários do sexo masculino com a licenciatura e mestrado, totalizando 381 homens com estes níveis de escolaridade e de 359 mulheres com estes mesmos níveis de escolaridade.

⁹ Fonte: Balanço Social 2020 (Tabela 5 do Anexo)

Denota-se ainda que no grupo dos docentes existem mais mulheres com o doutoramento do que homens, não obstante os homens neste corpo se encontrarem globalmente em maior número (54%).

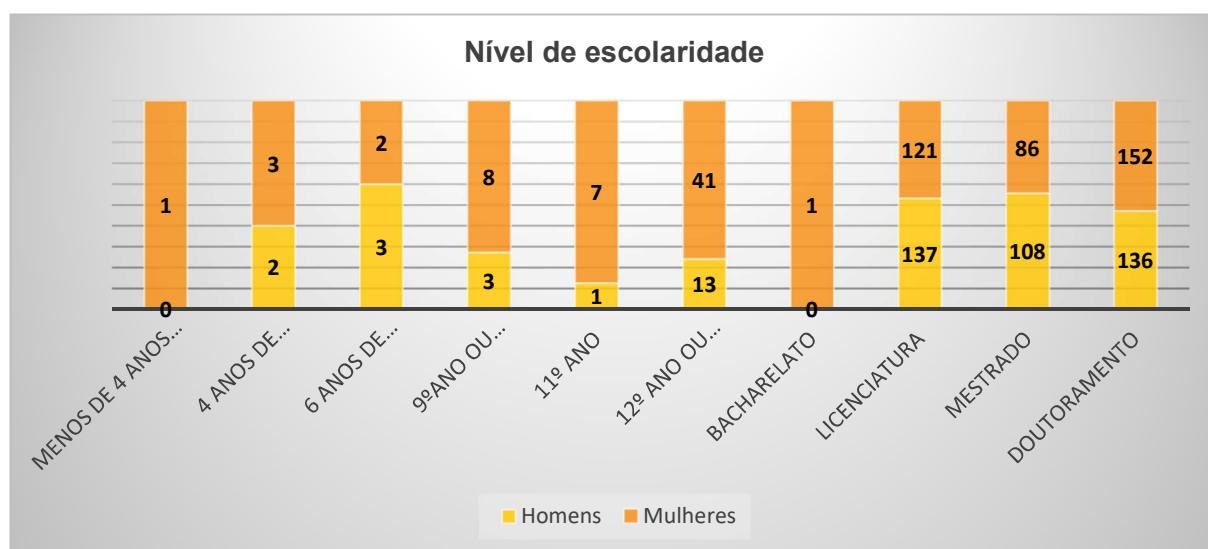


Figura 11 - Nível de escolaridade por sexo¹⁰

Funcionários e funcionárias estrangeiros de acordo com a nacionalidade no IPS, verifica-se um número bastante reduzido tendo em conta que dos 825 funcionários, apenas existem 6 cuja nacionalidade não é Portuguesa. Desses 6 funcionários, 3 são homens e 3 são mulheres.¹¹

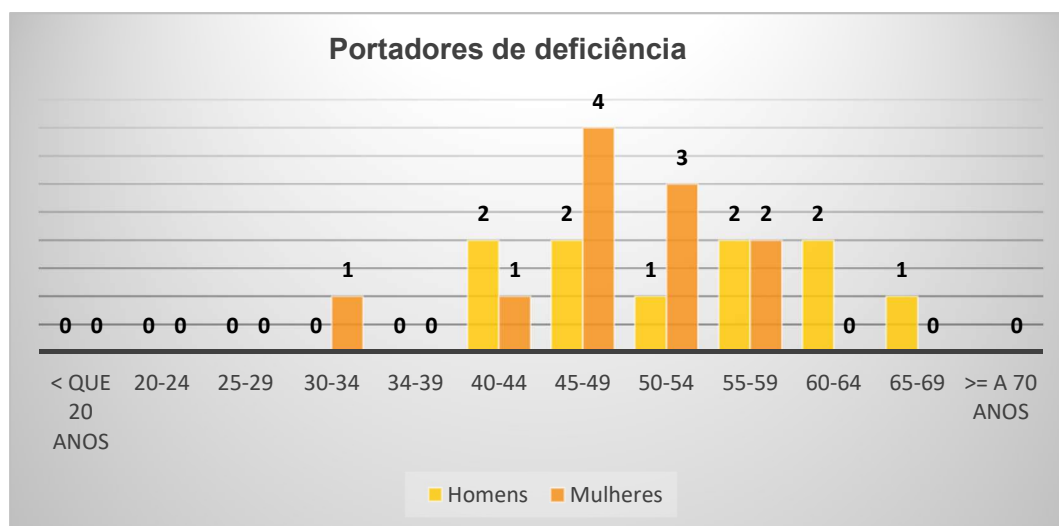


Figura 12 - Portadores de deficiência por sexo¹²

¹⁰ Fonte: Balanço Social 2020 (Tabela 6 do Anexo)

¹¹ Fonte: Balanço Social 2020 (Tabela 7 do Anexo)

¹² Fonte: Balanço Social 2020 (Tabela 8 do Anexo)

No IPS existe um total de 21 funcionários (2020) que são **portadores de deficiência**, em que 11 são mulheres e 10 são homens. Verifica-se um maior número na faixa etária dos 45 aos 49 anos (6 funcionários).

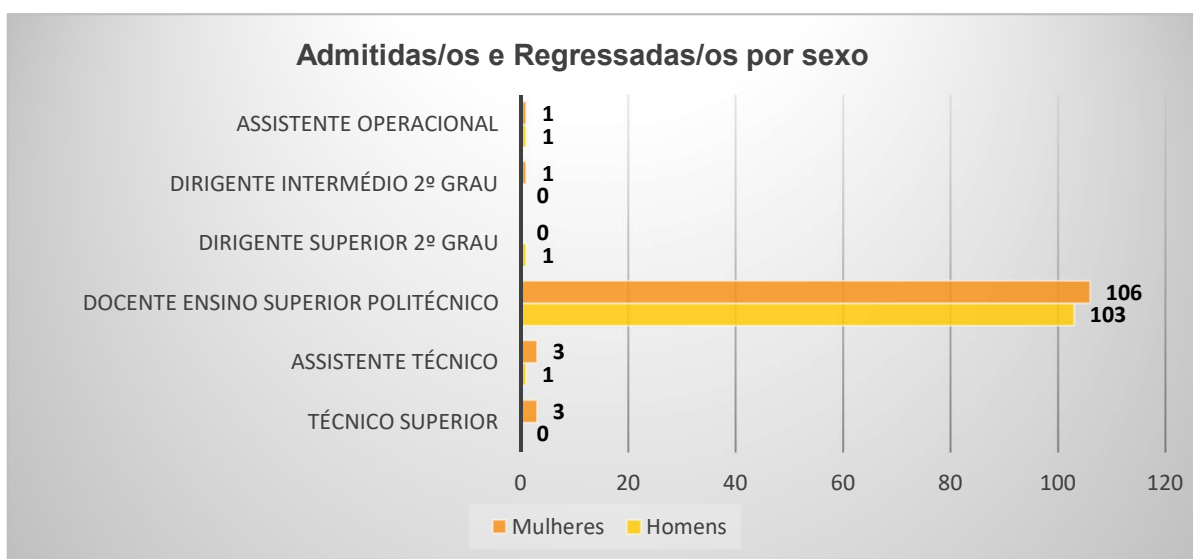


Figura 13 - Admitidas/os e Regressadas/os por sexo¹³

No ano de 2020 verificou-se que no âmbito das/os **Admitidas/os e Regressadas/os** entraram um total de 106 homens e 114 mulheres. Em que no sexo feminino foi distribuído da seguinte forma: 1 mulher para o cargo de Dirigente intermédio de 2º grau, 3 para técnica superior, 3 para assistente técnica, 1 para assistente operacional e 106 para docente ensino superior politécnico. No que respeita ao sexo masculino foi admitido/regressado um cargo de 1 assistente técnico, 1 assistente operacional e 103 docentes de ensino superior politécnico. De um modo geral houve uma maior predominância do sexo feminino.

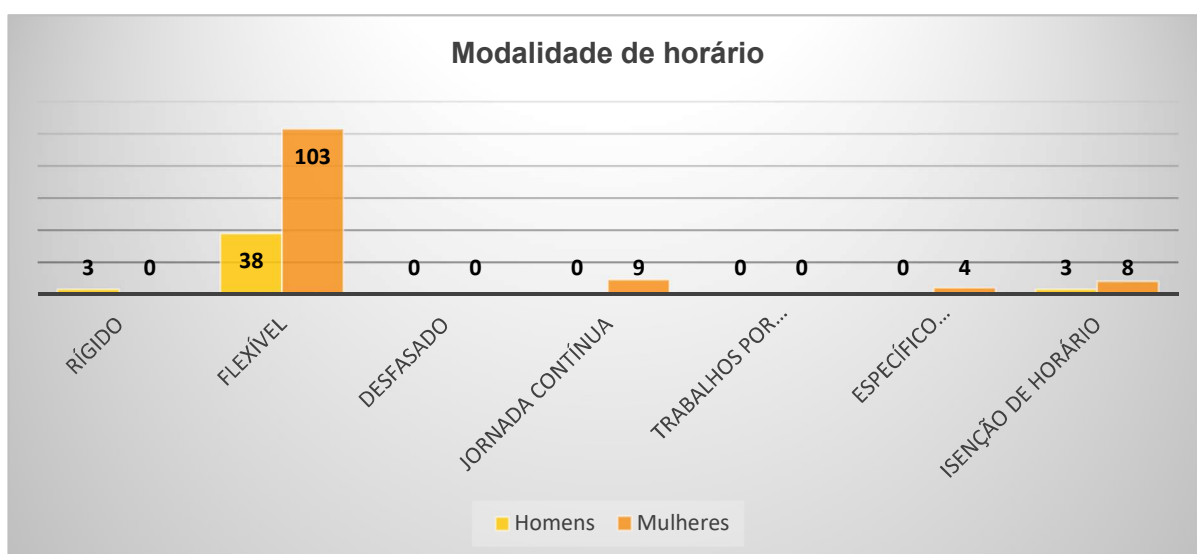


Figura 14 - Modalidade de horário por sexo para os não docentes¹⁴

¹³ Fonte: Balanço Social 2020 (Tabela 9 do Anexo)

¹⁴ Fonte: Balanço Social 2020 (Tabela 10 do Anexo)

Na **modalidade de horário** para os não docentes, o tipo de horário que é mais utilizado é o horário flexível, em particular nos Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos, sendo o sexo feminino preponderante em todos os tipos de horário.

Relativamente ao **trabalho suplementar** para os não docentes o sexo feminino apresenta um número de horas superior comparativamente com o sexo masculino, porém quanto ao trabalho suplementar realizado em horário diurno, 77% corresponde às horas trabalhadas por mulheres e apenas 23% aos homens. Quanto ao trabalho em dias de descanso complementar cerca de 82% são correspondentes também às mulheres e 18% aos homens. Ou seja, de um modo geral nota-se uma discrepância entre homens e mulheres quanto ao trabalho suplementar. No total as mulheres possuem um número de horas suplementares de 1863:56:00 (77%) e os homens 567:31:00 (23%), porém quando se analisa os valores relativos, as diferenças permanecem, embora menos acentuadas, com uma diferença de 9%.

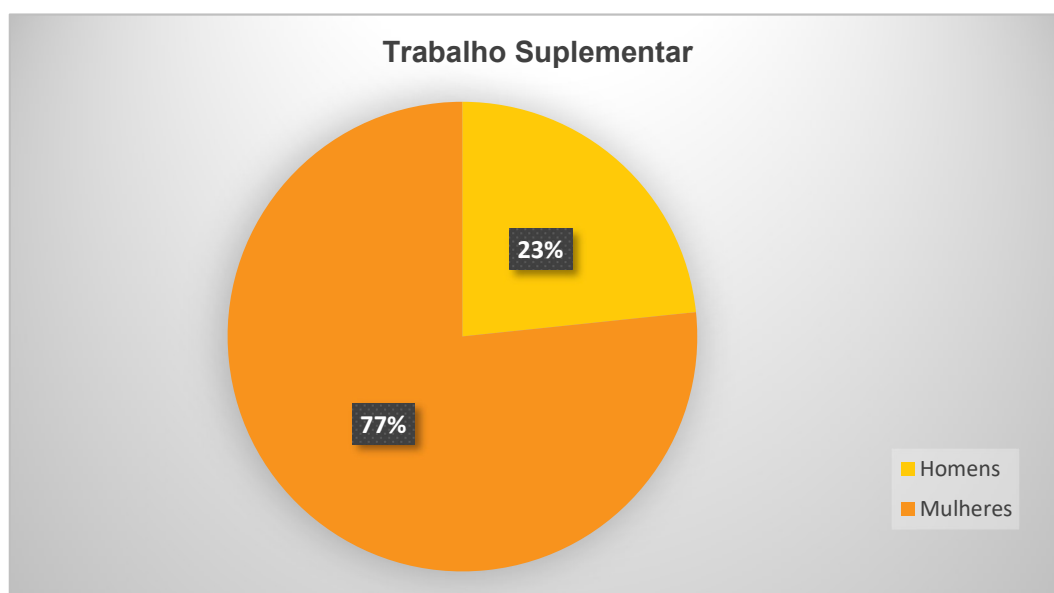


Figura 15 - Trabalho suplementar por sexo¹⁵

Os elementos estatísticos do ano de 2020 demonstram que as mulheres são as que apresentam um maior **Nº de dias de ausência ao trabalho**. As mulheres têm 3319 dias ausentes enquanto os homens têm apenas 1242 dias, correspondendo a uma diferença bastante significativa, de 2077 dias. Os motivos de ausência que registam uma maior frequência, são a proteção na parentalidade e na doença/assistência á família. De referir que na proteção na parentalidade dos 1833 dias ausentes, 1732 desses dias foram motivo de ausência para o sexo feminino.

¹⁵ Fonte: Balanço Social 2020 (Tabela 11 do Anexo)

Motivo de Ausência no Trabalho	Homens	Mulheres	Total
Casamento	0	0	0
Proteção na parentalidade	101	1732	1833
Falecimento de familiar	8	28	36
Doença/ Assistência a familiares	1115	1537	2651
Por acidente em serviço ou doença profissional	0	0	0
Trabalhador-estudante	13	15	28
Por conta do período de férias	0	0	0
Com perda de vencimento	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	0	0	0
Greve	4	5	9
Injustificadas	0	0	0
Outros	1	2	3
Total	1242	3319	4561

Tabela 1 - Nº de dias de ausência ao trabalho segundo o motivo, por sexo

Em relação às **Remunerações Mensais Líquidas**, no escalão até 500€ os homens apresentam um número superior (constituído por docentes a tempo parcial), assim como no escalão de 501-1000€. Nos três escalões imediatamente seguintes são as mulheres que prevalecem. Mas verifica-se que nos escalões de maior remuneração (3251-3500€; 3501-3750€; 4001-4250€; 4251-4500; +4501€) é o sexo masculino que está representado em maior número.

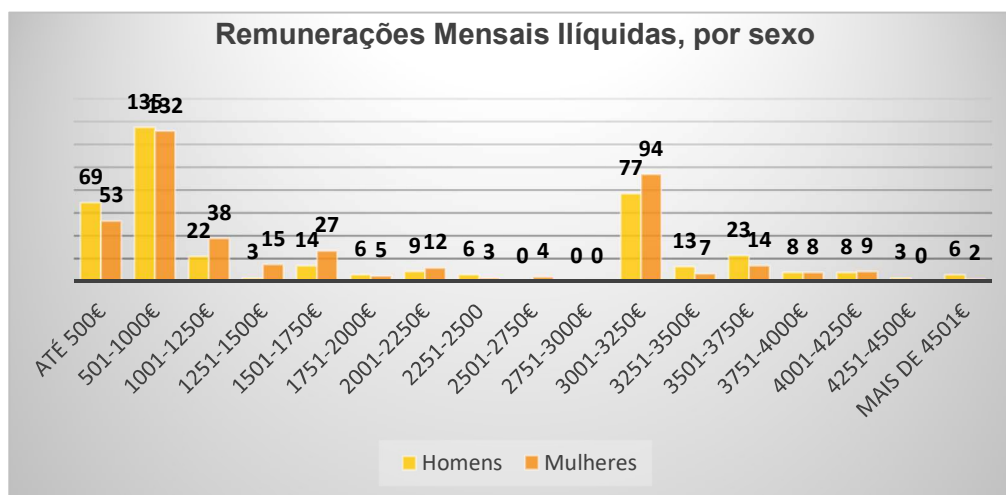


Figura 16- Remunerações ilíquidas por sexo¹⁶

No que respeita à **formação**¹⁷, esta foi frequentada por 462 participantes (344 docentes e 116 não docentes), dos quais 197 são do sexo masculino e 265 são do sexo feminino.

¹⁶ Fonte: Balanço social 2020 (Tabela 12 do Anexo)

¹⁷ Fonte: Balanço social 2020 e Relatório de Formação 2021 (Tabela 13 do Anexo)

Verifica-se que houve mais participações em formações externas (1328 participações) do que em formações internas (346 participações). A maioria das formações foram dadas a docentes (344), assistente técnico (47) e a técnico superior (38). Não existiu nenhuma participação registada por parte dos órgãos executivos.

A média de horas de formação por participante em 2020 é superior à média realizada no ano de 2019, com um acréscimo de mais 37 ações de formação. Tal deve-se à pandemia da Covid-19 e do consequente Estado de Emergência decretado em março de 2020.

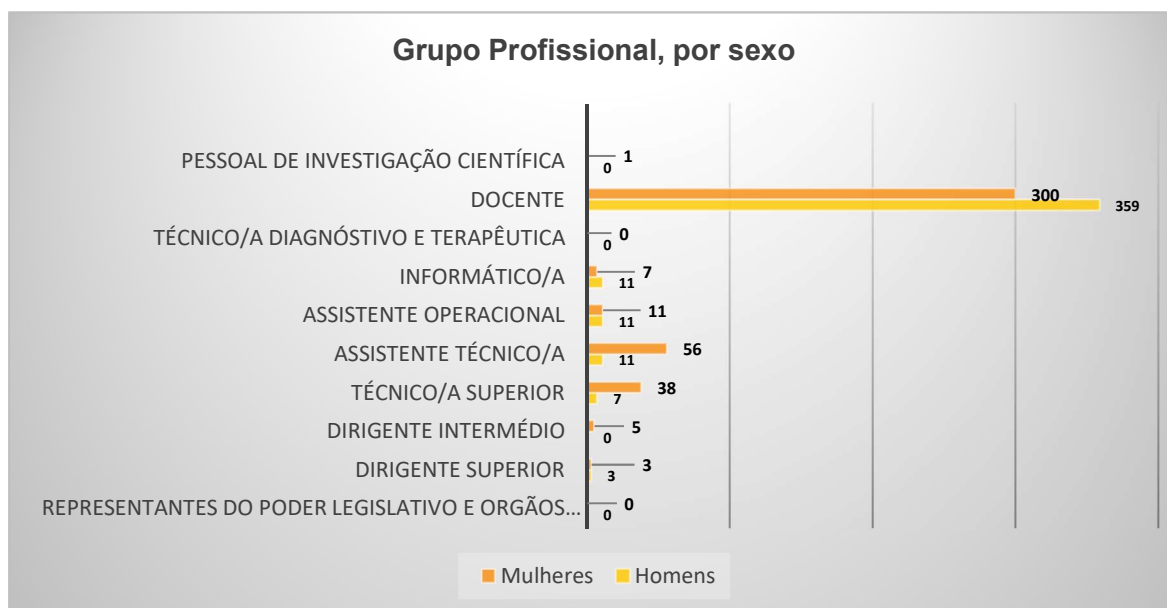


Figura 17 - Grupo Profissional por sexo¹⁸

Analisando o **Grupos profissionais** do IPS verificou-se que as mulheres ocupam na sua grande maioria cargos como Dirigente intermédio, Assistente Técnico e Técnico Superior. Ao contrário dos homens que ocupam funções como Especialistas de Informática e funções de Docência.

¹⁸ Fonte: Balanço social 2020 (Tabela 14 do Anexo)

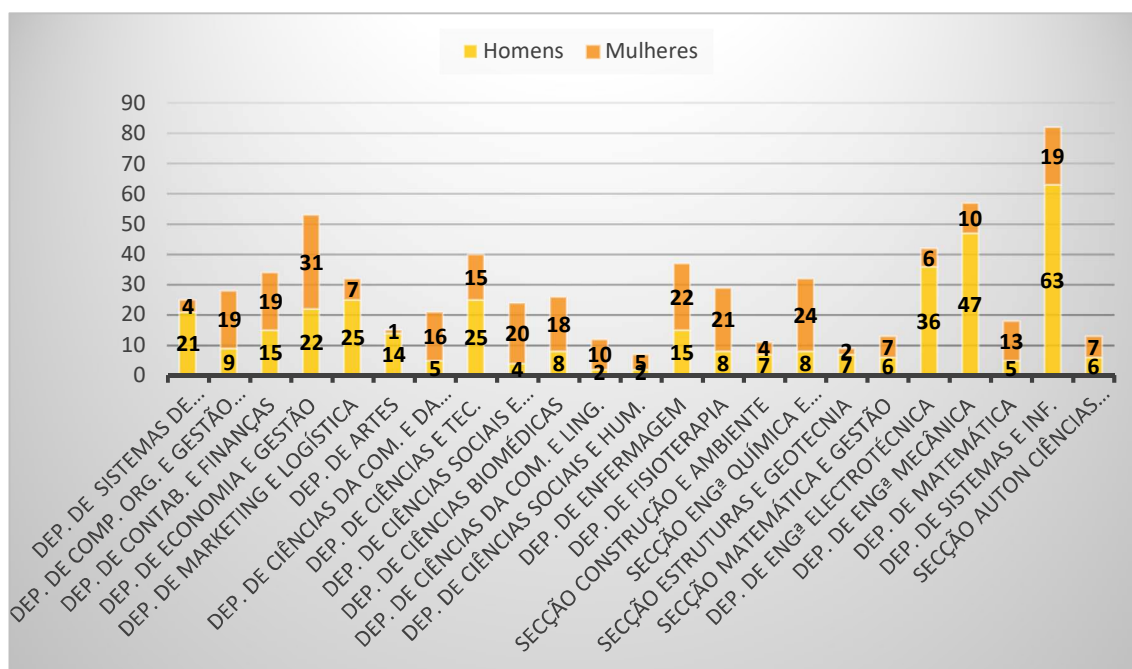


Figura 18 – Corpo docente por departamento, por sexo¹⁹

O corpo docente é o grupo profissional com mais preponderância no IPS, pois regista um maior número. A 31 de dezembro de 2020 contabilizou um total de 660 docentes, sendo que 300 são mulheres e 360 são homens. Num total de 23 departamentos onde se encontram integrados, as mulheres correspondem à maioria (Dep. de Comportamento Organizacional e Gestão de RH, Dep. de Contabilidade e Finanças, Dep. de Economia e Gestão, Dep. de Ciências da Comunicação e da Linguagem, Dep. de Ciências Sociais e Pedagógica, Dep. de Ciências Biomédicas, Dep. de Ciências Sociais e Humanas, Dep. de Enfermagem, Dep. de Fisioterapia e Secção Eng^a Química e Biológica).

Verifica-se que a tendência para as áreas mais feminilizadas e mais masculinizadas ocorre também na distribuição no corpo docente por departamento. Um exemplo é o do Dep. de Sistemas e Informática em que fazem parte um total de 82 docentes e 63 são do sexo masculino. Por outro lado, com um maior número de mulheres o Departamento de Economia e Gestão, com 58% de docentes do sexo feminino, tal como o Secção de Eng^a Química e Biológica em que a percentagem de mulheres é de 75%, e com uma representatividade feminina menos acentuada pode ser encontrada no Departamento de Artes – 7% e no Dep. de Marketing e Logística – 22%. Por fim, regista-se uma distribuição igualitária na Secção Matemática e Gestão e na Secção Autónoma Ciências Empresariais.

¹⁹ Fonte: Divisão de Sistemas e Infraestruturas de Informação e Comunicação (Tabela 15 do Anexo)

Relativamente aos docentes de carreira²⁰, no total de 273, constata-se que existe um equilíbrio, sendo que 135 mulheres e 138 homens. Permanecendo a tendência para as áreas mais feminilizadas e mais masculinizadas na distribuição no corpo docente de carreira por departamento.

A distribuição da **Direção das escolas**²¹ por sexo apresenta a seguinte distribuição, das 5 escolas existentes, 2 têm mulheres em cargos de direção da escola.

Em relação aos **subdiretores das escolas** verifica-se igualdade numérica referente a este cargo para ambos os sexos. Existindo um total de 5 subdiretoras do sexo feminino e 5 subdiretores do sexo masculino. Sendo que a ESCE tem 2 subdiretores homens, ao invés da ESTB que tem 2 subdiretoras mulheres.

Ao nível dos serviços da Presidência a distribuição tende a ser igualitária com 1 Presidente e 2 Vice-Presidente e 2 Vice-Presidentes. A Administradora do IPS e a Administradora da Ação Social são duas mulheres. Pode-se concluir que de um modo geral, os cargos de direção/presidência IPS não apresentam diferenças significativas entre homens e mulheres.

De acordo com a lei nº 26 de 28 de março de 2019, as listas apresentadas para a eleição de membros dos órgãos colegiais de governo e de gestão do IPS e das respetivas Escolas, respeitam a proporção de pessoas de cada sexo, não sendo inferior a 40%.

2.2 Síntese dos Resultados

O presente Plano para a Igualdade de Género do IPS fundamenta-se, na análise dos resultados do diagnóstico baseado numa vasta lista de indicadores integrando as principais áreas de intervenção, que apontam para um conjunto de desafios no que respeita à igualdade de género, nomeadamente nos processos de tomada de decisão, no recrutamento, nas qualificações e desenvolvimento na carreira, assim como na conciliação do trabalho-família. Com o propósito de avaliar a situação do IPS em termos de igualdade, o diagnóstico mostrou os principais resultados, que revelam nalgumas dimensões potencial para melhorias.

Órgãos e processos de Tomada de Decisão

No IPS, globalmente, a igualdade de género tem sido considerada ao nível dos cargos de gestão. Embora exista tendencialmente um equilíbrio de género das direções (subdiretores) das escolas, da Presidência e dos órgãos em geral, constata-se que predominantemente na Presidência dos Departamentos nas Escolas e nas chefias intermédias nos Serviços Centrais,

²⁰ Fonte: Divisão de Sistemas e Infraestruturas de Informação e Comunicação (Tabela 16 do Anexo)

²¹ Fonte: www.ips.pt (Tabelas 17, 18, 19, 20 e 21 do Anexo)

as mulheres estão em maioria. Por outro lado, a dominância masculina dos lugares de Diretor nas Escolas reflete as aspirações de liderança das mulheres, que têm uma expectativa mais reduzida de preencher estes cargos.

Recrutamento, Qualificações e Desenvolvimento de Carreira

A análise dos dados estatísticos em termos de segregação vertical revela a existência de sub-representação feminina nos cargos mais elevados na carreira docente, com remunerações mais elevadas, refletindo ainda muito o contexto histórico tradicional, contudo a evolução verificada a nível de qualificações assenta num maior número de mulheres docentes, com o grau de doutoramento (80% das docentes de carreira possuem doutoramento enquanto apenas 66% dos docentes de carreira possuem esta qualificação).

A distribuição por áreas científicas na docência revela padrões tradicionais de segregação horizontal: as mulheres estão mais presentes nas profissões que coincidem com o estereótipo tradicional da feminilidade, *i.e.*, nas áreas da saúde, educação, ciências sociais, e áreas da gestão, e os homens dominantes nas engenharias, tecnologias e TIC. Esta distribuição é acompanhada pelos estudantes que se encontram inscritos nos vários cursos/escolas do IPS, seguindo esta mesma tendência. As profissões tendem a adotar as características daqueles que as desempenham, o que torna compreensível que os critérios de recrutamento e seleção tendam a reproduzir a segregação profissional com base no género, e que a contratação diferencial de homens ou mulheres para o desempenho de uma certa função dependerá da dimensão de ambos os géneros disponíveis no mercado de trabalho.

Relativamente aos trabalhadores não docentes, denota-se igualmente que apesar das mulheres estarem em maioria, com 68% do total, com funções de nível de complexidade de Assistente Técnico e de Técnico Superior, as funções relacionadas com as áreas das TIC e de Manutenção, apresentam uma dominância de homens, mantendo-se os estereótipos associados às profissões.

Género e Conciliação trabalho-família

A tipologia de horários para os trabalhadores e trabalhadoras não docentes, que prevalece é o horário flexível com o objetivo de promover o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, não obstante o trabalho suplementar ser realizado maioritariamente por mulheres, com funções técnicas e administrativas, o qual pode ser responsável por efeitos ao nível individual, familiar e social, condicionantes do bem-estar e da qualidade de vida tanto no trabalho como nas restantes esferas da vida das trabalhadoras.

Não obstante o número de faltas no computo global ser reduzido (a taxa de absentismo é de 1%), os principais motivos para as faltas circunscrevem-se à proteção na parentalidade e à doença/assistência à família, possuindo as mulheres o maior número de faltas destas tipologias. Estes resultados, tendem a confirmar a influência dos estereótipos de género no domínio profissional e no domínio familiar e a presença de modelos culturais que atribuem à mulher uma maior responsabilidade na vida familiar originando assimetrias e sobrecarga na acumulação dos papéis profissionais e familiares.

A participação em ações de formação é relativamente equilibrada entre géneros, quer por docentes quer por não docentes, podendo constituir um meio privilegiado para favorecer a implementação da transversalidade de género no IPS e aumentar o compromisso da comunidade académica com o valor de igualdade de género e promover uma participação equilibrada entre mulheres e homens em todos os âmbitos, categorias e níveis no IPS.

2.3 Atividades Desenvolvidas em 2020-2021

O IPS tem vindo a desenvolver um trabalho relevante no âmbito da responsabilidade social e da sustentabilidade, envolvendo os Serviços de Ação Social do IPS, enquanto serviço de apoio à comunidade estudantil permitindo a concretização das políticas e medidas no âmbito da igualdade, da equidade e da diversidade. Importa salientar o papel que o IPS tem vindo a assumir em redes, como a Aliança dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, a Rede Campus Sustentável e o Observatório da Responsabilidade Social e Instituições de Ensino Superior (ORSIES), assim como, a participação no Projeto “Engenheiras por um Dia” e a subscrição da Carta Portuguesa para a Diversidade (APPDI) e a Aliança para a Igualdade nas TIC.

Neste âmbito, o IPS em 2020 e 2021, tem desenvolvido diversas iniciativas, sobre a igualdade de género, que visam a desconstrução de estereótipos, a sensibilização e a promoção de boas práticas, das quais se destacam:

A adesão à campanha "Mobiliza-te contra o Sexismo", financiada pelo Conselho da Europa (CE), tendo o IPS sido uma das instituições de ensino superior nacionais que assumiram o compromisso de prevenir e combater o sexismo.



Esta campanha internacional, a que o IPS aderiu prontamente, enquanto instituição que se rege pelos princípios do "respeito pelas pessoas, da justiça social, da igualdade de oportunidades, da proteção da diversidade cultural", tem como principal propósito a divulgação e o debate público em torno da recomendação do Comité de Ministros do CE aos Estados Membros, de 27 de março de 2019, que pela primeira vez fixa uma definição para sexismo.



O projeto Engenheiras por 1 dia promove, junto dos estudantes de ensino não superior, as engenharias e as tecnologias, desconstruindo a ideia de que estas áreas são domínios masculinos. Este projeto é uma iniciativa da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, sendo coordenado pela CIG, em articulação com a APPDI, o Instituto Superior Técnico e a Ordem dos Engenheiros e envolve uma rede parceiros, nomeadamente empresas, municípios, escolas básicas e secundárias e instituições de ensino superior. Importa salientar que o IPS foi o primeiro Politécnico a integrar o projeto

Na 7.^a Edição da Semana da Empregabilidade do IPS, teve lugar a Conferência “A (des)igualdade de género e o mercado de trabalho”, com um conjunto de participantes AlunnilIPS de diferentes profissões e áreas do conhecimento (p.e. Gestão da Distribuição e da Logística, Enfermagem, Engenharia Civil, Educação Básica) como representantes do género oposto aos estereótipos de género associados a estas áreas.

No acolhimento dos novos estudantes do IPS para o ano letivo 2020/2021, foram dinamizadas sessões de cinema e debate sobre “Os direitos da Mulheres”, enquadráveis no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 - Igualdade de Género.

Em 2020 e 2021, foram desenvolvidos ciclos de *webinars* sobre os ODS, com sessões temática, sobre:

- Igualdade de Género, com Anália Torres (ISCSP), Sandra Tavares (CITE) e Natividade Coelho (CD ISS de Setúbal), (dia 15 de julho de 2020, sobre o ODS 5).

- A Sustentabilidade e as Pessoas, com Tânia Barbosa, administradora da Fundação AMI (Assistência Médica Internacional), Sandra Ribeiro, presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género e Anália Torres administradora não executiva da A3ES (dia 25 de novembro de 2021)

Em 2021, foi assinalado o Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres através de debate e uma sessão com três curtas-metragens e uma longa-metragem onde foi abordada a igualdade de género, que contou com a presença de António Marques (diretor da ESS/IPS) e Sofia Martins (Secretária-geral da AMRS e membro do MDM).

O estudo de caso da Escola Superior de Tecnologia de Setúbal (ESTS) enquadrado no projeto GE-HEI: Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior, financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu, EEA Grants 2014-2021 e promovido pela Direção-Geral do Ensino Superior (DGES) tendo como entidade operadora a CIG, e como responsável científico o Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG/ISCSP-Ulisboa), com a coordenação da Anália Torres, em parceria com o Institute for Gender, Equality and Difference at the University of Iceland (RIKK) e com a Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES).



O IPS associou-se à "Rede Integrada de Resposta à Violência Doméstica no Alentejo Litoral" (RIVDAL), tornando-se parte do grupo de entidades que assinou o protocolo de cooperação para a criação da nova rede, atualmente composta por 24 parceiros.

A idealização da RIVDAL surgiu a partir da constituição de um grupo de trabalho no Alentejo Litoral, em 2012, e da concretização de uma formação promovida pela UMAR (União Mulheres Alternativa e Resposta) sobre a capacitação de técnicos para intervenção em

situações de violência doméstica. A assinatura do Protocolo para formalização da RIVDAL realizou-se em 13 de junho de 2014, em Santiago do Cacém, tendo aderido então 23 entidades. O protocolo estabelecido tem como principal objetivo a diminuição da violência doméstica, através de medidas como: a definição de mecanismos de trabalho articulado, entre as entidades parceiras envolvidas, relativamente à prevenção primária e ao diagnóstico e aprofundamento do conhecimento sobre o fenómeno da violência doméstica; a criação de um guia de recursos para a intervenção com vítimas e agressores; a promoção da melhoria do trabalho de proximidade com vítimas e agressores, através de uma maior qualificação dos profissionais que acompanham os casos de violência doméstica.

A RIVDAL tem mantido as suas atividades, até à data, tendo sido coordenada, por eleição, por uma docente do IPS.

(adaptado de: : [IPS - IPS integra nova rede de intervenção em situações de violência doméstica; RIVDAL e Estratégia de Combate à Violência Doméstica e Violência de Género | Grândola \(cm-grandola.pt\)](#))



O IPS, representado pelo seu Presidente, assinou a Carta de Princípios do SAGE para Igualdade de Género. Esta Carta destina-se às universidades, aos organismos de investigação e aos organismos de financiamento que sejam convidados a subscrevê-la, a comprometer-se publicamente com os princípios para a igualdade e diversidade de género, bem como a implementar os princípios estabelecidos na Carta (<http://www.sage-growingequality.eu>).

Importa salientar por último, a criação de uma plataforma denominada “Direitos Humanos e Democracia” com a disponibilização de recursos, oficinas de formação e conferências, que visa capacitar as pessoas para participarem na construção e defesa de uma cultura universal que promova e proteja os direitos humanos e as liberdades fundamentais. Para mais informações em <http://projectos.esse.ips.pt/dhd/>

3 Plano de igualdade de Género: 2022-2023

As ações previstas neste Plano pretendem, por um lado, dar continuidade e coerência às políticas já desenvolvidas no IPS e, por outro lado, explorar objetivos e ações capazes de superar os obstáculos que ainda existem à igualdade de género e aumentar a diversidade, dando resposta aos ODS, assim como (i) integrar a perspetiva de género na investigação e no ensino, integrar (ii) a igualdade nas estruturas e políticas institucionais, (iii) e a conciliação entre o Trabalho/Estudo e a Vida Pessoal e Familiar, envolvendo toda a comunidade académica e parceiros em torno destes propósitos.

3.1 Objetivos Gerais

Os objetivos propostos visam promover a mudança institucional para a temática da igualdade de género, através da concretização de um plano de ação. Para o efeito, é essencial o envolvimento de toda a comunidade IPS, assumindo a divulgação e a sensibilização um papel importante.

Objetivo 1 – Integrar a igualdade e a diversidade nas estruturas e políticas do IPS, garantindo a sua sustentabilidade

Objetivo 2 – Integrar a dimensão da igualdade de género e a diversidade em todas as áreas científicas, nos conteúdos curriculares e na investigação

Objetivo 3 – Sensibilizar a Comunidade para a igualdade e a diversidade

Objetivo 4 – Promover a integração de Homens e Mulheres em áreas científicas onde estão sub-representados/as e nas categorias mais elevadas da carreira docente

Objetivo 5 – Melhorar a Conciliação entre o Trabalho/Estudo e a Vida Pessoal e Familiar

Objetivo 6 – Promover a igualdade de género com a comunidade envolvente

3.1.1 Objetivos Específicos

Objetivo 1 – Integrar a igualdade e a diversidade nas estruturas e políticas do IPS, garantindo a sua sustentabilidade

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Criar uma Comissão para Igualdade de Género;2. Desenvolver mecanismos de recolha sistemática, monitorização e divulgação dos dados estatísticos por género nos relatórios e documentos oficiais/públicos;3. Criar indicadores de género nos instrumentos de recolha de dados, monitorização e comunicação;4. Integrar a igualdade e a diversidade como princípios/valores institucionais, refletidos nos documentos de gestão e estratégicos;5. Integrar o tema da igualdade e diversidade na tomada de decisão;6. Criar a Carta/Política para a igualdade e Diversidade do IPS;7. Criar um código de conduta para a prevenção e combate ao assédio8. Assegurar a aplicação do princípio de igualdade nos processos de seleção, promoção e desenvolvimento profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras do IPS. |
|---|

Objetivo 2 – Integrar a dimensão da igualdade de género e a diversidade em todas as áreas científicas, nos conteúdos curriculares e na investigação
--

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Aumentar o número de projetos de investigação que incluam a dimensão da igualdade do género e a diversidade;2. Aumentar o número de publicações científicas que incluam a dimensão da igualdade do género e a diversidade;3. Capacitar a comunidade IPS para os temas da igualdade de género e da diversidade no ensino, investigação e transferência de conhecimento;4. Promover e divulgar os temas da igualdade de género e da diversidade no ensino, investigação e transferência de conhecimento;5. Promover a criação de Unidades Curriculares dedicadas aos estudos de género, acessíveis a toda a comunidade, designadamente através de Microcredenciais. |
|--|

Objetivo 3 – Sensibilizar a Comunidade para a igualdade e a diversidade

1. Implementar uma política de comunicação institucional sensível ao género e linguagem inclusiva;
2. Criar uma área no Portal do IPS dedicada à igualdade e diversidade;
3. Reforçar os mecanismos para divulgar informação sobre a igualdade e diversidade;
4. Promover o debate sobre desigualdades que visem a sua mitigação;
5. Promover campanhas de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, violência no namoro e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e ao assédio sexual e moral;
6. Capacitar para a comunicação inclusiva;
7. Promover práticas e projetos na área da igualdade e diversidade;
8. Criar um Guia para a linguagem inclusiva.

Objetivo 4 – Promover a integração de Homens e Mulheres em áreas científicas onde estão sub-representados/as e nas categorias mais elevadas da carreira docente

1. Promover o aumento do número de estudantes do sexo feminino na área das Engenharias e das TIC;
2. Criar bolsas específicas dirigidas a mulheres nas áreas das CTEAM;
3. Atribuir bolsas e prémios a agrupamentos de escolas que melhor trabalhem as questões da promoção da igualdade de género junto dos estudantes do ensino básico;
4. Promover o aumento do número de estudantes do sexo masculino em áreas com menor representatividade, como as áreas da Educação e da Saúde;
5. Continuar a desconstruir estereótipos de género;
6. Promover exemplos de Alumni IPS em áreas onde o seu género esteja sub-representado;
7. Desenvolver atividades que promovam o ingresso de estudantes nas áreas onde existem maiores desequilíbrios.

Objetivo 5 – Melhorar a Conciliação entre o Trabalho/Estudo e a Vida Pessoal e Familiar

1. Promover o Estatuto Mãe/Pai estudante;
2. Criação de uma sala de amamentação;
3. Reforçar os protocolos com infantários/creches;
4. Sensibilizar a comunidade relativamente às soluções para a conciliação trabalho/estudo e a vida pessoal e familiar.

Objetivo 6 – Promover a igualdade de género com a comunidade envolvente

1. Desenvolver projetos com impacto na Comunidade em parceria com organizações;
2. Estabelecer parcerias com Organizações/Redes que trabalham a temática da igualdade de género;
3. Promover a cidadania esclarecida e responsável.

3.1.2 Ações e Indicadores

Para alcançar os objetivos definidos, apresentamos o conjunto de medidas de ação para a concretização dos objetivos globais. Para cada ação, está(ão) identificada(s) o(s) indicador(es) de implementação.

A Presidência do IPS assume a sua responsabilidade na concretização do Plano, em articulação com as Direções das Escolas e demais serviços/divisões, ao (i) apoiar publicamente a igualdade de género enquanto princípios/valores institucionais, ao (ii) incentivar a integração da igualdade do género em toda a atividade da instituição, como o ensino e a investigação, ao (iii) disponibilizar recursos humanos e financeiros para a concretização do plano, e (iv) ao aprovar procedimentos e atividades para a mudança institucional.

Importa salientar, o papel da Comissão para a Igualdade, na implementação do Plano através das atividades de diagnóstico, implementação e avaliação permitindo a monitorização de todo o processo.

Objetivo 1 – Integrar a igualdade e a diversidade nas estruturas e políticas do IPS, garantindo a sua sustentabilidade		
	Ação	Indicador
1.1	Criação da Comissão para a Igualdade	Grau de execução
1.2	Definir indicadores para elaboração de relatórios regulares de monitorização e avaliação sobre a situação da instituição em termos de igualdade e diversidade	Modelo de relatório definido n.º de indicadores monitorizados
1.3	Criação da Carta/Política para a Igualdade e Diversidade do IPS	Grau de execução
1.4	Assumir explicitamente a igualdade e a diversidade como princípios/valores do IPS e integrá-los nos documentos estratégicos	Valores integrados nos documentos estratégicos
1.5	Integrar objetivos e metas de igualdade e diversidade no Plano Estratégico do IPS	N.º de objetivos e metas no PE
1.6	Criar um Código de Ética para todo o IPS e sensibilizar a comunidade para o tema	Grau de execução
1.7	Criar um código de conduta para a prevenção e combate ao assédio	Grau de execução
1.8	Promover a igualdade de género na constituição de grupos de trabalho	% de equilíbrio de género nos grupos de trabalho constituídos
Objetivo 2 – Integrar a dimensão da igualdade de género e a diversidade em todas as áreas científicas, nos conteúdos curriculares e na investigação		
	Ação	Indicador
2.1	Integrar a perspetiva/temática da igualdade de género no âmbito dos programas existentes, no sentido de promover escolhas académicas de futuros/as estudantes livres de estereótipos de género	N.º de programas e iniciativas que integram esta perspetiva
2.2	Realizar workshops e sessões de formação para docentes sobre integração na prática pedagógica da perspetiva de género, dos princípios de igualdade e diversidade	N.º de participantes, por sexo e por UO Volume de formação
2.3	Realizar workshops e sessões de formação para investigadores/as sobre integração na investigação da perspetiva de género, dos princípios de igualdade e diversidade	N.º de participantes, por sexo e por UO Volume de formação
2.4	Criar unidades curriculares em estudos de género, disponíveis para toda a comunidade	N.º de unidades curriculares/microcredenciais criadas N.º de estudantes inscritos por sexo e curso
2.5	Integrar a igualdade e diversidade nos planos de formação	N.º de ações e horas de formação específicas, por tipo de destinatário N.º de formandos/as
2.6	Promover estudos de género e projetos nesta área, apoiando a divulgação dos seus resultados	N.º e tipo de ações de divulgação N.º de estudos e projetos na área

Objetivo 3 – Sensibilizar a Comunidade para a igualdade e a diversidade		
	Ação	Indicador
3.1	Incluir linguagem inclusiva e a variável sexo em todos os dados e estatísticas e relatórios e documentos oficiais e públicos do IPS, permitindo avaliar a igualdade de género	N.º de relatórios e documentos com dados e estatísticas com linguagem inclusiva e por sexo N.º de Unidades e Serviços a incluir a variável sexo
3.2	Promover a realização de ações de formação sobre comunicação inclusiva, dirigidas a pessoal envolvido em processos de comunicação interna e externa	N.º de ações e horas de formação N.º de participantes, por sexo e por grupo e Unidade / Serviço
3.3	Promover a aplicação da linguagem inclusiva em todos os processos, procedimentos, documentos	% de documentos do IPS publicados em 2022, que aplicam a linguagem inclusiva
3.4	Rever os formulários e os instrumentos de comunicação, com todas as partes interessadas, no sentido de incluir linguagem inclusiva	N.º de documentos com linguagem inclusiva
3.5	Comunicar a política e os objetivos de igualdade, equidade e diversidade a toda a comunidade	Criação de página no Portal do IPS N.º de iniciativas de comunicação
3.6	Criar e divulgar uma página no Portal do IPS dedicada à igualdade e diversidade	Criação de página no Portal do IPS N.º de visitas
3.7	Contribuir para a igualdade e diversidade nas iniciativas culturais, artísticas e editoriais	N.º de iniciativas culturais, artísticas e editoriais com incorporação dos valores de igualdade, equidade e diversidade
3.8	Promover a realização de seminários, conferências e outras iniciativas públicas sobre igualdade e diversidade	N.º de eventos realizados N.º de participantes, por sexo e por grupo
3.9	Disseminar por toda a comunidade académica o relatório de igualdade de género e o plano para a igualdade e diversidade	N.º de iniciativas de disseminação
3.10	Continuar a realizar campanhas de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, violência no namoro e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e ao assédio sexual e moral	N.º de iniciativas Indicador de público abrangido
Objetivo 4 - Promover a integração de Homens e Mulheres em áreas científicas onde estão sub representados/as e nas categorias mais elevadas da carreira docente		
	Ação	Indicador
4.1	Desenvolver e promover ações no ensino secundário e profissional para reduzir os estereótipos e os desequilíbrios de sexo nas diferentes áreas	N.º de ações desenvolvidas
4.2	Promover formações que aumentem o número de mulheres nas áreas da Engenharia e das TIC	N.º de formações
4.3	Desenvolver campanha de comunicação dando visibilidade a investigadores/as e figuras relevantes do sexo sub-representado em cada área científica	N.º de iniciativas da campanha
4.4	Criar bolsas e prémios dirigidos a mulheres e a escolas de ensino básico	N.º de bolsas e prémios atribuídos
4.5	Aumentar o número de mulheres nas categorias mais elevadas da carreira docente	N.º de mulheres nas categorias de Professor Coordenador e de Professor Coordenador Principal

Objetivo 5 – Melhorar a Conciliação entre o Trabalho/Estudo e a Vida Pessoal e Familiar		
	Ação	Indicador
5.1	Celebrar Protocolos com Infantários/Creches	Nº de protocolos
5.2	Promover campanhas para sensibilizar a comunidade académica para a importância da partilha das licenças parentais por pai e por mãe	Nº de iniciativas
5.3	Estabelecimento de modalidade de teletrabalho, quando as funções o permitam para trabalhadores/as que cumpram determinados critérios	Nº de pessoas abrangidas
5.4	Promover ações de divulgação de informação sobre os direitos de conciliação trabalho/família existentes adequadas aos vários atores internos do IPS	Nº de ações
Objetivo 6 – Promover a igualdade de género com a comunidade envolvente		
	Ação	Indicador
6.1	Reforçar a responsabilidade social e a ação cívica da comunidade académica, partilhando as boas práticas e desenvolvendo ações comuns com impacto social	Taxa de participação nas iniciativas de responsabilidade social
6.2	Celebrar Protocolos com Organizações/Redes que trabalham o tema da igualdade de género	Nº de protocolos
6.3	Desenvolver iniciativas com a comunidade envolvente	Nº de iniciativas

ANEXO

Corpo Discente

Tabela 1 - Estudantes inscritos/as no IPS no ano letivo 2020/2021, por sexo

Estudantes inscritos no IPS 2020/2021		
Escola	Sexo masculino	Sexo feminino
ESCE	1246	1750
ESE	91	350
ESS	142	506
ESTB	193	98
ESTS	2857	402
Total Escolas	4529	3106

Fonte: Gestão IPS

Corpo Discente

Tabela 2 - Estudantes inscritos/as por cursos no IPS no ano letivo 2020/2021, por sexo

Estudantes inscritos por Escola / Curso	Feminino	Masculino
ESCE		
CTeSP	154	90
Curso Técnico Superior Profissional de Apoio à Gestão de Organizações Sociais	38	15
Curso Técnico Superior Profissional de Logística – ETLA	9	13
Curso Técnico Superior Profissional em Assessoria de Gestão	31	16
Curso Técnico Superior Profissional em Gestão de Turismo	42	8
Curso Técnico Superior Profissional em Gestão de Turismo – Grândola	7	5
Curso Técnico Superior Profissional em Logística	27	33
L	1330	991
Licenciatura em Contabilidade e Finanças	313	208
Licenciatura em Contabilidade e Finanças (Regime Noturno)	180	117
Licenciatura em Gestão da Distribuição e da Logística	115	137
Licenciatura em Gestão da Distribuição e da Logística (Pós-Laboral)	103	132
Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos	223	62
Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos (Pós-Laboral)	176	66
Licenciatura em Gestão de Sistemas de Informação	79	189
Licenciatura em Marketing	141	80
M	266	165
Mestrado em Ciências Empresariais	46	45
Mestrado em Contabilidade e Finanças	48	25
Mestrado em Gestão de Marketing	24	12
Mestrado em Gestão de Sistemas de Informação	15	16
Mestrado em Gestão e Administração de Escolas	28	13
Mestrado em Gestão em Hotelaria de Saúde e Bem-Estar	14	5
Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos	52	10
Mestrado em Logística e Gestão da Cadeia de Abastecimento	11	14
Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho	28	25
ESE		
CteSP	77	61
Curso Técnico Superior Profissional em Desportos de Natureza	22	39
Curso Técnico Superior Profissional em Produção Audiovisual	19	22
Curso Técnico Superior Profissional em Serviço Familiar e Comunitário	36	0
L	475	210
Licenciatura em Animação e Intervenção Sociocultural	107	26
Licenciatura em Comunicação Social	97	41
Licenciatura em Desporto	29	127
Licenciatura em Educação Básica	190	7
Licenciatura em Tradução e Interpretação de Língua Gestual Portuguesa	52	9

M	146	1
Mestrado em Educação Pré-Escolar	58	0
Mestrado em Educação Pré-Escolar e Ensino do 1º ciclo do Ensino Básico	88	1
PG	20	3
Pós-Graduação em “Educação Especial – Domínio Cognitivo e Motor”	20	3
ESS		
L	478	119
Licenciatura em Acupuntura	59	11
Licenciatura em Enfermagem	187	35
Licenciatura em Fisioterapia	147	65
Licenciatura em Terapia da Fala	85	8
M	28	23
Mestrado em Enfermagem Perioperatória	1	0
Mestrado em Fisioterapia	27	23
ESTB		
CteSP	47	49
Curso Técnico Superior Profissional em Construção Civil	4	17
Curso Técnico Superior Profissional em Reabilitação Energética e Conservação de Edifícios	1	3
Curso Técnico Superior Profissional em Tecnologias de Laboratório Químico e Biológico	42	29
L	196	268
Licenciatura em Bioinformática	17	76
Licenciatura em Biotecnologia	110	88
Licenciatura em Engenharia Civil (Regime Diurno)	10	29
Licenciatura em Engenharia Civil (Regime Noturno)	14	45
Licenciatura em Tecnologia do Petróleo	45	30
M	34	68
Mestrado em Conservação e Reabilitação do Edificado	8	15
Mestrado em Engenharia Biológica e Química	24	24
Mestrado em Engenharia Civil	2	29
ESTS		
CteSP	54	587
Curso Técnico Superior Profissional em Automação, Robótica e Controlo Industrial	1	42
Curso Técnico Superior Profissional em Automação, Robótica e Controlo Industrial – ETLA (Sines)	2	24
Curso Técnico Superior Profissional em Climatização e Energia	1	19
Curso Técnico Superior Profissional em Desenvolvimento de Videojogos e Aplicações Multimédia	3	28
Curso Técnico Superior Profissional em Manutenção Industrial	4	39
Curso Técnico Superior Profissional em Produção Aeronáutica	3	39
Curso Técnico Superior Profissional em Programação Web, Dispositivos e Aplicações Móveis	1	45
Curso Técnico Superior Profissional em Qualidade Ambiental e Alimentar	20	17
Curso Técnico Superior Profissional em Redes e Sistemas Informáticos	2	42

Curso Técnico Superior Profissional em Redes Elétricas Inteligentes e Domótica	2	36
Curso Técnico Superior Profissional em Sistemas Eletrónicos e Computadores	1	54
Curso Técnico Superior Profissional em Tecnologia e Gestão Automóvel	0	43
Curso Técnico Superior Profissional em Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação – ESTBarreiro	4	40
Curso Técnico Superior Profissional em Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação – ESTSetúbal	6	64
Curso Técnico Superior Profissional em Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação – IPE (Lisboa)	1	4
Curso Técnico Superior Profissional em Tecnologias Informáticas (Turma do Programa BrightStart)	0	18
Curso Técnico Superior Profissional em Veículos Elétricos	3	33
L	322	2101
Licenciatura em Engenharia de Automação, Controlo e Instrumentação	23	188
Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica e de Computadores	20	355
Licenciatura em Engenharia Informática	70	794
Licenciatura em Engenharia Mecânica	27	284
Licenciatura em Tecnologia Biomédica	100	69
Licenciatura em Tecnologia e Gestão Industrial	28	189
Licenciatura em Tecnologias de Energia	6	155
Licenciatura em Tecnologias do Ambiente e do Mar	48	67
M	26	169
Mestrado em Engenharia de Produção	10	56
Mestrado em Engenharia de Software	2	37
Mestrado em Engenharia e Gestão de Energia na Indústria e Edifícios	9	28
Mestrado em Engenharia Eletrotécnica e de Computadores	4	47
Mestrado em Informática de Gestão	1	1

Fonte: Gestão IPS

Corpo docente e não docente do IPS

Tabela 3 - Tipo de Contrato, por sexo docente, por sexo

Contrato	Homens	Mulheres	Total
Cargo político/ Mandato	10	9	19
CT em funções públicas por tempo indeterminado	170	240	410
CT em funções públicas por termo resolutivo certo	223	167	390
Comissão de serviço no âmbito da LTFP	0	6	6
Total	403	422	825

Fonte: Balanço Social do IPS 2020

Tabela 4 - Distribuição Etária da população docente e não docente, por sexo

Idade	Homens	Mulheres	Total
Menos de 20 anos	0	0	0
20-24 anos	6	1	7
25-29 anos	14	10	24
30-34 anos	22	10	32
35-39 anos	41	38	79
40-44 anos	61	84	145
45-49 anos	77	101	178
50-54 anos	65	75	140
55-59 anos	75	63	138
60-64 anos	35	32	67
65-69 anos	7	8	15
>= 70 anos	0	0	0
Total	403	422	825

Fonte: Balanço Social do IPS 2020

Tabela 5 - Nível de antiguidade, por sexo

Anos	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	156	125	281
5 a 9	74	72	146
10 a 14	21	37	58
15 a 19	16	40	56
20 a 24	59	85	144
25 a 29	41	29	70
30 a 34	17	14	31
35 a 39	15	12	27
40 ou mais anos	4	8	12

Fonte: Balanço Social do IPS 2020

Tabela 6 - Nível de escolaridade, por sexo

Anos de escolaridade	Homens	Mulheres	Total
< 4 anos de escolaridade	0	1	1
4 anos de escolaridade	2	3	5
6 anos de escolaridade	3	2	5
9º ano ou equivalente	3	8	11
11º ano	1	7	8
12º ano ou equivalente	13	41	54
Bacharelato	0	1	1
Licenciatura	137	121	258
Mestrado	108	86	194
Doutoramento	136	152	288
Total	403	422	825

Fonte: Balanço Social do IPS 2020

Tabela 7 - Trabalhadoras/es Estrangeiras/os segundo a nacionalidade, por sexo

Nacionalidade	Homens	Mulheres	Total
União Europeia	3	1	4
Outros Países	0	2	2
Total	3	3	6

Fonte: Balanço Social do IPS 2020

Tabela 8 - Portadores de deficiência, por sexo

Idade	Homens	Mulheres	Total
Menor que 20 anos	0	0	0
20-24	0	0	0
25-29	0	0	0
30-34	0	1	1
35-39	0	0	0
40-44	2	1	3
45-49	2	4	6
50-54	1	3	4
55-59	2	2	4
60-64	2	0	2
65-69	1	0	1
>= 70 anos	0	0	0
Total	10	11	21

Fonte: Balanço Social do IPS 2020

Tabela 9 - Admitidas/os e Regressadas/os, por sexo

Admissões e regressos	Homens	Mulheres	Total
Assistente Operacional	1	1	2
Dirigente intermédio 2º grau	0	1	1
Dirigente superior 2º grau	1	0	1
Docente ensino superior politécnico	103	106	209
Assistente técnico	1	3	4
Técnico superior	0	3	3
Total	106	114	220

Fonte: Balanço Social do IPS 2020

Tabela 10 - Modalidade de horário, por sexo

Modalidade de horário	Horário Rígido		Horário Flexível		Desfasado	Jornada Contínua		Trabalho Por Turnos		Específico		Isenção De Horário		Total
	F	M	F	M	F M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Dirigente superior 1º grau												0	1	1
Dirigente superior 2º grau												3	2	5
Dirigente intermédio 2º grau												4	0	4
Dirigente intermédio 3º grau												1	0	1
Técnico superior			34	7		4	0							45
Assistente técnico			53	11		3	0							67
Assistente operacional	0	2	9	9		2	0							22
Informático			7	11										18
Pessoa de investigação científica	1	0												1
Docente ensino superior politécnico	300	359												659
Educ. Infância e Doc, ensino básico e secundário		→												2
		→												
Total	302	362	103	38	0	9		0		0		8	3	825

Fonte: Balanço Social do IPS 2020

Tabela 11- Trabalho suplementar, por sexo

Trabalho suplementar	Homens	Mulheres	Total
Trabalho suplementar diurno	332:33:00	894:49:00	1226:82:00
Trabalho suplementar noturno	0:00	0:00	0:00
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	5:00	14:00	19:00:00
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	205:58:00	929:17:00	1134:75:00
Trabalho em dias feriados	24:00:00	25:50:00	49:50:00
Total	566:91:00	1863:16:00	2430:07:00

Fonte: Balanço Social do IPS 2020

Tabela 12 - Escalão de Remuneração, por sexo

Escalão de remuneração	Homens	Mulheres	Total
Até 500€	69	53	122
501-1000€	135	132	267
1001-1250€	22	38	60
1251-1500€	3	15	18
1501-1750€	14	27	41
1751-2000€	6	5	11
2001-2250€	9	12	21
2251-2500€	6	3	9
2501-2750€	0	4	4
2751-3000€	0	0	0
3001-3250€	77	94	171
3251-3500€	13	7	21
3501-3750€	23	14	37
3751-4000€	8	8	16
4001-4250€	8	9	17
4251-4500€	3	0	3
+4501€	6	2	8
Total	402	423	825

Fonte: Balanço Social do IPS 2020

Tabela 13 - Formação Interna e Externa, segundo o Grupo Profissional, por sexo

Grupo de pessoal	Formação interna	Formação externa	Total Participações	Total Participantes
Dirigente superior 1º grau	0	4	4	1
Dirigente superior 2º grau	1	30	31	5
Dirigente intermédio 2º grau	2	22	24	4
Dirigente intermédio 3º grau	1	11	12	1
Técnico superior	23	246	269	38
Assistente técnico	39	155	194	47
Assistente operacional	0	5	5	4
Informático	4	84	88	16
Docente ensino superior politécnico	276	771	1047	346
Total	346	1328	1674	462

Fonte: Balanço Social do IPS 2020

Tabela 14 - Grupo Profissional, por sexo

Grupo de Pessoal	Homens	Mulheres	Total
Dirigente superior	3	3	5
Dirigente intermédio/a	0	5	5
Técnico/a superior	7	38	45
Assistente técnico/a	11	56	67
Assistente operacional	11	11	22
Informático	11	7	18
Docente	360	301	661
Pessoal de investigação científica	0	1	1
Total	403	422	825

Fonte: Balanço Social do IPS 2020

Tabela 15 - Corpo Docente por departamento, por sexo

Departamento	Homens	Mulheres	Total
Dep. de Sistemas de Informação	21	4	25
Dep. de Comp. Org. e Gestão de RH	9	19	28
Dep. de Contabilidade e Finanças	15	19	34
Dep. de Economia e Gestão	22	31	23
Dep. de Marketing e Logística	25	7	32
Dep. de Artes	14	1	15
Dep. de Ciências da Com. e da Ling.	5	16	21
Dep. de Ciências e Tec.	25	15	40
Dep. de Ciências Sociais e Pedagógica	4	20	24
Dep. de Ciências Biomédicas	8	18	26
Dep. de Ciências da Com. e Ling.	2	10	12
Dep. de Ciências Sociais e Humanas	2	5	7
Dep. de Enfermagem	15	22	37

Dep. de Fisioterapia	8	21	29
Secção Construção e Ambiente	7	4	11
Secção Eng^a Química e Biológica	8	24	32
Secção Estruturas e Geotecnia	7	2	9
Secção Matemática e Gestão	6	7	13
Dep. de Eng^a Eletrotécnica	36	6	42
Dep. de Eng^a Mecânica	47	10	57
Dep. de Matemática	5	13	18
Dep. de Sistemas e Inf.	63	19	82
Secção Autónoma Ciências Empresariais	6	7	13
Total	360	300	660

Fonte: DI

Tabela 16 - Corpo Docente de Carreira por departamento, por sexo

Departamento	Homens	Mulheres	Total
Dep. de Sistemas de Informação	5	3	8
Dep. de Comp. Org. e Gestão de RH	4	6	10
Dep. de Contabilidade e Finanças	5	8	13
Dep. de Economia e Gestão	8	14	22
Dep. de Marketing e Logística	7	1	8
Dep. de Artes	7	0	7
Dep. de Ciências da Com. e da Ling.	2	8	10
Dep. de Ciências e Tec.	4	9	13

Dep. de Ciências Sociais e Pedagógica	4	8	12
Dep. de Ciências Biomédicas	0	1	1
Dep. de Ciências da Com. e Ling.	1	6	7
Dep. de Ciências Sociais e Humanas	1	2	3
Dep. de Enfermagem	4	8	12
Dep. de Fisioterapia	2	9	11
Secção Construção e Ambiente	3	3	6
Secção Eng^a Química e Biológica	1	6	7
Secção Estruturas e Geotecnia	4	2	6
Secção Matemática e Gestão	0	5	5
Dep. de Eng^a Eletrotécnica	22	6	28
Dep. de Eng^a Mecânica	20	6	26
Dep. de Matemática	5	12	17
Dep. de Sistemas e Informática	25	8	33
Secção Autónoma Ciências Empresariais	4	4	8
Total	138	135	273

Fonte: DI

Tabela 17 - Cargos por sexo na ESCE

Cargos	Mulheres	Homens
Diretor(a)	1	0
Subdiretores(as)	0	2
Presidentes do CTC	1	0
Presidentes do CP	1	0
Presidentes do CR	1	0
Presidentes/Coordenadores de Departamento	3	2
Total	7	4

Fonte: Website IPS

Tabela 18 - Cargos por sexo na ESE

Cargos	Mulheres	Homens
Diretor(a)	1	0
Subdiretores(as)	1	1
Presidentes do CTC	1	0
Presidentes do CP	0	1
Presidentes do CR	0	1
Presidentes/Coordenadores de Departamento	2	2
Total	5	5

Fonte: Website IPS

Tabela 19 - Cargos por sexo na ESS

Cargos	Mulheres	Homens
Diretor(a)	0	1
Subdiretores(as)	1	1
Presidentes do CTC	0	1
Presidentes do CP	1	0
Presidentes do CR	1	0
Presidentes/Coordenadores de Departamento	5	0
Total	9	2

Fonte: Website IPS

Tabela 20 - Cargos por sexo na ESTB

Cargos	Mulheres	Homens
Diretor(a)	0	1
Subdiretores(as)	2	0
Presidentes do CTC	1	0
Presidentes do CP	0	1
Presidentes do CR	1	0
Presidentes/Coordenadores de Departamento	2	2
Total	6	4

Fonte: Website IPS

Tabela 21 - Cargos por sexo na ESTS

Cargos	Mulheres	Homens
Diretor(a)	0	1
Subdiretores(as)	1	1
Presidentes do CTC	0	1
Presidentes do CP	0	1
Presidentes do CR	0	1
Presidentes/Coordenadores de Departamento	1	4
Total	2	9

Fonte: Website IPS