



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO (PIGIND) DA ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DE PAULA FRASSINETTI

Relatório de monitorização da implementação do PIGIND no ano de 2025 na ESEPF e emissão de recomendações de melhoria que assegurem o progresso do Plano

O Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não discriminação (PIGIND) da Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti (ESEPF) enquadra-se no âmbito da ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

A promoção da igualdade, especificamente a igualdade de género, constitui um dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos na Agenda 2030 das Nações Unidas (ODS 5 e 10). Trata-se de um desafio atual e fundamental com vista à construção de uma sociedade igualitária, mais justa e inclusiva.

Os trabalhos, no âmbito do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (PIGIND) da ESEPF, enquanto referencial estratégico, encontra-se enraizado no Código de Ética e de Conduta da Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti, que preconiza e promove, entre outros, os princípios do respeito incondicional pela *Liberdade e Dignidade* de cada pessoa, a *Solidariedade* e *Inclusão*, bem como a *Interdependência* e a *Cooperação*, iniciaram com a formação de uma comissão para o efeito denominada “Monitorização do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (PIGIND) da ESEPF”, com mandato de 1 de janeiro de 2026 a 30 de agosto de 2027.

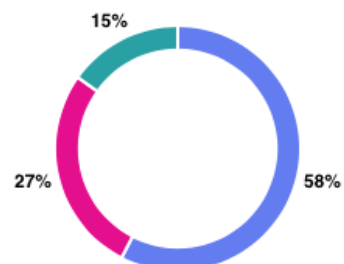
Como resultado das reuniões efetuadas, a Comissão PIGIND decidiu aplicar um inquérito por questionário à comunidade académica (docentes, estudantes e colaboradores), durante o período inicial, (março 2026) com o intuito de efetuar um diagnóstico de necessidades e de enquadramento geral da temática, procurando aferir o grau de conhecimento, sobre a temática, dos vários agentes implicados para uma intervenção adequada, de acordo com os objetivos preconizados pelos documentos normativos anteriormente referenciados.

O presente documento pretende dar conhecimento dos resultados apurados através da aplicação do mesmo inquérito PIGIND, considerando-se este como a primeira tarefa da designada Comissão.

Análise dos resultados do inquérito PIGIND e recomendações

Este relatório decorre da análise de um inquérito por questionário, enviado aos estudantes, docentes e colaboradores não docentes, com o objetivo de avaliar as condições de conhecimento, participação e perceção relativamente ao Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (PIGIND) da ESEPF. Foram registadas 32 respostas.

● Estudante	19
● Docente	9
● Colaborador/a não docente	5

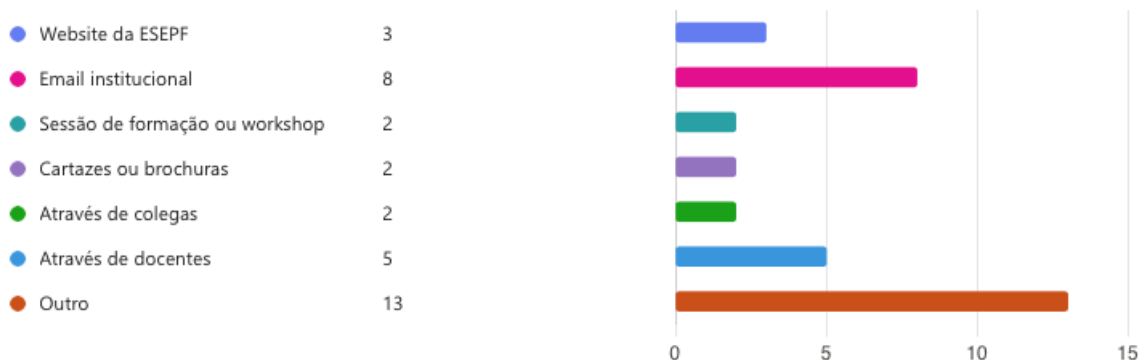




No que concerne ao perfil dos inquiridos, observa-se um predomínio de estudantes (18 respostas) face a docentes (9 respostas). O reduzido número de respostas deve ser considerado na interpretação dos resultados pois limita a generalização das conclusões a toda a comunidade académica.



No que respeita ao conhecimento do plano, os resultados evidenciam que a maioria dos inquiridos afirma não o conhecer (15 respostas), sendo também expressivo o número de participantes que apenas “já ouviu falar” (11 respostas), em contraste com um reduzido número de inquiridos que declara conhecê-lo bem (5 respostas). Estes dados apontam para **a necessidade de uma maior disseminação do Plano**, sugerindo que, embora exista algum nível de reconhecimento institucional, este não se traduz ainda num conhecimento aprofundado ou numa integração efetiva no quotidiano da Escola.



Relativamente às formas de acesso à informação sobre o PIGIND, verifica-se uma predominância da categoria “Outro” (13 respostas), seguida do e-mail institucional (7 respostas) e da mediação por docentes (5 respostas), sendo menos frequentes outros canais formais como o website institucional ou materiais de divulgação. Tendo em conta esta distribuição, considera-se essencial **apostar numa estratégia comunicacional estruturada e sistemática que torne o conhecimento deste plano acessível a todos**. O peso da categoria “Outro” poderá indicar a relevância de vias informais de conhecimento que não deixam de ser importantes, mas podem comprometer a consistência e equidade no acesso à informação.





No domínio da participação em iniciativas formativas, os dados indicam que a maioria dos inquiridos não participou em workshops ou ações de formação relacionadas com igualdade de género, diversidade ou linguagem inclusiva (21 respostas), sendo residual o número de participantes que refere ter participado (5 respostas). Este resultado pode estar associado a fatores como a escassez de iniciativas formativas no âmbito do PINGIND, ou insuficiente divulgação. Tal cenário sugere **a necessidade de reforçar estratégias de mobilização e envolvimento da comunidade académica**.

Por outro lado, a análise da frequência de determinadas práticas ou perceções associadas à temática da igualdade revela uma distribuição centrada nas categorias intermédias, nomeadamente “Às vezes” e “Frequentemente” (10 respostas cada), com menor incidência de respostas como “Sempre” (4 respostas) e “Raramente” (3 respostas), não se registando respostas na categoria “Nunca”. Esta configuração indica um nível intermédio de incorporação das práticas de igualdade e inclusão, sugerindo que, embora estas dimensões estejam presentes, ainda não se encontram plenamente institucionalizadas.

Complementarmente, a análise qualitativa das sugestões a propósito das iniciativas a ter em conta no Plano Igualdade de Género, Inclusão e não discriminação da ESEPF revela a importância dada pelos participantes à integração destas temáticas no currículo; uma maior ênfase na sensibilização da comunidade académica com a **promoção** da reflexão crítica, de **momentos de debate e esclarecimento e o envolvimento ativo dos estudantes**. Há também quem defenda que a participação nestas iniciativas deva assumir um formato mais flexível, designadamente em formato online de forma a garantir uma maior participação de todos na reflexão e debate sobre o tema.

A análise destes resultados deve ser enquadrada no contexto das políticas públicas de igualdade de género em Portugal, marcadas por um percurso de progressiva institucionalização, particularmente a partir das últimas décadas. A criação da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) constitui um marco fundamental neste processo, assumindo um papel central na definição, coordenação e monitorização das políticas de igualdade.

Os sucessivos Planos Nacionais para a Igualdade — atualmente integrados na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) — refletem uma abordagem transversal (*gender mainstreaming*), promovendo a integração da perspetiva de género em todas as áreas da ação pública. Esta estratégia assenta na ideia de que a igualdade não deve ser tratada como uma dimensão isolada, mas sim como um princípio estruturante das políticas e instituições.

No contexto do ensino superior, estas orientações traduzem-se na crescente adoção de planos institucionais de igualdade, como o PIGIND, que procuram operacionalizar os princípios das políticas públicas ao nível organizacional. Contudo, como evidenciam os dados do presente inquérito, subsistem **desafios significativos ao nível da implementação efetiva, nomeadamente no que diz respeito à comunicação, participação e apropriação por parte dos diferentes atores institucionais**.

Neste sentido, os resultados obtidos sugerem que o PIGIND se encontra numa fase de implementação incipiente ou intermédia, caracterizada por algum reconhecimento, mas ainda com limitações ao nível da disseminação, participação e consolidação das práticas. Tal evidencia **a necessidade de reforçar estratégias integradas que articulem comunicação, formação e participação**, de forma a consolidar uma efetiva cultura de igualdade no contexto institucional.

Este primeiro relatório referente ao ano civil de 2025 serve como diagnóstico situacional e base de trabalho para a conceção, implementação e avaliação das ações futuras.

Porto, 31 de março de 2026

A Comissão,

Florbela Maria da Silva Samagaio Gandra, Paula Cristina Pacheco Medeiros, Filipe Miguel Portela Amaral, Paulo Jorge Teixeira Machado, Anna Luísa Figueira Alarcon, Diogo André da Costa Rodrigues.