

Plano de Igualdade da ESE.IPP

Projeto

**Diagnóstico e Implementação da Igualdade de Género na Escola Superior de
Educação, do Instituto Politécnico do Porto**

Coordenadora do Projeto

Carla Serrão

Assessora técnico-pedagógica

Teresa Martins

Colaboradoras e colaborador

Márcia Cardoso, Sara Botelho e Rui Moreira

Porto

Dezembro de 2012

(Texto escrito conforme o Acordo Ortográfico)



Índice

Índice	2
Introdução	3
1) A Construção do Plano para a Igualdade da Escola Superior de Educação do IPP.....	6
1.1 Diagnóstico em Igualdade de Género na Escola Superior de Educação do IPP	6
1.2 Procura de Soluções partilhadas em matéria de Igualdade de Género na Escola Superior de Educação do IPP	9
2) O Plano para a Igualdade da Escola Superior de Educação do IPP - Áreas de Atuação e Boas Práticas em matéria de Igualdade de Género.....	10
2.1 Área de atuação 1 – Política de igualdade de oportunidades.....	13
2.2 Área de atuação 2 – Comunicação, linguagem e imagem.....	17
2.3 Área de atuação 3 – Gestão de recursos humanos	20
2.4 Área de atuação 4 – Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.....	23
2.5 Área de atuação 5 – Bem-estar	26
3. Nota Conclusiva	28
Referências bibliográficas.....	30

Introdução

A igualdade de género, enquanto princípio de cidadania, representa um requisito fundamental da vida de mulheres e homens na sociedade do século XXI. Pressupõe a ausência de barreiras em razão ao sexo à participação social, económica e política de mulheres e de homens. Isto é, possibilita, por um lado, que todas as pessoas sejam livres para “desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e a mulheres, e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens sejam igualmente considerados e valorizados” (CIG, 2011, p.194).

Perante a evidência da persistência de desigualdades e com vista à promoção da igualdade entre mulheres e homens, foi desenvolvida uma estratégia a nível internacional de integração da perspectiva de género em todos os domínios de atuação política, nomeadamente, pela independência económica, eliminação dos diferenciais remuneratórios e igualdade de acesso às diferentes atividades profissionais por parte de homens e de mulheres; pela melhoria de formas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal; pela igualdade de acesso a lugares dirigentes de topo; pela eliminação de estereótipos ligados ao género. Para esta concretização, em muito têm contribuído os planos nacionais para a igualdade de género, que enquadrados na orientação de *mainstreaming*, pretendem assegurar uma real implementação de mecanismos que contribuam para minimizar as assimetrias e discriminações que pautam as relações sociais entre mulheres e homens.

Os II, III e IV Planos Nacionais para a Igualdade – Cidadania e Género, 2003-2006 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, de 25 de novembro), 2007-2010 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de junho) e de 2011-2013 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro) respetivamente, assim como o Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN, 2007-2013) são exemplos da materialização em território português da abordagem de *mainstreaming* de género, contributos que reforçam a integração da perspectiva de género nas culturas organizacionais.

De facto, reconhece-se hoje de forma crescente que a participação ativa das Organizações é indispensável para o combate às desigualdades de género no mercado de trabalho. Neste sentido, além das responsabilidades económica e ambiental, as Organizações integram hoje, de uma forma cada vez mais consciente, a responsabilidade social.

As escolas, enquanto organizações com responsabilidades múltiplas e complexas podem desempenhar um papel importante na construção das identidades de género, constituindo-se como espaços de problematização destas realidades, desconstrução do sexismo e de outros tipos de preconceito, e desta forma, assumir-se como um espaço promotor do empoderamento de rapazes e raparigas para o exercício da cidadania, ou podem ser espaços produtores e reprodutores das desigualdades de género.

Neste sentido, as organizações de ensino superior, a par de organizações de ensinos básico e secundário, devem enquadrar o princípio da igualdade de género - como um direito fundamental e um valor capital para a democracia - na sua missão, pois a sua influência e posicionamento servem também de referencial social, exigindo em primeira mão um esforço de tomada de consciência dos conceitos, representações, posicionamentos ideológicos e éticos a partir dos quais se consubstanciam as práticas, as ações e os discursos de docentes e de estudantes.

Nesta ordem de ideias enfatiza-se que as organizações de ensino superior podem e devem contribuir, para além do desenvolvimento e construção de identidades pessoais, sociais e profissionais, para a reflexão e ação em torno da igualdade de género, desafiando os e as estudantes a romper com os estereótipos e papéis de género tradicionais e a tornarem-se “dissidentes do *status quo*” (Koning, 2009, p.83).

A par disso, e enquanto organizações que têm na sua estrutura um conjunto de colaboradores e de colaboradoras que permitem o seu funcionamento, é essencial a tomada de consciência dos benefícios que poderão ser alcançados com a operacionalização da igualdade de género, nomeadamente pelo aproveitamento do potencial e das capacidades dos seus colaboradores e das suas colaboradoras, pelo incremento da motivação destes/as e do seu compromisso com o trabalho, pela criação de uma força de trabalho diversificada nos vários níveis da organização e pela construção de uma organização com boas práticas no domínio da igualdade de género.

Com vista à concretização da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, são definidos Planos para a Igualdade nas organizações, considerando-se que estes se revelam como importantes instrumentos no sentido da execução de mudanças efetivas que conduzam a essa meta. Os Planos de Igualdade nas organizações surgem, neste sentido, como contributo significativo para potenciar uma estratégia de *mainstreaming* de género, ou seja, de “transversalização da Igualdade de Género a todos os domínios de política e de funcionamento das instituições” (Ferreira, 2011, p.2). Devem constituir-se, por isso, como instrumentos capazes “de introduzir a coerência e a sistematicidade necessárias à reforma de qualquer coletivo organizado” (p. 3).

Em seguida, apresenta-se a definição do Plano de Igualdade de Género da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto, sustentado quer pelos resultados obtidos nos vários estudos levados a cabo sobre a Igualdade de Género, quer pela participação ativa de colaboradores e colaboradoras na definição de boas práticas e de objetivos que podem, de forma direta ou indireta, conduzir a uma vivência quotidiana da organização que evidencie uma efetiva igualdade de género.

1) A Construção do Plano para a Igualdade da Escola Superior de Educação do IPP

Como já foi referido previamente, as propostas e medidas que constituem o Plano para a Igualdade da Escola Superior de Educação decorrem: 1) dos resultados obtidos a partir do Diagnóstico organizacional que foi desenvolvido na ESE.IPP no ano letivo de 2011/ 2012 e que envolveu diversos/as protagonistas – Presidência da ESE.IPP, pessoal docente e não docente e estudantes; 2) das discussões de grupo com colaboradores e colaboradoras da ESE.IPP em que se procurou identificar as fragilidades e traçar, de forma partilhada, um conjunto de boas práticas em matéria de igualdade de género.

1.1 Diagnóstico em Igualdade de Género na Escola Superior de Educação do IPP

A identificação das fragilidades e das necessidades para a posterior promoção de políticas de igualdade de género na ESE.IPP, tal como acontece com qualquer outra área de intervenção, exigiu a realização de um diagnóstico. Neste sentido, a função dos instrumentos de diagnóstico foi a de focar um conjunto de elementos que tendem a ser invisíveis no quotidiano de mulheres e de homens.

Neste sentido e com a finalidade de fazer um diagnóstico rigoroso da situação atual da ESE.IPP no que concerne à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com vista à identificação das dimensões sobre as quais é necessário intervir e introduzir mudança, foram desenvolvidos três estudos. Dois de cariz qualitativo e um de cariz quantitativo +com objetivos múltiplos e complementares e que a seguir se apresentam:

Estudo 1 - O Autodiagnóstico de Práticas Organizacionais:

Este estudo teve os seguintes objetivos: diagnosticar as práticas organizacionais ao nível da igualdade de oportunidades, identificando pontos fortes e pontos fracos nesta matéria e permitir uma definição objetiva e mensurável das prioridades nesta área.

Com vista à concretização dos objetivos mencionados, foi utilizado o instrumento “Autodiagnóstico de práticas organizacionais”, constituído por 56 itens, agrupados em quatro dimensões: 1. planeamento estratégico (estratégia, missão e valores); 2. gestão de recursos humanos (recrutamento e seleção, formação contínua, gestão de carreiras e remunerações, diálogo social e participação de trabalhadores/as,

respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, proteção da maternidade e paternidade e assistência à família); 3. comunicação (comunicação interna e externa); 4. *mainstreaming* de género nas áreas de intervenção setorial.

Neste autodiagnóstico, a ESE.IPP obteve a pontuação final de 27 pontos, revelando “um conjunto amplo de insuficiências no domínio da aplicação de uma estratégia organizacional que encare a Igualdade de Género como uma mais-valia. No imediato, este Organismo deverá redefinir toda a sua estratégia neste domínio, através do compromisso da gestão de topo relativamente a estas matérias” (Pernas, Fernandes, & Guerreiro, 2008).

Estes resultados permitiram também definir um conjunto de áreas possíveis e prioritárias de intervenção no âmbito da Igualdade de Género. A este respeito consultar relatório “Estudo 1 – O autodiagnóstico de práticas organizacionais”.

Estudo 2 - Representações de colaboradores e colaboradoras da ESE.IPP sobre o processo de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e o papel da Organização neste âmbito

Os objetivos inerentes a este segundo estudo visaram: identificar práticas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal; diagnosticar constrangimentos sentidos nesta conciliação; e propor mudanças organizacionais facilitadoras desta conciliação.

Para tal, foram desenvolvidos quatro grupos focais com pessoal docente e não docente, com filhos/as com 12 anos ou menos de idade e sem filhos/as, tendo sido avaliadas as seguintes dimensões: conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; diálogo social; *emmainstreaming* de género.

A análise destas discussões evidencia, em termos gerais, dificuldades ao nível da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, bem como que este fenómeno é diferentemente experienciado e vivenciado consoante a área profissional de colaboradores e colaboradoras (pessoal docente e pessoal não docente), e dependente do exercício do papel parental. A este respeito sugerimos a consulta do relatório “Estudo 2 – Representações de colaboradores e colaboradoras da ESE.IPP sobre o processo de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e o papel da Organização neste âmbito”.

O conjunto dos dados recolhidos permitiu também traçar um conjunto de recomendações no sentido de a ESE.IPP melhorar a sua atuação ao nível da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e das suas colaboradoras. Entre elas, expõem-se as seguintes: continuar a permitir

flexibilidade em questões de saúde do/a próprio/a ou de familiares; continuar a permitir que os/as colaboradores/as estipulem um horário de trabalho mais conveniente para os/as próprios/as quando tal não comprometer o bom funcionamento dos serviços; definir, regulamentar e comunicar aos/as colaboradoras a forma como são monitorizadas e compensadas as horas de trabalho suplementares, nomeadamente, através da criação de um sistema de acumulação de horas ou do pagamento de horas extraordinárias no sentido de evitar ausência de uma contrapartida por horas de trabalho a mais; ter em conta que, quando os/as colaboradores/as se encontram em processo formativo de longa duração, defrontam-se com maiores dificuldades ao nível da conciliação visto ocuparem uma grande parte do tempo com essa atividade; organizar-se internamente de modo a permitir que os/as colaboradores/as consigam planear o seu trabalho e evitar o aparecimento constante de “urgências” e solicitação de tarefas de última hora; melhorar a comunicação entre os vários patamares da hierarquia, nomeadamente, através da realização de reuniões com maior frequência; enquadrar os/as colaboradores/as quando mudam de funções/serviço; conhecer os obstáculos com que os/as colaboradores/as se defrontam; promover uma cultura de apoio/compreensão entre colaboradores/as, nos diferentes serviços/gabinetes/Unidades Técnico-científicas (UTC); continuar a organizar atividades lúdicas para os/as filhos/as dos/as colaboradores/as durante as férias escolares com planos de pagamento que facilitem o acesso às mesmas; garantir que as instalações físicas da ESE.IPP, nomeadamente os gabinetes dos/as docentes, reúnem as condições necessárias para os/as colaboradores/as trabalharem produtivamente, evitando que levem trabalho para casa; entre outras.

Estudo 3 -Sexismo ambivalente, atitudes perante os papéis de género e estratégias de antecipação da conciliação entre vida familiar e vida profissional – Estudantes da ESE.IPP

No âmbito deste estudo os objetivos traçados visaram: identificar o grau de sexismo hostil e benévolo; avaliar de que modo as atitudes face à igualdade de direitos e de papéis para homens e mulheres se traduzem em atividades e comportamentos associados aos papéis de género, dos quais se destacam os relacionamentos interpessoais, os papéis conjugais e parentais e nos contextos sociais em geral; identificar as estratégias de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional que os/as estudantes antecipam.

Para concretizar os objetivos acima referidos foi construída uma bateria de testes: Inventário do Sexismo Ambivalente (Glick& Fiske, 1996); Escala de Atitudes perante os Papéis de Género (Andrade, 2006; Vaillancourt&Leaper, 1997, cit. Andrade, 2006); Escala de Estratégias de Conciliação entre Vida Familiar e Vida Profissional (Andrade, 2006).

Em suma, as dimensões analisadas foram as seguintes: sexismo hostil e benévolo; divisão tradicional e divisão simétrica dos papéis de género; e estratégias de conciliação entre vida familiar e vida profissional baseada na negociação ou na concessão.

Participaram neste estudo um total de 408 estudantes da ESE.IPP a frequentarem o 1.º ciclo de estudos.

Em geral, os resultados evidenciaram que o sexo sobressai enquanto preditor mais consistente. Isto significa que os estudantes do sexo masculino tendem a concordar mais com uma posição que tem subjacente ideias sexistas, a discordar menos de uma divisão tradicional dos papéis bem como de estratégias de conciliação que assentam na concessão. No mesmo sentido, estes sujeitos tendem a concordar menos com uma divisão igualitária dos papéis bem como com estratégias de conciliação que assentam na negociação (Cardoso, Serrão, Moreira, Martins, & Botelho, no prelo; Formiga & Serrão, 2012; Serrão, Martins, Moreira, & Cardoso, 2012; Serrão & Formiga, no prelo).

A orientação política dos/as estudantes assume também um pequeno efeito estatístico a nível da *Divisão Tradicional* e *Igualitária* e da *Conciliação através da Concessão*. Isto significa que estudantes de direita/centro direita tendem a discordar menos da divisão tradicional de papéis e de estratégias de conciliação que assentam na concessão e a concordar menos com uma divisão igualitária de papéis de género, quando as outras variáveis preditoras são consideradas em simultâneo (Serrão, Cardoso, Moreira, Martins, & Botelho, no prelo).

A este respeito consultar o relatório “Estudo 3 – Sexismo ambivalente, atitudes perante os papéis de género e estratégias de antecipação da conciliação entre vida familiar e vida profissional”.

1.2 Procura de Soluções partilhadas em matéria de Igualdade de Género na Escola Superior de Educação do IPP

A elaboração de um plano para a promoção de uma política de igualdade entre homens e mulheres requereu o envolvimento da Organização ao mais alto nível hierárquico, tendo sido fundamental a explicitação por parte da Presidência, dando conhecimento a todos os departamentos/ serviços e UTC, que ativamente deveriam participar neste processo. Neste sentido, foram desenvolvidas várias reuniões de grupo, com um duplo objetivo: apresentar os resultados obtidos no diagnóstico sobre igualdade de género (Estudos 1, 2 e 3) e procurar soluções que poderiam ser instrumentalizadas para a promoção da igualdade de género.

De forma a possibilitar a participação de um maior número de profissionais foram agendados sete grupos de discussão (2 para pessoal não docente e 5 para pessoal docente), em diferentes horas e dias da semana.

Realizaram-se somente 5 grupos de discussão (3 com pessoal docente e 2 com pessoal não docente), em sequência da baixa participação das pessoas neste processo. A taxa de participação do pessoal não docente e do pessoal docente nos grupos de discussão foi de, respetivamente, 36,4% (1 homem e 11 mulheres) e 6,9% (3 homens e 9 mulheres). Pese embora a baixa participação global, somos da opinião que as discussões foram muito participadas e que as pessoas se envolveram de forma muito interessante neste percurso, mostrando vontade para procurar soluções potenciadoras do bem-estar global de todos/as aqueles/as que diariamente e de forma ativa colaboram na concretização da missão desta Organização.

2) O Plano para a Igualdade da Escola Superior de Educação do IPP - Áreas de Atuação e Boas Práticas em matéria de Igualdade de Género

A construção do Plano de Igualdade da ESE. IPP, em função de propostas de Boas Práticas¹, prende-se com a perspetiva positiva e otimista que estas propostas acarretam, e que poderão contribuir para uma maior apropriação por parte da comunidade escolar relativamente às propostas nas quais tiveram, em diferentes momentos, oportunidade de participar.

As propostas de Boas Práticas que a seguir se apresentam, decorrentes quer dos resultados obtidos nos estudos elaborados, quer dos grupos de discussão, permitiram traçar os seguintes objetivos gerais:

- fortalecer a igualdade de oportunidades e de tratamento de homens e mulheres na ESE.IPP;

¹ Uma boa prática em matéria de Igualdade de Género no trabalho e no emprego resulta “de uma ideia, preferencialmente inovadora, que se apresenta como solução para um determinado problema, num determinado contexto. Estas, na sua conceção e implementação, deverão ser participadas, adequadas e úteis para os/as trabalhadores/as e para a empresa, acessíveis, apropriáveis e sustentáveis ao longo do tempo” (CITE, 2011).

- reforçar a tomada de consciência da responsabilidade da organização enquanto escola de formação de educadores e educadoras, nomeadamente no que respeita à Igualdade de oportunidades;
- potenciar a utilização de linguagem inclusiva e/ ou neutra como prática quotidiana da organização;
- contribuir para uma melhor conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos colaboradores e colaboradoras da ESE.IPP;
- constituir um exemplo de Boas Práticas no espaço da educação superior em Portugal.

Para a concretização dos objetivos supracitados, foram organizadas 5 áreas de intervenção prioritárias:

Área de atuação 1 – Política de igualdade de oportunidades

Área de atuação 2 – Comunicação, linguagem e imagem

Área de atuação 3 – Gestão de recursos humanos

Área de atuação 4 – Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Área de atuação 5 – Bem-estar

Em seguida, e partindo das diferentes áreas de atuação, são apresentadas as propostas de Boas Práticas, fazendo referência aos objetivos específicos que com as mesmas se pretendem atingir, assim como a descrição sucinta das atividades que devem orientar essa ação e os recursos que devem ser mobilizados para a efetivação dessa Boa Prática em matéria de Igualdade de Género.

De forma a tornar a leitura mais simples, optamos por elaborar estas propostas em formato de grelha.

2.1 Área de atuação 1 – Política de igualdade de oportunidades

Nº	Boas Práticas	Objetivos específicos	Descrição	Recursos a mobilizar
1	Igualdade de Oportunidades como princípio organizacional	<ul style="list-style-type: none">- Integrar a dimensão de Igualdade de Oportunidades em documentos estratégicos da ESE.IPP.- Fortalecer o compromisso organizacional com a igualdade de género.	Recomenda-se que sejam integrados conteúdos específicos relativamente à Igualdade de Género aquando da revisão de documentos e/ ou quando forem elaborados novos documentos de cariz estratégico para a organização (Ex: integração da Igualdade de Oportunidades na missão e estatutos da ESE.IPP).	- Órgãos de Gestão ESE.IPP
2	Informação desagregada por sexo	<ul style="list-style-type: none">- Evidenciar a variável sexo nos processos de recolha de informação administrativa e estatística – tanto no que respeita a estudantes como a pessoal docente e não docente.	<p>Propõe-se que na elaboração de estudos ou análise de dados organizacionais se dê ênfase às questões de género, suas representações e impactos estruturais: relativamente à distribuição de estudantes por sexo nos diversos cursos da ESE.IPP; distribuição dos/das colaboradores/as por sexo nas diferentes funções, cargos e áreas de ação/intervenção, entre outras.</p> <p>Recomenda-se ainda que os dados relativos à contratação e cessação de contratos – com pessoal docente e não docente, sejam sistematizados por sexo.</p> <p>A variável sexo deverá constituir uma variável diferenciadora em todos os documentos e relatórios da organização.</p>	- Gabinete de Pessoal e Recursos Humanos - Serviços Académicos - Órgãos de Gestão da ESE.IPP

<p>3</p> <p>Sistema de informação e de gestão da qualidade</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Clarificar os procedimentos de cada Serviço/Gabinete, de forma a evitar a duplicação de tarefas. - Antecipar e preparar tarefas com prazos claros para a sua boa execução. 	<p>Propõe-se uma definição e clarificação formal de tarefas/ funções de cada serviço/gabinete com base num sistema de informação e num manual de procedimentos ao qual todos/as os/as colaboradores/as tenham acesso e no qual sejam detalhadas e especificadas as funções de cada serviço/gabinete e tarefas de cada colaborador/a.</p> <p>Neste domínio pretende-se também que seja integrada informação relativamente às grandes tarefas que surgem ao longo do ano letivo, devidamente calendarizadas – tanto para o pessoal docente como não docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presidência da ESE.IPP - Secretário/a da ESE.IPP - Responsáveis pelos serviços/gabinetes - Coordenadores/as de Unidades Técnico-Científicas (UTC)
<p>4</p> <p>Incentivo à apresentação de propostas de melhoria para a organização.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estimular a apresentação de sugestões de melhoria do desempenho organizacional. - Potenciar uma vivência profissional mais satisfatória. 	<p>Recomenda-se que a organização incentive os/as seus/suascolaboradores/as a apresentar propostas de melhoria ao nível do trabalho que desenvolvem, da funcionalidade dos serviços da ESE.IPP e da sua eficácia. Este incentivo poderia decorrer em momentos formalmente definidos (reuniões de serviço, de UTC ou outros que possam decorrer por eminência do serviço a desempenhar ou em reuniões orientadas para este fim). A solicitação de propostas via e-mail ou por qualquer outra via que interpele direta e pessoalmente as pessoas poderia também ser uma possibilidade a explorar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presidência da ESE.IPP - Secretário/a da ESE.IPP - UTC - Responsáveis/ Coordenadores/as dos serviços/Gabinetes - Colaboradores/as

	Proteção à maternidade e paternidade (esta proposta relaciona-se diretamente com as <u>Áreas de atuação 3 e 4</u>)	- Incentivar os homens para partilharem a licença por paternidade.	Existência de incentivos a homens para partilharem a licença por paternidade.	Presidência da ESE:IPP
5				
6	Encontro anual de colaboradores/as	<ul style="list-style-type: none"> - Criar a figura: conselheiro/a para a Igualdade. - Criar espaços de partilha e reflexão conjunta com colaboradores/as. - Desenvolver o potencial dos recursos humanos da ESE:IPP pelo reforço de equipas de trabalho multidisciplinares. 	Propõe-se a realização de um encontro anual com os/as colaboradores/as para apresentação de propostas para a melhoria da sua satisfação no local de trabalho, com ênfase nas questões da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, nomeadamente a exploração de possibilidades de reforço do trabalho em equipa.	<ul style="list-style-type: none"> - Presidência da ESE:IPP - Colaboradores/as - Conselheiro/a para a Igualdade de Género
7	Formação para colaboradores e colaboradoras	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilitar a participação de colaboradores/as em Ações de seu interesse. - Incentivar a participação em ações de formação em áreas e domínios em que um dos sexos se encontra sub-representado. 	<p>Sugere-se que se dê a oportunidade de os/as colaboradores/as poderem realizar formação em áreas do seu interesse, embora esse domínio de interesse possa não estar relacionado de forma direta com as funções que desempenha.</p> <p>Recomenda-se a realização de ações de formação em áreas onde determinado sexo esteja sub-representado e que vá ao encontro do interessado/a colaborador/a.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presidência da ESE:IPP - Secretário/a da ESE:IPP - UTC - Fundação IPP (FIPP)

8	<p>Aulas abertas/Debates/ Sessões públicas de discussão</p>	<p>- Sensibilizar a comunidade para as questões da Cidadania. - Potenciar e favorecer a participação ativa dos/as estudantes em prol de questões globais relacionadas com a Cidadania.</p>	<p>Sugere-se que sejam realizadas sessões de reflexão e sensibilização sobre Cidadania, contando com a participação ativa de estudantes na sua organização e orientação. Propõe-se a realização de ações com o intuito de dar visibilidade a situações de desigualdade entre mulheres e homens.</p>	<p>- Comissão Científica dos Cursos da ESE.IPP- - Associação de Estudantes da Escola Superior de Educação do Porto (AEESEP) - Estudantes da ESE.IPP</p>
9	<p>As práticas em Igualdade de Género: uma prática educativa</p>	<p>- Sensibilizar os/as estudantes para as questões da igualdade de género. - Dar visibilidade a mulheres líderes e/ ou de referência nas áreas científicas. - Contrariar o estereótipo único de liderança, que fortalece a invisibilidade.</p>	<p>Reforça-se a ideia de que a desconstrução de imagens e representações associadas ao sexo deve constituir uma missão inerente a todos os processos de ensino aprendizagem. Neste sentido, sugere-se a utilização de exemplos, de textos, de imagens onde determinado sexo se encontre sub-representado (arquitetas e arquitetos; pintoras e pintores; escultores e escultoras...)</p>	<p>- Pessoal Docente</p>

2.2 Área de atuação 2 – Comunicação, linguagem e imagem

Nº	Boas Práticas	Objetivos específicos	Descrição	Recursos a mobilizar
1	Linguagem neutra e Inclusiva – importância da sensibilização	<ul style="list-style-type: none">- Sensibilizar toda a comunidade para a utilização de linguagem neutra e inclusiva.- Promover a obrigatoriedade do uso de linguagem neutra e inclusiva em toda a comunicação interna e externa.	Recomenda-se a sensibilização de toda a comunidade educativa, nomeadamente pessoal docente, não docente e estudantes, para a utilização de formas gramaticais inclusivas e neutras.	<ul style="list-style-type: none">- Órgãos de Gestão da ESE.IPP- Pessoal Docente- Estudantes
2	Linguagem neutra e Inclusiva como prática organizacional	<ul style="list-style-type: none">- Criar e divulgar um guia orientador da utilização de linguagem neutra e inclusiva.- Incentivar a utilização de linguagem inclusiva ou neutra em toda a comunicação escrita da organização.	Propõe-se a integração do princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo em toda a comunicação da ESE.IPP, o que implica a utilização de formas gramaticais inclusivas e neutras em todos os documentos estruturantes da ESE.IPP, como documentos normativos, tanto no formato papel como virtual. Sugere-se a utilização desta linguagem nos e-mails, trabalhos/textos e produções realizadas por estudantes no âmbito das Unidades Curriculares.	<ul style="list-style-type: none">- Órgãos de Gestão da ESE.IPP- Pessoal Docente- Estudantes

3	<p>Informação sobre os procedimentos de queixa</p>	<p>- Informar sobre os procedimentos de queixa por situação de assédio moral, psicológico e físico, assédio sexual e discriminação no acesso a informações, normas e leis úteis para os colaboradores e colaboradoras da organização.</p>	<p>Recomenda-se que a organização crie um espaço físico/virtual – no qual sejam disponibilizadas informações sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho; - sobreprocedimentos para apresentação formal de queixa em situações de assédio e discriminação; - direitos e deveres de colaboradores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, etc. 	<p>- Gabinete de Pessoal e Recursos Humanos - Presidência da ESE.IPP</p>
4	<p>Partilha de experiências com estudantes</p>	<p>- Contribuir para atenuar estereótipos de género através de ações de sensibilização e informação.</p>	<p>Sugerimos que se organizem sessões abertas à comunidade escolar com vista à partilha de experiências de situações que evidenciam mudanças nos papéis tradicionalmente associados a homens e mulheres, como por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pais que partilham ou usufruem das licenças de paternidade; - Mulheres em cargos de liderança. 	<p>- UTC; - Docentes; - AESEEP; - Projetos externos à Escola que possam contribuir para esta boa prática.</p>

	5	Imagem Organizacional	<p>- Fortalecer uma imagem organizacional não sexista e não reprodutora de estereótipos de género.</p>	<p>Propõe-se uma análise dos materiais e instrumentos de comunicação da ESE.IPP de modo a garantir que a linguagem e imagens sejam neutras.</p>	<p>- Órgãos de Gestão da Escola</p> <p>- Gabinete de Comunicação e Relações Públicas</p> <p>- Coordenação Científica dos cursos da ESE.IPP</p>
--	---	-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3 Área de atuação 3 – Gestão de recursos humanos

Nº	Boas Práticas	Objetivos Específicos	Descrição	Recursos a mobilizar
1	Formação em Igualdade de Género	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar/formar os/as colaboradores/assobre Igualdade de Género. - Contribuir para a tomada de consciência das desigualdades de género. 	Propõe-se que as ações de formação/ sensibilização sobre Igualdade de Oportunidades se constituam como oferta formativa no âmbito do plano de formação da FIPP.	- FIPP
2	Teletrabalho (esta proposta relaciona-se diretamente com a <u>Área de atuação 4</u>)	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar a organização e gestão quotidiana de colaboradores e colaboradoras. 	Sempre que possível, e com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, recomenda-se dar a possibilidade de executar tarefas profissionais fora do espaço físico da Escola. A definição de tarefas e objetivos claros e infraestruturas (digitais) de apoio serão o garante do cumprimento das funções/ tarefas previstas.	- Presidência da ESE.IPP - Responsáveis/ Coordenadores/asdos serviços/gabinetes - UTC
3	Banco de horas	<ul style="list-style-type: none"> - Regular a acumulação e utilização de horas extras (suplementares) pelo pessoal não docente. - Potenciar situações de maior equilíbrio e 	Recomenda-se que a acumulação e utilização das horas suplementares do pessoal não docente seja regulamentada e/ ou monitorizada para uma melhor gestão dos tempos de trabalho suplementares destes profissionais, garantindo que todas as pessoas podem usufruir destas horas mediante regras	- Gabinete de Pessoal e Recursos Humanos

		justiça no usufruto das horas extra.	claras e devidamente definidas.	
4	Horários de trabalho flexíveis	- Facilitar a gestão do quotidiano pessoal e familiar do pessoal não docente.	Sempre que possível, dar maior tolerância nos horários de entrada e saído do serviço. Recomenda-se que a organização, sempre que possível, permita a realização de um horário comprimido.	- Gabinete de pessoal e Recursos Humanos - Secretário/a da ESE.IPP - Presidência da ESE.IPP
5	Optimização de reuniões	- Potenciar as reuniões de docentes, articulando-as com as disponibilidades dos/as vários/as docentes.	Sugere-se que dentro de cada UTC haja uma maior flexibilidade na marcação do horário para a realização de reuniões, de modo a facilitar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal de todos os elementos. Propõe-se que em todos os agendamentos de reunião conste, a par da ordem de trabalhos, a hora de início e de fim da mesma.	- Pessoal docente -Pessoal não-docente
6	Cooperação entre elementos da equipa docente	- Aumentar a cooperação entre a equipa docente. - Rentabilizar recursos já existentes. - Criar espaços para a produção de novos conteúdos. - Estimular a entreaajuda entre os/as colegas e a delegação de tarefas.	Recomenda-se a partilha de materiais entre docentes da mesma ou de diferentes UTC, podendo esta partilha ser um elemento de melhoria de práticas pedagógicas, e potenciadora de espaços reflexivos sobre diferentes áreas. Um maior apoio na integração de novos elementos nas equipas docentes será também um fator que contribuirá para uma melhor articulação entre docentes e consequente melhoria do desempenho geral.	- Pessoal Docente - UTC

	<p>Distribuição real de horas de serviço prestado por docentes</p>	<p>- Integrar no âmbito da “Ficha Componentes do Serviço Docente” um novo campo: horas efetivamente dadas, resultantes do serviço letivo realizado em horário pós-laboral ou fim de semana.</p>	<p>Manter na Ficha para elaboração dos horários o campo “impossibilidades”, salvaguardando-se, sempre que possível a atribuição dos horários aos/às docentes com base nas possibilidades.</p> <p>Propõe-se a inclusão no documento “Componentes do Serviço Docente” de um novo campo denominado: serviço docente real, onde sejam contempladas as horas de serviço realizadas em horário pós-laboral (1h de serviço diurno, corresponde a 1h30 de serviço pós-laboral).</p>	<p>- Presidência da ESE.I.P.P.; Conselho Técnico-científico;UTC - Comissão de horários - Coordenadores/as de UTC - “Ficha Componentes do Serviço Docente” - “Ficha para a elaboração dos horários”</p>
7				

2.4 Área de atuação 4 – Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Nº	Boas Práticas	Objetivos específicos	Descrição	Recursos a mobilizar
1	Horário de trabalho flexível (esta boa prática cabe, de igual forma na <u>Área de atuação 3</u>)	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional de colaboradores e colaboradoras da ESE.IPP. 	<p>Recomenda-se que, sempre que possível, haja flexibilidade de horários com vista a uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de colaboradores e colaboradoras da Escola. Neste sentido, perspetiva-se a adequação de horários e distribuição de serviço em situações particulares, nomeadamente, em situações em que os/as colaboradores/as têm filhos/as com menos de 12 anos, pessoas idosas a cargo; que residam a mais de 30km da Unidade Orgânica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gabinete de Pessoal e Recursos Humanos - Comissão de horários
2	Protocolos com entidades prestadoras de serviços	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar os protocolos existentes com organizações prestadoras de serviço (creches, lares, serviço de <i>babysitting</i>...). - Estabelecer novos protocolos com benefícios diretos (descontos, por exemplo) para colaboradores/as. - Facilitar o acesso a serviços de proximidade úteis para a conciliação dos/as profissionais da ESE.IPP. 	<p>Recomenda-se a análise e divulgação dos protocolos existentes em matéria de apoio às famílias.</p> <p>Sugere-se o estabelecimento de protocolos com serviços de proximidade das instalações da ESE.IPP que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus colaboradores e colaboradoras, podendo traduzir-se, também, em alguns benefícios em termos financeiros no acesso a estes serviços.</p> <p>Neste sentido propõe-se também que a ESE.IPP sistematize e divulgue informações, na página da ESE.IPP, sobre recursos e serviços existentes na sua área geográfica dos quais possam usufruir os/as seus/suascolaboradores/as.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gabinete de Comunicação e Relações Públicas

3	Banco de serviços	<p>- Facilitar o acesso a determinados bens e serviços sem adicionais encargos financeiros.</p> <p>- Fortalecer os laços de solidariedade entre os diversos elementos da comunidade escolar.</p>	<p>Sugere-se a criação de uma base de dados sobre múltiplos serviços (Ex: sapateiros/as, costureiros/as, picheleiro/a, etc.).</p> <p>Sugere-se a criação da figura Estafeta Mensal (rotativo) que será a pessoa que durante o mês respetivo responderá aos pedidos, nomeadamente, de pagamento de faturas, de entrega de documentos, etc.</p> <p>Recomenda-se a construção de um plano onde fique evidenciado o nome do/a estafeta mensal que irá responder às necessidades de colaboradores/as.</p> <p>Neste domínio propõe-se também a disponibilização de serviços e tempo entre colaboradores/as, nomeadamente serviços de catering, explicações, entre outros.</p>	<p>- Profissional de informática com apoio do/a Conselheiro/a para a Igualdade (Construção da base de dados)</p> <p>- Estafeta mensal rotativo entre colaboradores/as</p>
4	Protocolos com estruturas de apoio formal	<p>- Celebrar protocolos com diversos equipamentos de forma a garantir descontos para colaboradores/as da ESE.</p>	<p>Beneficiar de descontos e outros benefícios em estruturas de apoio formal a familiares de colaboradores/as, como infantários, creches, centros de estudos, centros de dia, entre outros.</p>	<p>- Gabinete de Comunicação e Relações Públicas</p>

5	<p>Ações e Atividades de apoio à família</p>	<p>- Potenciar recursos endógenos da organização.</p> <p>- Permitir que estes serviços sejam abertos a estudantes e não apenas a colaboradores/as do IPP.</p>	<p>Sugere-se dar continuidade às iniciativas de cariz lúdico e pedagógico organizadas durante as pausas letivas (para descendentes de colaboradores/as).</p> <p>Sugere-se contudo que este plano seja aberto a estudantes que têm a cargo filhos/as; que as ações/atividades sejam dirigidas também a adolescentes e não apenas a crianças até aos 12 anos; que os grupos sejam organizados por escalões etários; que a divulgação do plano e o calendário de ações/atividades se realize antecipadamente.</p> <p>A organização de tardes de cinema para os/as filhos/as dos colaboradores e colaboradoras da ESE surge também como uma sugestão neste âmbito.</p>	<p>- Espaços físicos da ESE.IPP</p> <p>- Ginásio IPP</p> <p>- Estudantes da ESE</p> <p>- Recursos Humanos da ESE</p> <p>- Comissões Científicas dos cursos da ESE.IPP</p> <p>Casa do pessoal do IPP</p>
---	----------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.5 Área de atuação 5 – Bem-estar

Nº	Boas Práticas	Objetivos específicos	Descrição	Recursos a mobilizar
1	Convívios/ comemoração de dias festivos	- Potenciar as relações interpessoais.	Recomenda-se a realização de atividades que promovam o convívio entre os colaboradores e colaboradoras (Ex: Natal – fazer as decorações em conjunto, fim do ano letivo, início do ano letivo, carnaval)	- Espaços físicos da ESE.IPP; - Ginásio IPP - Materiais de desgaste - Gabinete de Comunicação e Relações Públicas - UTC
2	Atividades artísticas	- Promover o entretenimento e o convívio entre colaboradores/as. - Contribuir para o desenvolvimento de competências artísticas. - Rentabilizar recursos humanos e físicos existentes. - Desenvolver a motivação de colaboradores/as da ESE.IPP.	Criação e promoção de várias atividades de convívio, partindo de recursos físicos e humanos existentes na ESE.IPP. A título exemplificativo, sugere-se a realização de sessões de pintura e escultura; sessões de iniciação a um instrumento musical, sessões de poesia e de exploração da cultura popular oral; sessões de construção de origamis. Estas atividades, segundo proposta de colaboradores/as devem realizar-se à hora de almoço ou ao fim da tarde, uma ou duas vezes por semana.	- Gabinete de Comunicação e Relações Públicas - UTC de Artes Visuais, Matemática, Ciências da Linguagem e Literatura... - Estudantes - Bolsa de voluntariado do IPP - Espaços físicos da ESE.IPP

3	<p>Atividades Desportivas</p>	<p>- Contribuir para o bem-estar físico dos colaboradores e das colaboradoras da ESE.IPP. - Promover momentos de interação e convívio.</p>	<p>A promoção de diversas atividades desportivas rentabilizando espaços, recursos materiais e humanos da ESE.IPP surge como proposta para este Plano. Alguns exemplos destas atividades são: - Livre acesso (com marcação) às máquinas de musculação existentes na ESE.IPP; - Realização de aulas de pilates, step, zumba, aeróbica, entre outras.</p>	<p>- Estudantes e docentes da Licenciatura de Ciências do Desporto - Bolsa de voluntariado do IPP - Ginásios da ESE e IPP</p>
4	<p>Coaching grupo e individual</p>	<p>- Contribuir para um maior equilíbrio emocional de colaboradores e colaboradoras da ESE.IPP.</p>	<p>Recomenda-se a realização de workshops para identificar problemas de equilíbrio ao nível da conciliação entre vida profissional, familiar. Em situações em que sejam identificadas dificuldades acrescidas associadas à conciliação, desenvolver sessões individuais de <i>Coaching</i> para o desenvolvimento de competências e para delinear possíveis estratégias de resolução de problemas.</p>	<p>- Docentes daUTC de Psicologia.</p>
5	<p>Sessões de Relaxamento</p>	<p>- Aumentar a concentração e produtividade de colaboradores/as da ESE.IPP.</p>	<p>Realização de sessões de relaxamento no intervalo do almoço (+/- 1 hora).</p>	<p>- UTC</p>

3. Nota Conclusiva

Durante o ano civil de 2013 e ano letivo de 2013/2014 trabalharemos juntos e juntas com vista a que os compromissos negociados e estabelecidos se transformem em práticas reais que conduzam a uma efetiva Igualdade de Género. Todo este processo será avaliado, analisando-se os benefícios destas práticas para a Organização e os efeitos e impactos para o bem-estar pessoal, social e profissional das colaboradoras e dos colaboradores da ESE.IPP.

Apesar de considerarmos que a duração e o calendário deste projeto não foram solidários com os tempos de reflexão e sensibilização que o domínio da igualdade de género, dada a sua amplitude e complexidade, exige, consideramos que o terreno está preparado, nomeadamente porque:

- há um maior conhecimento, por parte de toda a comunidade da ESE.IPP, relativo à temática da igualdade de género, bem como uma maior compreensão de que o quadro jurídico não é suficiente na salvaguarda e garantia da igualdade entre sexos;
- há um maior conhecimento de como promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres e a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- a temática da igualdade de oportunidades tem vindo a ser progressivamente abordada em sentido mais restrito, isto é, valorizando-se a dimensão da igualdade de género;
- há uma maior consciência em associar a igualdade de género às vantagens competitivas que daí advêm para a Escola, embora ainda persista esta dificuldade;
- foram criados instrumentos de avaliação e monitorização no domínio da promoção da igualdade e não discriminação em contexto profissional;
- se criaram mecanismos de reconhecimento da promoção da igualdade entre homens e mulheres na Escola e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- ao longo de todo este processo participaram múltiplos protagonistas – estudantes, pessoal docente e pessoal não docente, criando-se várias oportunidades para a reflexão sobre a temática da igualdade de género, nomeadamente através do desenvolvimento de tertúlias, de grupos de trabalho/encontro, de ações de sensibilização/formação, de apoio na execução de trabalhos desenvolvidos por estudantes no âmbito das unidades curriculares, de apoio a docentes na orientação de grupos de estudantes para o desenvolvimento de projetos de igualdade de género, entre outros. Realça-se também a visibilidade dada

a este projeto, através de Programas Erasmus onde recebemos um grupo de estudantes finlandeses com vista a potenciar o trabalho em rede nesta matéria;

- as pessoas têm uma maior consciência sobre o papel individual e coletivo exigidos para pôr em prática um conjunto de mecanismos promotores da igualdade de género;
- foi criado o grupo “Uma Cena do Género”, constituído por estudantes que sensíveis a estas matérias, quinzenalmente se encontram para traçar planos de ação no sentido de sensibilizar os seus pares no reconhecimento e na promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Como recomendações e sugestões, consideramos que:

- todas as Unidades Orgânicas do IPP deveriam também preparar este terreno, podendo para tal replicar os estudos levados a cabo neste projeto, com vista a diagnosticar as fragilidades e necessidades de cada uma destas Unidades em matéria de Igualdade de Género;
- a oferta formativa da Fundação IPP deveria integrar esta temática como área prioritária, sensibilizando-se todos os colaboradores e todas as colaboradoras para a sua frequência.

Por fim, o plano que aqui se apresenta visa o encorajamento de boas práticas na ESE.IPP, promovendo a igualdade de género, a conciliação entre vida profissional e a vida familiar e o bem-estar pessoal, social e profissional.

Cientes dos desafios mas também das oportunidades que daí advém, continuaremos a investir em prol da igualdade de género entre homens e mulheres.

Referências bibliográficas

- Andrade, M. C. P. S. M. (2006). Antecipação da conciliação dos papéis familiares e profissionais na transição para a idade adulta: estudo diferencial e intergeracional. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (Tese de Doutoramento)
- Cardoso, M., Serrão, C., Cardoso, M., Moreira, R., Martins, T., & Botelho, S. (no prelo). Anticipation de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : résultats obtenus auprès d'un échantillon d'étudiants et d'étudiantes portugais/es de l'Enseignement Supérieur. Limoges, *FémininMasculin, hieretaujourd'hui, icietailleurs*. Março, 2013.
- CITE (2011). A igualdade de género em Portugal 2010. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.
- Ferreira, V. (2011). *Os Planos para a Igualdade nas Organizações e a estratégia de mainstreaming*. Covilhã. Retirado em 12 de dezembro de 2012, www.ces.up.pt.
- Formiga, N. & Serrão, C. (2012). Evidencia psicométrica de la estructura factorial del Inventario del Sexismo Ambivalente en brasileños y portugueses. *Rev. Psicol. Trujillo (Perú)*. Año 14, vol. 2, 2012 (p.75-94).
- Formiga, N., Golveia, V., & Santos, M. N. (2002). Inventário de sexismo ambivalente: sua adaptação e relação com o género. *Psicologia em Estudo*, 7, 103-111.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent inventory: differencing hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Koning, M. (2009). Abrandar no espaço em branco: dar relevo ao fundo dos textos sobre a liderança. In E. Macedo & M. Koning (Coords), *Reinventando lideranças: género, educação e poder* (pp.71-95). Porto: Livpsic& Fundação Cuidar o Futuro.
- Pernas, G., Fernandes, M., & Guerreiro, M. (2008). *Guião para a implementação de planos de igualdade na administração pública central*. Lisboa: ISCTE.
- Serrão, C., Cardoso, M., Moreira, R., Martins, T., & Botelho, S. (no prelo). Les attitudes envers les rôles de genre: les résultats obtenus à partir d'un échantillon d'étudiants portugais de l'enseignement supérieur. Limoges, *Féminin Masculin, hier et aujourd'hui, ici et ailleurs*, março, 2013.
- Serrão, C. & Formiga, N. (no prelo). Análise estrutural do inventário do sexismo ambivalente em estudantes portuguesas do ensino superior. São Paulo: *Encontro: Revista de Psicologia*.

Legislação referida:

Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, de 25 de novembro

Resolução de Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de junho

Resolução de conselho de Ministros n.º 5/ 2011, de 18 de janeiro

Websites referidos:

www.cig.pt(consultado a 6 de outubro de 2012)

www.cite.gov.pt/pt/acite/boaspraticas.html (consultado a 6 de outubro de 2012)



**IGUALDADE
DE GÉNERO**