



Escola Superior de Saúde **Norte**
CRUZ VERMELHA PORTUGUESA

Plano de Igualdade de Género



Revisão	Data	Alterações na Revisão	Elaborado	Aprovado
0	01/08/2022	-	Conselho Pedagógico	Conselho de Direção

A blue ink signature in cursive handwriting, which appears to read "Henrique Melo".

ÍNDICE

1.INTRODUÇÃO	3
2.ENQUADRAMENTO TEÓRICO E METODOLÓGICO	5
3.DIAGNÓSTICO DA IGUALDADE DE GÉNERO	8
4.PLANO DE AÇÃO PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO	10
5.BIBLIOGRAFIA.....	15

1. INTRODUÇÃO

A Lei nº 38/2018, de 7 de agosto, veio estabelecer o direito à autodeterminação da identidade e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa. No Artigo 2.º desta lei, é salientada a proibição de discriminação e no seu artigo 12º sobre a Educação e Ensino, determina que “o Estado deve garantir a adoção de medidas no sistema educativo, em todos os níveis de ensino e ciclos de estudo, que promovam o exercício do direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e do direito à proteção das características sexuais das pessoas”. Esta lei veio fundamentar a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030, estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018 e coordenada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). Esta assenta em três planos de ação – Plano de Ação para a Igualdade entre homens e mulheres, Plano de ação para a prevenção e o combate à violência doméstica e Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

A CIG (2022) refere que uma das tarefas fundamentais do Estado Português é a promoção da igualdade entre mulheres e homens. A igualdade de género, ou igualdade entre mulheres e homens, implica que ambos possuam igual visibilidade, empoderamento, participação e responsabilidade em todas as esferas da vida pública e da vida privada, e traduz-se no igual acesso e utilização dos recursos (CIG, 2022). Esta igualdade significa aceitar e valorizar de igual modo as diferenças de mulheres e homens e os vários papéis que estes desempenham na sociedade (CIG, 2022). Assume-se que todos os seres humanos, independentemente do género, são livres de desenvolver as suas competências pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e conceções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres (CIG, 2022).

A igualdade de género é um tema que tem assumido uma maior importância na sociedade atual, sendo essencial para o desenvolvimento sustentável a longo prazo. A Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa (ESSNorteCVP) tem o dever de promover a igualdade de género entre os seus estudantes, docentes e não-docentes, bem como na comunidade em que está inserida. A igualdade de género é um tema central nos dias de hoje, tendo em conta que é um direito humano fundamental e uma questão crucial para o desenvolvimento sustentável. Para tal, é fundamental elaborar um plano para a igualdade de género que esteja de acordo com os estatutos da escola, a legislação portuguesa e os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) 2030 (Organização das Nações Unidas [ONU], 2015).

A ESSNorteCVP, no âmbito da sua missão, orienta-se pelos princípios e valores da Cruz Vermelha, nomeadamente, a transparência salientando a equidade de acesso e tratamento, independentemente do género, da condição social, cultural, étnica, política ou religiosa (Aviso n.º 6075/2020). A Escola consciente da

sua missão reconhece que é necessário um planeamento capaz de enfrentar os desafios que a sociedade contemporânea nos impõe, alinhando o seu plano de desenvolvimento estratégico com os ODS 2030.

Neste âmbito, assume a igualdade entre homens e mulheres como condição fundamental e um compromisso da ESSNorteCVP para garantir a concretização dos: ODS 4 – garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos, ODS 5 – alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas, ODS 8 – promover o trabalho digno e crescimento económico, ODS 10 – reduzir as desigualdades na comunidade académica e ODS 16 – promover a paz, justiça e instituições eficazes, com impacte nos eixos estratégicos definidos no Plano de Desenvolvimento Estratégico 2020/2023 (Príncipe & Ferreira, 2020).

Deste modo, o plano para a igualdade de género tem como objetivos:

- Promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na organização e na gestão da ESSNorteCVP;
- Capacitar a comunidade académica para a implementação de uma cultura inclusiva que contribua para a desconstrução de estereótipos de género, prevenção da violência de género e discriminação;
- Promover a igualdade de género na projeção interna e externa da ESSNorteCVP;
- Promover a conciliação entre a vida profissional e académica com a vida pessoal e familiar na cultura organizacional.

Este documento incorpora um enquadramento teórico e metodológico, o diagnóstico inicial no que concerne às matérias de igualdade e género, estruturando-se com base no Plano de Desenvolvimento Estratégico da ESSNorteCVP 2020-2023 e nos documentos orientadores nacionais e internacionais acerca desta temática. Por fim, apresenta-se o plano de ação para a promoção da igualdade de género na ESSNorteCVP.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO E METODOLÓGICO

A igualdade de género é um princípio fundamental de direitos humanos que significa que homens e mulheres devem ter os mesmos direitos, responsabilidades e oportunidades, independentemente do seu género. De acordo com a Agenda 2030 das Nações Unidas, o ODS 5 é "alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas" (ONU, 2015). Este objetivo tem uma ligação intrínseca com os outros ODS, uma vez que a igualdade de género é uma condição essencial para a erradicação da pobreza, a promoção da saúde, a redução das desigualdades sociais e a proteção do meio ambiente.

A legislação portuguesa também é clara no que diz respeito à igualdade de género. A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante a igualdade entre homens e mulheres e proíbe qualquer forma de discriminação baseada no género. Além disso, a Lei n.º 59/2018, de 21 de agosto, estabelece medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Existem vários fatores que podem influenciar a igualdade de género nas instituições de ensino superior da área da saúde e que devem servir de orientação para a reflexão dos resultados do diagnóstico da instituição e nas medidas a serem implementadas, a saber:

- Discriminação de género: a discriminação de género pode manifestar-se de diferentes formas, como a exclusão de mulheres de cargos de liderança, a atribuição de tarefas mais precárias ou menos valorizadas às mulheres, o assédio sexual e moral, entre outros (Ferreira, 2019).
- Cultura organizacional: a cultura organizacional pode influenciar a igualdade de género, sendo necessário promover ações que contribuam para a sua mudança (Ferreira, 2019). Uma cultura organizacional que valorize a igualdade de género pode promover a participação equilibrada de homens e mulheres em todos os níveis da organização.
- Diferenças salariais: ainda existem diferenças salariais entre homens e mulheres em vários países, incluindo Portugal (Instituto Nacional de Estatística, 2019). Essas diferenças salariais podem refletir a discriminação de género e têm um impacte significativo na promoção da igualdade de género nas instituições de ensino superior da área da saúde.
- Barreiras ao acesso e permanência: as mulheres enfrentam barreiras adicionais no acesso e na permanência em cursos superiores, em comparação com os homens (Mousa et al., 2021). Essas barreiras podem incluir estereótipos de género, falta de apoio financeiro, responsabilidades familiares e falta de representatividade feminina nos cargos de liderança.
- Falta de representatividade feminina em cargos de liderança: a falta de representatividade feminina em cargos de liderança nas instituições de ensino superior da área

da saúde pode contribuir para a perpetuação da desigualdade de género (Mousa et al., 2021).

A promoção da igualdade de género passa pela promoção de medidas que favoreçam a participação equilibrada de homens e mulheres em todos os níveis de liderança.

A promoção da igualdade de género e da paridade também é muito relevante no contexto das instituições de ensino superior. Algumas das medidas previstas na Estratégia para a Igualdade do Género 2020-2025 (COM, 2020) são aplicáveis neste contexto, como por exemplo:

- A promoção da igualdade de acesso ao ensino superior, garantindo que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades de acesso e de sucesso académico.
- A promoção da igualdade de género nas carreiras académicas, combatendo a discriminação e promovendo a igualdade de oportunidades em termos de progressão na carreira, acesso a posições de liderança e remuneração.
- A criação de mecanismos para garantir a igualdade de género na produção científica e na atribuição de financiamento para projetos de investigação, evitando a discriminação e promovendo a diversidade e a igualdade de oportunidades.
- O desenvolvimento de programas de formação e sensibilização sobre igualdade de género para estudantes, docentes e outros funcionários das instituições de ensino superior.

Alguns estudos têm mostrado a existência de desigualdades de género nas instituições de ensino superior. Por exemplo, mulheres têm menor representatividade em posições de liderança, menor acesso a financiamento para projetos de investigação, menor remuneração e menor participação em certos campos de estudo, como a ciência e a engenharia (Castaño et al., 2021; Cech & Blair-Loy, 2019). A implementação de políticas e medidas que promovam a igualdade de género e a paridade nas instituições de ensino superior é fundamental para combater essas desigualdades e para promover uma sociedade mais justa e equitativa (European Commission, 2020).

As orientações da Comissão para a Igualdade de Género (CIG, 2020) foram consideradas na elaboração do plano, uma vez que são uma referência importante para a promoção da igualdade de género em Portugal. Estas orientações incluem a necessidade de promover a igualdade de género em todas as áreas, incluindo o acesso à educação e formação, a participação na vida política e económica das instituições, a proteção contra a violência de género, entre outras (CIG, 2020).

Para elaborar o plano para a igualdade de género a ESSNorteCVP, adotou a seguinte metodologia:

- Diagnóstico: foi realizado um diagnóstico da situação atual da escola em termos de igualdade de género;

- Objetivos: foram definidos objetivos claros e específicos para promover a igualdade de género, tendo em conta os estatutos da escola, a legislação portuguesa e os ODS 2030;
- Estratégias: foram planeadas estratégias concretas para alcançar os objetivos definidos, incluindo ações de sensibilização, formação, monitorização e avaliação;
- Implementação: durante os dois próximos anos letivos pretende-se implementar as estratégias definidas, tendo em conta as especificidades da escola e os recursos disponíveis;
- Monitorização e avaliação: em qualquer ação é fundamental monitorizar e avaliar regularmente as ações implementadas, de forma a verificar se os objetivos definidos estão a ser alcançados;
- Envolvimento da comunidade: no plano estão definidas atividades que permitem envolver a comunidade académica na elaboração e implementação do plano para a igualdade de género, de forma a promover uma cultura de igualdade e respeito;
- Comunicação e divulgação: existem atividades planeadas que permitem comunicar e divulgar regularmente as ações implementadas e os resultados alcançados, de forma a sensibilizar e mobilizar a comunidade académica e a sociedade em geral.

3. DIAGNÓSTICO DA IGUALDADE DE GÉNERO

Para a elaboração do plano de ação para a promoção da igualdade de género na ESSNorteCVP foi necessário realizar a análise do diagnóstico da igualdade de género da instituição, tendo por base os dados desagregados por género, disponíveis relativamente ao universo dos docentes, não docentes e estudantes, reportados a dezembro 2022, apresentados nas tabelas seguintes.

Tabela 1. Representatividade de género nos Docentes e Não-Docentes

DOCENTES E NÃO-DOCENTES			
DOCENTES A TEMPO INTEGRAL	8 (53%)	7 (47%)	15
DOCENTES A TEMPO PARCIAL	62 (56%)	48 (44%)	110
NÃO-DOCENTES	13 (76%)	4 (34%)	17
TOTAL	83 (59%)	59 (41%)	142

Fonte: Serviço de Recursos Humanos, IECDES2022

De acordo com a análise de dados da população de docentes verifica-se que, num universo de 125 docentes, 56% são mulheres. Este resultado não é concordante quando olhado à luz dos dados para o ensino superior, onde os homens têm maior representatividade (54%) (CIG, 2022). Relativamente à análise de paridade dos não docentes, 76% são mulheres. Não existindo dados para o pessoal não docente no ensino superior, a CIG (2022) apresenta dados de maior representatividade das mulheres ao nível do pessoal não docente nos outros níveis de ensino.

Tabela 2. Representatividade de género nos Estudantes

ESTUDANTES MATRICULADOS			
1º CICLO DE ESTUDOS	232 (78%)	65 (22%)	297
2º CICLO DE ESTUDOS	121 (79%)	32 (21%)	153
CURSOS PÓS-GRADUADOS	107 (82%)	23 (18%)	130
OUTROS CURSOS	39 (64)	22 (36%)	61
TOTAL	499 (78%)	142 (22%)	641

Fonte: Serviços Académicos e Ingresso, SIGES

Em relação aos estudantes, 78% dos estudantes inscritos são mulheres. Sendo que os resultados são concordantes com os apresentados no PORDATA (2022) e na CIG (2022) em que os dados nacionais de estudantes inscritos no ensino superior na área da saúde e proteção social são de 77% de mulheres, sendo a par da área da educação, a área científica com mais mulheres inscritas nos cursos. A presença tão elevada de mulheres, docentes, não-docentes e estudantes, no ensino superior da saúde traduz a estreita ligação aos estereótipos de género da mulher enquanto educadora e cuidadora (CIG, 2022).

Em seguida realizou-se o diagnóstico da representatividade de género nos órgãos de gestão da ESSNorteCVP, apresentado na tabela 3.

Tabela 3. Representatividade de género nos Órgãos de Gestão da ESSNorteCVP

ÓRGÃOS DE GESTÃO	1	2	3
			
CONSELHO DE DIREÇÃO	1	2	3
CONSELHO TÉCNICO-CIENTÍFICO	9	6	15
CONSELHO PEDAGÓGICO	8	2	10
CONSELHO PARA A AVALIAÇÃO DA QUALIDADE	5	4	9
CONSELHO CONSULTIVO	6	7	13
TOTAL	29 (58%)	21 (42%)	50

Fonte: Site da ESSNorteCVP

Da análise da composição dos órgãos de gestão, prevalece uma representatividade maior de mulheres do que homens, no entanto essa discrepância é menor do que quando observados os dados dos docentes e estudantes desagregados por género. Esta é uma tendência de representatividade contrária à de outras instituições de ensino superior (Ferreira, 2021).

Ainda assim, é necessário garantir que essa representatividade seja refletida em todos os níveis de tomada de decisão na instituição e nas medidas de promoção do sucesso académico e prevenção do abandono escolar.

4. PLANO DE AÇÃO PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

Este plano insere-se na missão e valores da escola, nomeadamente, no seu valor de responsabilidade social, uma vez que a instituição reconhece os benefícios de possuir uma força de trabalho diversificada, de promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, e a não discriminação.

A presente proposta tem as seguintes dimensões:

- Política de Igualdade de Género na organização e gestão da ESSNorteCVP;
- A igualdade de género na criação e transmissão do conhecimento;
- Igualdade de género na projeção interna e externa da ESSNorteCVP;
- Conciliação entre a vida profissional ou académica com a vida familiar e pessoal na ESSNorteCVP.

Salientamos que a ESSNorteCVP integra o Observatório Municipal para a Violência Doméstica do Município de Oliveira de Azeméis, tendo contribuído para a elaboração dos Planos Municipais de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género de Oliveira de Azeméis e para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Responsabilidade Social.

De acordo com os referenciais para a igualdade de género, as medidas a adotar deverão ter influência interna e externa, quer ao nível da capitalização dos recursos, da fidelização e motivação, da produtividade e da reputação e imagem da instituição (Casaca & Perista 2019).

Tabela 4. Plano de ação 2022-2024

Objetivos	Estratégias	Público alvo	Indicadores	ODS associados
1. Política de Igualdade de Género na organização e gestão da ESSNorteCVP				
Definir o compromisso com a Política da ESSNorteCVP para a igualdade de género	Elaboração do plano para a igualdade de género	Comunidade Académica	Apresentação do Plano de igualdade de género ao Conselho de Direção.	4, 5, 8, 10, 16
	Proposta ao Conselho de Direção da criação de uma equipa técnica para a igualdade de género constituída por docentes, não docentes e estudantes (ESSNorteCVP+igual)	Comunidade Académica	Criação da equipa para a igualdade de género (ESSNorteCVP+igual); N.º de reuniões realizadas para a apresentação e discussão do plano para a igualdade de género.	4, 5, 8, 10, 16
Caracterizar a igualdade de género na ESSNorteCVP	Monitorização dos dados disagregados por género disponíveis na instituição relativamente ao universo dos docentes, não docentes e estudantes; e composição dos órgãos de gestão	Comunidade Académica	Elaboração e divulgação do relatório bianual com base nos dados disagregados por sexo e por composição dos órgãos de gestão disponíveis na ESSNorteCVP.	4, 5, 8, 10, 16
Promover a discussão institucional conducente à promoção da igualdade de género	Apresentação da comissão para a igualdade de género (ESSNorteCVP+igual) e divulgação do Plano de igualdade de género	Comunidade Académica	Aprovação pelo Conselho de Direção do Plano de igualdade de género; N.º de ações realizadas para apresentação da equipa e do plano de igualdade de género; Publicação do plano de igualdade de género na página da escola;	4, 5, 8, 10, 16

Objetivos	Estratégias	Público alvo	Indicadores	ODS associados
		Divulgação das atividades desenvolvidas pela ESSNorteCVP+igual na página da escola e redes sociais da ESSNorteCVP.		
Promover uma cultura de paridade	Assegurar a representatividade e o equilíbrio de género na constituição de comissões, júris e grupos de trabalho	Comunidade Académica	Garantir o cumprimento da representação de género, em pelo menos 40%, na constituição de comissões, júris e grupos de trabalho, sempre que aplicável!	4, 5, 8, 10, 16

2. A igualdade de género na criação e transmissão do conhecimento

Sensibilizar docentes, não docentes e estudantes para os princípios da igualdade de género	Realização de eventos, campanhas e atividades dirigidos à comunidade académica para a compreensão das representações sociais da igualdade de género, de modo a promover a não discriminação das mulheres e a sua participação no sentido da liderança e tomada de decisões.	Comunidade Académica	Nº de eventos, campanhas e atividades desenvolvidas;	Nº de participantes;
Promover o conhecimento da comunidade académica sobre as relações sociais de Género e as suas implicações nas diferentes esferas da vida social;	Propor ao Conselho de Direção uma parceria com a "Associação plano i para a igualdade e inclusão", integrando o projeto Uni+3.0: Prevenção da Violência no Namoro em Contexto Universitário.	Comunidade Académica	Aprovação pelo Conselho de Direção;	4, 5, 8, 10, 16
	Elaboração de um plano de formação sobre igualdade de género em parceria com a "Associação plano i para a igualdade e inclusão".	Comunidade Académica	Nº de formações desenvolvidas;	4, 5, 8, 10, 16

Objetivos	Estratégias	Público alvo	Indicadores	ODS associados
Promover a infusão curricular da componente de igualdade de género nas unidades curriculares dos planos de estudo dos 1º e 2º ciclos de estudos	Reunião entre docentes e coordenadores para a implementação da infusão curricular da perspetiva de género nas unidades curriculares dos planos de estudo dos 1º e 2º ciclos de estudos	Coordenadores dos 1º e 2º ciclos de estudos e Regentes das Unidades Curriculares	N.º de Unidades Curriculares com integração dos conteúdos.	4, 5, 8, 10, 16
3. Igualdade de género na projeção interna e externa da ESSNorteCVP				
Desenvolver uma comunicação interna e externa que respeite o valor da igualdade de género	Adoção de um Manual de linguagem inclusiva para toda a comunicação interna e externa da ESSNorteCVP	Comunidade Académica	Aprovação do Manual de linguagem inclusiva;	4, 5, 8, 10, 16
			Nº de documentos alterados no Sistema Interno de Garantia da Qualidade (SIGQ).	
4. Conciliação entre a vida profissional ou académica com a vida familiar e pessoal na ESSNorteCVP				
Promover iguais oportunidades de usufruto da vida familiar e pessoal e de investimento e dedicação académica e/ou profissional	Monitorização anual do nº de licenças parentais e de apoio à família;	Docentes e não docentes	Nº de licenças parentais e de apoio a família;	4, 5, 8, 10, 16

Objetivos	Estratégias	Público alvo	Indicadores	ODS
Monitorização anual dos estudantes com estatuto trabalhadores-estudantes, grávidas, mães e pais e cuidadores informais;	Comunidade Académica	Nº de estudante com estatuto trabalhador-estudante, grávidas, mães e pais e cuidadores informais;	4, 5, 8, 10, 16	associados
Identificação das medidas de conciliação familiar disponibilizadas pela ESSNorteCVP que contribua para garantir a igualdade entre homens e mulheres no desenvolvimento académico e progressão das carreiras.	Docentes e não docentes	Nº de medidas de conciliação familiar; Nº de docentes e não docentes abrangidos pelas medidas de conciliação familiar	4, 5, 8, 10, 16	

5. BIBLIOGRAFIA

- Aviso n.º 6075/2020. Estatutos da Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa. (2020). Diário da República: II série, n.º 72.
- Castaño, M. C., Molina, M. A., Marqués, M. J., & López-García, A. (2021). Gender differences in the scientific output during the COVID-19 pandemic: A longitudinal and bibliometric analysis. *PloS one*, 16(2), e0248219.
- Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2019). The changing career trajectories of new parents in STEM. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(10), 4182-4187.
- COM (2020). Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho da Europa, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité Das Regiões, Bruxelas. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PT>
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. (2022). Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2022. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2022/12/Igualdade-de-Genero-em-Portugal_-Boletim-Estatistico-2022P1.pdf
- Comissão para a Igualdade de Género. (2020). Orientações técnicas para a elaboração de planos para a igualdade. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/05/Orientacoes-tecnicas-para-a-elaboracao-de-Planos-para-a-Igualdade.pdf>
- Casaca, S. F. & Perista, H. (2019). Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade. Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Decreto-lei nº 38/2018, de 7 de agosto (2018). Diário da República: 1.ª série, nº 151. <https://files.dre.pt/1s/2018/08/15100/0392203924.pdf>.
- European Commission. (2020). Gender equality and non-discrimination. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en
- Ferreira, J. P. (2019). Políticas de igualdade de gênero em instituições de ensino superior. Revista de Estudos de Gênero e Sexualidade, 2(2), 101-116. Recuperado de <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/regis/article/view/38769>
- Ferreira, M.S.R. (2021). *Liderança por Mulheres em Instituições de Ensino Superior em Portugal*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto]. Repositório Institucional da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/123810/2/364807.pdf>

Instituto Nacional de Estatística. (2019). Estatísticas de género 2019.

[https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=417274056&att_displ](https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=417274056&att_display=n&att_download=y)
[ay=n&att_download=y](#)

Instituto Nacional de Estatística. (2021). Mulheres e homens em Portugal: Indicadores-chave 2021.

https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=513473540&att_displ
[ay=n&att_download=y](#)

Lei nº 59/2018, de 21 de agosto (2018). Diário da República: 1.ª série, nº 160.

<https://files.dre.pt/1s/2018/08/16000/0428704288.pdf>

Mousa, M., Boyle, J., Skouteris, H., Mullins, A. K., Currie, G., Riach, K., & Teede, H. J. (2021). Advancing women in healthcare leadership: A systematic review and meta-synthesis of multi-sector evidence on organisational interventions. *EClinical Medicine*, 39, 101084.
<https://doi.org/10.1016/j.eclim.2021.101084>

Organização das Nações Unidas (ONU). (2015). Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: 17 objetivos para transformar o nosso mundo. <https://nacoesunidas.org/pos2015/>
PORDATA. (2021).

<https://www.pordata.pt/portugal/docentes+do+ensino+superior+total+e+por+sexo-666-4639>

PORDATA. (2022).
<https://www.pordata.pt/portugal/alunos+do+sexo+feminino+em+percentagem+dos+matriculados+no+ensino+superior+total+e+por+area+de+educacao+e+formacao+1051>

Príncipe, F. & Ferreira, A. (2020). Plano de Desenvolvimento Estratégico 2020/2023. Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 21 de maio. Diário da República: 1.ª série, nº 97. Recuperado de <https://files.dre.pt/1s/2018/05/09700/0222002245.pdf>