



## Apresentação

O Plano para a Igualdade de Género do ISCTE-IUL baseia-se em evidência recolhida através de métodos de investigação participativos, de debate sobre Igualdade de Género e o apoio dos mecanismos institucionais criados para ajudar o projeto a atingir os seus objetivos.

De modo a criar um ambiente de apoio e garantir o envolvimento institucional no projeto a equipa contou com a colaboração de uma Comissão de Acompanhamento constituída pelo Vice-Reitor para a Investigação, a Responsável pelo Gabinete de Apoio à Investigação e a Administradora.

As ações previstas no Plano resultam da consulta a vários/as responsáveis, nomeadamente os/as Presidentes das Escolas, Diretores/as de Unidades de Investigação, Comissão de Acompanhamento e Estudantes de doutoramento e licenciatura. Estas consultas e recolhas de dados foram efetuadas através de diferentes metodologias e instrumentos do projeto:

- a. Uma auditoria sobre a situação da igualdade de género na instituição (SAGE *deliverable* 2.2.)
- b. Um levantamento das estatísticas por sexo de toda a instituição (SAGE *deliverable* 2.3)
- c. Entrevistas estruturadas a todos/as Presidentes de Escola e Diretores/as de Unidades de Investigação
- d. Grupos de Discussão sobre Igualdade de Género (2) com estudantes de doutoramento das 4 Escolas (N=12) e estudantes de licenciatura das 4 Escolas (N=7)

Esta estratégia participativa foi desenhada para gerar consensos e promover o envolvimento institucional na implementação do Plano para a Igualdade de Género do ISCTE-IUL, garantindo a necessária cooperação da instituição, no seu conjunto, e com as Escolas e as Unidades de Investigação. As medidas previstas estão organizadas de acordo com as quatro dimensões definidas como prioritárias no projeto SAGE: Governação, Conciliação Família-Trabalho, Género e Conhecimento e Progressão nas Carreiras.

Aprovado pelo Reitor no final do ano de 2017, o Plano entra em vigor durante o ano de 2018 para efeitos de implementação das medidas calendarizadas para 2018 e eventual revisão e definição de novas medidas para o(s) ano(s) seguinte(s).

## Governança

Tema do SAGE	Problemas Identificados	Ação Prevista	Calendário	Responsável	Medida(s) de sucesso	Avaliação do Impacto
Gestão e Liderança	Ausência de competências para criação e implementação de Planos para a Igualdade de Género (1)	Aumentar a sensibilidade à igualdade de género na organização	Setembro 2017 a Setembro 2018	Equipa SAGE	Entrevistas para avaliar a mobilização dos líderes de topo – Presidentes de Escolas (4) e Directores/as de UIs (8)	Envolvimento na implementação do Plano para a Igualdade
Gestão e Liderança	Ausência de política de género e diversidade (2)	Criação do Gabinete para o Género e a Diversidade	Setembro 2017 a Setembro 2018	Reitoria	Nomeação de Responsável pelo Gabinete	Entrada em funcionamento do gabinete <i>Género e Diversidade</i>
Acompanhamento de políticas e práticas	Escassez de estatísticas por sexo (3)	Implementação da recolha sistemática de dados por sexo	Setembro 2017 a Janeiro 2018	Administração e Serviço de RH	Acompanhamento da elaboração de estatísticas anuais por sexo	Integração da prática pelos serviços sem necessidade de acompanhamento
Acompanhamento de políticas e práticas	Ausência de disseminação de estatísticas por sexo (3)	Inclusão de estatísticas por sexo nos relatórios e documentos oficiais e públicos	Setembro 2017 a Setembro 2018	Reitoria e Administração	Disponibilização das estatísticas por sexo nos relatórios / documentos públicos	Publicação regular dos dados nos documentos oficiais e relatórios de atividades

Gestão e Liderança	Desequilíbrio de género nos órgãos de governação (3)	Acompanhamento e sinalização dos desequilíbrios de género nos órgãos de governação	Janeiro 2018 a Setembro 2018	Equipa SAGE, Reitoria e Conselho Geral	Redução do desequilíbrio de género nos órgãos de governação	Atingir ratios de 40%-60%, de acordo com recomendações europeias
Gestão e Liderança	Necessidade de formação das chefias em género e diversidade (1)	Formação das chefias administrativas	Setembro 2017 a Setembro 2018	Equipa SAGE	1 Workshop sobre género e diversidade para, pelo menos, 75% das chefias administrativas	Aquisição, por parte das chefias, de competências para a implementação de políticas de género e diversidade
Acompanhamento de políticas e práticas	Capacidades de criação e implementação de Planos para a Igualdade de Género 2 (1)	Formação sobre as barreiras à igualdade de género e diversidade	Setembro 2017 a Setembro 2018	Equipa SAGE	1 Conferência sobre enviesamento inconsciente e barreiras estruturais para, pelo menos, 75% dos Presidentes de Escolas e Diretores/as de U.I.s	Capacitação das chefias de topo para reconhecer barreiras à igualdade de género e diversidade e para contribuir para a mudança institucional
Acompanhamento de políticas e práticas	Desequilíbrios de género na população estudantil (3)	Produção de orientações sobre boas práticas para o equilíbrio de género no recrutamento de estudantes	Janeiro 2018 a Dezembro 2018	Equipa SAGE	Difusão de orientações sobre boas práticas para o equilíbrio de género no recrutamento de estudantes de pós-graduação	Melhoria dos rácios de género nos cursos com maiores desequilíbrios

## Conciliação Família-Trabalho

Tema do SAGE	Problemas Identificados	Ação Prevista	Calendário	Responsável	Medida(s) de sucesso	Avaliação do Impacto
Prática cultural e de gestão	Agendamento de atividades sem considerar os interesses da família (1)	Sensibilizar dirigentes para a marcação de reuniões entre as 10.00 e as 16.30	Até Junho 2018	Reitoria	Formalização da política	Todas as reuniões em horário amigo da família
Política	Ausência de (a) serviços de apoio aos cuidados com as crianças (1)	Criação de uma sala para amamentação e fraldário	Janeiro 2018 a Janeiro 2019	Reitoria	Abertura no campus de uma sala para amamentação e fraldário	Frequência uso da sala - Experiência Piloto
Política	Ausência de (b) serviços de apoio aos cuidados com as crianças (1)	Protocolo com a Universidade de Lisboa para acesso ao infantário	Janeiro 2018 a Janeiro 2019	Reitoria	Alargamento das instalações para cuidados com as crianças	A definir
Prática Cultural e de Gestão	Horários de aulas sem considerar os interesses da família (1)	Distribuição do serviço docente sensível à situação dos pais com filhos pequenos	Janeiro 2018 a Junho 2019	Presidentes de Escolas	Generalização da medida na distribuição do serviço docente	A definir

## Género e Conhecimento

Tema SAGE	Problemas Identificados	Ação prevista	Calendário	Pessoa Responsável	Medida(s) de Sucesso	Avaliação do Impacto
Cultura e Curricula	Escassa formação dos estudantes em género e diversidade (1)	Formação para estudantes	Setembro 2017 a Setembro 2018	Equipa SAGE	2 workshops sobre género e diversidade com, pelo menos, 20 participantes de todos os graus de ensino	Capacitação dos estudantes para reconhecer desigualdades de género e diversidade
Cultura e Curricula	Ausência de Unidades Curriculares em Estudos de Género, em todos os departamentos (2)	Criação de uma Unidade Curricular em Estudos de Género, aberta a estudantes de todos os departamentos Formação para docentes e investigadores/as	Setembro 2017 a Setembro 2018	Coordenadores Programas e equipa SAGE	Integração da UC na oferta do Laboratório de Competências Transversais	Abertura de primeiro curso presencial, seguido de reedição em versão on-line
Género e Investigação	Escassa formação dos/as investigadores/ as em género e diversidade (1)	Formação para docentes e investigadores/as	Janeiro 2018 a Junho 2019	Equipa SAGE	1 workshop sobre género e diversidade para 20 participantes docentes e investigadores/as	Capacitação de docentes e investigadores para reconhecer desigualdades de género e diversidade

Género e Investigação	Desequilíbrios de género entre investigadores/as e conferencistas convidados/as (3)	Aumentar a sensibilidade para os desequilíbrios de género entre os/as investigadores/as convidados/as	Setembro 2017 a Setembro 2019	Presidentes de Escolas e Diretores/as de Unidades de Investigação	Melhoria do equilíbrio de género entre os/as convidados/as	Atingir ratios de 40% - 60%, de acordo com Recomendações europeias
Género e Investigação	Ausência de financiamento nacional (FCT) para programas específicos em estudos de género (Chamadas com Edital próprio)	Participação ativa num grupo de trabalho composto por especialistas nacionais para a elaboração de um pedido formal ao MCTES de melhoria do financiamento dos estudos de género	Setembro 2017 a Setembro 2019	Equipa SAGE / Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres (APEM) / Diretores/as de UIs e Diretores/as de Programas Doutorais a nível nacional	Reabertura de um concurso específico para projetos de investigação em estudos de género / aumento da sensibilidade ao equilíbrio de género nos painéis de avaliação / integração de especialistas de género nos painéis de avaliação	Reconhecimento da comunidade científica em estudos de género por parte do MCTES (4)

## Progressão nas Carreiras

Tema SAGE	Problemas Identificados	Ação prevista	Calendário	Pessoa Responsável	Medida(s) de Sucesso	Avaliação do Impacto
Desenvolvimento Profissional	Desequilíbrios de género nas posições de investigação e nas candidaturas aos Programas Doutorais (1)	Tornar obrigatórias referências (ao compromisso com) à igualdade de género em todos os anúncios de recrutamento e de abertura de concurso	Março 2018 a Março 2019	Reitoria, Presidentes de Escolas e Diretores/as de Unidades	Melhoria do equilíbrio de género no recrutamento	Atingir ratio de 40% para o sexo sub-representado
Elevação dos perfis académicos	Teto de vidro no acesso à categoria de professor/a catedrática/o da carreira académica (2)	Tornar obrigatórias referências (ao compromisso com) à igualdade de género em todos os anúncios de abertura de concurso para a carreira académica	Março 2018 a Março 2019	Reitoria e Serviços de RH	Melhorar o equilíbrio de género no recrutamento para as categorias de topo de carreira académica	Aumentar o número de professoras catedráticas

- (1) – Estudo qualitativo, entrevistas semiestruturadas com Presidentes de Escolas e Diretores/as de Unidades de Investigação  
 (2) – Levantamento dos procedimentos internos e das práticas existentes para identificar enviesamentos de género na organização – *deliverable 2.2*  
 (3) – Estatísticas por sexo – *deliverable 2.3*  
 (4) – Link para o documento <http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/noticias/item/468-estudos-de-genero-uma-area-cientifica-de-excelencia-e-sucesso-em-portugal>

Equipa do CIS-IUL: Lígia Amâncio ([ligia.amancio@iscte-iul.pt](mailto:ligia.amancio@iscte-iul.pt)), Rodrigo Rosa, João Manuel Oliveira, Leonardo Sousa  
 Website do SAGE: <http://sage-growingequality.eu/>