

Plano de Igualdade, diversidade e inclusão do Iscte

Aprovado:	08/02/2022
Revisto:	27/08/2024
Administradora	

Índice

1. Enquadramento.....	2
2. Plano para a igualdade de género do ISCTE 2018	3
3. Caracterização dos estudantes do Iscte.....	5
4. Caracterização dos recursos humanos do Iscte.....	10
4.1. Pessoal Docente	10
4.2. Pessoal de Investigação Científica.....	11
4.3. Pessoal Não Docente.....	11
4.4. Pessoal Dirigente.....	12
5. Plano de igualdade, diversidade e inclusão do Iscte 2022-2025	13
I. Eixo 1 – Igualdade	13
II. Eixo 2 – Conhecimento.....	15
III. Eixo 3 – Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	17
IV. Eixo 4. - Monitorização.....	19
6. Síntese conclusiva	20

1. Enquadramento

O Conselho de Ministros aprovou, a 11 de janeiro de 2018, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual, através da Resolução n.º 61/2018, de 21 de maio.

São definidos eixos e orientações estratégicas até 2030, comuns aos três Planos Nacionais de Ação que a Estratégia comporta, e que, por sua vez, definem medidas concretas a quatro anos, nomeadamente, o plano nacional de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PNAIMH); o plano nacional de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (PNAVMVD); e o plano nacional de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, da identidade de género e características sexuais (PNAOIC).

No domínio da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, a Estratégia reforça o combate à segregação sexual das profissões, a promoção da igualdade salarial e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, fomentando o diálogo com os parceiros sociais. Em cumprimento do Programa do Governo, alinhado com desígnios europeus e internacionais, a resolução aprovada consolida uma visão estratégica de Portugal no quadro da promoção de políticas públicas de igualdade e de não discriminação como condição de progresso e de desenvolvimento.

No plano internacional, Portugal está vinculado aos principais instrumentos internacionais nestas matérias nomeadamente no quadro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade de Países de Língua Portuguesa. Destacam-se a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (que Portugal ratificou em 1980), a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (com realce para o Objetivo 5 – Igualdade de género), o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 e a Resolução nº 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre Mulheres, Paz e Segurança.

No plano nacional, importa convocar, desde logo, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres que é uma das tarefas fundamentais do Estado nos termos do artigo 9.º, alínea h) e do artigo 13.º da Constituição. O direito à identidade pessoal goza de proteção constitucional no âmbito dos Direitos, Liberdades e Garantias – artigo 26.º n.º 1 – e o sexo é o primeiro fator da identidade individual.

O Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01, estabelece que, nas suas relações com os particulares, a Administração Pública deve reger-se pelo princípio da igualdade, não podendo privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Iscte - Instituto Universitário de Lisboa • Av. Forças Armadas, 1649-026 Lisboa • ☎ +351 217 903 000 • ✉ geral@iscte-iul.pt

Destacam-se ainda a Lei n.º 26/2019, de 28 de março, que estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da administração pública, a Lei n.º 45/2019, de 27 de setembro, sobre revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais relevantes em matéria de direitos humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 21/2019, de 29 de janeiro, que determina a adoção da expressão universalista «Direitos Humanos» por parte do Governo e de todos os serviços, organismos e entidades sujeitos aos seus poderes de direção, superintendência ou tutela. No setor empresarial, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, veio determinar a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

No que respeita à redação dos atos normativos, o Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro, que aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional, prevê no artigo 57.º/1, h), ii) a avaliação do impacto de género e determina, no n.º 4, que os projetos e propostas de lei devem ser acompanhados de ficha de avaliação prévia de impacto de género, nos termos da Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro (regime jurídico aplicável à avaliação de impacto de género de atos normativos).

Especificamente no que concerne às instituições de ensino superior, o artigo 6.º da Lei n.º 26/2019 estabelece que a proporção de pessoas de cada sexo, titulares de cargos e órgãos, não pode ser inferior a 40 /prct. nas listas apresentadas para a eleição de membros dos órgãos colegiais de governo e de gestão das instituições de ensino superior públicas e das respetivas unidades orgânicas. O limiar definido deve ainda ser cumprido na composição dos conselhos de curadores das instituições de ensino superior públicas de natureza fundacional. Tal limiar de representação equilibrada não é, contudo, aplicável à participação nos cargos e órgãos ditados por inerência. Por último, as normas do artigo 4.º acrescentam que, nas listas apresentadas aos órgãos eletivos, os dois primeiros lugares não podem ser ocupados por pessoas do mesmo sexo e, nos restantes, não pode haver mais de duas pessoas do mesmo sexo seguidas.

2. Plano para a igualdade de género do ISCTE 2018

O Plano para a igualdade de género do ISCTE, aprovado em 2017 e publicado em 2018¹, teve por base evidências recolhidas através de métodos de investigação participativos, de debate sobre igualdade de género e o apoio de mecanismos institucionais criados para ajudar o projeto SAGE na consecução dos objetivos propostos.

Importa referir neste ponto que o ISCTE foi uma das universidades que subscreveu a carta de princípios do projeto SAGE (Ação Sistémica para Igualdade de Género). Este projeto, financiado pela União Europeia no âmbito do Horizonte 2020, concebe e implementa intervenções destinadas a promover a igualdade de género nas universidades. O SAGE envolve

¹ https://www.iscte-iul.pt/assets/files/2018/06/19/1529416560157_PlanoIgualdadeG_nero2018_ISCTE_IUL.pdf

uma parceria institucional constituída por um consórcio de sete universidades: Trinity College Dublin, Irlanda (Coordenação), ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, Portugal, International University of Sarajevo, Bósnia e Herzegovina, Kadir Has University, Turquia, Sciences Po Bordeaux, França, Università degli Studi di Brescia, Itália, e Queen’s University Belfast, Reino Unido.

O projeto salienta que “pese embora o equilíbrio quer a nível do número de doutorados e doutoradas, quer a nível das posições na investigação nos diversos países europeus, a probabilidade de aceder a posições de topo de carreira na investigação e na universidade é superior entre os homens. A igualdade e diversidade de género encontram-se no âmago das democracias contemporâneas. O contributo dos grupos sub-representados confronta-se com entraves nas instituições, que não aproveitam a diversidade de talentos por eles proporcionada. Está demonstrado que estas desigualdades constituem limitações ao desempenho a nível da investigação, o que se traduz num impacto negativo na inovação e na sociedade em geral. A introdução de intervenções mais justas e igualitárias é parte integral de um esforço no sentido de uma democratização das instituições, bem como de uma participação mais abrangente e equilibrada. A igualdade e a diversidade de género requerem instituições mais inclusivas, abertas e democráticas, que assegurem um acesso justo e não discriminatório. Subscrever a Carta do SAGE significa apoiar a mudança estrutural, cultural e política no sentido da erradicação do sexismo, do preconceito (consciente ou inconsciente) e outras formas de discriminação na investigação e no ensino superior, bem como promover um conceito de género interseccional e inclusivo.”

“Reconhecendo a diversidade de que se revestem as nossas sociedades, empenhamo-nos na preservação dessa diversidade entre professores, investigadores e funcionários administrativos da universidade, e assumimos assim o compromisso de: 1. Fomentar o equilíbrio de género, quer em qualquer patamar das carreiras académicas, quer a nível da governação institucional e das posições de tomada de decisão, quer ainda a nível das funções e papéis públicos e de grande visibilidade; 2. Implementar práticas de Recursos Humanos que atraiam e promovam os melhores talentos em toda a sua diversidade, práticas essas exercidas sem discriminação de género ou qualquer outro tipo de discriminação; 3. Eliminar a disparidade salarial com base no género; 4. Promover a diversidade e a igualdade de género nas oportunidades de investigação e financiamento; 5. Assegurar a justiça e o equilíbrio de género nos painéis de avaliação de bolsas e de projetos institucionais e de investigação; 6. Assegurar a transversalização das melhores práticas e da consciência para a igualdade de género nas atividades quotidianas das nossas instituições; 7. Incorporar a igualdade e diversidade de género nas declarações estratégicas das nossas instituições; 8. Promover políticas que tenham em consideração a família e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal; 9. Desenvolver estudos de género nas diversas disciplinas, no sentido da produção de um conhecimento que promova a mudança cultural, social e política das normas de género; 10. Partilhar o conhecimento sobre a igualdade e diversidade de género nas diversas dimensões das nossas instituições e incorporar a igualdade e diversidade de género na formação dos professores, investigadores e pessoal administrativo; 11. Incorporar práticas, processos e procedimentos sensíveis às questões de género, eliminando os obstáculos à igual participação

de todos os géneros na investigação e na tomada de decisão; 12. Erradicar a intimidação e o assédio sexual e moral das nossas instituições.” (Carta SAGE).

No âmbito dos compromissos assumidos pela subscrição da Carta do SAGE, o Plano do Iscte previu medidas organizadas de acordo com as quatro dimensões definidas como prioritárias no projeto SAGE, ou seja, governação, conciliação família-trabalho, género e conhecimento e progressão nas carreiras. As ações previstas resultaram da consulta e recolha de dados através de auditoria sobre a situação da igualdade de género na instituição, levantamento das estatísticas por sexo de toda a instituição, entrevistas estruturadas a todos/as diretores/as de escola e de unidades de investigação e grupos de discussão sobre igualdade de género com estudantes de licenciatura e de doutoramento das quatro escolas do Iscte. Neste enquadramento, foi promovida a formação em igualdade de género dos/as trabalhadores/as e das chefias, realizada a monitorização, utilizada linguagem promotora da igualdade de género, feita referência à igualdade nos procedimentos de recrutamento, realizada a recolha de dados sobre género, entre outras medidas.

O Iscte é também uma das entidades subscritoras da Carta para a Diversidade, uma iniciativa da Comissão Europeia concebida enquanto instrumento voluntário com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade. A Carta descreve medidas concretas que podem ser tomadas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho independentemente da origem cultural, étnica e social, orientação sexual, género, idade, características físicas, estilo pessoal e religião. A Diversidade é entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

3. Caracterização dos estudantes do Iscte

A percentagem de estudantes do sexo feminino inscritos no Iscte, nos três ciclos de ensino, no ano letivo de 2020/2021, era de 52%, sendo nos cursos de mestrado que se encontra a maior percentagem de mulheres (58%) e nos de licenciatura a menor (46%).

Quadro 1. Estudantes inscritos

Tipo de Curso	2020/2021			2019/2020		
	Nº	%	% Feminino	Nº	%	% Feminino
Ciclos de Estudo						
Licenciatura	4800	46	46	4310	46	46
Mestrado (inclui MIA)	4616	45	58	4161	44	59
Doutoramento	937	9	50	903	10	48
Total	10353	100	52	9374	100	52

Iscte - Instituto Universitário de Lisboa • Av. Forças Armadas, 1649-026 Lisboa • ☎ +351 217 903 000 • ✉ geral@iscte-iul.pt

Quadro 1. Estudantes inscritos

Tipo de Curso	2020/2021			2019/2020		
	Nº	%	% Feminino	Nº	%	% Feminino
Cursos não conferentes de grau						
Pós-graduação	699	100	73	533	100	53
Total	11052	100	53	9907	100	52

Na análise das percentagens dos estudantes de licenciatura, por curso/escola, verifica-se que o género feminino se encontra sub-representado nos cursos de Economia (ECSH e IBS), História Moderna e Contemporânea (ESPP), Ciência de Dados (IBS e ISTA), Ciência de Dados (PL) (IBS e ISTA), Engenharia de Telecomunicações e Informática (ISTA), Engenharia Informática (ISTA), Engenharia Informática (PL) (ISTA), Informática e Gestão de Empresas (ISTA) e Informática e Gestão de Empresas (PL) (ISTA). O género masculino está, nomeadamente, sub-representado nos cursos de Antropologia e Psicologia (ECSH), Sociologia e Sociologia PL (ESPP), Gestão de Marketing e Gestão de Recursos Humanos (IBS).

Quadro 2. Estudantes de licenciatura, por Curso/Escola

Escola	Curso	2020/2021		2019/2020	
		Nº	% Feminino	Nº	% Feminino
ECSH	Total	597	66	524	58
	Antropologia	113	66	89	58
	Economia (50%)*	148	39	137	15
	Psicologia	336	77	298	79
ESPP	Total	908	62	786	63
	Ciência Política	170	51	136	51
	História Moderna e Contemporânea	116	36	99	35
	Serviço Social (PL)	204	83	177	88
	Sociologia	257	67	236	65
	Sociologia (PL)	161	60	138	60
	Total	1882	52	1659	50
IBS	Ciência de Dados (50%)**	61	39	22	41
	Ciência de Dados (PL) (50%)**	36	27	17	35
	Economia (50%)*	148	39	137	15
	Finanças e Contabilidade	293	53	271	54
	Gestão	808	51	744	51
	Gestão de Marketing	191	63	169	63
	Gestão de Recursos Humanos	186	67	162	64
	Gestão Industrial e Logística	160	54	137	46
	Total	1414	20	1341	19
	Ciência de Dados (50%)**	61	39	22	41
ISTA	Ciência de Dados (PL) (50%)**	36	27	17	35
	Engenharia de Telecomunicações e Informática	285	13	290	12
	Engenharia Informática	317	14	313	11
	Engenharia Informática (PL)	203	12	198	12

Quadro 2. Estudantes de licenciatura, por Curso/Escola

Escola	Curso	2020/2021		2019/2020	
		Nº	% Feminino	Nº	% Feminino
	Informática e Gestão de Empresas	340	34	322	33
	Informática e Gestão de Empresas (PL)	173	18	179	25
Total		4800	46	4310	43

Fonte: Fénix, janeiro 2021, 25/01/2020

*Curso da responsabilidade da IBS e da ECSH, o valor é dividido pelas escolas.

**Curso da responsabilidade da IBS e da ISTA, o valor é dividido pelas escolas.

Os dados relativos aos estudantes inscritos no ano letivo 2020/2021, nos cursos de mestrado, traduzem uma sub-representação do género feminino, designadamente, nos cursos de Economia e Políticas Públicas (ECSH), Ciência de Dados (IBS e ECSH), Finanças (IBS), Engenharia de Telecomunicações e Informática, Engenharia Informática e Informática e Gestão (todos ISTA) e do **género masculino**, designadamente, nos cursos de Antropologia, Ciências em Emoções, Psicologia das Relações Interculturais, Psicologia Social da Saúde, Psicologia Social e das Organizações e Empreendedorismo e Estudo da Cultura (todos ECSH), Estudos de Internet, Estudos e Gestão da Cultura, Gestão de Novos Media, Mercados da Arte e Serviço Social (todos ESPP), Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional, Gestão de Serviços de Saúde, Gestão Internacional e Marketing (todos IBS).

Quadro 3. Estudantes inscritos 2º Ciclo

Escola	Designação do Curso	2020/2021		2019/2020	
		Nº	% Feminino	Nº	% Feminino
	Total	962	67	912	67%
	Antropologia	35	66	25	60%
	Antropologia (UTAD)	5	80	11	64%
	Ciências em Emoções	59	86	33	76%
	Direito das Empresas e do Trabalho	98	68	95	67%
	Economia (50%)*	33	36	31	37%
	Economia e Políticas Públicas	62	23	55	25%
	Economia Monetária e Financeira	93	41	92	43%
	Economia Política	32	44	0	-
	Economia Social e Solidária	12	67	33	73%
ECSH	Erasmus Mundus em Psicologia da Mobilidade Global, Inclusão e Diversidade na Sociedade	34	79	56	84%
	Estudos de Desenvolvimento	79	70	63	65%
	Estudos do Ambiente e da Sustentabilidade	61	64	46	65%
	Estudos Urbanos (50%)**	20	67	12,5	56%
	Governança e Sustentabilidade do Mar	8	50	14	43%
	Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos	70	87	65	89%
	Psicologia Comunitária, Proteção de Crianças e Jovens em Risco	48	98	57	95%
	Psicologia das Relações Interculturais	37	81	34	85%
	Psicologia Social da Saúde	15	67	25	72%
	Psicologia Social e das Organizações	161	81	164	79%
	Total	1210	68	1098	67%
ESPP	Administração Escolar	62	69	40	68%
	Administração Pública	85	56	79	62%

Iscte - Instituto Universitário de Lisboa • Av. Forças Armadas, 1649-026 Lisboa • ☎ +351 217 903 000 • ✉ geral@iscte-iul.pt

Quadro 3. Estudantes inscritos 2º Ciclo

Escola	Designação do Curso	2020/2021		2019/2020	
		Nº	% Feminino	Nº	% Feminino
	Ciência Política	58	52	58	52%
	Ciências do Trabalho e Relações Laborais	56	75	47	72%
	Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação	171	73	163	71%
	Educação e Sociedade	59	69	45	84%
	Empreendedorismo e Estudos da Cultura	10	90	62	81%
	Erasmus Mundus em Serviço Social com Famílias e Crianças	0	0	26	77%
	Estudos Africanos	37	38	35	46%
	Estudos de Internet	12	75	16	81%
	Estudos e Gestão da Cultura	93	73	47	62%
	Estudos Internacionais	150	69	149	59%
	Estudos Urbanos (50%)**	20	67	12,5	56%
	Gestão de Novos Media	56	77	35	77%
	História Moderna e Contemporânea	51	24	39	23%
	Mercados da Arte	28	96	17	82%
	Políticas Públicas	71	66	64	59%
	Serviço Social	98	96	93	95%
	Sociologia	93	55	70	61%
	Total	1655	56	1421	58%
	Ciência de Dados (50%)*	19	34	0	-
	Contabilidade	82	54	97	58%
	Economia (50%)*	33	36	31	37%
	Economia da Empresa e da Concorrência	77	52	75	61%
	Finanças	102	27	98	38%
	Gestão	404	55	395	55%
	Gestão Aplicada	64	34	-	-
IBS	Gestão de Empresas	239	58	236	55%
	Gestão de Hotelaria e Turismo	69	68	32	63%
	Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional	147	78	131	83%
	Gestão de Serviços de Saúde	48	73	19	89%
	Gestão de Serviços e da Tecnologia	77	48	79	43%
	Gestão Internacional	86	66	77	58%
	Marketing	125	70	129	75%
	Matemática Financeira (Iscte/FCUL)	44	41	22	41%
	Métodos Analíticos para Gestão	39	56		
	Total	790	35	731	36%
	Arquitetura	322	51	305	51%
	Ciência de Dados (50%)*	19	34	0	-
	Engenharia de Telecomunicações e Informática	117	19	115	26%
ISTA	Engenharia Informática	122	11	105	11%
	Gestão de Sistemas de Informação	89	40	79	35%
	Informática e Gestão	76	20	80	24%
	Sistemas Integrados de Apoio à Decisão	45	42	40	43%
	Software de Código Aberto	0	-	7	0%
	Total	4616	58%	4161	58%

Fonte: Fénix, janeiro 2021, 25/01/2021

*Curso da responsabilidade da IBS e da ECSH, o valor é dividido pelas escolas.

**Curso da responsabilidade da ESPP e da ECSH, o valor é dividido pelas escolas.

Nos cursos de 3.º ciclo, destaca-se a sub-representação feminina em Economia e Economia Política, Doutoramento Interdisciplinar (ECSH), História e Estudos de Segurança e Defesa (ESPP), Economia e Finanças (IBS), Ciências da Complexidade e Ciências e Tecnologias da Informação (ISTA). A sub-representação masculina é mais significativa nos cursos de Antropologia, Estudos Urbanos e Psicologia (ECSH) e Serviço Social (ESPP).

Quadro 4. Estudantes inscritos 3º Ciclo

Escola	Designação do Curso	2021/2020		2019/20120	
		Nº	% Feminino	Nº	% Feminino
	Total	152	66	141	64
ECSH	Antropologia (FCSH)	34	56	19	53
	Antropologia	15	80	23	70
	Antropologia: Políticas e Imagens da Cultura e Museologia	9	56	13	62
	Economia*	8	25	7,5	47
	Economia Política, Doutoramento Interdisciplinar	17	29	23	30
	Estudos Urbanos**	12	83	7,5	80
	Psicologia	53	87	41	83
	Psicologia Social de Lisboa	4	50	7	71
	Total	449	51	393,5	52
ESPP	Ciência Política	48	35	44	25
	Ciências da Comunicação	66	52	57	54
	Estudos Africanos	48	44	42	50
	Estudos de Comunicação: Tecnologia, Cultura e Sociedade	1	100	1	100
	Estudos Urbanos**	12	83	7,5	80
	História Moderna e Contemporânea	33	36	37	32
	História, Estudos de Segurança e Defesa	22	14	25	12
	História: mudança e continuidade num mundo global	4	50	5	80
	Políticas de Administração e Gestão Escolar	20	45	-	-
	Políticas Públicas	70	54	73	49
	Serviço Social	43	86	40	90
	Sociologia	82	56	62	63
		Total	206	40	256
IBS	Economia*	8	25	7,5	47
	Finanças	19	26	16	19
	Gestão	109	46	106	53
	Gestão do Turismo	2	50	4	25
	Gestão Empresarial Aplicada	68	37	122	31
		Total	131	40	113
ISTA	Arquitetura dos Territórios Metropolitanos Contemporâneos	61	59	50	52
	Ciências da Complexidade	19	32	25	20
	Ciências e Tecnologias da Informação	51	22	38	18
	Total	937	50	903	48

Fonte: Fénix, janeiro 2021, 25/01/2021

*Curso da responsabilidade da IBS e da ECSH, o valor é dividido pelas escolas.

**Curso da responsabilidade da IBS e da ISTA, o valor é dividido escolas.

4. Caracterização dos recursos humanos do Iscte

O número de efetivos no Iscte tem apresentado uma evolução com uma taxa de variação de 28%, se se comparar o número de efetivos no ano de 2016 com o do ano de 2020. No que se refere ao género, verifica-se uma maioria de efetivos do género feminino. Não há a nível global grande discrepância entre géneros, estando o rácio dentro de uma escala de 40/60% recomendado pelas entidades europeias (gráficos 1 e 2).

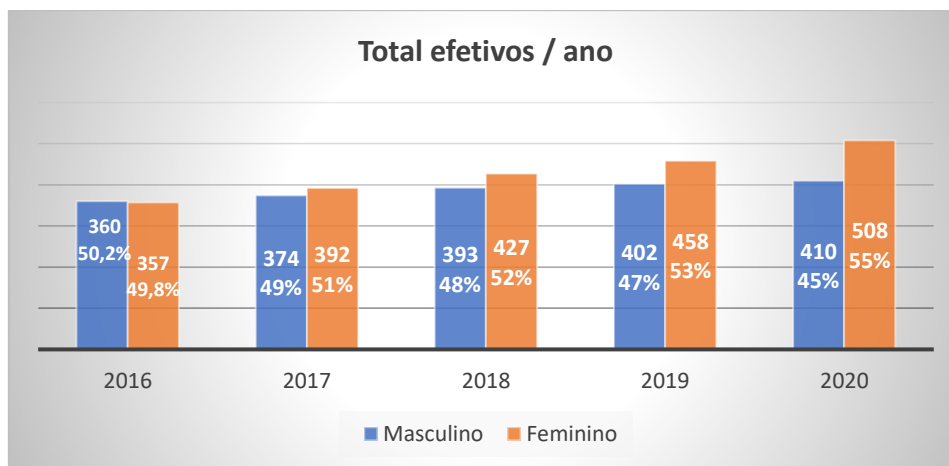


Gráfico 1: Nº total de efetivos e respetiva % de 2016 a 2020 distribuída por género.

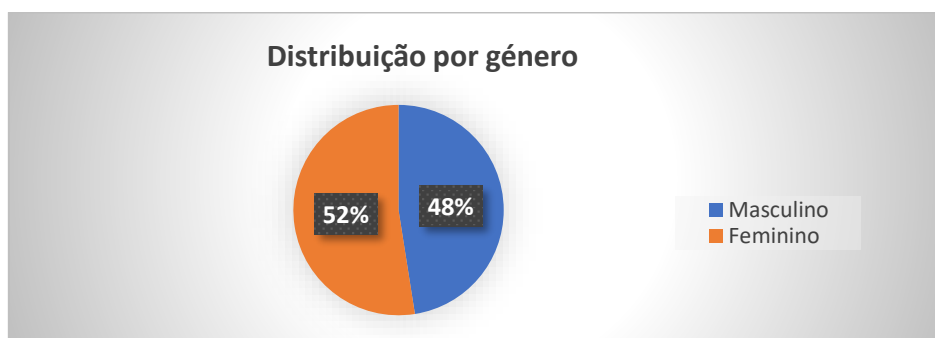


Gráfico 2: Distribuição de 2016 a 2020 de todos os efetivos

Nesta análise, e para melhor enquadrar a realidade da igualdade de género no ISCTE, organizou-se a distribuição pelas principais carreiras / categorias, nomeadamente: Pessoal Docente, Investigador, Dirigente e Não Docente.

4.1. Pessoal Docente

No que respeita à carreira de Docente verifica-se uma maior prevalência do género masculino, ainda que nos últimos anos a diferença de género se tenha atenuado. Considera-se, ainda assim, não haver uma diferença significativa entre géneros neste grupo (gráfico 3).

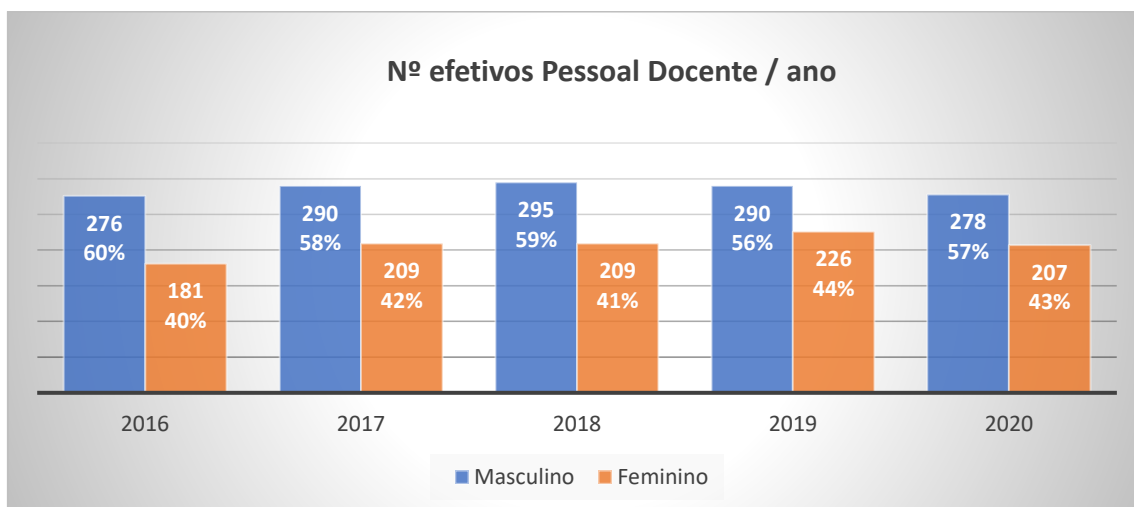


Gráfico 3: Nº efetivos na carreira docente e respetiva %, de 2016 a 2020, distribuída por género

4.2. Pessoal de Investigação Científica

Na carreira de Investigação Científica há uma maior prevalência do género feminino (gráfico 4).

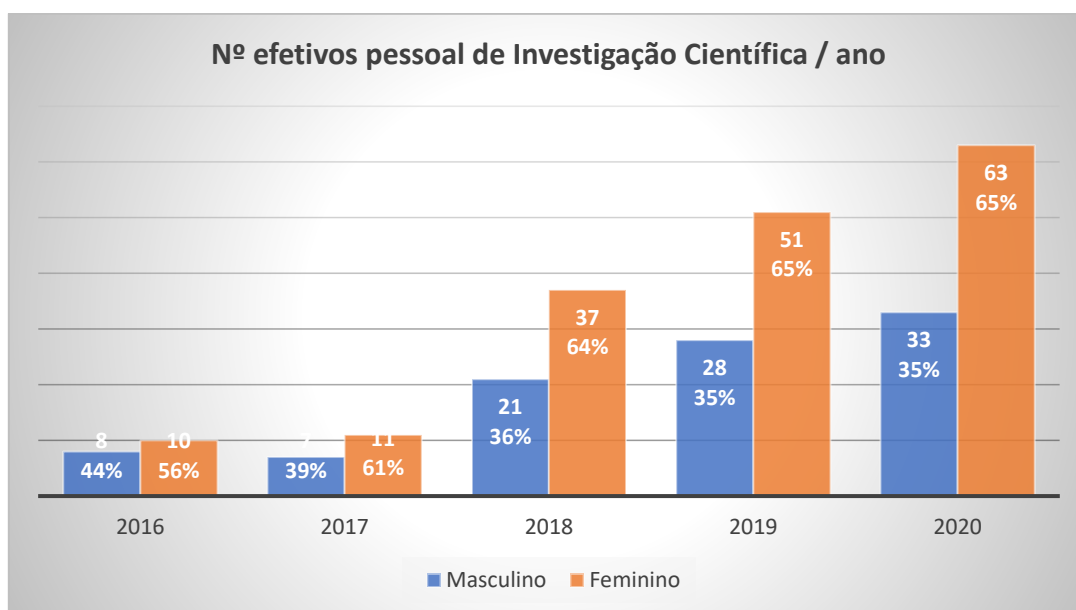


Gráfico 4: Nº efetivos na carreira de Investigador e respetiva %, de 2016 a 2020, distribuída por género

4.3. Pessoal Não Docente

No pessoal não docente incluem-se os trabalhadores das carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico, Assistente Operacional e Informática.

Nas referidas carreiras o género feminino é maioritário, sendo o masculino sub-representado com percentagens inferiores a 40% (gráfico 5).

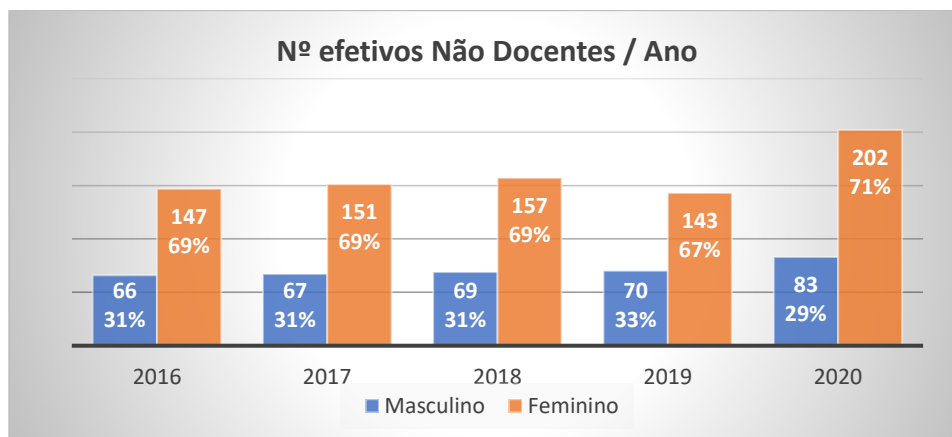


Gráfico 5: Nº efetivos nas carreiras de pessoal não docente e respetiva %, de 2016 a 2020, distribuída por género

4.4. Pessoal Dirigente

Neste grupo, a prevalência do sexo feminino é superior mantendo a mesma tendência ao longo dos anos analisados (gráfico 6).

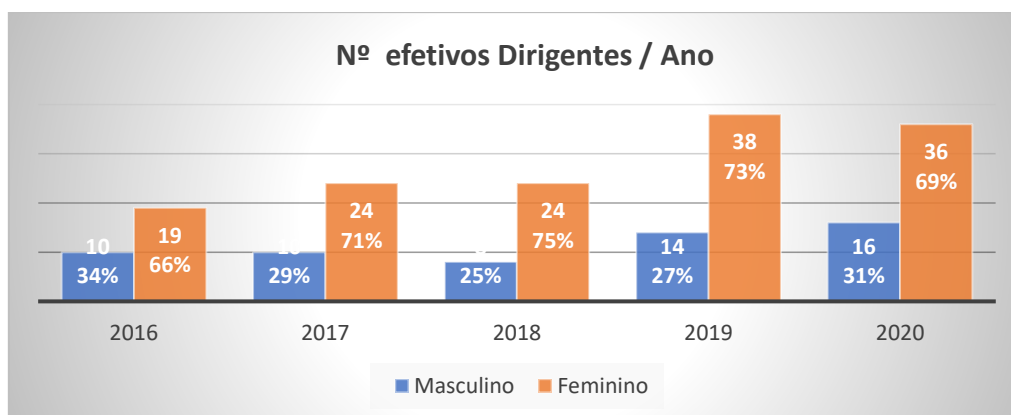


Gráfico 6: Nº efetivos nas carreiras de dirigente intermédio e respetiva %, de 2016 a 2020, distribuída por género

Em resumo, nos valores globais podemos observar que no conjunto das carreiras de 2016 a 2020 a distribuição por género no ISCTE tem tendência igualitária, havendo 52% de efetivos do género feminino e 48% de elementos do género masculino (gráfico 2).

A carreira docente é tendencialmente composta por mais elementos do género masculino, sendo que nas restantes há uma maior predominância do feminino (gráfico 7).

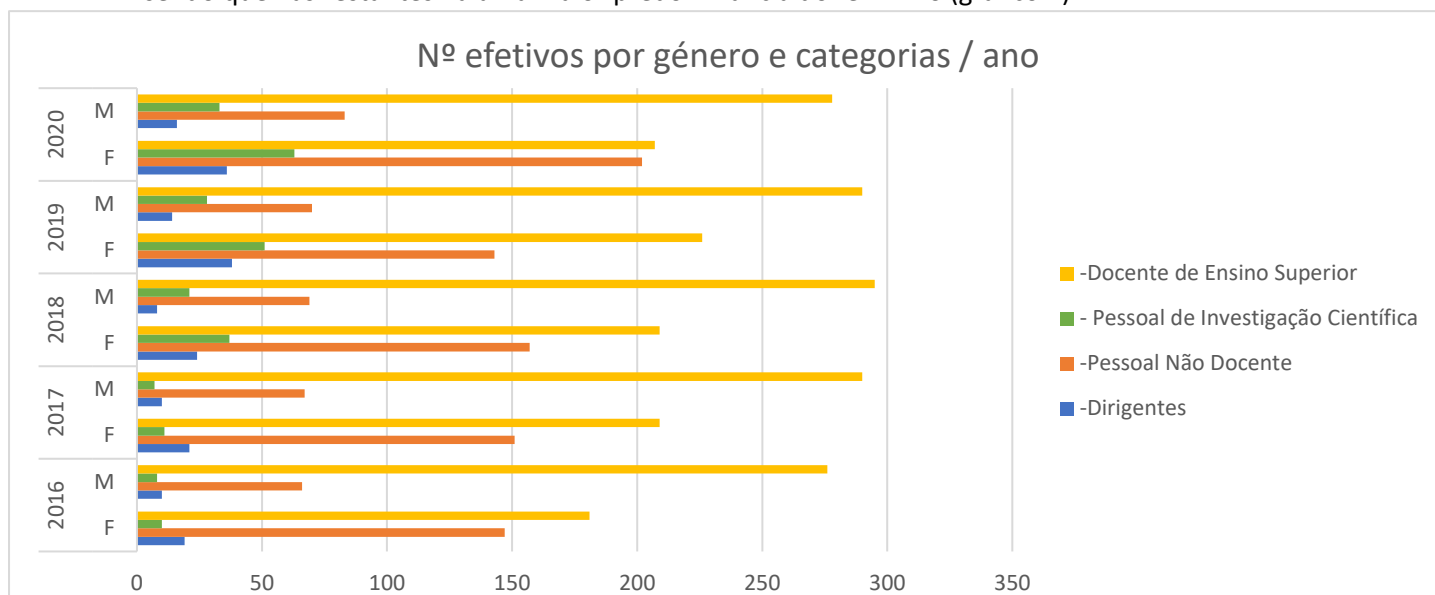


Gráfico 7: Nº efetivos por categorias, de 2016 a 2020, distribuídos por género

5. Plano de igualdade, diversidade e inclusão do Iscte 2022-2025

Tendo presente o histórico de implementação do primeiro plano para a igualdade de género do ISCTE, a caracterização dos recursos humanos do Iscte e as alterações entretanto verificadas, nomeadamente no âmbito legislativo, importa fixar os objetivos e as ações nesta matéria para o próximo quadriénio.

I. Eixo 1 – Igualdade

Compromisso da governação da instituição com a promoção da igualdade de género na instituição. Baseia-se nos princípios constitucionais da promoção da igualdade entre homens e mulheres, como tarefa fundamental do Estado de a igualdade e da não discriminação, previstos na alínea h) do artigo 9.º e no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

Objetivo: Garantir o equilíbrio entre géneros na composição dos órgãos colegiais de governo e de gestão do Iscte.

Medida: Criação de um procedimento de monitorização e reporte.

Indicador: Data de criação do procedimento, respetiva monitorização e reporte.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Inexistente): Criação: 2023; Monitorização: Semestral; Reporte: Anual.

Responsável: URH

Iscte - Instituto Universitário de Lisboa • Av. Forças Armadas, 1649-026 Lisboa • ☎ +351 217 903 000 • ✉ geral@iscte-iul.pt

Objetivo: Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional promotora da igualdade de género.

Medida: Inscrição do compromisso com a igualdade, diversidade e inclusão na página do Iscte; divulgar o plano para a igualdade, diversidade e inclusão e informação sobre o mesmo; utilização de linguagem inclusiva na comunicação; sensibilizar para a consulta do plano no MyIscte.

Indicadores:

- 1 - Data de criação do Plano para a igualdade, diversidade e inclusão;
- 2 - Data de divulgação do Plano para a igualdade, diversidade e inclusão na página do Iscte e periodicidade de informação sobre o mesmo;
- 3 – Nº de materiais de comunicação revistos para a utilização de linguagem inclusiva.

Metas: (Baseline em 2020/2021: Inexistente)

1 – 2022.

2- Divulgação do Plano: 2022; Periodicidade: anual.

3- 4 por ano.

Responsável: URH/Gabinete de Comunicação.

Objetivo: Garantir a igualdade de género no acesso ao emprego.

Medida: Implementar procedimento de verificação de anúncios e editais a fim de eliminar eventuais critérios diferenciadores baseados no género.

Indicador: Data de criação do procedimento.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Inexistente): 2022.

Responsável: URH.

Objetivo: Reforçar as dimensões da igualdade, diversidade e inclusão nos processos de recrutamento.

Medida: Criar um *booklet* para apoiar os membros dos júris de seleção (recrutamento), incluindo boas práticas que visem a igualdade, diversidade e inclusão.

Indicador: Data de criação do *booklet*.

Metas: (Baseline em 2020/2021: Inexistente): 2025.

Responsável: URH.

Objetivo: Promover a participação dos trabalhadores envolvendo-os na definição de medidas relativas à igualdade, diversidade e inclusão.

Medida: Aplicar um inquérito de avaliação do clima Organizacional/Condições de Trabalho ao pessoal de investigação.

Indicadores: Data de aplicação do inquérito.

Metas: (Baseline em 2020/2021: Inexistente): 2025.

Responsável: URH.

Objetivo: Integrar a dimensão de igualdade, diversidade e inclusão nos processos de acolhimento e integração.

Medida: Rever o manual de acolhimento e integração dos trabalhadores integrando a dimensão de igualdade, diversidade e inclusão (IDI).

Indicador: Data de revisão do manual.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Manual existente sem referência à IDI): Atualização do manual: 2024 – 2025.

Responsável: URH.

Objetivo: Assegurar instalações sanitárias que garantam o respeito pela identidade de género.

Medida: Garantir casas de banho neutras nos *campus* de Lisboa e de Sintra de forma a incluir toda a comunidade.

Indicador: nº de casas de banho neutras por *campus*.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Inexistente): Criado em 2022 e em 2024 (*campus* Lisboa) e em 2023 (*campus* Sintra): Assegurar pelo menos 1 casa de banho neutra por *campus*.

Responsável: Unidade de Edifícios e Recursos

II. Eixo 2 – Conhecimento

O artigo 74.º n.º 3 alínea d) da Constituição garante a todos/as os/as cidadãos/ãs, segundo as suas capacidades, o acesso aos graus mais elevados do ensino e da investigação científica. Cientes que a capacitação das pessoas é uma das ferramentas mais importantes para a igualdade, importa garantir as condições para o ensino, a investigação e a formação livres de estereótipos de género e promover condições de aumento do nível habilitacional das pessoas.

Objetivo: Promover o acesso aos cursos de Tecnologias da Informação do género sub-representado

Medida: Criar ações de promoção dos cursos de Tecnologias da Informação junto das estudantes do sexo feminino do ensino secundário (Ex: “Engenheiras por um Dia”; Criação de parceria do Iscte com as Associações Girls in Tech e Tecnovation).

Indicador: % de estudantes do sexo feminino nos cursos de Tecnologias da Informação do Iscte (ISTA, sem Mestrado integrado em Arquitetura).

Meta:

1º Ciclo (Baseline em 2020/2021: 22%): 35% em 2025.

2º Ciclo (Baseline em 2020/2021: 28%): 35% em 2025.

3º Ciclo (Baseline em 2020/2021: 28%): 35% em 2025.

Responsável: Diretores das Escolas.

Objetivo: Promover a capacitação, a reflexão e a criação de pensamento em matéria de igualdade de género.

Medida: Divulgar ações de formação, fóruns e outras iniciativas afins sobre igualdade e diversidade.

Indicador: Nº de ações de formação/fóruns/iniciativas sobre igualdade e diversidade realizadas anualmente no Iscte.

Meta: (Baseline em 2020/2021: 1): 2 por ano.

Responsável: URH.

Objetivo: Incrementar a informação sobre direitos e deveres em matéria de igualdade de género.

Medida: Criar um canal de comunicação para divulgação de direitos/iniciativas e receção de ideias/sugestões em matéria de igualdade de género (quiosque de ideias virtual).

Indicador 1: Data da criação de uma página para o efeito no MyIscte.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Inexistente): Criação da página em 2023.

Indicador 2: Prazo para a dinamização da página.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Inexistente): Atualização da página e conteúdos semestralmente.

Responsável: Gabinete de Comunicação/GEPQ/URH.

Objetivo: Garantir, sempre que possível, a existência de paridade nos painéis de oradores convidados em eventos organizados pelo Iscte.

Medida: Sensibilizar os organizadores para o rácio 40/60.

Indicador: Número de eventos com paridade de género.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Inexistente): 80% dos eventos com o rácio 40/60 em 2025.

Responsável: Organizador (Escolas/Unidades de Investigação/outros).

III. Eixo 3 – Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A Constituição garante a todos/as os/as trabalhadores/as, sem discriminação de sexo, a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar, cf previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º.

Objetivo: Promover a conciliação a vida profissional, familiar e pessoal.

Medida 1: Atualização no regulamento de horário dos regimes/horários de trabalho flexíveis, teletrabalho e trabalhador-estudante.

Indicador: Data da revisão do regulamento de horário com regimes/horários de trabalho flexíveis, teletrabalho e trabalhador-estudante.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Criado): Revisão do regulamento em 2022.

Responsável: URH.

Medida 2: Criação de um protocolo com a Universidade de Lisboa ou outra entidade, para acesso à respetiva creche para filhos de docentes, investigadores, funcionários e estudantes.

Indicador: Data de estabelecimento do protocolo.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Inexistente): Assinatura do protocolo em 2024.

Responsável: SAS.

Objetivo: Compromisso institucional com o objetivo da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Medida: Certificação do Iscte na NP 4522:2014 – Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis.

Indicador: Prazo para a obtenção da certificação do Iscte pela NP 4522:2014.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Inexistente): Certificação em 2024.

Responsável: GEPQ.

Objetivo: Prevenir e combater o assédio no trabalho.

Medida: Código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Indicador: Data da revisão do Código de Conduta do Iscte.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Criado em 2019): Revisão em 2024.

Responsável: Reitoria.

Objetivo: Prevenir e combater o assédio na comunidade académica.

Medida 1: Código de Conduta Académica.

Indicador: Data da revisão do Código de Conduta Académica.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Criado em 2017): Revisão em 2024.

Responsável: Reitoria.

Medida 2: Definição de um procedimento de reporte de situações de assédio no trabalho e na comunidade académica, bem como a sua disponibilização e divulgação em local de fácil acesso a toda a comunidade.

Indicador: Data divulgação.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Inexistente): 2023.

Responsável: GEPQ/URH.

Objetivo: Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens na atividade profissional.

Medida: Divulgação à comunidade da legislação nacional e regulamentar em vigor sobre proteção da parentalidade.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Criado): Divulgação periódica.

Responsável: URH.

IV. Eixo 4. - Monitorização

A monitorização das medidas definidas no presente plano é essencial para a sua efetiva concretização. Tal monitorização, quer periódica, quer final, permitirá corrigir os eventuais desvios na consecução dos objetivos do plano.

Objetivo: Monitorização da igualdade de género dos trabalhadores do Iscte.

Medida: Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos do Iscte, desagregada por género. Elaboração de relatórios anuais.

Indicador: Data de elaboração dos relatórios anuais.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Inexistente): 2022, 2023, 2024, 2025.

Responsável: URH.

Objetivo: Monitorização da igualdade de género dos estudantes do Iscte.

Medida: Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos estudantes do Iscte, desagregada por género. Elaboração de relatórios anuais.

Indicador: Data de elaboração dos relatórios anuais.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Criado): 2022, 2023, 2024, 2025.

Responsável: GEPQ.

Objetivo: Monitorização do plano de Igualdade, diversidade e inclusão do Iscte.

Medida: Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relevante, desagregada por género. Elaboração de relatório.

Indicador: Data de elaboração do relatório.

Meta: (Baseline em 2020/2021: Inexistente): 2025.

Responsável: GEPQ/URH/SAS.

Iscte - Instituto Universitário de Lisboa • Av. Forças Armadas, 1649-026 Lisboa • ☎ +351 217 903 000 • ✉ geral@iscte-iul.pt

6. Síntese conclusiva

O trabalho efetuado no âmbito do projeto SAGE permitiu refletir sobre a temática da igualdade de género e nas questões associadas da igualdade de oportunidades, família, diversidade, identidade de género e minorias.

Para além da subscrição da Carta SAGE, o Iscte subscreveu igualmente a Carta da Diversidade, assumindo a Diversidade como um imperativo ético e reconhecendo que a Diversidade numa organização é potenciadora de inovação, atração, retenção, promoção de talento e de competências diversas. Valorizar as características, as competências e o talento de cada pessoa promove a igualdade de tratamento e de oportunidades, combatendo os estereótipos e as discriminações e fomentando uma cultura de inclusão baseada no respeito pelo ser humano. Uma cultura de Diversidade contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional, para a eficiência e competitividade das organizações e para a melhoria das condições sociais e económicas.

O Iscte encontra-se alinhado com a legislação sobre estas políticas e, dos dados recolhidos, resulta a observância tendencial do rácio 40/60 estatuído no domínio da igualdade de género. Alcançar a representatividade equitativa de ambos os sexos nas diversas áreas, potenciar a diversidade, criar uma política de igualdade, reforçar a informação e acompanhar e desenvolver o presente Plano, constituem ações transversais que envolvem toda a organização e não apenas os órgãos de gestão e administração desta instituição de ensino superior.