



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÉNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA | UNIVERSIDADE
DE LISBOA

cieg[®]

CENTRO
INTERDISCIPLINAR
DE ESTUDOS DE
GÉNERO
ISCP-ULISBOA

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2025

Exige o teu melhor

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Plano para a Igualdade de Género – 2025

EXECUÇÃO

Comissão *ad hoc* constituída por:

Anália Torres, Andreia Carvalho, Bernardo Coelho,
Diana Maciel, Fernando Serra e Joana Gaspar

DATA DE APRESENTAÇÃO

Julho de 2025

PRIMEIRA VERSÃO

Setembro de 2023

Índice

1. INTRODUÇÃO	5
1.1 Contextualização nacional e internacional	6
1.2 Enquadramento do Plano para a Igualdade de Género	8
2. METODOLOGIA	11
3. A SITUAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO ISCSP A 31 DE DEZEMBRO DE 2021	13
3.1 Órgãos de gestão	13
3.2 Áreas operacionais e serviços	14
3.3 Investigação	15
3.4 Corpo docente	16
3.5 Corpo discente	17
4. ÁREAS DE INTERVENÇÃO E AÇÕES A DESENVOLVER	20
5. OPERACIONALIZAÇÃO DO PLANO	39

Índice de figuras

1. Órgãos de gestão	13
2. Áreas operacionais e serviços	14
3. Investigadores/as contratados/as e docentes que fazem investigação	15
4. Bolsas de investigação	15
5. Coordenação de projetos de investigação	16
6. Corpo docente	16
7. Categoria profissional do corpo docente	17
8. Corpo discente	18

1. Introdução

O presente Plano para a Igualdade de Género enquadra-se na estratégia de promoção e implementação da Igualdade de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, respondendo às diretrizes nacionais e internacionais que têm vindo a estabelecer-se no decurso dos últimos anos relativamente a esta questão.

O principal objetivo deste documento visa a promoção e consolidação de um ambiente mais justo e inclusivo, tanto ao nível organizacional e de funcionamento dos serviços internos, como ao nível das atividades de ensino, aprendizagem e investigação do ISCSP-ULisboa.

Neste sentido, este objetivo assume uma tripla ordem de ação no âmbito do espaço, comunidade e funcionamento do ISCSP-ULisboa, nomeadamente através de: (i) identificação e desconstrução de estereótipos baseados no sexo e/ou no género; (ii) identificação e análise dos fatores que contribuem para uma possível persistência de formas de desigualdade de género; (iii) produção e implementação de ferramentas e metodologias para integrar e promover a Igualdade de Género no Instituto, nos casos considerados necessários.

Importa também referir que à data da elaboração do presente Plano se encontra em processo o Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação da Universidade de Lisboa, o qual se aplica ao conjunto das suas Escolas e Serviços sem prejuízo de, no âmbito da sua autonomia, cada Instituição apresentar o seu próprio plano atentando às especificidades das suas condições e organização^[1].

Por conseguinte, foi criada uma Comissão para a Igualdade de Género para o acompanhamento e monitorização do Plano para a Igualdade de Género do ISCSP-ULisboa, cuja estrutura se encontra detalhada adiante.

^{1.} https://www.ulisboa.pt/sites/ulisboa.pt/files/documents/files/plano_igualdade_genero_inclusao_nao_discriminacao_ulisboa.pdf

1.1 Contextualização nacional e internacional

A dimensão genderizada da realidade e a sua influência nas desigualdades de género experienciadas nas esferas interpessoal, institucional, política, social, entre outras, tem vindo a ser analisada e disseminada através de estudos e investigações decorrentes de diversas áreas científicas, consolidando a sua necessidade, relevância e impacto tanto a nível científico como a nível organizacional e político-institucional.

Esta influência, por sua vez, pode ser reconhecida através de diferentes mecanismos mais ou menos visíveis consoante os contextos, como é o caso do viés inconsciente pelo qual se internalizam e perpetuam estereótipos e papéis de género que influenciam de modo significativo a construção de valores, crenças e/ou atitudes.

As disparidades entre a igualdade de género consagrada juridicamente e uma igualdade de género efetiva fundamentam-se, muitas das vezes, nesta influência do viés inconsciente, como é ainda o caso do contexto português (Amâncio e Santos, 2021). Além disso, é inquestionável que estas disparidades afetam desproporcionalmente as mulheres por relação aos homens (Torres et al., 2018), incluindo-se também aí a organização e funcionamento das Instituições de Ensino Superior nos seus diversos níveis de ação.

Do ponto de vista internacional, a promoção e implementação de uma estratégia de integração da perspetiva de género (*mainstreaming* de género) nos diferentes domínios de atuação social e política, incluindo as áreas do ensino, investigação e produção de ciência, têm vindo a consolidar-se de modo marcante.

A *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*, aprovada em setembro de 2015, constitui-se como um marco particularmente relevante neste campo. Dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que a integram, o ODS 5 é integralmente dirigido à Igualdade de Género, visando, entre outros pontos, a “participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública”, a par da adoção e fortalecimento de “políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género”^[2].

Ao nível europeu, a *Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*^[3] da Comissão Europeia, apresenta-se como um contributo para a concretização do objetivo de desenvolvimento sustentável acima referido, assumindo ainda a Igualdade de Género enquanto prioridade transversal de todos os restantes ODS.

No âmbito do presente Plano para a Igualdade de Género, importa também salientar que a Estratégia europeia aborda especificamente as áreas da investigação e inovação, nomeadamente através do programa *Horizonte Europa*, mecanismo de financiamento para a investigação científica que, à data, tem como requisito obrigatório de elegibilidade a existência de um Plano de Igualdade de Género nas Instituições a concurso.

2. <https://globalcompact.pt/index.php/pt/agenda-2030>

3. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Além disso, no que concerne a Igualdade de Género na investigação, importa ainda referir que esta se encontra já expressamente indicada, desde 2012, na estrutura do *Espaço Europeu de Investigação* sob o princípio da “Igualdade e integração de género na investigação”^[4], o qual se traduz em 3 objetivos principais: (i) Igualdade de género nas carreiras científicas, a todos os níveis; (ii) Equilíbrio de género em órgãos e cargos de decisão; (iii) Integração da dimensão de género no conteúdo da investigação e inovação.

Do ponto de vista nacional, Portugal apresenta uma Constituição da República que consagra expressamente a igualdade entre homens e mulheres, como pode constatar-se na formulação do artigo 13.º relativo ao princípio de igualdade^[5]. Embora uma igualdade plena e efetiva permanece ainda por realizar, este princípio constitucional tem encontrado, ao longo dos anos, uma expressão crescente no campo das políticas públicas no contexto português, como é exemplo a implementação dos Planos Nacionais para a Igualdade que sucederam o *I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades* (1997)^[6].

Não obstante, só mais recentemente a Igualdade de Género tem vindo a ser assumida como uma prioridade estratégica no âmbito das Instituições científicas e das Instituições de Ensino Superior. O envolvimento formal destas instituições constitui-se de modo mais visível a partir de 2018, data da adoção da *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»*, cujo ponto 4 se reporta especificamente à promoção da igualdade entre mulheres e homens no Ensino Superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.

No que concerne a investigação sobre os obstáculos na carreira e as razões para a persistência das desigualdades e discriminação de género na investigação e no ensino superior em Portugal, importa destacar algumas das investigações concluídas e em curso, nomeadamente:

2009-2013 UBIGUAL (UBI)

2016-2019 EQUAL-IST – Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology (IST) Research Institutions (UMinho)

2016-2019 SAGE – Systemic Action for Gender Equality (ISCTE-IUL)

2016-2020 PLOTINA – Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training (ISEG-ULisboa)

2018-2022 CHANGE – Challenging Gender (in)equality in Science and Research (UAveiro)

2018-2022 SUPERA – Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia (UCoimbra)

2019-2022 GEARING ROLES – Gender Equality Actions in Research Institutions to Transform Gender Roles (IGOT-ULisboa)

2019-2023 GE-HEI – Gender Equality in Higher Education Institutions (CIEG/ISCSP-ULisboa)

2019-2023 SPEAR – Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research (UNL)

4. https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-in-the-european-research-area-era

5. <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>

6. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/08/13231326.pdf>

1.2 Enquadramento do Plano para a Igualdade de Género

No que concerne a organização e funcionamento, o ISCSP-ULisboa tem vindo a estabelecer e apoiar medidas de implementação e promoção de Igualdade de Género em diferentes áreas de intervenção.

Este processo é visível, por exemplo, na crescente utilização de linguagem inclusiva, tanto ao nível da comunicação interna como externa; no apoio a iniciativas de formação na área da Igualdade de Género, tanto em cursos conducentes a grau académico como em formações para públicos alvo; ou ainda na constituição de determinados órgãos de decisão, como são exemplos a constituição da equipa da Presidência (5 mulheres e 2 homens), o Conselho Científico (13 mulheres e 8 homens) ou o Conselho Pedagógico (10 mulheres e 8 homens).

Um dos marcos a referir no âmbito do compromisso institucional do ISCSP com a Igualdade de Género é a integração, na sua estrutura orgânica, do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), centro de investigação pioneiro e o único em Portugal inteiramente dedicado à área científica dos Estudos de Género.

Criado em 2012, o centro foi classificado como Excelente em 2015 e em 2019 por painéis de avaliadores/as internacionais da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), constituindo uma referência nacional e internacional nesta área científica, tanto no que concerne a produção de conhecimento e o seu impacto político-social no contexto português, como no que concerne a criação de cursos no âmbito da oferta de Ensino Superior em Portugal em Portugal.

Neste sentido, o CIEG constitui um fator distintivo e facilitador para a elaboração e implementação do presente Plano para a Igualdade de Género na estrutura do ISCSP. De entre as atividades e iniciativas resultantes da estreita cooperação entre o Instituto e o Centro, e que constituem um contributo decisivo para a estratégia de integração de uma perspetiva de género, salientam-se as seguintes diretamente reportadas às áreas do Ensino e Investigação:

Ensino

Integração da dimensão de género na oferta curricular, nomeadamente através da criação de novos cursos a decorrer sob a coordenação científica do CIEG em estreita colaboração com os serviços do Instituto, concretamente com o IEPG e o IFOR:

- **II Ciclo de Estudos – Mestrado em Família e Género**, sob coordenação de Anália Torres e Paula Campos Pinto, em funcionamento no ano letivo de 2012/2013. Constitui uma oferta de 2º ciclo única no país, reunindo no quadro da mesma oferta pedagógica investigadores/as e especialistas que se encontram em geral dispersos/as pelas diferentes áreas científicas;
- **III Ciclo de Estudos – DEG, Doutoramento em Estudos de Género**, programa interuniversitário, em vigor desde o ano letivo de 2018/2019, que resulta de um consórcio entre o Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP-ULisboa), a Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (NOVA FCSH) e a Faculdade de Direito (FDUNL) da Universidade Nova de Lisboa. O programa tem por missão contribuir para a afirmação dos Estudos de Género como área científica

autónoma de investigação e formação avançada, preparando investigadores/as neste domínio e profissionais, quadros superiores e dirigentes capazes de analisar, de forma crítica e reflexiva, temas relacionados com as questões de género e sobre elas intervir nos mais diferentes setores e atividades sociais e políticas;

- **Cursos de Pós-Graduação em Igualdade de Género**, em colaboração com o Instituto de Estudos Pós-Graduados (IEPG-ISCSP). Lançamento da 1.ª edição em 2018/2019;
- **Cursos de Formação Especializada em Igualdade de Género**, em colaboração com o Instituto de Formação e Consultoria (ISCSP-IFOR). Lançamento da 1.ª edição em 2016/2017;
- **Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género na Marinha Portuguesa**, em colaboração com o Instituto de Formação e Consultoria (ISCSP-IFOR). Realização da 1.ª edição em 2019;
- **Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género na Defesa Nacional**, em colaboração com o Instituto de Formação e Consultoria (ISCSP-IFOR). Realização da 1.ª edição em 2020.

Investigação

Apoios logístico-administrativo dos serviços do ISCSP, nomeadamente do Núcleo de Apoio à Investigação (NAI) e da Área Administrativa e Financeira, nas etapas de submissão a candidaturas e de gestão de projetos de investigação na área científica dos Estudos de Género, Feministas e sobre as Mulheres coordenados pelo CIEG/ISCSP-ULisboa ou nos quais o Centro é entidade parceira. No âmbito do presente Plano para a Igualdade de Género, são de salientar os seguintes projetos:

- **Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho (2014-2016)**, financiado pelo programa PT07 do EEA Grants, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e com coordenação científica do CIEG. Os resultados do estudo contribuíram de forma decisiva para o conhecimento das situações de assédio vividas nos locais de trabalho e para a mudança da Lei;
- **Projeto de Monitorização e Avaliação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual - e do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2018-2021)**. Realizado entre 2021 e 2022, o projeto visou acompanhar e aferir as condições, dificuldades e necessidades sentidas na implementação das políticas de igualdade entre mulheres e homens, de combate e prevenção da violência contra mulheres e violência doméstica, da discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, e de combate e prevenção ao tráfico de seres humanos no período de quatro anos (2018 a 2021);

- **GE-HEI – Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (2019-2023)**, financiado pelo EEA Grants e promovido pela Direção-Geral do Ensino Superior (DGES). Tem como entidade operadora a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIEG), e como responsável científico o Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), em parceria com a A3ES – Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior e o RIKK – Institute for Gender, Equality and Difference, University of Iceland. Tem como principais objetivos identificar os fatores que explicam as desigualdades de género, bem como desenvolver novos conhecimentos, ferramentas e metodologias que possam apoiar a promoção da igualdade no sistema de ensino superior em Portugal.

Após este enquadramento inicial em torno da contextualização nacional e internacional do Plano para a Igualdade de Género do ISCSP, bem como do seu enquadramento no âmbito do Instituto, importa agora explicitar a metodologia de recolha e análise de dados adotada na elaboração do presente documento (Ponto 2), através da qual foi realizada uma descrição do ponto de situação da Igualdade de Género no ISCSP (Ponto 3) e, por fim, indicadas as áreas de intervenção e objetivos estratégicos prioritários (Ponto 4).

2. Metodologia

No âmbito da contextualização e enquadramento acima enunciados, a elaboração do Plano para a Igualdade de Género do ISCSP-ULisboa teve a sua origem num primeiro conjunto de decisões tomadas em sede de reunião interna entre a Presidência e a Direção Executiva do ISCSP-ULisboa, e a Direção do CIEG/ISCSP-ULisboa, realizada em dezembro de 2021.

Foi então criada uma Comissão *ad hoc* constituída por Anália Torres (Diretora CIEG/ISCSP-ULisboa), Andreia Carvalho (Secretariado Científico CIEG/ISCSP-ULisboa), Bernardo Coelho (Investigador do CIEG/ISCSP-ULisboa), Diana Maciel (Investigadora do CIEG/ISCSP-ULisboa), Fernando Serra (Vice-Presidente do ISCSP-ULisboa) e Joana Gaspar (Secretariado da Área de Assuntos Institucionais do ISCSP-ULisboa), com o objetivo de delinear as etapas do processo.

Tomando como referência base as diretrizes gerais do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação da ULisboa, bem como as orientações do Horizonte Europa^[7] e do GEAR tool (EIGE)^[8], as principais etapas identificadas para a elaboração do presente documento foram as seguintes:

- *Benchmarking* de regulamentação em vigor, instrumentos metodológicos de apoio para a elaboração de planos de igualdade de género, bem como acesso e revisão de planos concluídos ou em curso, tanto a nível nacional como internacional;
- Definição do processo de recolha de dados, nomeadamente identificação dos grupos e critérios de dados a recolher;
- Análise documental geral e diagnóstico específico, resultante da análise estatística dos dados previamente recolhidos;

7. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

8. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

- Definição do cronograma para a elaboração do plano e sua execução;
- Definição de critérios para a constituição da Comissão para a Igualdade de Género do ISCSP.

No decurso das reuniões realizadas pela Comissão *ad hoc*, foi também decidido que o presente Plano para a Igualdade de Género integraria na sua elaboração a questão do assédio sexual e moral. Esta integração foi efetuada através da autonomização deste ponto, tendo em conta indicadores relativos à existência de canais formais de denúncia, etapas do processo de denúncia e resolução, bem como a elaboração de um código de conduta que se anexa ao presente documento.

No que concerne a etapa de diagnóstico da situação de mulheres e homens na comunidade do ISCSP-ULisboa, que a seguir se apresenta, salientamos o apoio dos serviços do ISCSP no âmbito do processo de recolha dos dados desagregados de acordo com os critérios previamente definidos, nomeadamente o Núcleo de Recursos Humanos, Núcleo de Apoio à Investigação, Núcleo de Estudos Graduados e Núcleo de Estudos Pós-Graduados.

A análise dos dados foi efetuada a partir grupos abaixo indicados, todos reportados à data de 31 de dezembro de 2021, com exceção dos Órgãos de Gestão cujos dados se reportam à data de 31 de dezembro de 2022:

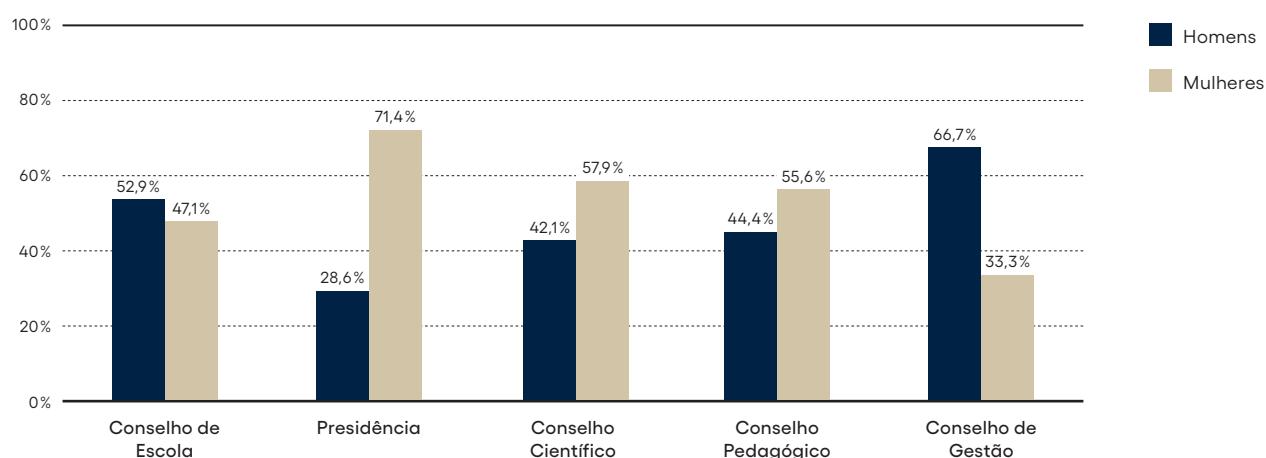
- Órgãos de Gestão;
- Áreas Operacionais e Serviços;
- Investigação;
- Corpo Docente;
- Corpo Discente.

3. A situação da igualdade de género no ISCSP a 31 de dezembro de 2021

3.1 Órgãos de gestão

O ISCSP tem órgãos de gestão com tendência para a feminização, com exceção do Conselho de Gestão (dos três elementos constituintes, dois são homens) e do Conselho de Escola (dos dezassete elementos, nove são homens)^[9]. Esta tendência pode ser explicada por ser um instituto de áreas científicas relacionadas com Ciências Sociais e Políticas. O órgão de gestão mais feminizado é a Presidência com 71,4% de mulheres (**Figura 1**).

Figura 1. Órgãos de gestão



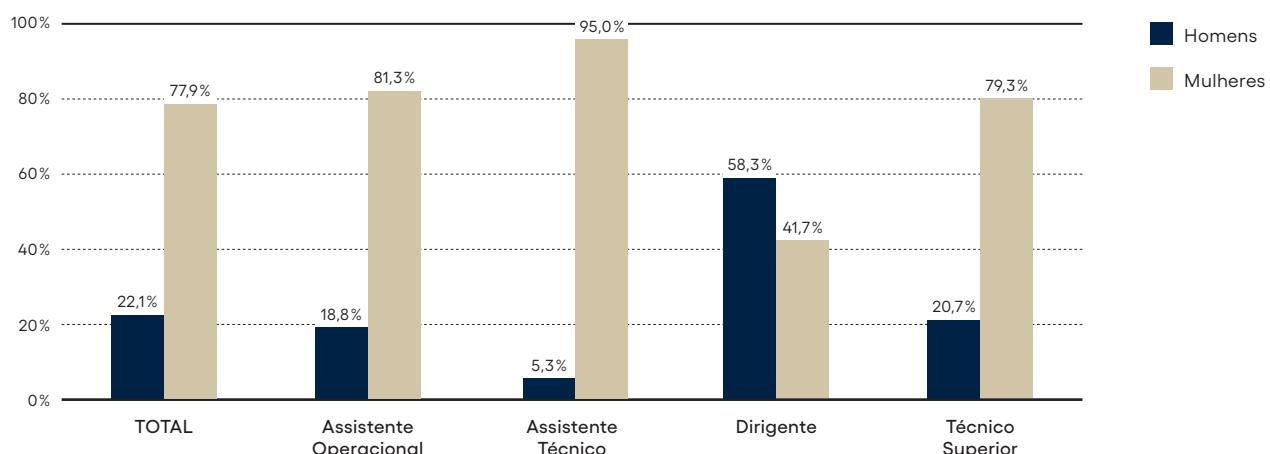
9. É de mencionar que todos os dados apresentados neste gráfico são apenas relativos aos membros efetivos e são datados de 31 de dezembro de 2022. O Conselho Científico, o Conselho de Escola e o Conselho Pedagógico têm membros suplentes. Respetivamente, 12 elementos (10 mulheres e 2 homens), 7 elementos (3 mulheres e 4 homens) e 14 elementos (10 mulheres e 4 homens), notando-se uma tendência para a feminização dos membros suplentes dos órgãos de gestão.

No que diz respeito às idades, a Presidência e o Conselho Científico têm uma média de idade superior a 50 anos de idade e a maioria das pessoas docentes que constituem qualquer órgão de gestão não tem dependentes com idades inferiores a 12 anos a cargo. O órgão de gestão com a média de idades superior é o Conselho Científico com uma média de 54,2 anos. O Conselho Pedagógico e o Conselho de Escola por terem na sua constituição estudantes acabam por ter uma média de idades inferior, respectivamente 37,8 e 45,2. O Conselho de Gestão, talvez pela sua dimensão e média de idades (39,7 anos), é uma exceção em que todos os elementos têm dependentes a cargo.

3.2 Áreas Operacionais e Serviços

Quando se analisa o conjunto de pessoas das Áreas Operacionais e Serviços, percebe-se que 77,9% são mulheres (**Figura 2**)^[10]. No entanto, numa observação mais detalhada, é visível uma diferenciação por áreas e funções. A única área masculinizada é a das pessoas dirigentes, em que 58,3% são homens. Todas as restantes áreas são marcadas por uma feminização relevante: 79,3% de mulheres técnicas superiores, 81,3% de mulheres assistentes operacionais e 95,0% de mulheres assistentes técnicas. Mais de metade das pessoas das áreas operacionais e serviços do ISCSP têm licenciatura (45,5%) ou mestrado (11,7%) e têm uma média de idades mais jovem do que a dos órgãos de gestão (42,4 anos).

Figura 2. Áreas operacionais e serviços

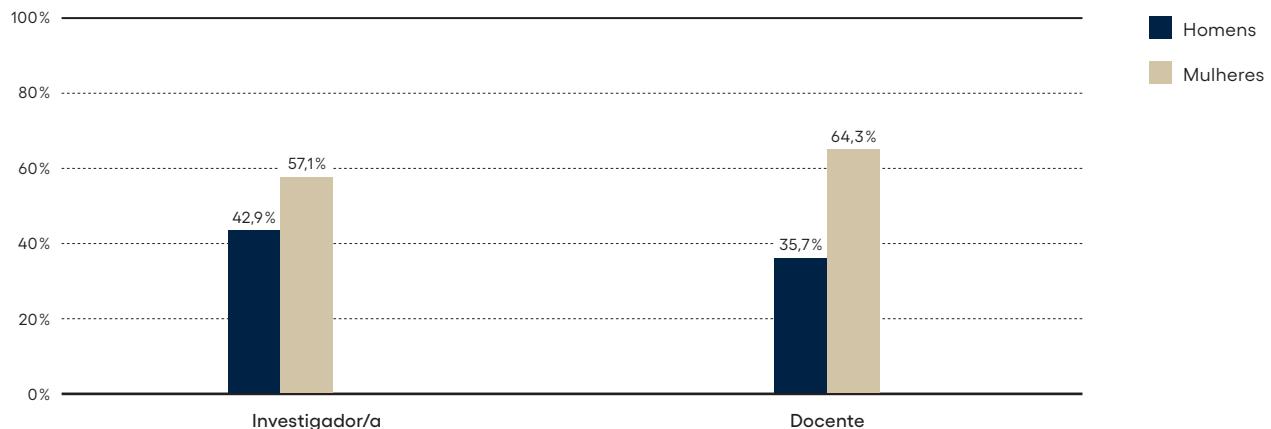


10. É de mencionar que todos os dados apresentados neste gráfico são apenas relativos aos membros efetivos e são datados de 31 de dezembro de 2022. O Conselho Científico, o Conselho de Escola e o Conselho Pedagógico têm membros suplentes. Respetivamente, 12 elementos (10 mulheres e 2 homens), 7 elementos (3 mulheres e 4 homens) e 14 elementos (10 mulheres e 4 homens), notando-se uma tendência para a feminização dos membros suplentes dos órgãos de gestão.

3.3 Investigação

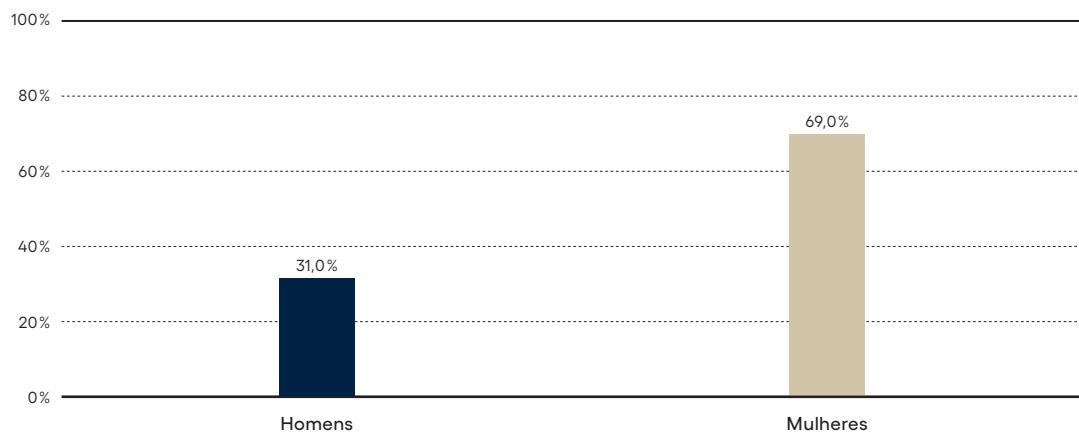
A investigação no ISCSP é assegurada maioritariamente por docentes (112 face a 7 investigadores contratados). Ambas as realidades são feminizadas (64,3% das/os docentes que fazem investigação são mulheres e 57,1% das/os investigadoras/es) (**Figura 3**). A média de idades é, no entanto, superior, nas/os docentes com uma média de 50 anos face a uma média de 45 anos nas/os investigadoras/es.

Figura 3. Investigadores/as contratados/as e docentes que fazem investigação



Ainda no âmbito da investigação, quando se analisam as bolsas de investigação, mais uma vez é notória uma feminização (69% das bolsas de investigação do instituto foram atribuídas a mulheres), o que mais uma vez pode ser pelo menos parcialmente explicada pelas áreas científicas trabalhadas e investigadas no instituto (**Figura 4**). Algo que distingue as/os bolseiras/os de investigação em relação a docentes e investigadores/as é a média de idade significativamente mais jovem (29,8 anos).

Figura 4. Bolsas de investigação



Por fim, ao analisar as coordenações de projetos de investigação, também se verifica a mesma tendência para uma feminização (70,6% das coordenações de projetos são femininas) (**Figura 5**).

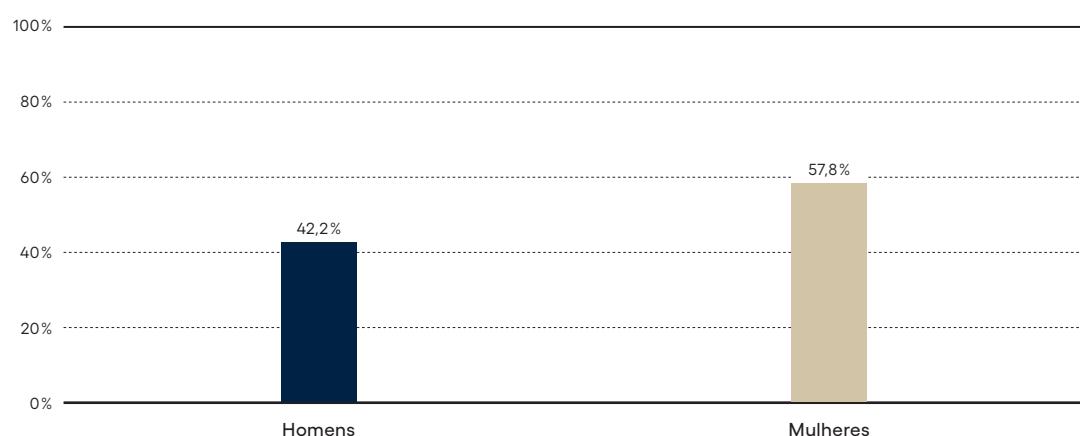
Figura 5. Coordenação de projetos de investigação^[11]



3.4 Corpo Docente

O corpo docente do ISCSP, apesar de feminizado, apresenta uma maior paridade de género do que as realidades analisadas anteriormente, com 57,8% de docentes mulheres (**Figura 6**). A média de idades é de 50,6 anos e apenas 30,5% do corpo docente têm dependentes a cargo com menos de 12 anos de idade (51 docentes de um total de 167).

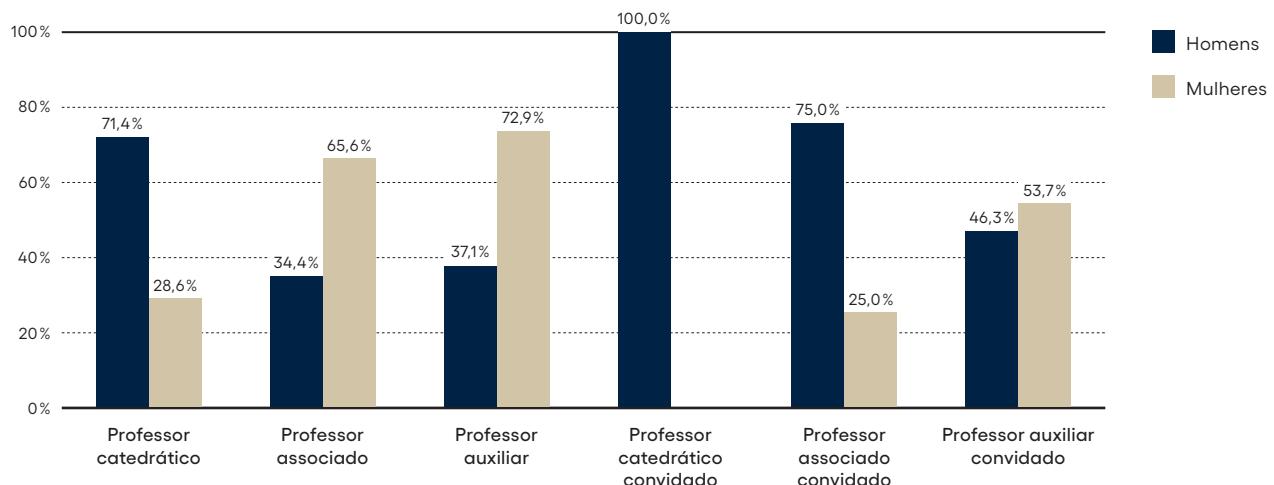
Figura 6. Corpo docente



11. A contabilização apresentada é feita com base nos projetos coordenados e não nas pessoas que os coordenam, existindo algumas coordenações repetidas.

No entanto, ao analisar as categorias profissionais do corpo docente, torna-se visível a segregação vertical presente na carreira. Quanto mais se sobe nas categorias profissionais, menor é a presença feminina (**Figura 7**). Dos sete docentes catedráticos de carreira, cinco são homens e todos os sete docentes catedráticos convidados são homens. O que contrasta com o cenário dos docentes auxiliares, carreira com maior feminização quer nos docentes de carreira quer nos docentes convidados (35 mulheres em 48 professores auxiliares de carreira e 36 mulheres em 67 professores auxiliares convidados). Na categoria de docente associado de carreira, ainda é notória uma feminização, mas desta vez já menos marcada (21 mulheres em 32 docentes convidados). O que não sucede nos docentes associados convidados, em que 3 dos 4 são homens.

Figura 7. Categoria profissional do corpo docente



A parentalidade e a articulação trabalho-família são mais penalizadoras para as mulheres. Todas as horas de licença de parentalidade gozadas pelo corpo docente do ISCSP foram por parte das mães (**Quadro 1**).

Quadro 1. Número de horas de licença de parentalidade gozadas

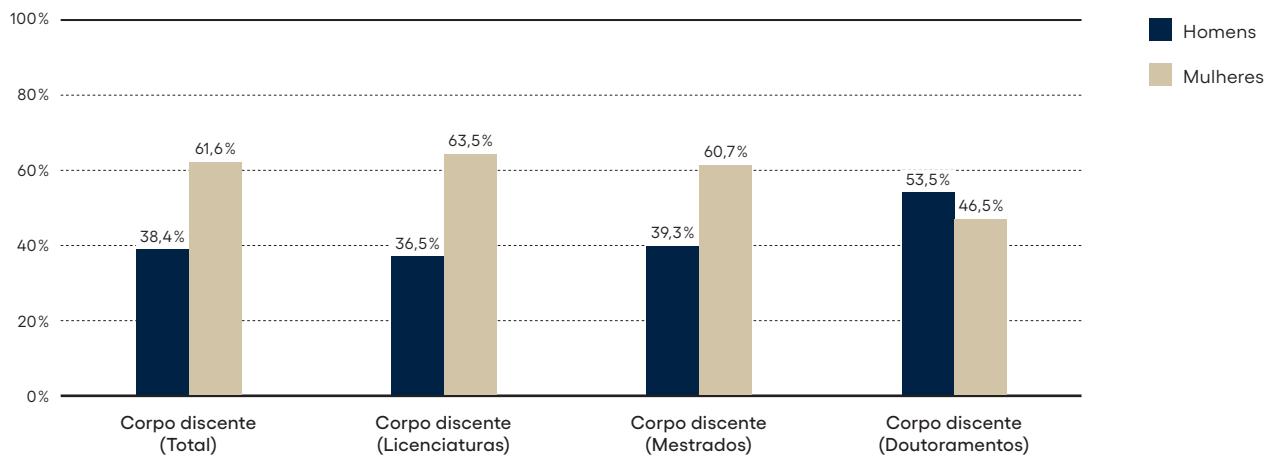
Total	721
Mulheres	721
Homens	0

3.5 Corpo Discente

Por fim, no que diz respeito ao total do corpo discente do ISCSP, é notória mais uma vez a feminização (61,6% são mulheres). No entanto, se se olhar numa perspetiva de ciclo de estudos é perceptível uma diferenciação de género. A feminização vai diminuindo consoante se vai progredindo nos estudos. Ou seja, 63,5% dos/as alunos/

as de licenciatura são mulheres, face a 60,7% dos/as alunos/as de mestrado e 46,5% dos/as alunos/as de doutoramento (**Figura 8**).

Figura 8. Corpo discente



A título de considerações finais no seguimento da análise acima apresentada, importa ter em conta algumas considerações de índole conceptual que se assumem como fundamentais na elaboração do presente Plano e que sustentam também a posterior seleção e identificação das áreas de intervenção e seus objetivos estratégicos.

De um ponto de vista mais geral, tendo em conta as diferentes propostas de definição do conceito de género, variáveis tanto do ponto de vista epistemológico como do ponto de vista histórico-social, importa referir que a utilização do termo género no presente documento inclui sempre a referência a mulheres e homens. Neste sentido, seguindo uma perspetiva conceptual integradora, o género é entendido como algo que homens e mulheres constroem, reconstroem ou desconstroem quotidianamente nas suas ações e representações sociais, num contexto estrutural também ele genderizado que impõe constrangimentos, recursos e possibilidades ao exercício da agência.

Considera-se assim que “educar”, “cuidar” e “poder de decidir” são capacidades transversais a todas as pessoas, e por esse motivo não exclusivas de um sexo ou de outro, encontrando-se, contudo, assimetricamente distribuídas nas diferentes esferas de ação em razão do sexo e do género. Isto implica ter em conta:

- Por um lado, que a referência inclusiva do termo género tem uma influência direta no delineamento dos objetivos estratégicos, motivo pelo qual é assumida a desigualdade estrutural que afeta maioritariamente as mulheres, sem deixar de notar possíveis áreas em que esta desigualdade afeta também os homens, como é exemplo a baixa percentagem de estudantes do sexo masculino em cursos de Ensino Superior tradicionalmente connotados ao cuidar;
- Por outro lado, salvaguardamos também que a utilização exclusiva do binómio mulher-homem se encontra ligada aos dados de análise existentes.

tes, nomeadamente aos dados desagregados por sexo, não existindo ainda possibilidade de acesso a dados que permitam analisar de modo cientificamente consistente questões de identidade de género ou não binarismo.

De um ponto de vista mais específico, nomeadamente no que concerne aos dados relativos à comunidade do ISCSP-ULisboa aqui em análise, importa salientar a persistência do fenómeno de segregação vertical, ou seja, a tendência para mulheres e homens se concentrarem em diferentes níveis da hierarquia das organizações, encontrando-se as mulheres sub-representadas nas posições superiores (Casaca, 2018: 9-19). Esta assimetria encontra-se particularmente exposta em pelo menos dois níveis:

- Na feminização das Áreas Operacionais e Serviços, conforme atesta a Figura 2 do presente documento;
- Na disparidade do posicionamento de carreira do corpo docente, conforme atesta a Figura 7. Esta sub-representação segue a tendência geral em Portugal, onde as mulheres constituem pouco mais de um quarto (26,3%) dos/as académicos/as que atingiram o topo da carreira, embora se encontrem em ligeira maioria na base da hierarquia (*Women in Science database, DG Research and Innovation, She Figures 2018*).

4. Áreas de intervenção e ações a desenvolver

Na definição das áreas de intervenção do Plano para a Igualdade de Género do ISCSP-ULisboa foram tidos em consideração os seguintes fatores: em primeiro lugar, o diagnóstico assente nos dados quantitativos recolhidos e que permitiram traçar o retrato da situação da igualdade de género no ISCSP. Em segundo lugar, foi tido em consideração o Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação da Universidade de Lisboa. Finalmente, não foi esquecida a experiência de projetos e planos de igualdade desenvolvidos noutras instituições de ensino superior nacionais.

Deste modo, definem-se cinco (5) áreas de intervenção prioritária: (i) Estruturas de governação e decisão; (ii) Recrutamento, avaliação de desempenho e a progressão na carreira; (iii) Articulação trabalho, família e vida pessoal; (iv) Transversalização do género na investigação e no ensino; (v) Ambientes de trabalho e aprendizagem com qualidade, dignidade e livres de abusos. Por seu turno, cada uma destas áreas de intervenção é constituída por um objetivo geral que se desdobra em diferentes objetivos específicos e medidas de ação concretas.

O Plano para a Igualdade de Género está em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, reconhecendo o contributo que ISCSP-ULisboa oferece, por meio da produção de conhecimento e através da formação, para a construção de uma cidadania atenta, informada e comprometida com um futuro mais sustentável.

De forma concreta, este Plano responde aos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

ODS 5 – Igualdade de Género, contribuindo de forma direta, nomeadamente, para os seguintes objetivos:

- Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e raparigas, em todo o mundo;
- Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e raparigas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos;

- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança, em todos os níveis de tomada de decisão, na vida política, económica e pública.

ODS 10 – Reduzir as Desigualdades, ajudando diretamente para:

- Empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra;
- Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive através da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.

O Plano para a Igualdade de Género organiza-se em sete (7) áreas de intervenção que se desdobram em oito (8) objetivos estratégicos, dezasseis (16) objetivos específicos, cinquenta e duas (52) medidas de ação. A estrutura do plano pode ser melhor observável na Matriz Lógica que se apresenta em seguida.

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
A. ESTRUTURAS DE GOVERNAÇÃO E DECISÃO	A.1. Compromisso institucional com a IG	A.1.1. Producir de forma regular relatórios de acompanhamento e de diagnóstico da (des)igualdade de género no ISCSP	A.1.1.1. <i>Checklist para avaliação e diagnóstico de igualdade de género no ISCSP</i>	Elaboração da Checklist	<i>Checklist avaliação IG - ambiente de IG</i>
			A.1.1.2. <i>Checklist de acompanhamento da implementação de medidas e ações promotoras da igualdade previstas no plano de igualdade</i>	Aplicação da checklist – processo de atualização diagnóstico para novo ciclo do Plano	Data aplicação
			A.1.1.3. <i>Criação de indicadores sensíveis ao género a aplicar na caracterização dos diferentes níveis da estrutura organizacional</i>	Elaboração da Checklist	<i>Checklist monitorização Plano</i>
			A.1.1.3. <i>Criação de indicadores sensíveis ao género a aplicar na caracterização dos diferentes níveis da estrutura organizacional</i>	Base de dados de monitorização dos indicadores das medidas e ações do plano – em articulação com necessidades relatório RIIND [A.1.1.2 + A.1.1.5]	Base dados monitorização
			A.1.1.3. <i>Criação de indicadores sensíveis ao género a aplicar na caracterização dos diferentes níveis da estrutura organizacional</i>	Nota explicativa sobre indicadores sensíveis ao género	Nota explicativa
			A.1.1.3. <i>Criação de indicadores sensíveis ao género a aplicar na caracterização dos diferentes níveis da estrutura organizacional</i>	Orientação destinado aos serviços competentes para produção de dados sensíveis ao género para os indicadores identificados [A.1.1.3 + A.1.2.1 + A.1.2.2]	Documento orientação produção dados desagregados por sexo
	Indicadores desagregados por sexo sobre composição de órgãos de direção e coordenação [A.1.1.3 + A.1.3.1]	Documento de orientação			
	Informação atualizada sobre indicadores de género do ISCSP-ULisboa com publicação no site	Publicação no site			

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
A. ESTRUTURAS DE GOVERNAÇÃO E DECISÃO	A.1. Compromisso institucional com a IG	A.1.1. Producir de forma regular relatórios de acompanhamento e de diagnóstico da (des)igualdade de género no ISCSP	A.1.1.4. Diálogo e auscultação da comunidade (pessoal docente, não docente, estudantes), utilizando diferentes ferramentas/técnicas (inquérito, focus-group, etc.)	Indicadores desagregados por sexo sobre cargos de chefia/coordenação [A.1.3 + A.1.3.1]	Documento orientação produção dados desagregados por sexo
				Produção de instrumentos de recolha de informação: checklists de autoavaliação (tipo gender audit); posicionamento e atitudes relativamente IG e Medidas do Plano [baseado escala atitudes iceland]	Número de instrumentos de recolha de informação IG
				Aplicação dos instrumentos de recolha de informação	Data aplicação
				Atualização diagnóstico para novo ciclo do Plano	Relatório diagnóstico/novo Plano IG
		A.1.1.5. Produção de relatórios anuais e/ou resposta aos indicadores da RIIND da Universidade de Lisboa		Base de dados de monitorização dos indicadores das medidas e ações do plano – em articulação com necessidades relatório RIIND [A.1.2 + A.1.1.5]	Base dados monitorização
					Base dados articulada Reitoria (RIIND)
				Relatórios / envio de informação RIIND	Número de relatórios

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
A. ESTRUTURAS DE GOVERNAÇÃO E DECISÃO	A.1. Compromisso institucional com a IG	A.1.2. Integrar a igualdade de género como elemento no planeamento e decisão estratégica do ISCSP-ULisboa	A.1.2.1. Incluir a temática da igualdade de género e análise de género nos documentos estratégicos e de planeamento do ISCSP-ULisboa	Orientação para produção de dados sensíveis ao género para os indicadores do Plano de atividades e Relatório de atividades, Projeto Desenvolvimento Estratégico e Diagnóstico Plano Igualdade: desagregados por sexo; formas de identidade (discentes) [A.1.1.3 + A.1.2.1 + A.1.2.2]	Documento orientação produção dados desagregados por sexo
				Redação do compromisso institucional do ISCSP com a IG [A.1.2.1 + A.1.2.2 + A.1.4.1]	Documento compromisso IG
				Plano de atividades, introduzir: compromisso IG; indicadores; análise; objetivos/ações [A.1.2.1 + A.1.2.2]	Número Plano atividades sensível à IG
				Relatório de atividades, introduzir: compromisso IG; indicadores; análise; objetivos/ações e execução [A.1.2.1 + A.1.2.2]	Número Relatório atividades sensível à IG
				Plano de Desenvolvimento Estratégico, introduzir: [A.1.2.1 + A.1.2.2]	Plano de Desenvolvimento Estratégico sensível à IG

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
A. ESTRUTURAS DE GOVERNAÇÃO E DECISÃO	A.1. Compromisso institucional com a IG	A.1.2. Integrar a igualdade de género como elemento no planeamento e decisão estratégica do ISCSP-ULisboa	A.1.2.2. Integrar objetivos e metas de igualdade, nos documentos de planeamento e estratégia do ISCSP-ULisboa	[as mesmas de A.1.2.1]	[os mesmos de A.1.2.1]
		A.1.3. Garantir a paridade no acesso aos órgãos de governação, cargos de gestão e decisão no ISCSP-ULisboa, assegurando a aplicação das disposições previstas na lei 26/2019 (de 28 de março), que estabelece o limiar mínimo de 40% de mulheres e de homens dirigentes superiores da administração direta e indireta do estado	A.1.3.1. Promover o equilíbrio na representação entre homens e mulheres nos órgãos de direção e coordenação, aplicando a todos os órgãos de governo e de gestão as disposições previstas na Lei 26/2019, de 28 de março	Criação de indicadores desagregados por sexo sobre composição de órgãos de direção e coordenação que passem a integrar as bases de dados do ISCSP e a lista de indicadores fundamentais de caracterização do ISCSP – nos documentos estratégicos e na elaboração de diagnóstico para futuros Planos Igualdade [A.1.3 + A.1.3.1]	Documento orientação produção dados desagregados por sexo
				Criação de indicadores desagregados por sexo sobre cargos de chefia/ coordenação que passem a integrar as bases de dados do ISCSP e a lista de indicadores fundamentais de caracterização do ISCSP – nos documentos estratégicos e na elaboração de diagnóstico para futuros Planos Igualdade [A.1.3 + A.1.3.1]	Documento orientação produção dados desagregados por sexo

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
A. ESTRUTURAS DE GOVERNAÇÃO E DECISÃO	A.1. Compromisso institucional com a IG	A.1.3. Garantir a paridade no acesso aos órgãos de governação, cargos de gestão e decisão no ISCSP-ULisboa, assegurando a aplicação das disposições previstas na lei 26/2019 (de 28 de março), que estabelece o limiar mínimo de 40% de mulheres e de homens dirigentes superiores da administração direta e indireta do estado	A.1.3.2. Promover a paridade na constituição das listas a apresentar a órgãos eleitos, aplicando a todos os órgãos de governo e de gestão as disposições previstas na Lei 26/2019, de 28 de março		
		A.1.4. Compromisso com a igualdade de género	A.1.4.1. Assumir explicitamente a igualdade de género como valor e objetivo fundamental do ISCSP-ULisboa, passando a constar nos documentos de estratégia e de divulgação	Redação do compromisso institucional do ISCSP com a IG [A.1.2.1 + A.1.2.2 + A.1.4.1]	Documento compromisso IG
				Visibilidade do compromisso: site e comunicação interna	Publicação site ISCSP
	A.2. Formação, sensibilização e comunicação	A.2.1. Promover ações de formação e sensibilização sobre igualdade de género destinada a diferentes públicos do ISCSP-ULisboa	A.2.1.1. Conceber um plano de formação sobre igualdade de género em instituições do ensino superior destinado a diferentes públicos do ISCSP (pessoal docente e não docente e prestadores de serviços)	Plano de formação IG	Arranque plano de formação
			A.2.1.2. Realizar ações de formação e sensibilização sobre igualdade de género destinadas ao pessoal docente, não docente e investigadores (inclusão do tema no plano de formação interno)	Ações de formação em IG	Número de pessoas abrangidas (total e por ano) Número de ações de formação (por ano de vigência)
					Número de pessoas abrangidas em cada ação

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
A. ESTRUTURAS DE GOVERNAÇÃO E DECISÃO	A.2. Formação, sensibilização e comunicação	A.2.2. Introduzir a preocupação com a Igualdade de Género na comunicação do ISCSP-ULisboa	A.2.2.1. Introduzir, sempre que possível, dados desagregados por sexo nos Relatórios e documentos institucionais (sejam eles públicos ou internos), para os principais indicadores	Previsto nas ações: [A.1.1.3 + A.1.2.1 + A.1.2.2 + A.1.3.1]	
			A.2.2.2. Introduzir a linguagem inclusiva nos relatórios e documentos institucionais (sejam eles públicos ou internos), bem como no site e outras plataformas digitais de comunicação (redes sociais)	Produção de guia prático para linguagem inclusiva	Data de aprovação
				Disseminação e visibilidade do guia prático: site; email, etc	Data de disseminação e publicação no site
			A.2.2.3. Divulgar do plano de igualdade no site e outros canais de comunicação do ISCSP e a toda a comunidade do ISCSP	Criação de separador dedicado às questões de género e IG no site do ISCSP	Separador IG no site do ISCSP
				Edição gráfica (impressa/digital) do Plano Igualdade – total e/ou reduzido	Publicação do Plano (impresso e digital)
			A.2.2.4. Divulgar os compromissos do ISCSP com a igualdade de género (liderança de topo e intermédia) no site e outros canais de comunicação do ISCSP	Ações de divulgação	Separador IG no site do ISCSP
					Campanha email

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
A. ESTRUTURAS DE GOVERNAÇÃO E DECISÃO	A.2. Formação, sensibilização e comunicação	A.2.2. Introduzir a preocupação com a Igualdade de Género na comunicação do ISCSP-ULisboa	A.2.2.5. Adotar uma política de marketing e publicidade livre de estereótipos associados a Discriminação, de género ou outros, e que promova a diversidade	Produção e aplicação de checklist de autoavaliação pela área de comunicação do ISCSP	Checklist autoavaliação IG comunicação
				Aplicação da Checklist autoavaliação IG comunicação	
			A.2.2.6. Disseminar boas práticas que possam servir de modelo para a promoção da igualdade de Género, inclusão e não discriminação na ULisboa	Produção de guia com recomendações/orientações	Publicação e disseminação do guia de orientações IG na comunicação
				Criação de separador dedicado às questões de género e IG no site do ISCSP [B.1.2 + A.2.2.6 + A.2.2.3]	Separador IG no site do ISCSP
B. RECRUTAMENTO, AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E PROGRESSÃO NA CARREIRA	B.1. Promover a igualdade de género ao nível do recrutamento e nas oportunidades de desenvolvimento de carreira, quer ao nível dos/as docentes e investigadores/as, quer ao nível técnico e administrativo	B.1.1. Eliminar a segregação vertical, removendo barreiras Institucionais e/ou não conscientes à progressão das carreiras, apoiando o seu desenvolvimento	B.1.1.1. Assegurar, sempre que possível, a paridade de género nos júris, painéis, comissões e demais instâncias de recrutamento, avaliação e atribuição de prémios	Produção de folha informativa/sensibilização destinada às Unidades de Coordenação, responsáveis por processos de recrutamento (docentes e não docentes), instâncias de atribuição de prémios	Folha informativa
					Publicação site ISCSP e campanha email
					Número replicações da campanha informativa
					Rácio mulheres/homens nos juris (desgregados por tipo) por ano
			B.1.1.2. Adotar de medidas de apoio e mentoría, promovendo uma representação equilibrada de mulheres e homens nas posições de decisão, de direção e de liderança (pessoal não docente)	Produção de folha informativa/sensibilização destinada às Áreas e Núcleos (pessoal não docente): o que é, como fazer	Folha informativa editada
					Disseminação: edição visual; site, email, etc. [B.1.2 + A.2.2.6]
					Publicação site ISCSP e campanha email
					Número replicações da campanha informativa

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
B. RECRUTAMENTO, AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E PROGRESSÃO NA CARREIRA	B.1. Promover a igualdade de género ao nível do recrutamento e nas oportunidades de desenvolvimento de carreira, quer ao nível dos/as docentes e investigadores/as, quer ao nível técnico e administrativo	B.1.1. Eliminar a segregação vertical, removendo barreiras Institucionais e/ou não conscientes à progressão das carreiras, apoiando o seu desenvolvimento	B.1.1.3. Apoiar o investimento no desenvolvimento das carreiras de pessoa académico através da mentoria (docentes e investigadores)	Produção de folha informativa/sensibilização destinada às Unidades de Coordenação e Direções de Centros de Investigação: o que é, como fazer Disseminação: edição visual; site, email, etc. [B.1.1.3 + A.2.2.6]	Folha informativa editada Publicação site ISCSP e campanha email Número replicações da campanha informativa
				Produção de folha informativa sobre direitos de articulação trabalho -família/ vida pessoal (destinado aos diferentes públicos do ISCSP)	Folha informativa editada
				Disseminação: edição visual; site, email, etc.	Publicação site ISCSP e campanha email Número replicações da campanha informativa
C. ARTICULAÇÃO TRABALHO, FAMÍLIA E VIDA PESSOAL	C.1. Promoção da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas carreiras académicas e científicas, designadamente através de políticas concretas e adaptadas às necessidades institucionais e do desenvolvimento de uma cultura e práticas gestão de recursos humanos promotoras da igualdade de género	C.1.1. Melhorar a articulação trabalho – família/vida pessoal, promovendo o equilíbrio na participação de homens e mulheres na vida familiar	C.1.1.1. Divulgar informação sobre os direitos de articulação trabalho -família/vida pessoal existentes (destinado aos diferentes públicos do ISCSP)	Sistema de Gestão da Conciliação ISCSP	Criação SGC Política de Conciliação Certificação SGC

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
C. ARTICULAÇÃO TRABALHO, FAMÍLIA E VIDA PESSOAL	C.1. Promoção da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas carreiras académicas e científicas, designadamente através de políticas concretas e adaptadas às necessidades institucionais e do desenvolvimento de uma cultura e práticas gestão de recursos humanos promotoras da igualdade de género	C.1.1. Melhorar a articulação trabalho – família/vida pessoal, promovendo o equilíbrio na participação de homens e mulheres na vida familiar	C.1.1.2. Definição de horários (docentes) tendo em consideração as necessidades de articulação entre responsabilidades profissionais, familiares e a vida pessoal	Elaboração de documento de orientação (formaliza a prática já instituída)	Documento de orientação sobre práticas que asseguram articulação T-F na elaboração de horários
				Disseminação: edição visual; site, email, etc	Publicação site ISCSP e campanha email
			C.1.1.3. Marcação de reuniões em horário de expediente, por exemplo, evitando interferência com horários escolares	Produção de folha informativa/sensibilização destinada às Unidades de Coordenação e Direções de Centros de Investigação	Número replicações da campanha informativa
				Disseminação: edição visual; site, email, etc	
			C.1.1.4. Possibilidade de agendamento de reunião que assumam carácter misto (presencial + online)	[As mesmas de C.1.1.3 - a mesma folha informativa]	
			C.1.1.5. Limitar contactos profissionais (email ou por outros meios) após horário normal de trabalho	[As mesmas de C.1.1.3 - a mesma folha informativa]	

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
C. ARTICULAÇÃO TRABALHO, FAMÍLIA E VIDA PESSOAL	C.1. Promoção da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas carreiras académicas e científicas, designadamente através de políticas concretas e adaptadas às necessidades institucionais e do desenvolvimento de uma cultura e práticas gestão de recursos humanos promotoras da igualdade de género	C.1.1. Melhorar a articulação trabalho – família/vida pessoal, promovendo o equilíbrio na participação de homens e mulheres na vida familiar	C.1.1.6. Divulgar os recursos existentes na ULisboa que possam apoiar os membros da comunidade do ISCSP e seus familiares (e.g., creche, protocolos com ATL, prática desportiva e de tempos livres, atividades culturais)	Publicação de lista de recursos (articulação T-F) Ulisboa no site ISCSP - Separador IG [articulação com SGC]	Site ISCSP – Separador IG
		C.1.2. Clarificar os direitos de pais e mães (trabalhadores/as e estudantes)	C.1.2.1. Divulgar os mecanismos legais que permitam a proteção dos/as trabalhadores/as e estudantes no âmbito do seu desempenho profissional ou escolar, nomeadamente no que concerne à proteção da parentalidade	[a mesma de C.1.1.1.]	
			C.1.2.2. Divulgar as oportunidades existentes, nos termos da lei, para o gozo de flexibilidade de horário e de local de trabalho, considerando as necessidades específicas de cada indivíduo	[a mesma de C.1.1.1.]	
		C.1.3. Mitigar o impacto das responsabilidades cuidadoras no desenvolvimento profissional do pessoal académico e não académico	C.1.3.1. Agendamento de reuniões em horário normal de trabalho e compatíveis com as responsabilidades familiares	[a mesma de C.1.1.3.]	

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
C. ARTICULAÇÃO TRABALHO, FAMÍLIA E VIDA PESSOAL	C.1. Promoção da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas carreiras académicas e científicas, designadamente através de políticas concretas e adaptadas às necessidades institucionais e do desenvolvimento de uma cultura e práticas gestão de recursos humanos promotoras da igualdade de género	C.1.3. Mitigar o impacto das responsabilidades cuidadoras no desenvolvimento profissional do pessoal académico e não académico	C.1.3.2. Definição de horários letivos que considerarem as necessidades de articulação trabalho – família/vida pessoal na distribuição de trabalho docente (incluindo a flexibilidade associada a tempos de aleitamento, por exemplo)	[a mesma de C.1.1.2.]	
			C.1.3.3. Criação de uma política de incentivo à investigação e ao desenvolvimento da carreira académica ou profissional após o regresso de um período de licença (paternidade, baixa médica ou outra)	Documento política de e incentivo à investigação e ao desenvolvimento da carreira académica ou profissional pós-licenças	Publicação site ISCSP e campanha email
					Número de pessoas abrangidas
D. COMBATE A SUB- REPRESENTAÇÃO DE MULHERES E HOMENS NAS DIFERENTES ÁREAS CIENTÍFICAS	D.1. Promover a integração de mulheres e homens em áreas científicas/de estudos onde estão sub-representadas/os	D.1.1. Promover o equilíbrio de género em áreas de estudos mais desequilibradas (masculinizadas ou feminilizadas)	D.1.1.1. Criação de programa de ligação com outros níveis de ensino para a desconstrução de estereótipos de género que constrangem a escolha formativa	Criação do programa (implicando as eventuais articulações/autorizações da Reitoria Ulisboa; sinergia com CIEG)	Parceria com CIG (outros p. ex: FFMS)
					Implementação
					Número de escolas secundárias envolvidas
			D.1.1.2. Desenvolver atividades de mentoria/orientação/diálogo entre estudantes, docentes e investigadores/as	Guia orientador para atividades de mentoria	Publicação site ISCSP e campanha email
					Número de mentorias

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
E. TRANSVERSALIZAÇÃO DO GÉNERO NA INVESTIGAÇÃO E NO ENSINO	E.1. Produção e inclusão de conhecimento sensível ao género, designadamente ao nível de ensino (currículos, planos de estudo e tópicos programáticos em UC's) e investigação	E.1.1. Introduzir as questões de género e da igualdade de género nos planos de estudo e programas das UC's na formação graduada e pós-graduada	E.1.1.1. Sensibilizar as/os docentes dos diferentes cursos e dos diferentes ciclos de ensino para a introdução da temática do género e da igualdade de género (enquanto área do conhecimento) nos programas das UC que lecionam		
			E.1.1.2. No I Ciclo – Criação de UC optativa sobre a temática do género nas sociedades contemporâneas nos cursos de licenciatura / Tornar a UC de Sociologia do Género da licenciatura em Sociologia em UC optativa para outras licenciaturas	Disponibilização de UC temática de género optativa para outras licenciaturas (<i>numerus clausus</i>) - Unidade de Coordenação Sociologia	Contacto unidade coordenação sociologia
			E.1.1.3. No II Ciclo – Uma UC do Mestrado de Família e Género passa a ser oferecida a outros cursos de Mestrado	Disponibilização de UC do Mestrado em Família e Género como optativa para outros mestrados	Contacto unidade coordenação sociologia
			E.1.1.4. Criação de uma UC em regime de optativa livre em torno das questões, teorias e estudos de género, aberta a toda a comunidade da ULisboa	Disponibilização de UC temática de género para a comunidade da UliSboa	Crianção UC optativa (II Ciclo)
					Contacto unidade coordenação sociologia
					Crianção UC Livre comunidade UliSboa

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
E. TRANSVERSALIZAÇÃO DO GÉNERO NA INVESTIGAÇÃO E NO ENSINO	E.1. Produção e inclusão de conhecimento sensível ao género, designadamente ao nível de ensino (currículos, planos de estudo e tópicos programáticos em UC's) e investigação	E.1.2. Promover a visibilidade das mulheres enquanto produtoras de conhecimento científico nas diferentes áreas de estudos (nos estudos graduados e pós-graduados) / Combater a invisibilidade das mulheres na ciência	E.1.2.1. Sensibilizar as/os docentes dos diferentes cursos e dos diferentes ciclos de ensino para a necessidade de dar visibilidade ao trabalho teórico e de investigação da autoria de mulheres, incorporando os seus contributos nos programas e/ ou bibliografias das UC que lecionam		
		E.1.3. Promover a incorporação, sempre que adequado, de variáveis relacionadas com o sexo, género em projetos de investigação a desenvolver em centros do ISCSP	E.1.3.1. Sensibilizar docentes e investigadores do ISCSP para a importância da introdução do género e/ou a igualdade de género nos projetos de investigação, sempre que adequado		
F. IMPACTO SOCIAL DO CONHECIMENTO	F.1. Promover a cidadania informada e combater a falsa ciência (em torno das questões de género e igualdade de género)	F.1.1. Transferência de conhecimento, disseminação e promoção de cultura científica	F.1.1.1. Difundir informação sobre publicações científicas, projetos de investigação, teses de doutoramento e dissertações de mestrado que possam contribuir para a promoção da igualdade de género na sociedade	Disseminar lista de publicações e outros dados a partir do separador IG no site do ISCSP (implica recolha anual destas publicações)	Número de livros Número de capítulos em livros Número de artigos científicos Número teses doutoramento Número dissertações mestrado Número de investigadores/ docentes

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
F. IMPACTO SOCIAL DO CONHECIMENTO	F.1. Promover a cidadania informada e combater a falsa ciência (em torno das questões de género e igualdade de género)	F.1.1. Transferência de conhecimento, disseminação e promoção de cultura científica	F.1.1.2. Producir informação sobre resultados de investigação (na área do género e igualdade de género) que sejam apropriáveis pelo público em geral	Publicações para grande público resultantes de projetos de investigação	Brochuras (número) Fact-sheets (número) Infografias (número) Manuais e guias de acesso livre (número) Vídeos e outros conteúdos (número) Conteúdos redes sociais (número)
				Materiais multimeios sobre questões de género, igualdade ou estudos de género enquanto área de conhecimento e investigação.	Número de conteúdos redes sociais Número de podcasts e outros Número de vídeos
			F.1.1.3. Producir informação sobre resultados de investigação (na área do género e igualdade de género) destinados a públicos específicos e estratégicos (media e decisores políticos)	Projetos de investigação com dimensão género: notas de imprensa; comunicados de imprensa; <i>policy briefs</i> ; ações diretas com jornalistas; ações diretas com decisões políticas	Número projetos Número notas de imprensa Número de <i>policy briefs</i> Número de ações diretas – jornalistas Ações diretas jornalistas – número participantes Número de ações diretas – decisões políticas Ações diretas decisões políticas – número participantes

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
F. IMPACTO SOCIAL DO CONHECIMENTO	F.1. Promover a cidadania informada e combater a falsa ciência (em torno das questões de género e igualdade de género)	F.1.1. Transferência de conhecimento, disseminação e promoção de cultura científica	F.1.1.4. Realizar ações de divulgação e extensão (promoção da cultura científica) promotoras da igualdade de género destinadas a públicos externos ao ISCSP	Encontros científicos	Congressos Conferências Seminários Debates
				Participação nos media – sobre questões de género e igualdade	
			F.1.1.5. Realizar programas de promoção da cultura científica – em torno das questões de género e da igualdade – para diferentes públicos (externos ao ISCSP e/ ou ULisboa)	Programa Cidadania, ciência e género (foi realizado pelo CIEG em 2022 – pode ser repetido)	Número de programas Número de participantes
G. AMBIENTES DE TRABALHO E APRENDIZAGEM COM QUALIDADE, DIGNIDADE E LIVRES DE ABUSOS	G.1.	G.1.1. Adoção de normas, medidas, mecanismos e práticas institucionais de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, que assegurem o respeito pela dignidade de homens e mulheres nos contextos académicos e científicos e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra	G.1.1.1. Definição de uma política de tolerância zero ao assédio moral e sexual		

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	AÇÕES	INDICADORES DE EXECUÇÃO
G. AMBIENTES DE TRABALHO E APRENDIZAGEM COM QUALIDADE, DIGNIDADE E LIVRES DE ABUSOS	G.1.	<p>G.1.1. Adoção de normas, medidas, mecanismos e práticas institucionais de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, que assegurem o respeito pela dignidade de homens e mulheres nos contextos académicos e científicos e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra</p>	<p>G.1.1.2. Criação de um código de boa conduta para a prevenção e combate aos assédios moral e sexual (em anexo a este Plano encontra-se uma primeira proposta)</p> <p>G.1.1.3. Definição de um sistema e protocolo de denúncia e resolução das situações de assédio moral e sexual</p>	Publicação autónoma do código de boa conduta Protocolo com a identificação dos canais de circulação de informação, dos intervenientes no processo, dos procedimentos e prazos, etc Bolsa de pessoas destacadas para tratamento de situações de assédio	Divulgação de informações assédio – site ISCSP - Separador IG Aprovação do protocolo. Divulgação do protocolo – site ISCSP Número de repetições da campanha de divulgação (vigência do Plano) Criação da bolsa
			<p>G.1.1.4. Divulgação de informação sobre assédio moral e sexual</p>	Documentos informativos: conceitos chave, legislação, etc.	Documentos disponíveis
			<p>G.1.1.5. Monitorização e acompanhamento dos fenómenos de assédio moral e assédio sexual</p>	Disseminação: edição visual; site, email, etc	

5. Operacionalização do plano

Para a implementação do Plano — e dando resposta a uma exigência do Plano de Igualdade da ULisboa — deve ser criada uma comissão para a Igualdade de Género no ISCSP.

Esta Comissão terá como principais funções:

- Promover e acompanhar a implementação do Plano;
- Promover ajustamentos *ongoing*;
- Elaborar um relatório anual, avaliando a eficácia das principais ações de promoção da igualdade e inclusão, desenvolvendo os indicadores que considerarem relevantes e emitindo recomendações [respondendo à exigência do Plano da ULisboa];
- Nomear as/os representantes do ISCSP na Rede para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (RIIND) da ULisboa.

A Comissão será constituída por quatro (4) elementos a serem designados/as por:

- Um/a representante da Presidência do ISCSP;
- Um/a representante das/os docentes, nomeado/a pela Presidência do ISCSP;
- Um/a representante do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), nomeado/a pelo/a Diretor/a do centro,
- Um/a representante do pessoal não docente, nomeado/a pelo/a Diretor/a Executivo/a.



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS

UNIVERSIDADE DE LISBOA

iscsp.ulisboa.pt