

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2022-26





## SUMÁRIO

<b>1. Índice de Figuras</b>	<b>4</b>
<b>2. Índice de Tabelas</b>	<b>5</b>
<b>3. Enquadramento</b>	<b>6</b>
<b>4. Caracterização do ISEP</b>	<b>8</b>
<b>5. Áreas de Atuação</b>	<b>13</b>

# 1. Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Missão, Visão e Valores do ISEP	<b>7</b>
<b>Figura 2.</b> Distribuição percentual, por género, de docentes, trabalhadores e trabalhadoras não docentes, investigadores e investigadoras e estudantes	<b>8</b>
<b>Figura 3.</b> Distribuição percentual de docentes, por género e por departamento.	<b>9</b>
<b>Figura 4.</b> Distribuição percentual de trabalhadores e trabalhadoras não docentes, por género e por serviço.	<b>9</b>
<b>Figura 5.</b> Distribuição percentual de investigadores e investigadoras por género e por grupo de investigação.	<b>9</b>
<b>Figura 6.</b> Distribuição percentual de estudantes por género e por departamento.	<b>9</b>
<b>Figura 7.</b> Distribuição percentual, por género, dos cargos de gestão/direção	<b>10</b>
<b>Figura 9.</b> Distribuição percentual de estudantes de mestrado, por género e por curso.	<b>11</b>

## 2. Índice de Tabelas

**Tabela 1.** Procura dos cursos do ISEP no Concurso Nacional de Acesso – 1.ª fase. **12**

**Tabela 2.** Medidas a implementar. **15**

### 3. Enquadramento

A Igualdade de Género é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). O Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP) convicte de que a sua concretização é indispensável para a construção de uma sociedade justa e que pretenda projetar-se no futuro, já enceta todos os esforços para tornar este objetivo uma realidade.

Apesar de fortemente orientada para a mudança e a inovação, a engenharia não escapa aos estereótipos de género nem à visão tradicional dos papéis sociais e profissionais. No entanto, o conceito atual de engenharia, da qual as gerações futuras dependem, é inclusivo e nele cabem, igualmente, homens e mulheres. Engenheiros e engenheiras que, diariamente, com o seu trabalho, dedicação e conhecimento, procuram soluções sustentáveis para os desafios do século XXI. Enquanto estudantes, diferentes nas suas motivações, desejos e aspirações, têm o ISEP como parceiro. O ISEP acolhe-os e às suas diferenças, como sempre fez e continuará a fazer, acreditando que as diferenças são a base da igualdade que se constrói com a participação de todos e de todas.

É neste quadro que se desenvolve este Plano de Igualdade de Género, sempre com o foco na garantia de uma cultura que não só possibilite a igualdade de oportunidades, mas que também a assegure.

Considerando este enquadramento, o ISEP delineou uma estratégia, cujos objetivos aqui se enunciam:

1. Promover a igualdade de género junto da sociedade, através da realização de um conjunto de atividades que contribuam para uma representação equilibrada de homens e mulheres nas candidaturas ao ensino superior na área da engenharia;
2. Promover a igualdade de género junto da comunidade ISEP, através de políticas que contribuam para a igualdade na progressão na carreira do corpo docente e não docente.

Para alcançar estes objetivos e garantir o cumprimento da missão do ISEP foram estabelecidos vários princípios que deverão nortear as decisões, comportamentos e atitudes de todos e todas os que integram a sua comunidade: a ética, a qualidade, a inovação, a liberdade de pensamento, a valorização pessoal, a inclusão e a cidadania.



Figura 1. Missão, Visão e Valores do ISEP

O ISEP é uma instituição que se pauta por valores e princípios não discriminatórios, baseados na igualdade de género, na integração de trabalhadores e trabalhadoras com necessidades específicas, na transparência e no respeito pelo seu semelhante e dispõe de meios para que os seus colaboradores desenvolvam a sua atividade profissional da melhor forma e em harmonia com a sua vida pessoal e familiar.

Relativamente aos órgãos de gestão é cumprido o disposto na Lei n.º 26/2019, de 28 de março, garantindo uma representação equilibrada entre homens e mulheres.

## 4. Caracterização do ISEP

O ISEP é caracterizado por um conjunto de factos e números, destes destacam-se os seguintes:

- Mais de 7 mil estudantes, dos quais mais de 200 têm nacionalidade estrangeira provenientes de mais de 25 países;
- Cerca de 550 docentes, investigadores e investigadoras;
- Cerca de 120 trabalhadores e trabalhadoras não docentes;
- Onze grupos de investigação;
- Nove departamentos de ensino;
- Sete cursos técnicos superiores profissionais;
- Treze licenciaturas e catorze mestrados;
- Mais de trinta pós-graduações.

Considerando a comunidade no seu todo, constata-se que a população masculina (80%) é muito superior à feminina (20%). Analisando a distribuição percentual por género de docentes, trabalhadores e trabalhadoras não docentes, investigadores e investigadoras e estudantes, verifica-se uma predominância do género masculino, de acordo o apresentado na Figura 2.

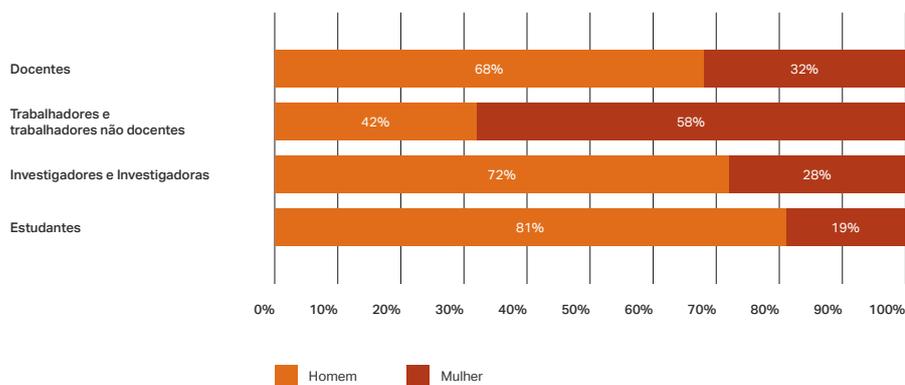


Figura 2. Distribuição percentual, por género, de docentes, trabalhadores e trabalhadoras não docentes, investigadores e investigadoras e estudantes

A distribuição percentual por género de docentes, trabalhadores e trabalhadoras não docentes, investigadores e investigadoras e estudantes, pelos respetivos departamentos, serviços e grupos de investigação, pode ser observada nas figuras 3 a 6. Também aqui, e com a exceção dos trabalhadores e das trabalhadoras não docentes, se observa a presença maioritária do género masculino.

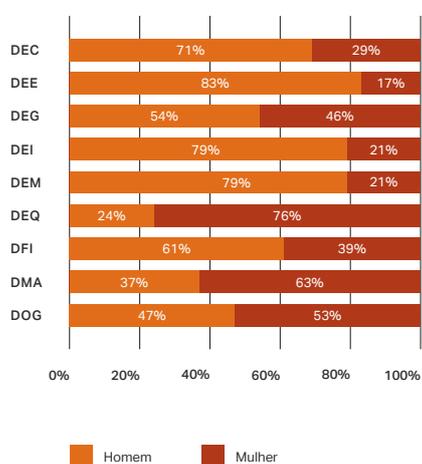


Figura 3. Distribuição percentual de docentes, por género e por departamento.

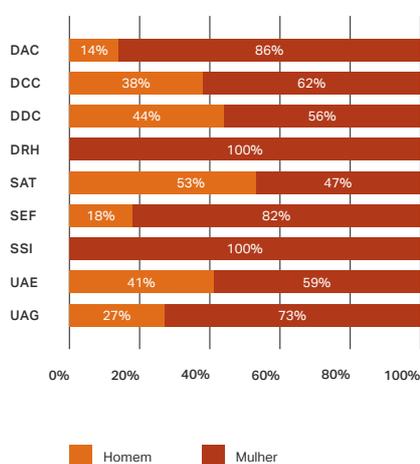


Figura 4. Distribuição percentual de trabalhadores e trabalhadoras não docentes, por género e por serviço.

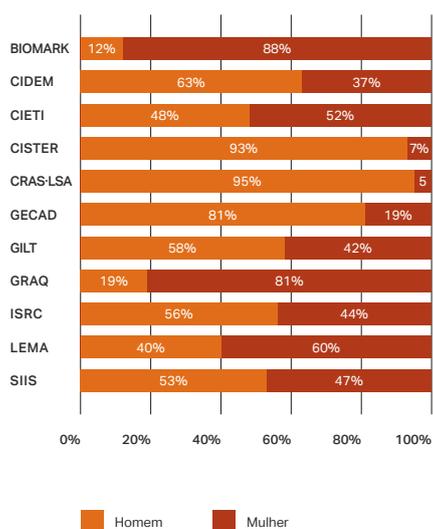


Figura 5. Distribuição percentual de investigadores e investigadoras por género e por grupo de investigação.

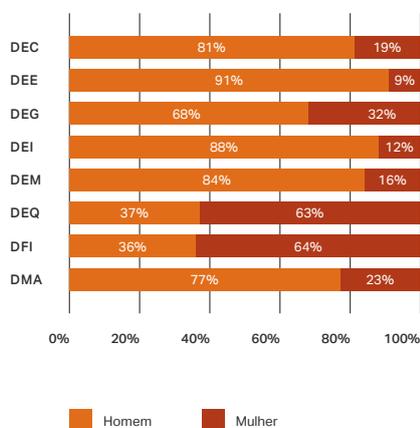


Figura 6. Distribuição percentual de estudantes por género e por departamento.

Relativamente à ocupação de cargos de gestão superior e de gestão intermédia, na Presidência, no Conselho Técnico-Científico (CTC), no Conselho Pedagógico (CP), nos Departamentos, Grupos de Investigação, Serviços e Centros de Prestação de Serviços (CPS), verifica-se uma predominância do género feminino. (ver Figura 7).

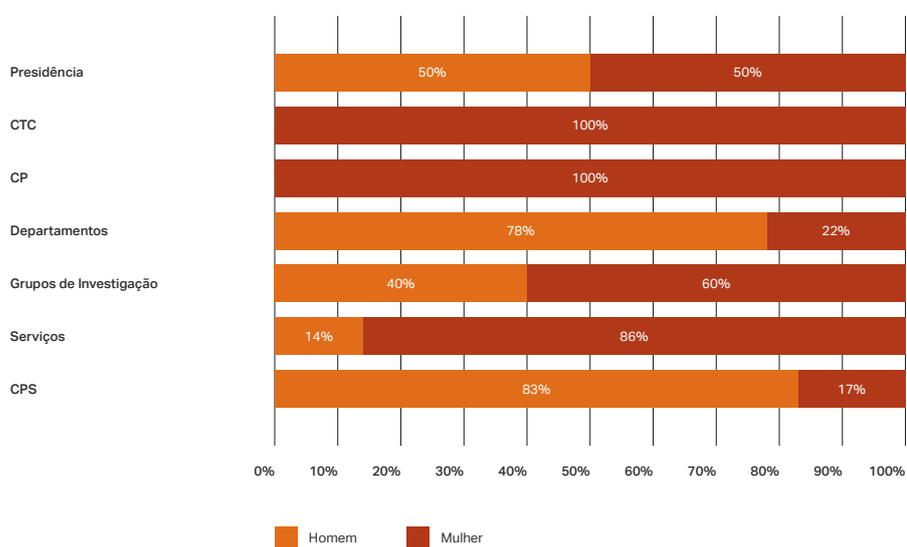


Figura 7. Distribuição percentual, por género, dos cargos de gestão/direção

Relativamente à população estudantil constata-se a predominância do género masculino, sendo 82% nos cursos de licenciatura e de 78% nos cursos de mestrado. A distribuição percentual de estudantes, por género, por curso de licenciatura e por curso de mestrado pode ser observada nas Figura 8 e 9, respetivamente.

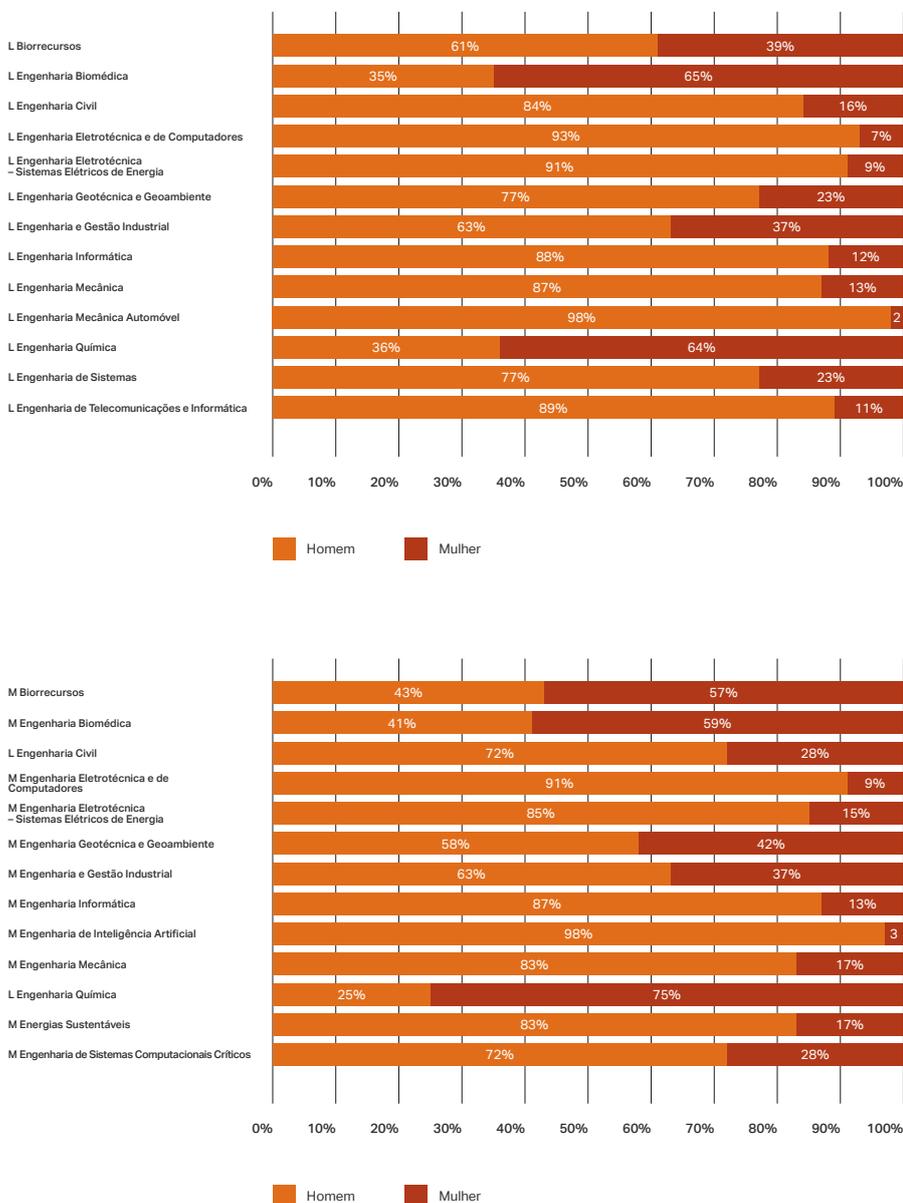


Figura 9. Distribuição percentual de estudantes de mestrado, por género e por curso.

É importante realçar que os cursos ministrados no ISEP se encontram nas áreas STEM, sendo a procura dos mesmos, maioritariamente, do género masculino. A Tabela 1 apresenta os valores registados, nos últimos três anos, na primeira fase do Concurso Nacional de Acesso.

<b>1.ª FASE</b>	<b>2019/2020</b>	<b>2020/2021</b>	<b>2021/2022</b>
<b>Vagas</b>	823	971	886
<b>Candidatos</b>			
<b>N.º Total</b>	3889	4957	4607
<b>% Género Feminino</b>	23,8%	20,6%	22,7%
<b>% 1.ª Opção</b>	22,1%	22,1%	20,3%

Tabela 1. Procura dos cursos do ISEP no Concurso Nacional de Acesso – 1.ª fase.

Estes valores, naturalmente, condicionam toda a caracterização de uma escola de engenharia.

## 5. Áreas de Atuação

O ISEP, nas suas mais variadas intervenções, promove práticas que fomentam a igualdade de género, existindo condições para a participação plena e igualitária de homens e mulheres nas diversas atividades.

Tendo em consideração os objetivos estratégicos definidos neste âmbito o plano do ISEP para a igualdade de género assenta em seis áreas de atuação:

- A - Acesso igual ao emprego: recrutamento e seleção;
- B - Avaliação de desempenho e progressão na carreira;
- C - Informação e comunicação interna e externa;
- D - Equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
- E - Acesso igual ao ensino.

Para cada área de atuação são definidos objetivos, medidas, indicadores de cumprimento e as metas que se pretendem alcançar no período de vigência do presente plano.

Objetivos	Medidas	Público-alvo	Indicadores	METAS			
				2022/23	2023/24	2024/25	2025/26
<b>A. Acesso igual ao emprego: recrutamento e seleção</b>							
A1 Contribuir para um processo de seleção e recrutamento equitativo para mulheres e homens	Caracterização do posto de trabalho redigida com linguagem inclusiva, assim como assegurar a existência de regras de seleção e análise das candidaturas que garantam equidade de género.	Docentes, trabalhadores e trabalhadoras não docentes, investigadores e investigadoras	Existência de evidências	X	X	X	X
<b>B. Avaliação de desempenho e progressão na carreira</b>							
B1 Contribuir para um processo de avaliação de desempenho e progressão na carreira equitativo e justo	Garantir formação adequada de forma igual	Trabalhadores e trabalhadoras não docentes	Plano de Formação dos Não Docentes	1	1	1	1
	Abertura de concursos de carreira equitativo e justo	Docentes, trabalhadores e trabalhadoras não docentes, investigadores e investigadoras	Existência de evidências	X	X	X	X
B2 Adotar medidas que promovam a igualdade de género nos órgãos de gestão da Escola	Promover o equilíbrio de género na representatividade nos órgãos de gestão da Escola	Docentes, investigadores e investigadoras	Existência de evidências	X	X	X	X
B3 Realizar estudos estatísticos	Realizar estudos estatísticos que permitam obter informação atualizada sobre a avaliação de desempenho e a progressão na carreira de forma desagregada	Docentes, trabalhadores e trabalhadoras não docentes, investigadores e investigadoras	Relatório anual	1	1	1	1
<b>C. Informação e comunicação interna e externa</b>							
C1 Assumir publicamente o compromisso do ISEP com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Assumir o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres nos valores que norteiam o plano de desenvolvimento e de atividades do ISEP	Comunidade ISEP	Plano de Desenvolvimento e Planos de Atividades em conformidade	X	X	X	X
	Utilização de uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos	Comunidade ISEP	Existência de evidências	X	X	X	X
C2 Envolver toda a Comunidade ISEP na implementação do Plano para a Igualdade de Género	Publicação, com visibilidade interna e externa, do Plano para a Igualdade de Género, bem como do seu acompanhamento anual, de modo a sublinhar o compromisso da Presidência com a temática.	Comunidade ISEP	Existência de evidências	X	X	X	X

Objetivos	Medidas	Público-alvo	Indicadores	METAS			
				2022/23	2023/24	2024/25	2025/26
<b>D. Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional</b>							
D1 Contribuir para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Adoção das práticas de trabalho flexível já em vigor, nomeadamente, horários flexíveis e novas modalidades de organização do trabalho, nos termos previstos na lei e de forma justificada	Trabalhadores e trabalhadoras não docentes	Existência de evidências	X	X	X	X
	Auscultação dos trabalhadores e das trabalhadoras não docentes com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Trabalhadores e trabalhadoras não docentes	N.º de auscultações realizadas	1		1	
D2 Proteger e promover políticas de parentalidade	Adoção de medidas que permitam a pais, mães e/ou representantes legais estudantes a efetiva flexibilização da modalidade de frequência dos ciclos de estudo	Trabalhadores e trabalhadoras não docentes	Existência de evidências	X	X	X	X
	Concessão de justificação de faltas a trabalhadoras não docentes grávidas para frequentarem cursos de preparação para o parto	Trabalhadoras não docentes	Existência de evidências	X	X	X	X
<b>E. Acesso igual ao ensino</b>							
E1 Contribuir para o maior equilíbrio entre homens e mulheres, nas diferentes áreas científicas da engenharia	Realização de atividades junto de possíveis candidatas ao ensino superior com vista a atrair mulheres para todas as áreas da Engenharia	Candidatas ao ensino superior	N.º de atividades realizadas	1	1	1	1
	Participação em atividades que evidenciem a efetiva inclusão da mulher no mundo da engenharia	Comunidade ISEP	N.º de atividades realizadas	1	1	1	1

Tabela 2. Medidas a implementar.



