

Plano de Igualdade, diversidade e inclusão

Iscte Conhecimento e Inovação

Índice

1. Enquadramento	3
2. O Iscte Conhecimento e Inovação	4
3. Plano para a igualdade de género do Iscte Conhecimento e Inovação.....	5
4. Caracterização dos recursos humanos do Iscte Conhecimento e Inovação.....	7
4.1. Investigadores.....	7
4.2. Colaboradores.....	7
4.3. Órgãos Sociais.....	8
5. Plano de igualdade, diversidade e inclusão do Iscte Conhecimento e Inovação 2022-2025	8
Eixo 1 – Igualdade.....	8
Eixo 2 – Conhecimento.....	9
Eixo 3 – Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.....	10
Eixo 4. - Monitorização.....	11
6. Síntese conclusiva.....	12

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 n.º 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 Iscte Conhecimento e Inovação é um Centro de Valorização e Transferência de Tecnologias sem fins lucrativos de direito privado. É uma entidade participada do ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, entidade do ensino superior, que cumpre a legislação nacional, nomeadamente a Lei n.º 26/19 de 28 de março, que estabelece o regime da

representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente.

Assim, o presente plano deste Centro cumpre os princípios do Plano de Igualdade, diversidade e inclusão do ISCTE, dada a estreita relação existente entre o Iscte Conhecimento e Inovação e o ISCTE, enquanto sua entidade participada.

Os recursos humanos disponibilizados pelo ISCTE ao Iscte Conhecimento e Inovação para a prossecução das atividades de I&D nas áreas centrais do ISCTE integram o Plano de Igualdade, diversidade e inclusão do último. Os recursos humanos contratualizados diretamente pelo Iscte Conhecimento e Inovação integram o presente plano.

O Plano de Igualdade, diversidade e inclusão do ISCTE pode ser consultado aqui: [Plano de Igualdade, diversidade e inclusão do Iscte](#).

2. O Iscte Conhecimento e Inovação

O Iscte Conhecimento e Inovação é um Centro de Valorização e Transferência de Tecnologias assente na combinação de duas áreas de referência de investigação no Iscte – as ciências sociais e humanas e as tecnologias digitais, com o objetivo de fornecer soluções integradas de transferência de conhecimento sobre a sociedade, as organizações, as empresas e a administração pública.

Partindo do potencial já demonstrado em termos de transferência de conhecimento pelas unidades de investigação e laboratórios do ISCTE, reconhecido pelo número elevado de empresas e instituições já envolvidas e pela massa muito relevante de projetos e redes europeias e internacionais em que a valia destas unidades de investigação é reconhecida, o Iscte Conhecimento e Inovação, através do novo estádio de organização colaborativa que irá desenvolver, implicará um novo estádio de transferência de conhecimento, particularmente através do foco na interação entre ciências sociais e tecnologias, cuja presença no Sistema Científico e Tecnológico Nacional é reconhecidamente débil.

O Centro tem como objetivo contribuir para fazer do país e da região em que se insere uma referência europeia nas áreas tecnológicas estratégicas em que o ISCTE exerce a sua atividade, favorecendo o desenvolvimento de setores emergentes e a incorporação de tecnologias de uso geral em setores tradicionais, para a diversificação e melhoria da competitividade do tecido empresarial.

O Centro deve atuar com base no compromisso de colaboração e coordenação com os restantes agentes para otimizar as capacidades existentes no território e, conjuntamente, formar uma oferta científico-tecnológica integral e de excelência que impulse a evolução da economia, incrementando o seu valor acrescentado.

Objetivo:

Como instituição científica de desenvolvimento, valorização e transferência de tecnologias, o Iscte Conhecimento e Inovação tem como principais objetivos:

A dinamização de projetos e atividades de investigação e desenvolvimento incluindo os que estejam orientados para desenvolvimento de produtos, serviços ou criações de qualquer natureza passíveis de serem transferidos e utilizados na atividade económica ou protegidos por direitos de propriedade intelectual;

A dinamização da integração de conhecimentos científicos e tecnológicos e a sua valorização e transferência;

O estímulo à procura de novas soluções e à difusão de novos produtos, serviços ou processos inovadores;

A promoção da formação de recursos humanos altamente qualificados, nomeadamente doutoramentos e pós-graduações;

A prestação de serviços especializados, em especial de consultoria na área científica e tecnológica, de apoio técnico, de análises técnicas, e de experimentação;

Atividades de divulgação da ciência e da tecnologia, incluindo a edição de publicações, periódicas ou não, conexas com o seu objeto;

Participação na realização de congressos, seminários, conferências e outros eventos similares, desde que ligados ao seu objeto.

3. Plano para a igualdade de género do Iscte Conhecimento e Inovação

O Plano de Igualdade, diversidade e inclusão do Iscte Conhecimento e Inovação, à semelhança do que acontece com o Plano de Igualdade, diversidade e inclusão do ISCTE, tem 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.

O projeto SAGE, 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 Conhecimento e Inovação 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.

O Iscte Conhecimento e Inovação é 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.

4. Caracterização dos recursos humanos do Iscte Conhecimento e Inovação

4.1. Investigadores

No universo do Iscte Conhecimento e Inovação integram-se os recursos afetos à Investigação relativos às oito Unidades de Investigação do ISCTE com vínculo ao ISCTE e Iscte Conhecimento e Inovação. A categorização destes recursos relativamente ao género, apresenta-se no quadro seguinte:

Número de membros das equipas das unidades de investigação do Iscte (correspondem à declaração das equipas à FCT efetuada a 31/12/2021)

	Investigadores Integrados			Investigadores Associados			Assistentes de Investigação			Total			Gestores de Ciência	
	n	%F	ETI	n	%F	ETI	n	%F	ETI	n	ETI	%F	n	%F
BRU	80	54	33,2	55	47	16,3	33	45	27,8	168	77,3	50	5	80
CEI	50	36	28,8	32	44	6,8	27	44	18,8	109	54,3	40	2	100
CIES	132	58	76,0	86	62	12,4	107	66	87,6	325	175,9	62	12	75
CIS	45	71	28,2	6	67	3,2	58	83	56,0	109	87,4	77	4	75
CRIA-Iscte	37	62	21,4	33	61	8,6	32	72	25,5	102	55,5	65	7	100
Dinâmia/CET	102	51	49,2	20	60	5,6	83	54	63,8	205	118,5	53	5	80
ISTAR	38	24	17,8	39	38	10,9	68	43	54,1	145	82,8	37	2	50
IT-Iscte	13	0	5,4	0	-	0,0	52	12	33,0	65	38,3	9	1	100
Total	497	51	259,9	270	53	63,7	458	54	366,5	1225	690,0	53	38	82

Fonte: Gabinete de Apoio à Investigação

Número de membros a tempo integral das equipas das unidades de investigação do Iscte (correspondem à declaração das equipas à FCT efetuada a 31/12/2021)

	Membros da equipa a tempo integral (100 %)							
	Inv. Integrados		Inv. Associados		Ass. Investigação		Total	
	n	%F	n	%F	n	%F	n	
BRU	2	100	0	-	23	52	25	
CEI	16	56	1	0	15	53	32	
CIES	38	61	0	-	83	65	121	
CIS	18	67	2	100	54	81	74	
CRIA-Iscte	13	69	2	50	23	78	38	
Dinâmia/CET	17	59	2	100	58	55	77	
ISTAR	2	50	1	0	41	54	44	
IT-Iscte	0	-	0	-	21	19	21	
Total	106	62	8	63	318	61	432	

Fonte: Gabinete de Apoio à Investigação

4.2. Colaboradores

No quadro em baixo destacam-se os recursos humanos com vínculo ao Iscte Conhecimento e Inovação.

Tipo de Contrato	Área Tecnologias Digitais & Engenharia		Área Ciências Sociais		Total	
	n	%F	n	%F	n	%F
Bolseiro	1	-	4	-	5	-
Contrato Termo Incerto	2	50	5	-	7	-
Total	3	33	9	-	12	8

Função	Área Tecnologias Digitais & Engenharia		Área Ciências Sociais	
	n	%F	n	%F
Bolsa Mestre	-	-	1	-
Bolsa Licenciado	1	-	2	-
Bolsa Doutoramento	-	-	1	-
Assistente de Investigação	-	-	2	-
Investigador	2	50	3	-
Total	3	33	9	-

4.3. Órgãos Sociais

Os órgãos sociais do Iscte Conhecimento e Inovação categorizam-se conforme apresentado no seguinte quadro:

Membros dos Órgãos Sociais do Iscte Conhecimento e Inovação		
	n	%F
Assembleia Geral	3	67
Conselho Científico	9	78
Direção	7	71
Conselho Fiscal	3	33
Total	22	68

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

Tendo presente o histórico de implementação do primeiro plano para a igualdade de género do Iscte e a recente data de criação do Iscte Conhecimento e Inovação, 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.

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.

1.1 Objetivo: Garantir o equilíbrio entre géneros na composição dos órgãos sociais do Iscte Conhecimento e Inovação

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: Direção

1.2 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 Conhecimento e Inovação; divulgar o plano para a igualdade, diversidade e inclusão e informação sobre o mesmo; utilização de linguagem inclusiva na comunicação.

Indicadores:

a) Data de criação do Plano para a igualdade, diversidade e inclusão;

b) Data de divulgação do Plano para a igualdade, diversidade e inclusão na página do Iscte Conhecimento e Inovação;

Metas: (Baseline em 2020/2021: Inexistente)

c) 2022.

d) Divulgação do Plano: 2022;

Responsável: Direção.

1.3 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): 2023

Responsável: Direção.

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.

2.1 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: N° de ações de formação/fóruns/iniciativas sobre igualdade e diversidade realizadas anualmente

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

Responsável: Direção

2.2 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 Site da Associação

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: Direção

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

Conhecimento e Inovação

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 (Unidades de Investigação/outros)

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.

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

Medida 1: Aplicação de regimes de trabalho flexíveis, teletrabalho e trabalhador-estudante.

Indicador: Criação de regulamento de horário com regimes/horários de trabalho flexíveis, teletrabalho e trabalhador-estudante.

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

Responsável: Direção

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

Indicador: Data de estabelecimento do protocolo.

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

Responsável: Direção

3.3 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 Conhecimento e Inovação.

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

Responsável: Direção

3.4 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: Inexistente): Divulgação periódica.

Responsável: Direção

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.

4.1 Objetivo: Monitorização da igualdade de género dos trabalhadores do Iscte Conhecimento e Inovação

Medida: Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística

relativa aos recursos humanos do Iscte Conhecimento e Inovação, 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: Direção

4.2 Objetivo: Monitorização do plano de Igualdade, diversidade e inclusão do Iscte Conhecimento e Inovação

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: Direção

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.

O Iscte Conhecimento e Inovação subscreveu a Carta da Diversidade e aderiu á Carta de princípios do SAGE – Systemic Action for Gender Equality, 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 Conhecimento e Inovação encontra-se alinhado com a legislação sobre estas políticas e sua implementação. 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 imperativas a implementar de forma transversal à organização.