

ISA



Plano de Igualdade de Género

ISA | 2021

EQUIPA



PONTOS DE CONTACTO

Gabinete de Projetos e Inovação

gp@isa.ulisboa.pt

Conselho de Gestão

cgisa@isa.ulisboa.pt

Dezembro 2021

POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO

O Instituto Superior de Agronomia (ISA) afirma-se como uma instituição inclusiva e socialmente ativa e responsável, defendendo e promovendo práticas e políticas justas e de combate à discriminação, em prol da igualdade de género.

ISA é uma das principais universidades da União Europeia, e alberga centros de investigação de excelência com entidade global, inclusiva e diversificada. Estas características, estimulam a ambição, a curiosidade e a inovação dos seus alunos, investigadores, professores e funcionários.

De forma a promover um ambiente criativo e inovador no ensino e na investigação, com um forte impacto na sociedade, é imprescindível uma política que estimule a sensibilização para a igualdade de género e igualdade de oportunidades.

Para tal, o Plano de Igualdade de Género, tem como base os princípios de igualdade de género e igualdade de oportunidades. Isso significa que, funcionários, alunos e todos aqueles que se candidatam a empregos ou estudos no ISA sejam tratados e julgados sem qualquer discriminação sobre o seu género.

Todos os membros do ISA têm a responsabilidade de zelar para que as intenções subjacentes a esta política se façam presentes, garantindo que os princípios de respeito, tolerância e consideração mútua tenham um significado real.

A estratégia para a implementação de Plano de Igualdade de Género está em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, nomeadamente o ODS 5 – Igualdade de Género e ODS 10 – Reduzir as desigualdades. Essa estratégia é executada tendo por base as seguintes áreas:

A. Igualdade de acesso ao emprego: recrutamento e seleção

- Promover uma representação equilibrada de homens e mulheres nas equipas de trabalho a nível académico, de gestão e na comunidade estudantil.
- Garantir que as práticas e políticas de recrutamento e seleção alinhadas com os princípios da igualdade e no direito à diferença, combatendo estereótipos, discriminação, assédio e violência de qualquer natureza, respeitando a dignidade humana;
- Encorajar a seleção e recrutamento de forma a combater a discriminação.

B. Avaliação de desempenho e progressão na carreira

- Promover o equilíbrio de género nas equipas de tomada de decisão e o desenvolvimento profissional no corpo docente e nas carreiras técnico-administrativas.
- Garantir processos transparentes de promoção e desenvolvimento de carreira e objetivos para ambos os géneros.
- Implementar procedimentos que garantam oportunidades iguais de promoção e desenvolvimento de carreira.
- Adoção de medidas, práticas de orientação e/ou aconselhamento para alcançar uma participação equilibrada de género, na tomada de decisão e posição de gestão e liderança.

C. Informação e comunicação interna e externa

- Disseminação de boas práticas com o objetivo de sensibilizar a comunidade académica e de gestão para a necessidade de dar o exemplo de boas práticas de igualdade.
- Promover um marketing e publicidade que previna o uso de estereótipos.

D. Equilíbrio

Promoção de medidas que permitam concretizar processos de bem-estar individual e coletivo, para além de permitir da melhor forma possível, conciliar entre a vida pessoal, profissional e familiar de todos membros da comunidade do ISA, independentemente do género.

Diagnóstico

Estudantes

No total dos alunos inscritos em todos os graus (Licenciatura, Mestrado e Doutoramento), 53% são do género feminino (F) e 47% são do género masculino (M; Figura 1), o que representa equilíbrio de género. A representatividade de géneros por grau é equilibrada em todos os graus conferidos no ISA (Figura 2).

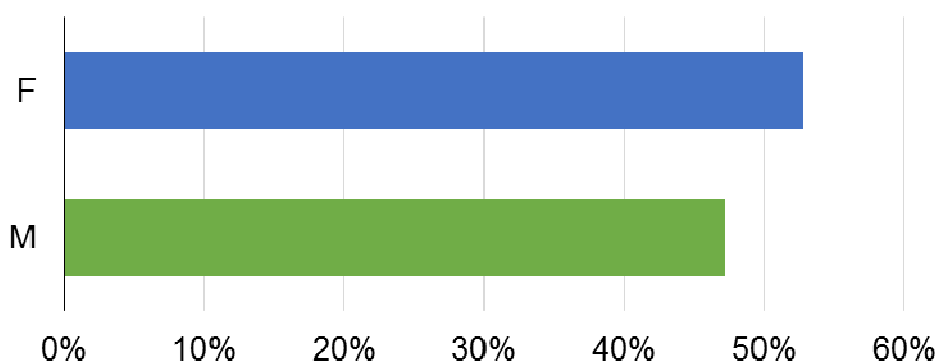


Figura 1 Percentagem de alunos do género feminino (F) e do género masculino (M) inscritos em todos os cursos lecionados no Instituto Superior de Agronomia (Dados de 2020).

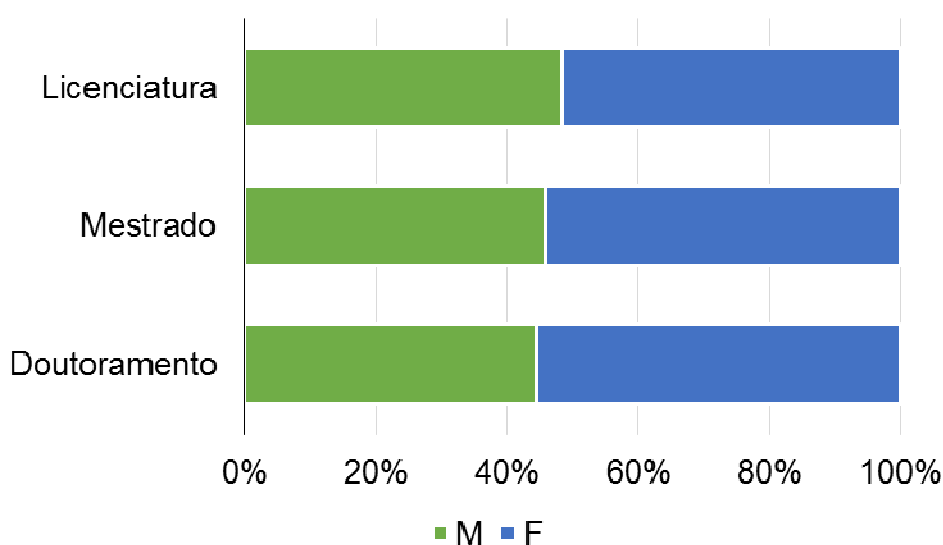


Figura 2 Percentagem de alunos do género feminino (F) e do género masculino (M) inscritos por grau académico no Instituto Superior de Agronomia (Dados de 2020).

No grau de Licenciatura, existe maior representatividade do género feminino nos cursos de Biologia e na Engenharia do Ambiente, Engenharia Alimentar e Engenharia Zootécnica. A Arquitectura Paisagista, Engenharia Agronómica e Engenharia Florestal e dos Recursos Naturais tem uma maior representatividade do género masculino.

Para o grau de Mestrado, a Arquitectura Paisagista, Biologia dos Recursos Vegetais, as Ciências Gastronómicas, Engenharia Alimentar, Engenharia Zootécnica e Gestão e Conservação dos Recursos Naturais, tem uma maior representatividade do género feminino, enquanto o género masculino tem maior representatividade na Engenharia Agronómica, de Viticultura e Enologia e Erasmus Mundus.

Para o grau de Doutoramento, todos os cursos tem uma elevada representatividade do género feminino, com exceção da Engenharia Agronómica liderada pelo género masculino (Figura 3).

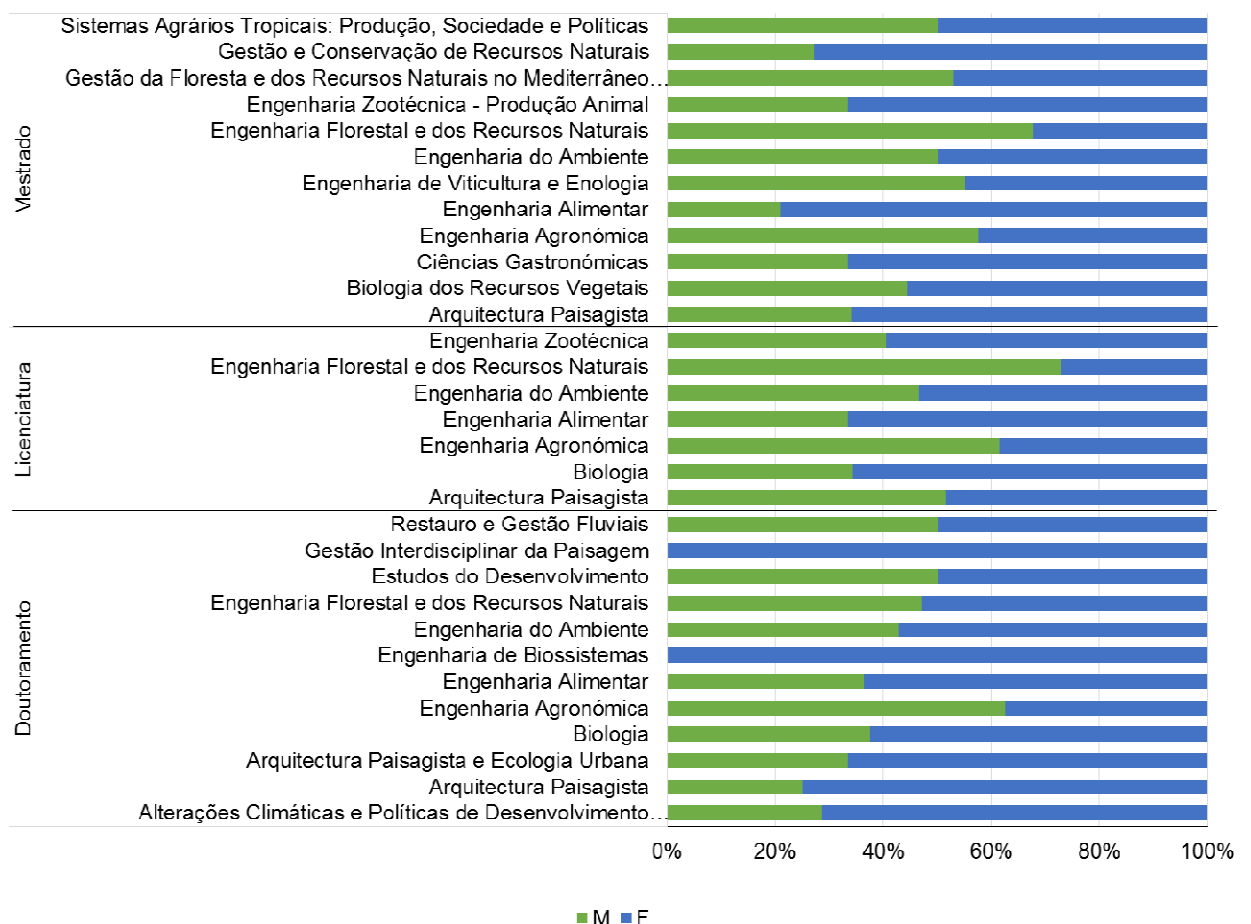


Figura 3 Percentagem de alunos do género feminino (M) e do género masculino (H) inscritos, por grau e por curso no Instituto Superior de Agronomia. (Dados de 2020)

Trabalhadores

Do total dos trabalhadores do ISA, 34% são do género masculino e 66% do género feminino (Figura 4). Em todas as carreiras o género feminino têm a maior representatividade principalmente nas carreiras de Assistente técnico, Técnico Superior, Investigador e nas carreiras de informática e secretariado.

Nas carreiras de Docente, Coordenadores de 3º Grau, e Chefes de Divisão, existe uma representatividade de género equilibrada. No entanto, nas carreiras de assistente operacional, é o género masculino que tem maior representatividade (Figura 5).

Os trabalhadores do ISA do género feminino têm uma maior representatividade nos níveis de escolaridade acima de nono ano ou equivalente (Figura 6).

Para o nível de escolaridade de doutoramento, existe o género masculino tem uma representatividade de 55%, enquanto a representatividade do género feminino é de 45%, o que revela uma tendência positiva para a igualdade de género nos níveis de escolaridade superiores.

Nas estruturas de decisão, nomeadamente o Conselho de Escola, de Gestão, Científico e Pedagógico, o género feminino tem maior representatividade (Figura 7).

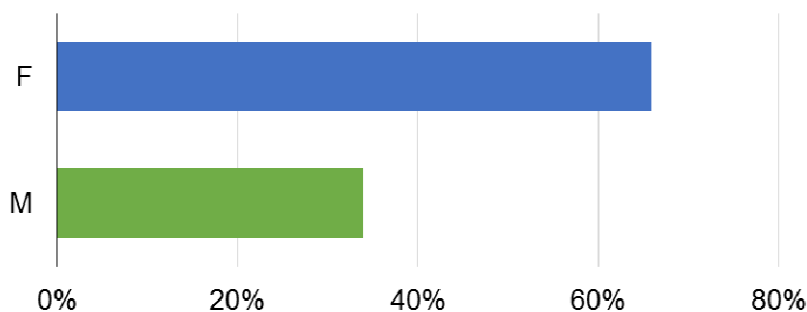


Figura 4 Percentagem de trabalhadores do género feminino (M) e do género masculino (H) no Instituto Superior de Agronomia (Dados de 2020).

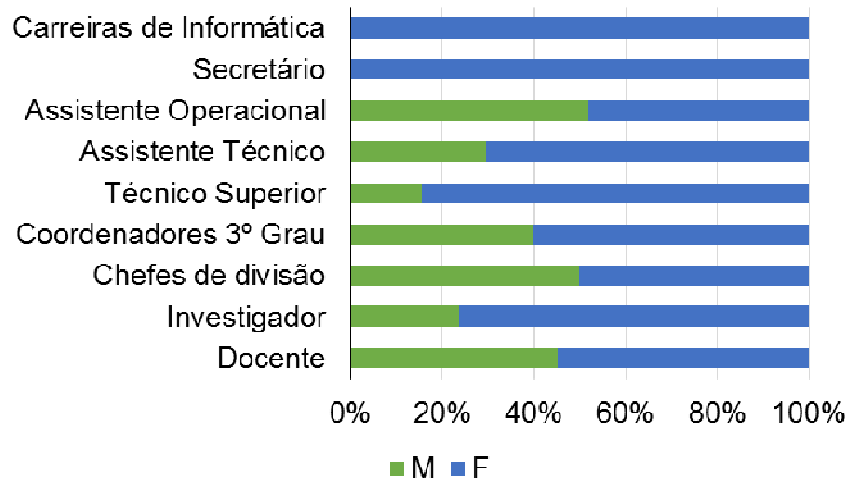


Figura 5 Percentagem de trabalhadores por carreira do género feminino (M) e do género masculino (H) no Instituto Superior de Agronomia (Dados de 2020).

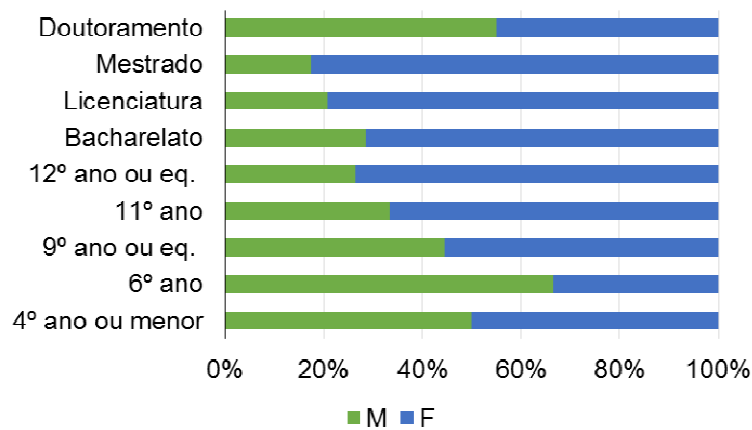


Figura 6 Percentagem de trabalhadores por nível de escolaridade do género feminino (M) e do género masculino (H) no Instituto Superior de Agronomia (Dados de 2020).

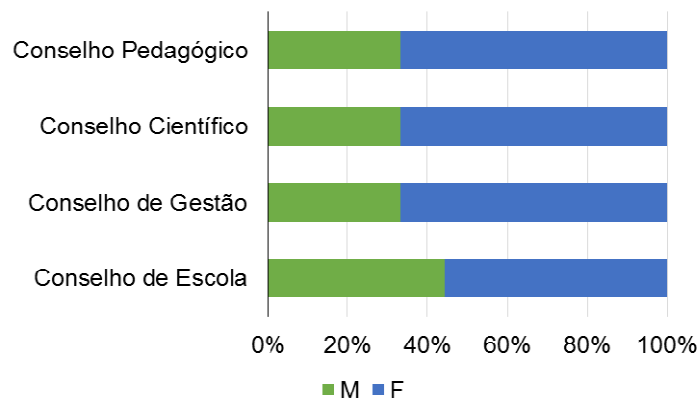


Figura 7 Percentagem de trabalhadores do género feminino (M) e do género masculino (H) no Instituto Superior de Agronomia em estruturas de decisão (Dados de 2020).

Resultado do Diagnóstico

O ISA é uma instituição que até à data, tem um perfil de igualdade de género, em o género feminino tem uma representatividade considerável na comunidade estudantil, assim como nos trabalhadores em todas as carreiras. Acresce que, no ISA a representatividade do género feminino é relevante nas estruturas de decisão. De uma forma geral, o plano, medidas e metas centram-se em manter a nossa política de igualdade de género que nos garantiu ser um o exemplo de boas práticas de igualdade.

Medidas e metas

Área de Ação	Objetivos	Medida	Alvo	Calendário			Indicador	Responsável
				2022	2023	2024		
Igualdade de acesso ao emprego o recrutamento e seleção	<p>Promover uma representação equilibrada de homens e mulheres nas equipas de trabalho a nível académico, de gestão e na comunidade estudantil.</p> <p>Garantir que as práticas e políticas de recrutamento e seleção alinhadas com os princípios da igualdade;</p> <p>Encorajar a seleção e recrutamento de forma a combater a discriminação</p>	<p>Reafirmar o compromisso com a igualdade e a diversidade em todas as políticas e práticas do ISA.</p> <p>Assegurar que a governança do ISA represente a diversidade da comunidade escolar, nomeadamente de género, bem como estimular as estruturas e unidades de gestão do ISA a promover a diversidade e a igualdade em todos os processos de recrutamento</p>	Docentes, Investigadores e Pessoal Técnico-administrativo.	x	x	x	<p>Percentagem de mulheres contratadas (Carreira de Docência, Investigação e Técnico-administrativo).</p> <p>Percentagem de mulheres a participar em:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestão de departamentos - Equipas de gestão e governança. 	

		o e em equipas de trabalho, e de alguma forma estimular o aumento de proponentes do sexo feminino em áreas onde o género feminino está sub-representados e reconhecer qualquer involuntário preconceito que possa influenciar essas ações						
Avaliação de desempenho e progresso na carreira	Integração e Desenvolvimento de Carreira de Professores e Pesquisadores do ISA	<p>Promover o sucesso na carreira científica e académica do novo corpo docente contratado pelo ISA, por meio de ações que incluam reflexão sobre equilíbrio de género e igualdade de género, visando melhorar possíveis questões de diversidade e igualdade, bem como sua comunicação e competências de ensino.</p> <p>Informar e educar a comunidade do ISA para a diversidade e inclusão, promovendo a</p>	Docentes, Investigadores e Pessoal Técnico-administrativo.	x	x	x	Número de iniciativas de promoção de igualdade de género	

		igualdade na progressão da carreira académica, fornecendo técnicas de gestão que incorporem a consciência da diversidade e habilidades de liderança.						
Informação e comunicação interna e externa	<p>Palestras promovidas pela Associação Alumni do ISA no dia internacional da mulher</p> <p>Dia aberto do ISA</p>	<p>Promover reuniões durante o dia Internacional da Mulher (8 de março) que inclui mesa redonda entre Alumni do género feminino e estudantes do ISA.</p> <p>Promover encontros entre Alumni do género feminino e docentes e investigadores do género feminino com estudantes do ensino secundário, de forma a promover uma imagem positiva de áreas de ensino no ISA em que as mulheres tem menor representatividade.</p>	Estudantes do ISA e estudantes do ensino secundário	x	x	x	<p>Número de participantes/número de vagas</p> <p>Número de escolas visitantes</p>	
Equilíbrio	Promoção de medidas para encorajar o	De forma a facilitar um melhor	Docentes, Investigadores e	x	x	x	Medidas que facilitem o equilíbrio	

ISA

	equilíbrio da vida pessoal, familiar e profissional.	equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, o ISA irá encorajar a partilha das atividades familiares, propondo novas medidas para facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos seus funcionários .	Pessoal Técnico-administrativo.				entre a vida profissional e pessoal através de sessões de conscientização	
--	--	--	---------------------------------	--	--	--	---	--