



# Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação

# Índice

Introdução	3
Caracterização do Instituto Superior de Tecnologias Avançadas de Lisboa	4
Indicadores de Caracterização dos Recursos Humanos	5
Objetivos do Plano	6
Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação	7
Plano	8
Monitorização	10



# Introdução

A igualdade é reconhecida formalmente como um valor fundamental e indiscutível, em Portugal, desde a Constituição 1976. No entanto, vários instrumentos jurídicos internacionais, preceituavam já a aplicação deste princípio aos homens e às mulheres. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, o Tratado da União Europeia, o Pacto Europeu entre Homens e Mulheres, o Artigo 13º da atual Constituição da República Portuguesa, várias disposições do atual Código do Trabalho, exprimem, de forma inequívoca que, a igualdade de género é um direito fundamental para o desenvolvimento das sociedades.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, coordenada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, colocam como medidas fundamentais a dinamizar, a igualdade entre homens e mulheres e o combate à discriminação com base na orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

Na prossecução dos objetivos atrás referidos, o Instituto Superior de Tecnologias Avançadas de Lisboa, doravante apenas designado por ISTECL Lisboa, tendo em conta o seu Código de Ética e Conduta que, no capítulo III (Igualdade de Género, Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual), já normatizou um conjunto de princípios e procedimentos nesta matéria, elabora o **Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação**.

Pretende-se, assim, aliás como já formalmente salientado no Plano Estratégico do ISTECL Lisboa, garantir o seguinte: **a igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres, homens e daqueles que não estão em conformidade com o sistema binário de género**.

Com este documento procura-se promover e efetivar uma maior sensibilização da comunidade académica do ISTECL Lisboa e assumir um compromisso formal claro no domínio da igualdade de género e da não discriminação.

De salientar que, tradicionalmente, a área das tecnologias de informação foi, e é um domínio onde o sexo masculino tem um maior número de protagonistas, quer como alunos ou aprendentes, quer como docentes, quer como profissionais. Portanto, temos a convicção indisfarçável de que o ISTECL Lisboa tudo fará para que o desiderato de, mais mulheres na área das tecnologias de informação se possa, a médio e longo prazo, concretizar.

# Caracterização do Instituto Superior de Tecnologias Avançadas de Lisboa

O ISTECL Lisboa, enquanto entidade de ensino superior privada, de natureza politécnica e com um projeto pedagógico centrado exclusivamente na área das tecnologias de informação, tendo em conta a sua **história**, a sua **missão** e os seus **valores**, assume-se como uma instituição de ensino superior multicultural, dedicada à formação de nível superior e à investigação aplicada, fundamentalmente, na área das ciências informáticas e, subsidiariamente, na área dos audiovisuais e produção dos media, que contribui para dotar os cidadãos com conhecimentos e competências com impacto no desenvolvimento sustentável, quer a nível regional (área da Grande Lisboa), quer a nível global (espaço Europeu).

Os **valores** fundamentais do ISTECL Lisboa, são os seguintes:

a. **Dignidade da pessoa humana;**

b. **Igualdade;**

c. **Autonomia e liberdade individual na produção do conhecimento;**

d. **Diversidade de pensamento e opinião;**

e. **Integridade, rigor e honestidade académica, em todas as situações envolvidas nos processos de ensino/aprendizagem ou na investigação científica, assim como nas relações com o meio envolvente;**

f. **Cidadania ativa, consciência e responsabilidade social;**

g. **Democraticidade;**

h. **Promoção da sustentabilidade ambiental, social e económica;**

i. **Transparência no processo de tomada de decisões e na prestação de contas;**

j. **Observância da privacidade e da confidencialidade dos dados pessoais que constam nos arquivos e nas bases de dados do ISTECL Lisboa e cumprimento do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) (Regulamento EU 679/2016, de 27 de abril);**

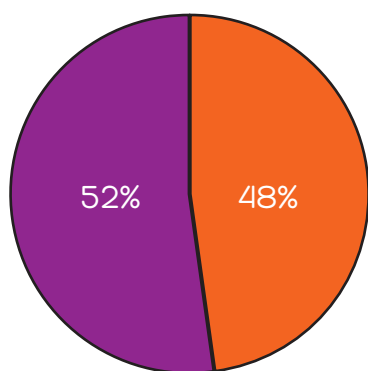
k. **Rejeição de todas as atitudes discriminatórias que se filiem na etnia, na nacionalidade, no género, nas orientações políticas, ideológicas, culturais ou sexuais.**

# Indicadores de Caracterização dos Recursos Humanos

Cumpra apresentar, neste plano, uma visão geral das pessoas que exercem atividade profissional no ISTECLisboa. Assim, procedeu-se à recolha e análise de dados estatísticos organizados por sexo e referentes ao pessoal docente e investigador, ao pessoal técnico e ao pessoal administrativo.

Tomando como referência o ano de 2021, a situação é, globalmente, a seguinte:

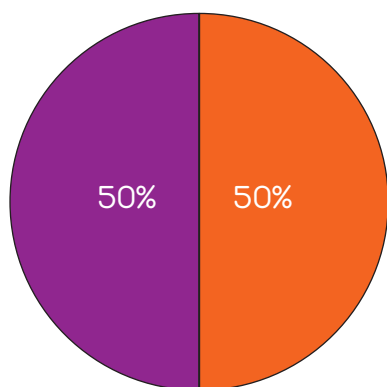
## Colaboradores por género:



Considerando a totalidade do pessoal técnico e administrativo, praticamente, verifica-se a igualdade de género. Os colaboradores masculinos representam 52% e os colaboradores femininos, 48%.



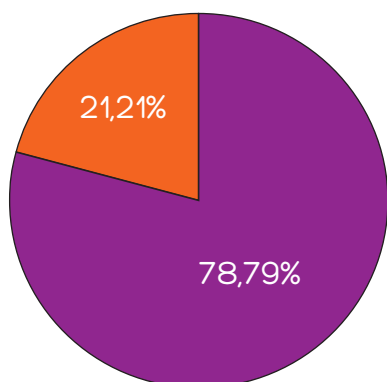
## Dirigentes por género:



No que diz respeito aos titulares dos órgãos do ISTECLisboa, verifica-se a igualdade de género.



## Pessoal docente e de investigação por género:



Em relação ao pessoal docente e de investigação, em linha com o que acontece em Portugal e na área das Ciências Informáticas, verifica-se que os indivíduos do sexo masculino são claramente predominantes (78,79%).



# Objetivos do Plano

No início dos objetivos do plano, colocar o seguinte texto: Na elaboração deste plano tomamos como referência o Guião produzido pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e documentação da CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

## 1. Estratégia

Reconhecer o igual valor social entre homens e mulheres, bem como o seu respetivo estatuto e repercutir este princípio e asserção na missão e quadro normativo do ISTECLisboa, assumindo o princípio da igualdade de género e implementando práticas que o possam concretizar.

## 2. Igualdade nas condições de trabalho

Incorporar a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres nos seguintes domínios:

- a. Políticas de remunerações;
- b. Progressão na carreira;
- c. Gestão da carreira.

A concretização do princípio da igualdade de género nos domínios atrás referidos, supõe a escrupulosa observação do seguinte princípio: igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

## 3. Igualdade no acesso

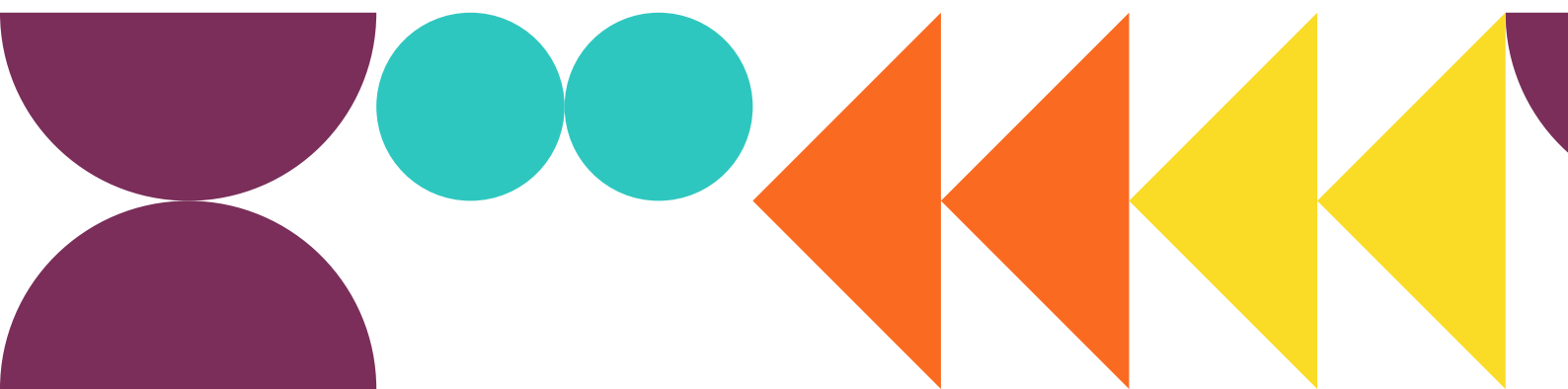
Observar o princípio da igualdade de género no recrutamento e seleção de colaboradores, implementando uma política de gestão de recursos humanos não discriminatória.

## 4. Proteção na parentalidade

Garantir a proteção na maternidade e da paternidade e o direito na assistência à família, com o objetivo de proporcionar a todos os colaboradores uma relação equilibrada entre a vida profissional e a vida familiar.

## 5. Prevenir o assédio moral e sexual

Verificar a existência e a implementação dos princípios e procedimentos contidos no Código de Ética e Conduta do ISTECLisboa, nesta matéria. Proceder em consonância com os preceitos e verificar que são cumpridos e observados.



## 6. Integrar o princípio da igualdade de género na vida da comunidade académica do ISTECLisboa

### a. Docentes e investigadores

Sensibilizar o corpo docente e de investigação para a importância do primado do princípio da igualdade de género nas relações sociais, na comunicação, e nos processos operativos de trabalho. Consciencializar este grupo para o facto de que o primado do talento é independente do sexo.

### b. Trabalhadores não docentes

Implementar no pessoal técnico e administrativo a observância do Código de Ética e de Conduta e a observância do princípio da igualdade de género.

### c. Alunos

Integrar no conteúdo programático de unidades curriculares a temática referente à igualdade de género e à não discriminação e dinamizar ações de sensibilização para os discentes em matéria de igualdade de género e não discriminação.

### d. Colaboradores em projetos

Observar o Código de Ética e de Conduta.

### e. Estagiários

Observar o Código de Ética e de Conduta.

# Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação

Para a elaboração deste plano formulou-se um princípio normativo que se traduz no seguinte: caminhar paulatinamente para a paridade entre homens e mulheres, na composição dos departamentos e serviços, bem como na titularidade dos diferentes órgãos que integram a estrutura formal do ISTECLisboa, e rejeitar liminarmente todas as atitudes discriminatórias que se filiem na etnia, na nacionalidade, no género, nas orientações políticas, ideológicas, culturais ou sexuais.

# Plano

Valências	Objetivos	Ações	Horizonte Temporal		Responsabilidades
			2022	2023	
<b>Estratégia</b>	Sensibilizar para a igualdade de género e não discriminação	Proceder a diagnósticos em matéria de igualdade de género e não discriminação que envolva: docentes, investigadores e trabalhadores não docentes	X		- Grupo de trabalho para a igualdade de género e não discriminação
		Assegurar a implementação do plano e a sua monitorização	X	X	- Grupo de trabalho para a igualdade de género e não discriminação
		Realizar ações de formação para a criação de uma linguagem adaptada ao género nos canais de comunicação institucionais	X	X	- Grupo de trabalho para a igualdade de género e não discriminação
		Incorporar nos documentos de natureza estratégica o compromisso do ISTECLisboa com os princípios da igualdade de género e não discriminação	X	X	- Direção do ITA - Diretor do ISTECLisboa
		Divulgar a todos os trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino do ISTECLisboa o Plano para a Igualdade de Género e não Discriminação	X		- Direção do ITA - Diretor do ISTECLisboa - Secretário-Geral do ISTECLisboa - Presidente do Conselho Técnico-Científico - Presidente do Conselho Pedagógico - Provedor do Estudante - Chefe dos Serviços Académicos
		Reforçar o equilíbrio do género na liderança e tomada de decisão, tentando garantir o cumprimento de representação do género, em termos de paridade.	X	X	- Direção do ITA - Diretor do ISTECLisboa



<b>Igualdade nas condições de trabalho</b>	Garantir a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual	Promover ações de sensibilização para a igualdade das condições de trabalho, sem discriminação	X	X	- Direção do ITA - Diretor do ISTECS Lisboa
		Elaboração de orientações que divulguem a igualdade de género e não discriminação	X	X	- Grupo de trabalho para a igualdade de género e não discriminação
<b>Igualdade no acesso</b>	Garantir a igualdade de género no recrutamento e seleção e na progressão da carreira	Políticas de recrutamento de pessoal docente e não docente que respeitem a igualdade de género e não discriminação	X	X	- Direção do ITA - Diretor do ISTECS Lisboa
<b>Proteção na parentalidade</b>	Dinamizar políticas de proteção da maternidade e paternidade e o direito à assistência familiar	Observar o regresso dos trabalhadores e das trabalhadoras ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração em equipas	X	X	- Responsável pelo departamento
		Dinamizar condições que permitam a gestão saudável da vida familiar, pessoal e profissional	X	X	- Direção do ITA - Diretor do ISTECS Lisboa
<b>Prevenir o assédio moral e sexual</b>	Desenvolver medidas contra a violência de género	Criação de um canal de denúncias e de uma equipa para a sua análise e tratamento	X		- Grupo de trabalho para a igualdade de género e não discriminação
	Garantir o respeito por mulheres e homens no local de trabalho				
	Dinamizar ativamente práticas de combate ao assédio e intimidação	Sessões de formação relacionadas com o tema do assédio e da intimidação	X	X	- Grupo de trabalho para a igualdade de género e não discriminação

Integrar o princípio da igualdade de género na vida da comunidade académica do ISTECLisboa	Dinamizar a importância do princípio da igualdade de género e não discriminação, no corpo docente, nos investigadores, nos alunos e no pessoal não docente	Aumentar (30%) a representação do sexo feminino no corpo docente do ISTECLisboa	X	X	- Direção do ISTECLisboa - Conselho Técnico-Científico - Conselho Pedagógico - Provedor do Estudante
		Sensibilizar as unidades de formação e investigação para as perspetivas de género, sexo, igualdade e diversidade	X	X	- Direção do ISTECLisboa - Conselho Técnico-Científico - Conselho Pedagógico - Provedor do Estudante
		Realizar ações de sensibilização vocacionadas especificamente para os alunos	X	X	- Grupo de trabalho para a igualdade de género e não discriminação

## Monitorização

A monitorização do plano estará a cargo do Grupo de trabalho para a igualdade de género e não discriminação. Este grupo deverá, na medida do possível, ser constituído por uma representação equitativa de género, incorporando elementos oriundos dos seguintes órgãos do ISTECLisboa: Diretor, Secretário-Geral, Conselho Técnico-Científico, Conselho Pedagógico, Comissão de Avaliação Interna e Serviços Académicos.

A sua monitorização deverá ter uma periodicidade anual.

