



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2022

Versão Portuguesa

Plano para a Igualdade de Género do ISPUP

Histórico do Documento

Versão	Data	Autor(es)
0.1	22/04/2022	Grupo de Trabalho GEP
0.2	20/06/2022	Direção ISPUP

Documento Aprovado pelo Presidente do Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto (ISPUP)

Conteúdo

1.Grupo de trabalho & Contactos	2
2.Missão do ISPUP.....	3
3.ISPUP em Números	3
3.1.Caracterização dos Membros Integrados	3
3.2.Caracterização dos Órgãos de Direção e Coordenação	4
3.3.Caracterização dos alunos que defenderam Doutoramento.....	5
3.4.Caracterização das candidaturas ao Concurso Estímulo ao Emprego Científico (CEEC) Individual, financiado pela FCT	7
3.5.Análise do Recrutamento entre 2019 e 2021	8
3.5.1.Composição do júri de seleção.....	8
3.5.2.Perfil dos candidatos a posições no ISPUP	9
4.Dimensões Estratégicas.....	11
4.1.Medidas/Atividades	11
4.1.1.Liderança e tomada de decisão.....	11
4.1.2.Recrutamento, retenção e progressão na carreira	12
4.1.3.Condições de trabalho	12
4.1.4.Conciliação da vida profissional e familiar	13
4.1.5.Dimensão do género na investigação e formação.....	13
4.2.Avaliação	14

1. Grupo de trabalho & Contactos

Ana Rita Dias– *Estudante de doutoramento*

Andreia Oliveira – *Investigadora doutorada*

Cláudia Antunes – *Gestora de Ciência*

Francisco Fernandes– *Estudante de doutoramento*

Milton Severo – *Investigador doutorado*

Sílvia Fraga – *Investigador doutorado*

Contactos:

Email: secretaria@ispup.up.pt

Telefone: +351 222 061 820

Website: [ISPUP](#)

2. Missão do ISPUP

O Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto (ISPUP) é uma associação privada, sem fins lucrativos, com estatuto de utilidade pública, criada em 2006, no seio da Universidade do Porto.

Tem como missão contribuir para o desenvolvimento, aplicação e divulgação de novos conhecimentos no domínio da saúde pública, com o intuito de melhorar e proteger a saúde da população humana.

Através da sua Unidade de Investigação em Epidemiologia (EPIUnit), criada em 2015, e classificada em 2019 com “Excelente” pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), o ISPUP produz investigação científica altamente competitiva e inovadora na área da saúde pública, com elevado impacto social, e orientada para fornecer soluções para problemas e ameaças de saúde globais.

Paralelamente, contribui para a formação de excelência na área da saúde pública, seja através dos vários cursos intensivos (não conferentes de grau) que dinamiza, da formação orientada para médicos internos de formação específica em saúde pública, ou servindo como instituição de acolhimento para a realização de projetos no âmbito de programas de pós-graduação nesta área do conhecimento.

Através da sua Unidade de Saúde Ocupacional, equipada com a mais recente tecnologia para a avaliação de riscos ocupacionais, o ISPUP disponibiliza uma ampla gama de serviços laboratoriais direcionados para a indústria e para a comunidade, realizando também investigação relevante nesta área.

Desde 2021, o ISPUP coordena o ITR – Laboratório para a Investigação Integrativa e Translacional em Saúde Populacional, financiado pela FCT, que congrega três Unidades de Investigação e Desenvolvimento (Centro de Investigação em Actividade Física, Saúde e Lazer da FADEUP (CIAFEL), Unidade Multidisciplinar de Investigação Biomédica (UMIB) e Unidade de Investigação em Epidemiologia (EPIUnit).

3. ISPUP em Números

3.1. Caracterização dos Membros Integrados

Em janeiro de 2022, o ISPUP agregava 199 membros integrados que incluíam: investigadores doutorados, estudantes de mestrado e doutoramento, bolseiros de projetos e técnicos superiores. Destes, 78% eram mulheres e 22% homens (*figura 1*).



Figura 1 Distribuição percentual dos membros integrados do ISPUP, por género

Esta preponderância do género feminino é evidente nas várias categorias de grau académico (licenciatura, mestrado e doutoramento), invertendo na categoria superior de agregação, na qual apenas 36% dos detentores de agregação são mulheres, comparativamente com 64% dos homens (*tabela 1*).

Tabela 1 Distribuição do grau académico dos membros integrados do ISPUP, por género

	Total	Mulheres	Homens	p
Grau académico, n (%)				0,003
Agregação	11 (5,5)	4 (36,4)	7 (63,6)	
Doutoramento	80 (40,2)	59 (73,8)	21 (26,2)	
Mestrado	77 (38,7)	66 (85,7)	11 (14,3)	
Licenciatura	31 (15,6)	26 (83,9)	5 (16,1)	

3.2. Caracterização dos Órgãos de Direção e Coordenação

A distribuição por género dos membros dos órgãos de Direção do ISPUP, EPIUnit e ITR, é equitativa: 47% são mulheres e 53% são homens (*figura 2*). No entanto destaca-se uma maior percentagem de mulheres em cargos de coordenação de linha temática e de grupos de investigação (Labs) do ITR (75% e 55%, respetivamente), estabelecidos mais recentemente (*tabela 2*).

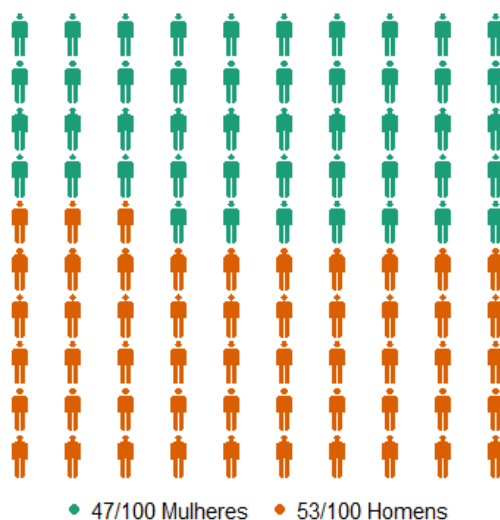


Figura 2 Distribuição percentual dos membros dos órgãos de Direção, por género

Os cargos de Direção do ISPUP são maioritariamente constituídos por homens (60%), bem como o Conselho Fiscal (67%), a Comissão de Ética (67%) e a Comissão Científica Internacional (100%) (tabela 2).

Tabela 2 Distribuição de membros dos órgãos de Direção do ISPUP, EPIUnit e ITR, por género

	Total	Mulheres	Homens	p
Órgãos de Direção, n (%)				0,47
Comissão Científica Internacional	3 (4,5)	0 (0,0)	3 (100,0)	
Comissão de Ética	6 (9,0)	2 (33,3)	4 (66,7)	
Conselho Fiscal	3 (4,5)	1 (33,3)	2 (66,7)	
Coordenador ITR	1 (1,5)	0 (0,0)	1 (100,0)	
Coordenadores de Labs ITR	33 (49,3)	18 (54,5)	15 (45,5)	
Coordenadores de Linhas temáticas ITR	4 (6,0)	3 (75,0)	1 (25,0)	
Direção ISPUP	5 (7,5)	2 (40,0)	3 (60,0)	

3.3. Caracterização dos alunos que defenderam Doutoramento

O ISPUP, através da sua Unidade de Investigação em Epidemiologia (EPIUnit), é instituição de acolhimento de vários estudantes que se encontram a frequentar os programas de pós-graduação de mestrado e de doutoramento da Universidade do Porto, e que escolheram o ISPUP para produzir investigação no âmbito dos seus projetos de tese. Concretamente, no 3º

ciclo de estudos, o ISPUP recebe alunos do Programa Doutoral em Saúde Pública e do Programa Doutoral em Saúde Pública Global.

Os dados dos alunos que defenderam Doutoramento, nestes dois programas, tendo o ISPUP como instituição de acolhimento, entre 2017 e 2021 são apresentados na *tabela 3*. Em 2017, 60% dos alunos eram homens e 40% mulheres. Em 2018, essa distribuição inverteu, com 64% de mulheres e 36% de homens a obterem o grau de doutor. Em 2019, as mulheres, representavam 83% do total de alunos com doutoramento concluído e no ano seguinte, esta percentagem correspondeu a 100%. Os dados mais recentes de 2021 indicam que as mulheres se mantêm a concluir com maior frequência este ciclo de estudos (88% mulheres e 13% homens).

Deste modo, conclui-se, que apesar de em 2017 ter existido um equilíbrio na distribuição de defesas de doutoramento por género, ao longo dos anos houve um predomínio de mulheres a doutorarem-se tendo o ISPUP como entidade de acolhimento.

Tabela 3 Estudantes que defenderam Doutoramento, tendo o ISPUP como instituição de acolhimento, por ano de conclusão e género

	Total	Mulheres	Homens	p
Ano de conclusão, n (%)				0,12
2017	5 (12,5)	2 (40,0)	3 (60,0)	
2018	14 (35,0)	9 (64,3)	5 (35,7)	
2019	6 (15,0)	5 (83,3)	1 (16,7)	
2020	7 (17,5)	7 (100,0)	0 (0,0)	
2021	8 (20,0)	7 (87,5)	1 (12,5)	

Numa perspetiva global, do total de estudantes de Doutoramento em Saúde Pública que concluíram o seu ciclo de estudos entre 2017 e 2021, 75% foram mulheres e 25% foram homens, evidenciando um claro predomínio do género feminino (*figura 3*).



Figura 3 Distribuição percentual dos estudantes que defenderam Doutoramento em Saúde Pública entre 2017 e 2021, por género

3.4. Caracterização das candidaturas ao Concurso Estímulo ao Emprego Científico (CEEC) Individual, financiado pela FCT

O CEEC individual apoia, através de financiamento da FCT, contratos a doutorados em várias categorias de referência (júnior, auxiliar, principal e coordenador), que pretendam desenvolver a sua atividade de investigação científica ou desenvolvimento tecnológico em Portugal. O ISPUP, da primeira até à quarta edição, foi instituição de acolhimento de 71 candidaturas.

Os dados das candidaturas ao CEEC, desde a primeira até à quarta edição, indicam um claro predomínio de mulheres como candidatas em relação aos homens, independentemente da categoria de referência (*tabela 4*).

Para a posição de investigador júnior, candidataram-se no total 41 investigadores, sendo que 98% destes foram mulheres e apenas 2% homens. Para a posição de investigador auxiliar, candidataram-se no total 21 investigadores, sendo que 95% destes foram mulheres e 5% homens. Para a posição de investigador principal, candidataram-se no total 9 investigadores, sendo que 78% destes foram mulheres e apenas 22% homens.

Os candidatos com aprovação das candidaturas, representam 86% de mulheres e 14% de homens (*tabela 4*).

Tabela 4 Candidaturas ao CEEC Individual (1ª à 4ª edição), submetidas e aprovadas para financiamento, por categoria de referência e género (ISPUP como instituição de acolhimento)

	Total	Mulheres	Homens	p
Candidaturas submetidas, n (%)				0,09
Investigador júnior	41 (57,7)	40 (97,6)	1 (2,4)	
Investigador assistente	21 (29,6)	20 (95,2)	1 (4,8)	
Investigador principal	9 (12,7)	7 (77,8)	2 (22,2)	
Candidaturas aprovadas, n (%)				0,35
Não	64 (90,1)	61 (95,3)	3 (4,7)	
Sim	7 (9,9)	6 (85,7)	1 (14,3)	

Globalmente, em distribuição percentual, 94% das candidaturas submetidas foram de mulheres e 86% das candidaturas aprovadas para financiamento foram igualmente de mulheres (*figura 4*).

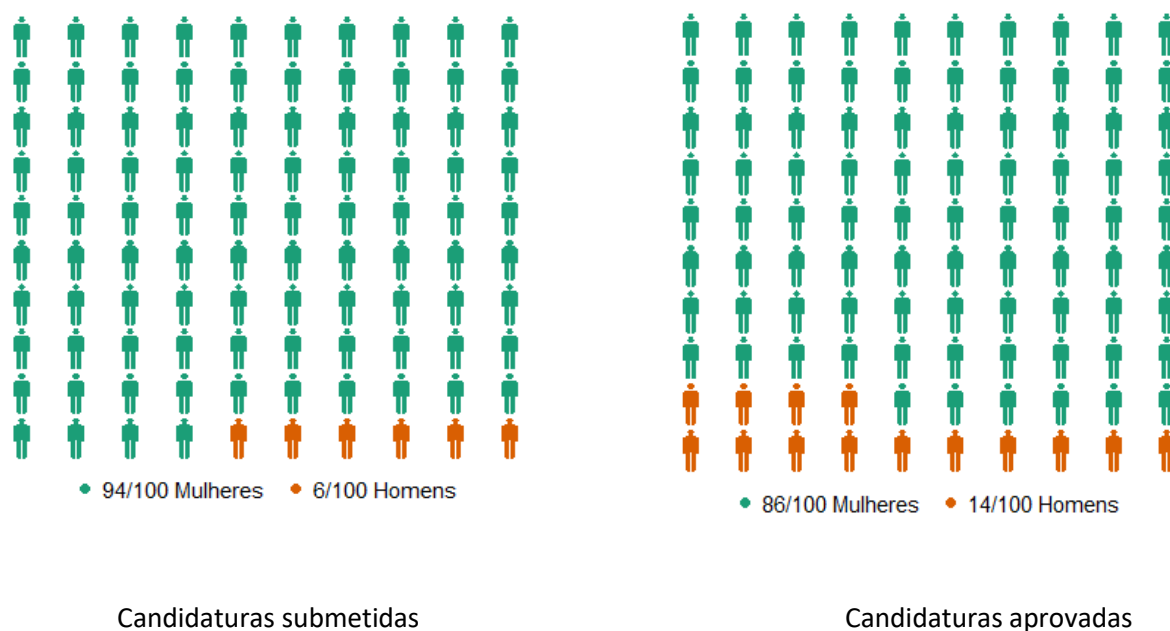


Figura 4 Distribuição percentual de candidaturas submetidas ao CEEC Individual (1ª à 4ª edição) e de candidaturas aprovadas, por género

3.5. Análise do Recrutamento entre 2019 e 2021

3.5.1. Composição dos júris de seleção

Nos últimos três anos (2019-2021), a função de presidente de júri de recrutamento foi maioritariamente atribuída ao género masculino (63%), sugerindo uma maior atribuição da função principal de júri aos homens (figura 5). As mulheres, por sua vez, assumiram a liderança de membros de júri como vogal efetivo (77%) e como vogal suplente (60%) (tabela 5).

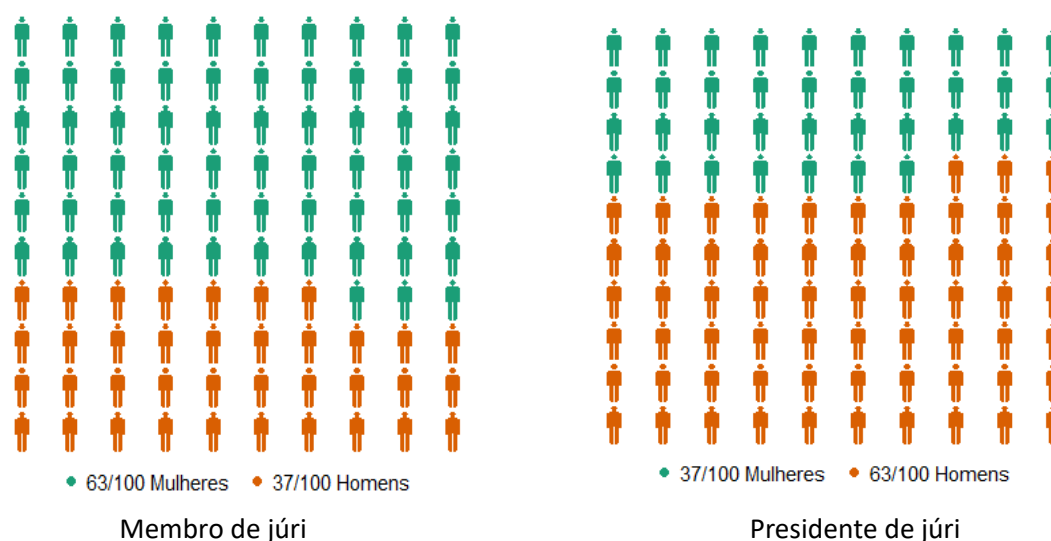


Figura 5 Distribuição percentual de membros de júri e presidente de júri, por género

Tabela 5 Distribuição de membros de júri e presidente de júri, por género

	Total	Mulheres	Homens	p
Função no júri, n (%)				<0,001
Presidente	60 (24,4)	22 (36,7)	38 (63,3)	
Vogal efetivo	127 (51,6)	98 (77,2)	29 (22,8)	
Vogal Suplente	59 (24,0)	35 (59,3)	24 (40,7)	

3.5.2. Perfil dos candidatos a posições no ISPUP

Entre 2019 e 2021, 863 pessoas concorreram a posições no ISPUP, sendo que das quais, 720 (83,4%) eram mulheres e 143 (16,6%) eram homens (figura 6). No decorrer destes concursos foram admitidos 78 candidatos, correspondendo a 9% do total. Destes, 68 (87,2%) eram mulheres e 10 (12,8%) eram homens (figura 7). Tanto nos candidatos como nos admitidos, predominaram as mulheres. Destaca-se, no entanto, que a proporção de homens admitidos foi ligeiramente inferior à proporção de homens candidatos, contudo esta diferença não foi estatisticamente significativa.

Relativamente à nacionalidade, obtivemos dados de 854 candidatos, dos quais 650 (76,1%) eram de nacionalidade Portuguesa e os restantes 204 (23,9%) eram de nacionalidade estrangeira. Quanto aos admitidos, 68 (87,2%) eram portugueses e 10 (12,8%) estrangeiros. Importa salientar que apenas 4,9% dos candidatos estrangeiros foram admitidos, contra os 10,5% de candidatos portugueses admitidos, sendo esta diferença estatisticamente significativa. Considerando que os candidatos são admitidos com base na classificação, infere-se que os candidatos internacionais têm, em média, uma pior classificação do que os candidatos nacionais, o que pode potencialmente explicar o menor recrutamento destes (tabela 7).

Considerando a idade de 749 candidatas, a média de idades dos admitidos foi de 30,3 anos (desvio-padrão=5,4), sendo que a média de idades dos não admitidos foi de 30,9 anos (desvio-padrão=7,1), sem diferenças significativas.

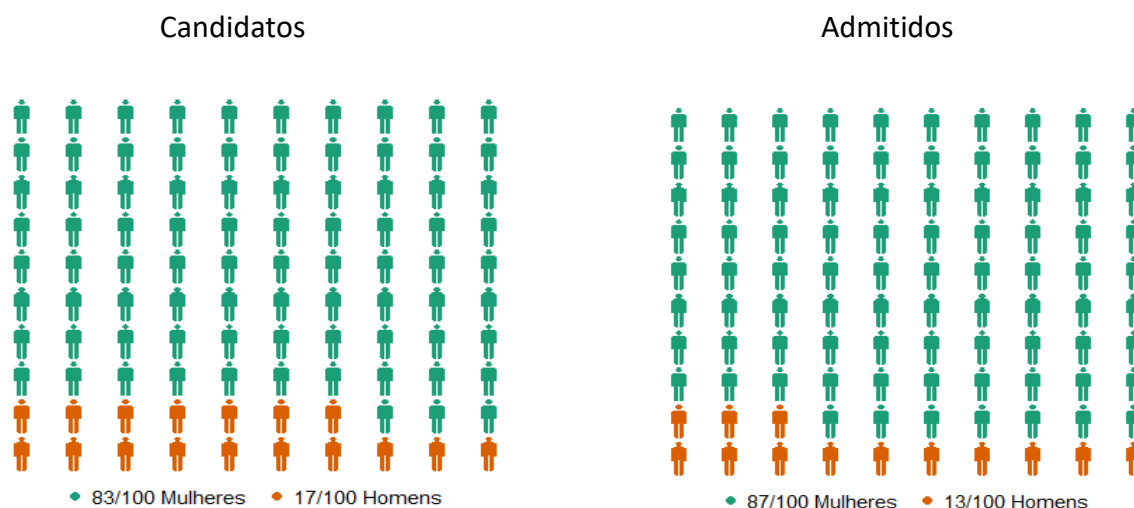


Figura 6 Distribuição percentual de candidatas a posições ISPUP entre 2019 e 2021 e de candidatas efetivamente admitidos, por género

Tabela 6 Candidatos admitidos e não admitidos para ocupar as posições de trabalho no ISPUP entre 2019 e 2021, por género

	Total	Mulheres	Homens	p
Admissão, n (%)				0,35
Não admitidos	785 (91,0)	652 (83,1)	133 (16,9)	
Admitidos	78 (9,0)	68 (87,2)	10 (12,8)	

Tabela 7 Distribuição da nacionalidade dos candidatos por admissão a posições de trabalho no ISPUP

	Total	Não admitidos	Admitidos	p
Nacionalidade, n (%)				0,02
Internacional	204 (23,9)	194 (95,1)	10 (4,9)	
Portuguesa	650 (76,1)	582 (89,5)	68 (10,5)	

4. Dimensões Estratégicas

Tendo por base o diagnóstico da situação atual e seguindo as recomendações da União Europeia - *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* - o ISPUP irá implementar no período de 2022-2025 algumas medidas e atividades com o objetivo de promover um maior equilíbrio de

género na instituição. O progresso da implementação do plano e potenciais obstáculos no processo, serão reportados anualmente, sendo este documento revisto e ajustado de acordo.

O plano ficará disponível no website do ISPUP e poderá ser consultado pela comunidade ISPUP e público em geral.

Assim, as dimensões estratégicas definidas e apresentadas seguidamente são: Liderança e tomada de decisão; Recrutamento, retenção e progressão na carreira; Condições de trabalho; Conciliação da vida profissional e familiar; E, Dimensão de género na investigação e formação.

4.1. Medidas/Atividades

4.1.1. Liderança e tomada de decisão

Assumindo um compromisso público com a igualdade de género, propõe-se que a igualdade comece nas posições de liderança e nos processos de tomada de decisão - identificadas no diagnóstico como as áreas onde se encontram os maiores desequilíbrios de género - uma vez que a liderança e a tomada de decisão irão ter também um peso preponderante nos restantes níveis de ação. Neste sentido, perspetiva-se:

1. Incentivar e fomentar o equilíbrio de género na composição dos órgãos de gestão (Direção do ISPUP, Conselho Fiscal, Comissão Científica Internacional, Comissão de Ética e Coordenação do ITR/EPIUnit) promovendo uma distribuição equitativa de homens e mulheres nestes órgãos, nunca abaixo dos 40% para os grupos sub-representados, de acordo com a Lei 26/2019 de 28 de março (considerando os órgãos com um número de elementos superior a 4); **Meta:** Promover o alcance desta distribuição, o mais equitativa possível, sempre que se realizarem reeleições para cada um deste órgãos (Responsável pela implementação: Direção ISPUP)
2. Assegurar que os órgãos de gestão do ISPUP estão comprometidos com a igualdade de género como prioridade, sendo sensibilizados para o tema e envolvidos no processo, aumentando assim o seu interesse no Plano de Igualdade de Género do ISPUP e garantido o seu apoio no que às atividades proposta diz respeito; **Meta:** Promover reuniões semestrais (durante o primeiro ano e anuais posteriormente) para apresentação do plano e monitorização da implementação do mesmo (Responsável pela implementação: Grupo de trabalho GEP)
3. Integrar a dimensão de género nos estatutos e documentos oficiais do ISPUP, adotando a igualdade de género como prioridade em todas as políticas, medidas e orientações normativas; **Meta:** Rever os estatutos e documentos oficiais durante o primeiro ano de vigência do plano (Responsável pela implementação: Direção ISPUP)
4. Promover a utilização de linguagem de género inclusiva na comunicação interna e externa. **Meta:** Rever os procedimentos de comunicação com os vários departamentos do instituto durante o primeiro semestre após publicação do plano (Responsável pela implementação: Departamento da Comunicação)

5. Convidar *role models* de mulheres na ciência e em cargos de liderança para partilha de testemunhos e de estratégias ao lidar com dificuldades próprias da desigualdade de género; **Meta:** Organizar anualmente um momento de partilha por ano **(Responsável pela implementação: Grupo de trabalho GEP)**

4.1.2. Recrutamento, retenção e progressão na carreira

O ISPUP segue os princípios da igualdade e da não-discriminação baseada no género em todos os processos de seleção e recrutamento de recursos humanos. Existe uma orientação para estimular homens e mulheres a concorrerem para as áreas em que estão sub-representados, contudo é necessário:

1. Assegurar o equilíbrio de género na constituição dos júris de recrutamento; **Meta:** Sensibilizar os investigadores para a temática e assegurar a monitorização **(Responsável pela implementação: Direção do ISPUP (sensibilização) e Departamento RH/Tesouraria (monitorização))**
2. Apoiar e facilitar a participação em ações de formação para promoção de competências de negociação e liderança para os grupos sub-representados; **Meta:** Flexibilizar os procedimentos para participação dos membros ISPUP em ações de formação **(Responsável pela implementação: Direção do ISPUP)**
3. Introduzir procedimentos adequados para a avaliação de desempenho dos(as) colaboradores(as) e funcionários(as) considerando os períodos de licença parental. **Meta:** Rever os procedimentos de avaliação e introduzir as mudanças necessárias durante o primeiro ano de vigência do plano **(Responsável pela implementação: Direção ISPUP)**

4.1.3. Condições de trabalho

No sentido de garantir um ambiente seguro com zero tolerância para formas de assédio moral, assédio sexual, agressão e violência, sob a coordenação do **Grupo de trabalho GEP**, pretende-se, durante o primeiro ano de vigência do plano:

1. Elaborar um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
2. Divulgar o código de conduta através de um comprometimento público, tornando-o acessível a toda a comunidade do ISPUP;
3. Criar um mecanismo que permita a denúncia de situações de assédio moral, assédio sexual, agressão e violência;
4. Divulgar este mecanismo de proteção, tornando-o acessível e público;
5. Referenciar as vítimas para aconselhamento legal e apoio psicológico, sempre que necessário;
6. Organizar sessões de divulgação e esclarecimento de dúvidas relativas ao código de boa conduta e ao mecanismo de prevenção e combate ao assédio no trabalho, bem como a todos os recursos disponibilizados e procedimentos existentes na decorrência deste tipo de situação;

7. Promover ações de sensibilização, de carácter anual, para o tema do assédio no trabalho.

4.1.4. Conciliação da vida profissional e familiar

Com o intuito de contribuir para o desenvolvimento de medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar considera-se estabelecer, no primeiro ano de vigência do plano, procedimentos que permitam:

1. Facilitar horário flexível para pessoas com filhos e/ou outras pessoas a cargo; **(Responsável pela implementação: Direção ISPUP)**
2. Reduzir o horário durante um período de seis meses para pessoas que tenham regressado do período de licença parental, promovendo uma adaptação progressiva no regresso ao trabalho; **(Responsável pela implementação: Direção ISPUP)**
3. Criar um espaço cómodo e digno para a promoção do aleitamento materno; **(Responsável pela implementação: Direção ISPUP)**
4. Ter em conta as responsabilidades familiares dos colaboradores no agendamento de compromissos laborais. Por exemplo, evitar agendar reuniões em horários que impossibilitem o apoio à família; **(Responsável pela implementação: Direção ISPUP)**
5. Implementar a *digital break* que prevê a restrição do envio de emails e contactos telefónicos entre os colaboradores do ISPUP no período compreendido entre as 20h e as 8h, bem como durante os fins de semana, os feriados e os períodos de férias; **(Responsável pela implementação: Direção ISPUP)**
6. Disponibilizar apoio psicossocial em parceria com os Serviços de Ação Social da Universidade do Porto; **(Responsável pela implementação: Direção ISPUP)**

4.1.5. Dimensão do género na investigação e formação

Tendo por objetivo a integração da dimensão de género na investigação e formação realizadas no ISPUP, perspetiva-se estabelecer, no primeiro ano de vigência do plano, procedimentos que permitam:

1. Recomendar a inclusão da dimensão de género nos planos de estudos dos programas de pós-graduação, mestrado e doutoramento, curso de especialização em Saúde Pública (CESP), desenvolvidos em parceria com o ISPUP, focando questões como a diversidade de género, desigualdades de género em saúde, ou impactos da desigualdade de género na saúde; **(Responsável pela implementação: Direção ISPUP)**
2. Promover ações de formação e sensibilização sobre a (des)igualdade de género; **(Responsável pela implementação: Grupo de trabalho GEP)**
3. Promover ações de formação e sensibilização sobre as mulheres na ciência e as suas opções em termos de carreira; **(Responsável pela implementação: Grupo de trabalho GEP)**
4. Recomendar a inclusão da dimensão de género nos projetos de investigação, bem como, nas dissertações de mestrado e teses de doutoramento; **(Responsável pela implementação: Direção ISPUP)**

5. Divulgar o plano de igualdade de género do ISPUP; **(Responsável pela implementação: Grupo de trabalho GEP)**
6. Dialogar com a Universidade do Porto, com quem o ISPUP tem já uma relação próxima, potenciando a troca de boas práticas no que à igualdade de género diz respeito. **(Responsável pela implementação: Direção ISPUP & Grupo de trabalho GEP)**

4.2. Avaliação

Alcançar uma mudança no funcionamento institucional implica promover uma maior consciência de género através da implementação de soluções flexíveis e condições de trabalho favoráveis à conciliação com a vida familiar. A avaliação com periodicidade anual deve considerar e enfatizar as principais características dos colaboradores em termos de género, idade, categoria e situação de emprego, com a finalidade de diferenciar as situações no trabalho e condições entre homens e mulheres, bem como o impacto em termos de estabilidade, reconhecimento e progressão da carreira.

Este plano propõe uma atualização das políticas e documentos existentes com o intuito de promover um ambiente equitativo e seguro, com uma distribuição equitativa de oportunidades, limitando as desigualdades de poder baseadas no género.