

Advancing gender equality at SAGE universities: ISCTE-IUL's case study

Does your university have a gender and diversity policy? Does your institution promote training for academic staff and researchers or include mandatory references to gender equality in all recruitment advertisements? These are just some of the initiatives in place at University Institute of Lisbon (ISCTE-IUL).

After more than 2 years of work setting and implementing a Gender Equality Plan (GEP) under the framework of the SAGE (Systemic Action for Gender Equality) project, ISCTE-IUL has achieved significant results.

ISCTE-IUL's main accomplishments are:

1. ISCTE-IUL's has reversed the ratios for the Rectorate. In 2016, Rectorate was composed by 5 men and 2 women. In 2018, a woman was elected Rector, and Rectorate is now composed by 4 women and 3 men.
2. Because numbers are crucial to monitor change, ISCTE-IUL has now committed to implement systematic Gender Data Collection and include gender disaggregated data in official reports.
3. ISCTE-IUL has introduced mandatory references to gender equality in all recruitment advertisements and actually improved gender balance in recruitment. In 2018, 61% of new contracts for researchers were signed by female researches.
4. ISCTE-IUL has promoted training on unconscious bias and structural barriers attended by deans and research units, who are now better able to recognize gender equality and diversity barriers and produce social change.
5. ISCTE-IUL will include a course on Gender Studies open to all students as one of the transversal curricular units.
6. And what about work-life balance policies at the institutional level?
 - ISCTE-IUL formalized a family friendly policy to schedule meetings between 10:00 am and 4:30 pm.
 - In order to broaden facilities for childcare, ISCTE-IUL has signed a protocol with the University of Lisbon to have access to kindergarten facilities.

What is next? SAGE Project will end in August 2019. Till then, ISCTE-IUL is organizing training on gender equality for administrative staff. In addition, SAGE team is producing a handbook of best practices to improve gender ratios among postgraduate students. The SAGE team is also working hand in hand with the Rectorate to create a Gender and Diversity Office and a breastfeeding/diaper change room.

Are you wondering how ISCTE-IUL has achieved all those changes?

Join us in the SAGE Day and get the best tips to begin the path to equality!

Stay tuned, details of the SAGE Day Events organized in all SAGE partners institution will be announced soon!

#GrowingEquality

Promovendo a igualdade de género nas universidades do SAGE: o exemplo do ISCTE-IUL

A sua universidade dispõe de uma política para o género e a diversidade? Promove a formação dos seus funcionários administrativos, docentes e investigadores? E estabelece a obrigatoriedade de referir a igualdade de género em todos os anúncios de recrutamento? Estas são apenas algumas das iniciativas que se encontram em curso no Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL).

Após mais de 2 anos de trabalho na criação e implementação de um Plano para a Igualdade de Género no âmbito do projecto SAGE (Systemic Action for Gender Equality), o ISCTE-IUL atingiu resultados significativos.

Eis os principais resultados alcançados:

1. O ISCTE-IUL inverteu o rácio entre homens e mulheres ao nível da Reitoria. Em 2016, a Reitoria era constituída por 5 homens e 2 mulheres. Em 2018, foi eleita uma Reitora, sendo hoje a Reitoria composta por 4 mulheres e 3 homens.
2. Atendendo à importância que os números assumem na avaliação da mudança, o ISCTE-IUL compromete-se hoje a implementar uma recolha sistemática de dados sobre o género na instituição, bem como a apresentar estatísticas desagregadas por sexo nos relatórios oficiais.
3. O ISCTE-IUL introduziu a obrigatoriedade da referência à igualdade de género em todos os anúncios de recrutamento, e alterou o equilíbrio de género a nível do recrutamento. Em 2018, 61% dos novos contractos dirigidos a investigadores/as foram assinados por investigadoras.
4. O ISCTE-IUL promoveu formação sobre obstáculos estruturais destinada a directores/as de Escolas e Unidades de Investigação, directores/as esses/as que estão hoje mais preparados para reconhecer os obstáculos à igualdade e diversidade de género e, assim, contribuir para a mudança social.
5. No ISCTE-IUL, uma disciplina de Estudos de Género passará a fazer parte da oferta do Laboratório de Línguas e Competências Transversais.
6. E no que respeita às políticas de articulação trabalho-família ao nível da instituição?
 - O ISCTE-IUL formalizou uma política que estabelece um horário de marcação de reuniões entre as 10:00 e as 16:30.
 - No sentido de um alargamento dos serviços de apoio aos cuidados à criança, o ISCTE-IUL assinou um protocolo com a Universidade de Lisboa que permite o acesso ao jardim-de-infância desta instituição.

Que acções se esperam para breve? O projecto SAGE terminará em Agosto de 2019. Até lá, o ISCTE-IUL organizará uma formação sobre igualdade de género destinada às chefias administrativas. Por outro lado, a equipa do SAGE encontra-se a desenvolver um Manual de Boas Práticas tendo em vista o aperfeiçoamento dos rácios de género entre os/as estudantes de Mestrado e Doutoramento. A equipa do SAGE encontra-se também a trabalhar com a Reitoria no sentido da criação de um fraldário e de um Gabinete para o Género e a Diversidade.

Procura saber como o ISCTE-IUL alcançou estas mudanças?

Junte-se a nós no DIA do SAGE e conheça as melhores sugestões para iniciar o caminho rumo à igualdade!

Esteja atento, pois muito em breve serão anunciados detalhes sobre os Eventos do Dia do SAGE organizados em todas as instituições parceiras neste projecto internacional!

#GrowingEquality