

## PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

# FCiências.ID - Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências

Comissão Executiva (V 2022.1, 25-01-2022)

### ÍNDICE

PREÂMBULO.....	1
A - ÂMBITO.....	2
B – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	2
C - ANÁLISE, PLANEAMENTO, IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO .....	2
D - INDICADORES DE GÉNERO.....	4

### Preâmbulo

A FCIências.ID tem por objeto realizar, apoiar, potenciar e fomentar atividades de investigação, de desenvolvimento e de prestação de serviços dos seus Associados, nomeadamente na execução e gestão de projetos e na dinamização de iniciativas que criem condições ou facilitem a promoção ou construção de atividades de elevada intensidade científica, tecnológica, de engenharia, de inovação, de divulgação, de transferência de conhecimento e de formação, irrepreensíveis do ponto de vista legal, ético e moral.

As responsabilidades ativas da Associação na garantia da lisura das suas atividades, incluindo os respetivos processos e formas de atuar na sociedade, têm sido traduzidas, ao longo do tempo, nos seus regulamentos operacionais, com destaque para o seu Regulamento Interno, Código de Conduta, Regulamento de Proteção de Dados, Regulamento de Doações e Regulamento de Bolseiros. De várias formas, muitos regulamentos da Associação se articulam explicitamente com preceitos ou regulamentos públicos nacionais ou internacionais, designadamente no quadro das políticas de igualdade de género, a que a FCIências.ID adere.

A FCIências.ID atua num contexto multi-dimensional, fortemente condicionado pelos seus associados e suas regras próprias, que a FCIências.ID apenas pode contribuir para harmonizar e tornar mais coerente e consensual entre as várias comunidades. As decisões, que envolvem um número significativo de indivíduos, podem exigir a consideração de aspetos éticos, legais e morais, designadamente em termos de igualdade de género.

A FCIências.ID não ignora que é a entidade legal para muitos trabalhadores – investigadores, trabalhadores da estrutura central e bolseiros – e que lhe cabe sempre definir a arquitetura dos processos de decisão, influenciando a forma de tratar matérias que transcendam a dimensão científica e de investigação, e contribuindo progressivamente para o reforço da equidade e dos equilíbrios.

É este o objetivo do Plano de Igualdade de Género da FCIências.ID, instituição a quem foi reconhecido o *estatuto de Utilidade Pública*. Não constitui um documento normativo mas simplesmente um referencial para inspirar a reflexão, facilitar o foco e facilitar as primeiras iniciativas expressamente orientadas para este fim. Pela sua natureza, e dada a complexidade e subjetividade dos temas envolvidos, trata-se de um documento vivo que evoluirá à luz da experiência e do melhor conhecimento das boas práticas internacionais.

## A - Âmbito

O princípio da igualdade entre géneros encontra-se consagrado na Carta dos Direitos Fundamentais da UE, onde se determina que *“Deve ser garantida a igualdade entre géneros em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.”*

Nos termos das recomendações do *European Institute for Gender Equality*<sup>1</sup>, estas matérias assumem particular relevância nas instituições de investigação, devendo o Plano de Igualdade de Género da FCIências.ID incidir sobre as fases de **Análise, Planeamento, Implementação e Monitorização**.

Em todas estas fases são integradas as principais preocupações que se encontram nos documentos de orientação nacionais e internacionais, que a FCIências.ID enquadra em termos de três preocupações-chave:

- Acesso a emprego: igualdade nos processos de recrutamento
- Condições de trabalho: igualdade na avaliação, progressão e remuneração
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Os indicadores relevantes são acumulados anualmente e inspirarão a atualização do Plano, não apenas para a revisão dos indicadores em análise, como para o acompanhamento da execução das medidas de implementação previstas, dos objetivos e planeamento de novas ações, incluindo, porventura, a revisão da formulação das preocupações-chave para a FCIências.ID.

## B – Objetivos Estratégicos

Do ponto de vista estratégico, a FCIências.ID, face às suas responsabilidades públicas e sociais perante os seus Associados, colaboradores e sociedade, pretende:

1. Conhecer e acompanhar os indicadores de género de todos os seus trabalhadores e bolseiros;
2. Realizar as ações necessárias, ao nível da promoção da igualdade de género, para colmatar fragilidades e identificar as áreas de atuação que careçam de correções, tendo sempre presentes o contexto da atividade da Associação;
3. Definir e adotar boas práticas ao nível da promoção da igualdade de género, no âmbito do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais, designadamente em termos da proteção dos dados pessoais;
4. Promover a divulgação das regras internas de prevenção de assédio, definidas no seu Código de Conduta;
5. Desenvolver e promover a divulgação de medidas de incentivo ao equilíbrio Emprego / Família / Vida Pessoal, na perspetiva das pessoas e da FCIências.ID.

## C - Análise, Planeamento, Implementação e Monitorização

Identificam-se as considerações e medidas relevantes para cada uma das preocupações-chave:

---

<sup>1</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

Áreas Chave	Análise	Planeamento	Implementação	Monitorização
	Indicadores	Objetivos	Medidas	Anual pelo órgão de Gestão
I - Acesso a emprego: igualdade nos processos de recrutamento	Distribuição dos contratados por género	Incorporar o compromisso com a igualdade e a diversidade em todas as políticas e práticas;  Promover a diversidade e a igualdade nos processos de recrutamento da estrutura, reconhecendo preconceitos inconscientes que os possam influenciar;  Incentivar os IRs e as UID a promover a diversidade e a igualdade nos processos de recrutamento, reconhecendo preconceitos inconscientes que possam influenciar as suas ações.	Revisão de toda a regulamentação da FCIências.ID para eventual adequação de textos às questões de diversidade e igualdade de género.  Ações de sensibilização, direcionadas aos envolvidos nos processos de recrutamento e decisão, visando melhorar a compreensão das questões da diversidade e igualdade, identificando eventuais preconceitos inconscientes que possam estar a influenciar as suas ações de seleção e recrutamento.	Revisão anual dos indicadores e da execução das medidas de implementação previstas para adequação de objetivos e planeamento de novas ações
II - Condições de trabalho: Igualdade na avaliação, progressão, remuneração;	Distribuição das classificações de avaliação dos contratados por género  Distribuição dos cargos de chefia da Estrutura da FCIências.ID por género.  Distribuição das categorias de contratação por género  Distribuição da média da remuneração dos contratados por género	Promover o ações de sensibilização para os responsáveis da Associação, que incluem a reflexão sobre equilíbrio de género, diversidade e igualdade de género, visando melhorar a sua compreensão das questões da diversidade e igualdade da Associação;  Promover o sucesso na carreira dos trabalhadores da estrutura, através de ações de sensibilização, que incluam uma reflexão sobre equilíbrio de género, diversidade e igualdade de género, visando melhorar a sua compreensão das questões da diversidade e igualdade.  Promover o sucesso na carreira científica dos investigadores, através de ações de sensibilização dos novos contratados, IRs de projeto e coordenadores de UID, visando melhorar a sua compreensão das questões da diversidade e igualdade.	Ações de sensibilização para os responsáveis da Associação, sobre equilíbrio de género, diversidade e igualdade de género  Ações de sensibilização para os trabalhadores da estrutura sobre equilíbrio de género, diversidade e igualdade de género  Ações de sensibilização para os novos contratados, IRs de projeto e coordenadores de UID sobre equilíbrio de género, diversidade e igualdade de género.	Revisão anual dos indicadores e da execução das medidas de implementação previstas para adequação de objetivos e planeamento de novas ações
III - Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.	Distribuição do uso das ferramentas de conciliação pelos contratados por género	Divulgação e promoção de medidas de incentivo ao equilíbrio Emprego / Família / Vida Pessoal	Ações de divulgação e informação aos contratados sobre os direitos e deveres do trabalho e as ferramentas de conciliação existentes, como incentivo à partilha de atividades familiares entre géneros, sistematizando, divulgando e procurando novas ferramentas de conciliação Emprego/Família/Vida Pessoal e incentivando a partilha de atividades familiares entre géneros.	Revisão anual dos indicadores e da execução das medidas de implementação previstas para adequação de objetivos e planeamento de novas ações

## D - Indicadores de género

A FCiências.ID, através de tarefas incluídas nos seus processos de gestão, produz regularmente os seguintes indicadores:

#	Indicador
1	Distribuição dos contratados por género
2	Distribuição das classificações de avaliação dos contratados por género
3	Distribuição dos cargos de chefia da estrutura da FCiências.ID por género
4	Distribuição das categorias de contratação por género
5	Distribuição da média da remuneração dos contratados por género e categoria de contratação
6	Distribuição do uso das ferramentas de conciliação por género

Todos os indicadores serão desagregados por estrutura central, colaboradores das unidades de I&D, e bolsiros das unidades de I&D.