



Plano para a
Igualdade de Género,
Diversidade e
Oportunidades Iguais

Informação Técnica

Título: Plano para a Igualdade de Género,
Diversidade e Oportunidades Iguais

Propriedade:

IDEA

Centro Cultural e de Investigação do Funchal
Rua do Matadouro, 9050-100 Funchal, Portugal

<https://idea-institute.pt/>

Coordenação:

Maria Marques | Carla Sophia Alves

Abril 2024

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, DIVERSIDADE E OPORTUNIDADES IGUAIS

Enquadramento

“A igualdade de género é um valor fundamental da União Europeia (UE), um direito fundamental e um princípio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Reflete o que somos e é igualmente uma condição essencial para uma economia europeia inovadora, competitiva e próspera”¹.

O IDEA é uma associação sem fins lucrativos, multidisciplinar, independente e que, nos termos dos seus Estatutos, tem como principal objetivo o exercício da atividade de investigação científica orientada para o campo da inovação e desenvolvimento de novas tecnologias, e a colaboração neste âmbito com empresas, organismos e instituições, universitárias ou não. A principal missão do IDEA é a excelência na investigação científica, no desenvolvimento técnico, formação avançada e educação, tanto a nível nacional como internacional.

Os principais objetivos das políticas de Investigação e Inovação propostas pela Comissão Europeia para a Igualdade de Género assentam em estratégias centradas no estímulo e reforço da igualdade nas carreiras científicas, na garantia do equilíbrio de género em órgãos de decisão e na integração da dimensão do género na investigação e inovação².

O sector da investigação requer ações específicas para ultrapassar as desigualdades de género. O IDEA como instituição inovadora, multinacional e multicultural acredita que a Igualdade de Género é um direito fundamental e um pré-requisito para o crescimento inclusivo.

¹ Comunicação da comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, “Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025”, versão portuguesa, p. 1. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PT>. Tal afirmação resulta do artigo 2.º e do artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia, dos artigos 8.º, 10.º, 19.º e 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e os artigos 21.º e 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

² Gender Equality in Academia and Research - www.eige.europa.eu

Nesta medida, o Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Oportunidades Iguais do IDEA assume um papel fundamental, preconizando as seguintes linhas orientadoras:

- Integrar a perspetiva de género e da diversidade no planeamento estratégico do IDEA (na liderança, na tomada de decisão e medidas contra a violência de género);
- Estimular medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e cultura organizacional;
- Desenvolver uma cultura de igualdade de género e de diversidade, na comunidade científica.

A visão resulta da convergência estratégica com o debate sobre a igualdade de género e a diversidade que se desenvolve a nível nacional e internacional no Ensino Superior e no Espaço Europeu de Investigação (ERA).

Assim, sublinha-se o alinhamento com as seguintes iniciativas:

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 e coordenada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), que contempla a eliminação dos estereótipos plasmada em três planos de ação: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH); Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD); e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC);
- O programa governamental “3 em linha” – Programa para a conciliação da vida profissional pessoal e familiar 2018-2019;
- O regulamento n.º 332/2023 do Conselho Municipal para a Igualdade de Género e a Não Discriminação da Camara Municipal do Funchal e o Plano Municipal para a Igualdade de Género e a Não Discriminação (PMIGND) 2023-2025, que encontra-se ainda alinhado com as orientações previstas no Programa do XIII Governo da Região Autónoma da Madeira, com o IV Plano Regional para a Igualdade e Cidadania Ativa (PRICA).

Medidas a Implementar com vista à promoção da Igualdade de Género

O **Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Oportunidades Iguais do IDEA** está organizado em dois Eixos de Intervenção:

- **Igualdade de género e diversidade;**
- **Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.**

Apresenta-se, de seguida, os objetivos e as ações previstas por cada eixo, a sua previsão temporal para a sua implementação.

Eixo I – Igualdade de género e diversidade

Objetivo	Ações	Período temporal	Milestones / Indicadores de Progresso
<i>Reforçar a igualdade de género na investigação</i>	Organização de conferências/reuniões/workshops tendo em consideração a igualdade de género na seleção dos participantes/oradores sempre que possível	2024-2026	Relatório de atividade IDEA 2024
	Promover a igualdade de oportunidades para impulsionar a progressão da carreira de investigação	2024-2026	Relatório de atividade IDEA 2024
<i>Mapear e reforçar perspetivas sensíveis às questões de género e diversidade no IDEA</i>	Exercício de “benchmarking” sobre igualdade de género entre investigadores contratados, coordenadores de projetos (nacionais e internacionais) para reprodução em sede de relatórios de atividade atuando como “baseline”	2024-2026	Relatório de atividade IDEA 2024
<i>Incentivar mudanças à cultura organizacional</i>	Desenvolver programa de formação ou ciclo de workshops sobre questões de igualdade de género	2024-2026	Co-organização de 1º Ciclo de Workshops subordinado ao tema
	Incentivar formação específica de investigadores e não-investigadores e colaboradores e pessoal	2024-2026	Criação de Módulos de formação “Active Bystander”
	Criar grupo de trabalho para manter, cumprir e melhorar o Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Oportunidades Iguais das instituições	2024-2026	Relatório de atividade IDEA 2024

Eixo II – Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Objetivo	Ações	Período temporal	Milestones / Indicadores de Progresso
<i>Conciliar a vida profissional com a familiar e pessoal</i>	Horas de trabalho razoáveis, horas extras limitadas e políticas de férias e feriados	2024-2026	Relatório de atividade IDEA 2024
	Incentivar o agendamento de reuniões-chave dentro do horário de trabalho permitindo a participação de pessoas com responsabilidades familiares	2024-2026	Relatório de atividade IDEA 2024
	Disponibilidade de acordos de horário de trabalho flexíveis, de meio período a trabalho remoto	2024-2026	Relatório de atividade IDEA 2024
	Estimular o trabalho em equipa e a cooperação entre as diferentes áreas/departamentos	2024-2026	Relatório de atividade IDEA 2024
<i>Cuidados e Vida Familiar</i>	Apoio ativo de licença parental e assistência familiar por parte da organização, para além dos legalmente previstos	2024-2026	Implementação de princípios da Norma Portuguesa 4522:2014 (Norma para organizações familiarmente responsáveis)
	Estabelecimento de 2 (dois) dias por ano para que os trabalhadores(as) possam estar com a família, sem dedução de dias de férias	2024-2026	
	Licença no dia de aniversário dos filhos(as) e do(a) trabalhador(a) ³	2024-2026	

Acompanhamento e Monitorização do Plano

³ No caso de coincidir com o fim de semana ou com um feriado, a licença poderá ser gozada no dia útil seguinte

Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Oportunidades Iguais

Para alcançar a mudança institucional preconizada neste Plano é essencial desenvolver a consciência de género e é fundamental implementar condições de trabalho mais flexíveis e favoráveis à família para homens e mulheres.

A monitorização e avaliação contínua do Plano são fundamentais no seu processo de implementação, permitindo aferir os progressos atingidos e se necessário realizar os devidos ajustes.

Para mapear o panorama institucional e as ações corretivas necessárias, irá ser criado um conjunto de ferramentas e procedimentos para monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano. Irá também ser criado um “grupo de trabalho”, sendo constituído de acordo com uma representação equitativa de género e incorporando elementos oriundos de diferentes áreas do IDEA, e que será responsável pela recolha e análise dos dados, propondo medidas corretivas logo que identifique alguma situação que assim o justifique.

Este grupo deverá reunir em 2024, em data a definir, para analisar de forma mais aprofundada os diversos indicadores definidos no Plano para cada um dos eixos, e identificar eventuais necessidades de ajustes no caso de desvios ou aspetos de melhoria.

O grupo de trabalho irá produzir um relatório que permitirá demonstrar o acompanhamento do estado de implementação do Plano, estando aí também identificados os desvios e ajustes para que se consiga atingir os objetivos assumidos pelo IDEA no âmbito do Plano em 2024 e anos subsequentes.

Comissão executiva

IDEA, abril 2024