Plano para a Igualdade de Género

COLABOR

LABORATÓRIO COLABORATIVO PARA O TRABALHO, EMPREGO E PROTEÇÃO SOCIAL

Índice

1. Enquadramento 3

2. Missão e valores da CoLABOR 5

3. Caracterização do quadro de pessoal da CoLABOR 5

I - Órgãos Sociais 6

II – Outros Órgãos 7

4. Medidas a implementar para promover a igualdade de género 9

a) Estratégia, missão e valores 9

b) Igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho 11

c) Formação inicial e contínua 12

d) Igualdade nas condições de trabalho 13

e) Proteção na parentalidade 14

f) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal 16

g) Prevenção da prática de assédio no trabalho 17

h) Tratamento das questões de género no âmbito das atividades de investigação e inovação 18

5. Avaliação e monitorização do Plano para a Igualdade de Género 18

1. Enquadramento

A igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação em razão do sexo e da orientação sexual têm sido consubstanciadas nas políticas públicas nacionais e internacionais.

Portugal é Estado Parte de instrumentos internacionais vinculativos nas matérias da Igualdade de Género (IG), tais como a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, o Tratado da União Europeia, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e a Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais.

Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas constitui uma prioridade e representa um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada por todos os Estados-Membros das Nações Unidas em 2015, e que entrou oficialmente em vigor em 2016.

A Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025 contempla, no domínio da investigação e inovação, a introdução de medidas que reforçam a igualdade de género no programa Horizonte Europa. Neste sentido, a Comissão Europeia apresenta como objetivos a igualdade de género nas carreiras científicas, o equilíbrio de género em órgãos e cargos de decisão e a integração da dimensão de género no conteúdo da investigação e inovação.

A Constituição da República Portuguesa consagra o princípio constitucional da igualdade e da não discriminação, em que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, independentemente do sexo ou orientação sexual (artigo 13.º), constituindo uma tarefa fundamental do Estado a promoção da igualdade entre mulheres e homens (alínea h) do artigo 9.º). Ainda expressão do princípio da igualdade de género na área do trabalho, a Lei Fundamental consagra a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função

do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais (alínea b) do n.º 2 do artigo 58.º). A retribuição do trabalho observa o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna (alínea a) do n.º 1 do artigo 59.º), o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem discriminação em razão do sexo (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º) e os direitos relacionados com a maternidade e paternidade (artigo 68.º).

Nesta temática, o Código do Trabalho (CT) integra normas destinadas a salvaguardar a igualdade de género, nomeadamente através de disposições gerais sobre igualdade e não discriminação (artigos 23.º a 28.º), proibição de assédio (artigo 29.º), igualdade e não discriminação em função do sexo (artigos 30.º a 32.º) e a igualdade e proteção na parentalidade (artigos 33.º a 65.º).

Tendo presente a importância de cumprir o desiderato materializado nos diplomas jurídicos suprarreferidos e nas políticas públicas destinadas a promover a igualdade de género, a CoLABOR apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género, tendo como principais objetivos:

- Assumir o compromisso público com a igualdade de género;
- Fomentar uma participação equilibrada entre homens e mulheres no desenvolvimento das atividades de investigação e inovação;
- Promover a adequada integração da dimensão de género no conteúdo da investigação e inovação;
- Definir as ações destinadas a assegurar a igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação com base no género;
- Monitorizar a execução do Plano da Igualdade de Género;
- Dar o seu contributo ativo para a implementação de melhores práticas de promoção da igualdade na sociedade.

2. Missão e valores da CoLABOR

A Associação Laboratório Colaborativo Para o Trabalho, Emprego e Proteção Social, designada CoLABOR, é uma associação sem fins lucrativos, que desenvolve atividades baseadas no desenvolvimento e na aplicação do conhecimento científico nos domínios das políticas sociais, em especial o futuro dos regimes do trabalho, do emprego, da proteção social e da economia social e solidária.

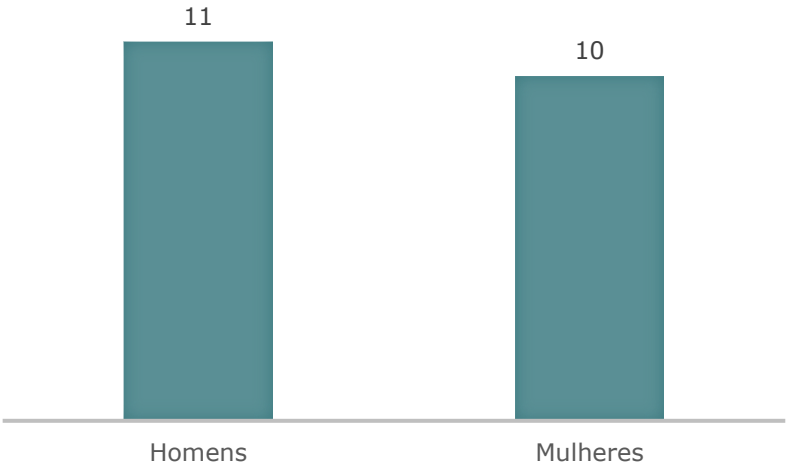
A CoLABOR tem por objeto, em particular nas áreas do trabalho, emprego, proteção e ação social: definir e implementar agendas de investigação, de inovação e de capacitação organizacional, orientadas para a criação de valor económico e social e para a mudança tecnológica, incluindo o reforço da capacidade científica e tecnológica nacional e a sua internacionalização, a criação de emprego científico e de emprego qualificado; a realização de atividades de I&D que potenciem o reforço de sinergias entre instituições de investigação, instituições de ensino superior, empresas, administração pública e organizações da economia social e solidária, designadamente no âmbito de programas de formação especializada, profissional ou avançada, em estreita colaboração com parceiros sociais e económicos.

Para prossecução do seu objeto, a CoLABOR identifica a paridade de género, nos seus órgãos sociais, na sua estrutura e na sua organização, como um objetivo a desenvolver, tal como prevê o n.º 2 do artigo 4.º dos seus Estatutos.

3. Caracterização do quadro de pessoal da CoLABOR

A 1 de janeiro de 2022, o quadro de pessoal da CoLABOR apresentava uma situação equilibrada do ponto de vista do género, sendo constituído por onze trabalhadores e dez trabalhadoras, num total de vinte e um trabalhadores.

Figura 1. Distribuição dos/as trabalhadores/as da CoLABOR por género



I - Órgãos Sociais

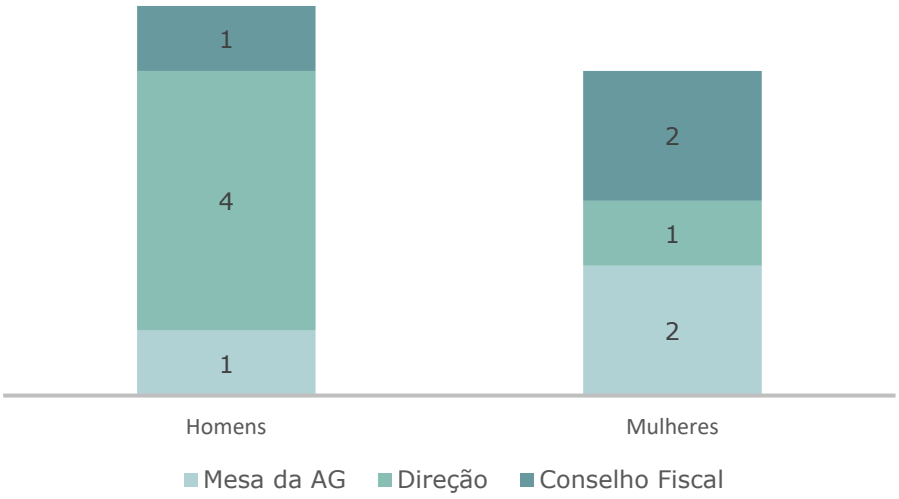
Os órgãos sociais no seu conjunto apresentam uma situação equilibrada no plano do género, sendo composto por seis membros homens e cinco membros mulheres, num total de onze membros.

A Assembleia Geral é composta por todos/as os/as associados/as e é dirigida por uma mesa constituída pela Presidente (mulher) e dois secretários (um homem e uma mulher).

A Direção é composta por um Diretor (homem), uma Subdiretora (mulher) e por três vogais (homens).

O Conselho Fiscal é composto por três elementos, o Presidente (homem) e dois vogais (mulheres).

Figura 2. Composição dos Órgãos Sociais da CoLABOR, por género e órgão

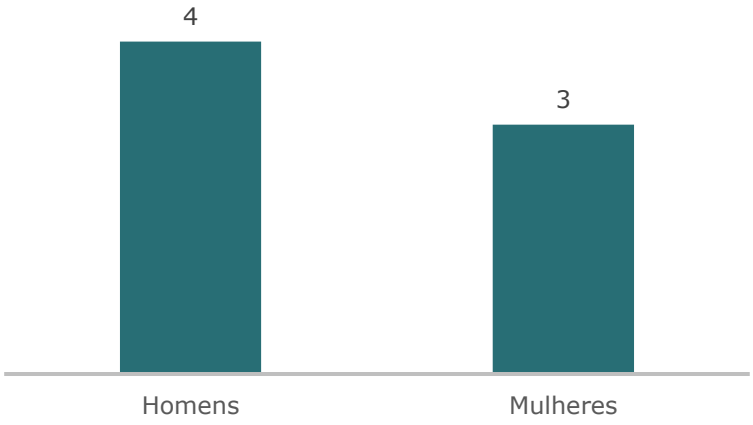


II – Outros Órgãos

O Conselho Científico é composto por dezanove investigadores, onze homens e oito mulheres. A Comissão Coordenadora do Conselho Científico é composta pelo Presidente (homem), pela vice-presidente (mulher) e por mais cinco elementos (duas mulheres e três homens).

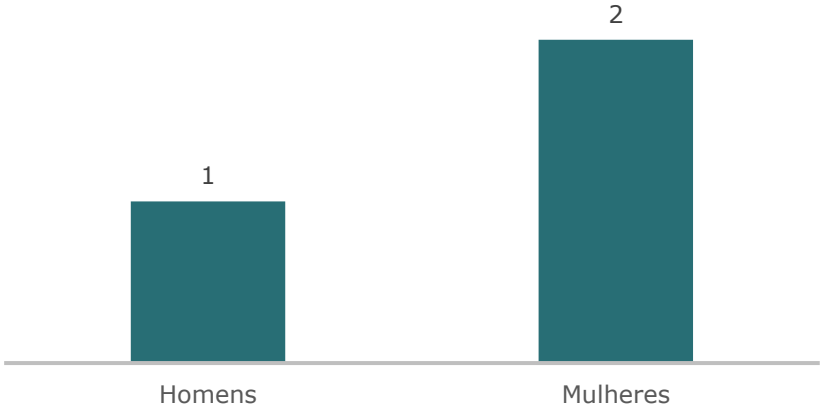
Figura 3. Composição do Conselho Científico, por género

Figura 4. Composição da Comissão Coordenadora do Conselho Científico, por género



A Comissão de Avaliação Externa é composta por três elementos externos à CoLABOR, duas mulheres e um homem.

Figura 5. Composição da Comissão de Avaliação Externa, por género



4. Medidas a implementar para promover a igualdade de género

Desde a sua constituição, junho de 2018, a CoLABOR tem adotado, progressivamente, práticas que contribuem para a igualdade de género nos seus diferentes domínios, designadamente através da integração do objetivo da paridade de género ao nível da composição dos seus órgãos sociais, estrutura e organização, nos termos do nº 2 do artigo 4.º dos seus Estatutos aprovados pela Assembleia Geral de 6 de julho de 2021 e também nos processos para o recrutamento de investigadores/as já realizados.

Para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género foi tido em consideração o Guião da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e as dimensões contempladas no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Nesta medida, a CoLABOR tem em vista implementar medidas e reforçar práticas já instituídas para concretizar a promoção da igualdade de género nas seguintes dimensões:

a) Estratégia, missão e valores

A estratégia, missão e valores das entidades empregadoras devem integrar princípios de igualdade de género, de proibição da discriminação entre homens e mulheres e implementar práticas nesse domínio, tendo como base uma estratégia coerente assente no reconhecimento do igual valor social entre homens e mulheres. A política organizacional comunicacional deve utilizar uma linguagem inclusiva.

Objetivos	Medidas	Responsável	Órgãos envolvidos	Indicadores	Meta
Reforçar a informação dos/as trabalhadores/as relativa aos direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação em função do género	Divulgar informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do género	Equipa de Apoio à Direção	Direção	Evidência de implementação	Até final de 2023
Consciencializar os/as trabalhadores/as da CoLABOR para a importância da igualdade de género	Divulgar o Plano para a Igualdade de Género aos/às trabalhadores/as	Equipa de Apoio à Direção	Todos os Órgãos	Evidência da partilha do documento	Um mês após a entrada em vigor do Plano para a IG
Assumir, interna e externamente, o compromisso da CoLABOR com a igualdade de género	Elaborar os documentos estratégicos (tais como plano e relatório de atividades e regulamentos internos) com uma linguagem inclusiva	Direção Conselho Científico	Todos os Órgãos	Revisão sistemática dos textos dos documentos estratégicos	Todos os textos dos documentos estratégicos produzidos após a aprovação do Plano para a IG
	Divulgar o Plano para a Igualdade de Género no site da CoLABOR	Equipa de Comunicação	Todos os Órgãos	Evidência da divulgação no site	Um mês após a entrada em vigor do Plano para a IG
Adotar uma política	Divulgar os conteúdos da CoLABOR no	Grupo de Comunicação	Todos os Órgãos	Revisão dos documentos e	Todos os documentos e imagens

Objetivos	Medidas	Responsável	Órgãos envolvidos	Indicadores	Meta
comunicacional inclusiva	website e nas redes sociais com recurso a uma linguagem inclusiva (verbal e não verbal), não sexista ou estereotipada	Conselho Editorial		imagens divulgadas	divulgados no website e redes sociais em 2023
	Divulgar as atividades, produtos e serviços da CoLABOR com base no princípio da igualdade e não discriminação em função do género	Todos os/as investigadores/as e todos os/as outros/as trabalhadores/as			

b) Igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho

O direito à igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho está consagrado na Lei Fundamental, na medida em que todos/as trabalhadores/as têm direito ao trabalho (n.º 1 do artigo 58.º) e, para esse efeito, incumbe ao Estado promover "*A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais*" (alínea b) do n.º 2 do artigo 58.º).

O Código do Trabalho confere ao/à trabalhador/a ou candidato/a a emprego a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo, orientação sexual

ou identidade de género, entre outras, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos (n.º 1 do artigo 24.º).

O anúncio de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo (n.º 2 do artigo 30.º do CT) e as entidades devem manter durante cinco anos o registo de processos de recrutamento efetuados com desagregação por sexo (artigo 31.º do CT).

Objetivos	Medidas	Responsável	Órgãos envolvidos	Indicadores	Metas
Garantir um processo de recrutamento e seleção coerente com os princípios de não discriminação entre homens e mulheres	Criar e implementar regras para que seja garantida uma representação equilibrada de homens e mulheres nos júris de seleção	Direção Conselho Científico	Direção Conselho Científico	Aprovação das regras de recrutamento e seleção	Até final de 2023
Garantir o cumprimento do princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Assegurar o registo desagregado por sexo das candidaturas pelo período de 5 anos	Equipa de Apoio à Direção Júri de seleção	Direção Conselho Científico	Evidência do procedimento	Um mês após a entrada em vigor do Plano da IG

c) Formação inicial e contínua

O Código do Trabalho prevê que os trabalhadores têm direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação (40 horas no caso de contrato por tempo indeterminado), mediante ações desenvolvidas pela entidade patronal ou pela concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador (art.131.º).

Objetivos	Medidas	Responsável	Órgãos envolvidos	Indicadores	Metas
Garantir que todos/as trabalhadores/as têm direito a formação/educação	Conceder tempo para a frequência de ações de formação e/ou cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento aos/às trabalhadores/as da CoLABOR	Direção Conselho Científico	Direção Conselho Científico	Evidência da concessão de tempo para a formação	Até final de 2023
Assegurar que o plano de formação da CoLABOR (incluindo os seminários quinzenais) inclua a temática da igualdade de género	Incluir no plano de formação temas da igualdade de género que permitam a sensibilização para esta temática	Conselho Científico	Direção Conselho Científico	Evidência de conteúdos da igualdade de género no Plano Formativo	Até final de 2023

d) Igualdade nas condições de trabalho

A igualdade nas condições de trabalho resulta de imperativos constitucionais e legais.

A Constituição consagra que na retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, observa-se "*o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna*" (alínea a) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP).

O Código do Trabalho prevê que "*Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo*" (n.º 1 do artigo 31.º), assim como, igualdade na promoção ou carreira profissionais, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou

isento de qualquer dever em razão do sexo, orientação sexual ou identidade de género, entre outras, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos (n.º 2 do artigo 31.º).

Objetivos	Medidas	Responsável	Órgãos envolvidos	Indicadores	Metas
Garantir a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens quanto a remunerações relativas a categorias profissionais, avaliação de desempenho e progressão na carreira	Criar regras sobre categoriais profissionais, progressão na carreira, remunerações e avaliação de desempenho	Direção Conselho Científico	Direção Conselho Científico	Aprovação das regras sobre categorias profissionais, progressão na carreira, remunerações e avaliação de desempenho	Até final de 2023

e) Proteção na parentalidade

A proteção na parentalidade é uma condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre a vida profissional e a vida familiar, com consagração na Lei Fundamental *"A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar"* (n.º4 do artigo 68.º).

O Código do Trabalho estabelece um conjunto de direitos aos/às trabalhadores/as que integram a igualdade na proteção na parentalidade (artigos 33.º a 65.º), designadamente, a atribuição de licença durante o período de gravidez, licença parental, dispensa para amamentação ou aleitação, licença para assistência a filho ou a neto, trabalho a tempo parcial e horário flexível.

O empregador deve promover a plena reinserção profissional do/a trabalhador/a ausente por motivo da sua parentalidade, através da participação em ações de formação e atualização profissional (artigo 61.º do CT).

Para além dos mecanismos legalmente consagrados, é importante garantir que as entidades incorporem valores que não impeçam o uso desses direitos e que as políticas da organização contemplem incentivos de várias ordens, dirigidos aos pais e às mães, bem como a quem tenha familiares ao seu cuidado.

Objetivos	Medidas	Responsável	Órgãos envolvidos	Indicadores	Metas
Reforçar a informação dos/as trabalhadores/as sobre os direitos de parentalidade	Divulgar a legislação referente aos direitos de parentalidade	Equipa de Apoio à Direção	Direção	Evidência da divulgação dos direitos	Até final de 2023
Promover a reintegração de trabalhadores/as ausentes do trabalho após o gozo de licenças de parentalidade	Assegurar a atualização profissional e facilitar o acesso a formação se necessário dos/as trabalhadores/as ausentes do trabalho após gozo de licenças de parentalidade	Equipa de Apoio à Direção	Direção	Registos de ações de reintegração dos/as trabalhadores/as	Até final de 2023
Promover a proteção da parentalidade através da concessão de apoios em espécie aos filhos/as dos/as trabalhadores/as	Atribuir kit de nascimento (produtos e/ou utensílios destinados ao cuidado do bebé) e de vales de oferta no início do ano letivo para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as	Equipa de Apoio à Direção	Direção	Atribuição de *kit* de nascimento e de vales de oferta para os filhos/as dos/as trabalhadores/as no início do ano letivo	Até final de 2023

f) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

As modalidades flexíveis do trabalho constituem um dos indicadores mais importantes na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

O Código do Trabalho confere ao/à trabalhador/a com responsabilidades familiares (quando tenha filho/a com idade até 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica) direito ao trabalho a tempo parcial (artigo 55.º) e/ou a um horário flexível de trabalho (artigo 56.º).

O/a trabalhador/a tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, desde que seja compatível com a atividade desempenhada, quando tenha filho/a com idade até 3 anos, podendo ser estendido até aos 8 anos de idade (n.º 2 e n.º 3 do artigo 166.º-A) ou quando lhe tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal (n.º 5 do art.166.º-A).

Objetivos	Medidas	Responsável	Órgãos envolvidos	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Normalizar a aprovação de pedidos de dispensa de amamentação/aleitação, teletrabalho, horário flexível, trabalho a tempo parcial, entre outros direitos, a todos/as os/as trabalhadores/as que o solicitarem de acordo com a lei	Equipa de Apoio à Direção	Direção	Evidência dos pedidos aprovados	Um mês após a entrada em vigor do Plano da IG
	Auscultar os/as trabalhadores/as com vista a implementar novas medidas que permitem a conciliação entre a vida profissional			Evidência da iniciativa da auscultação dos/as trabalhadores/as e propostas apresentadas	Até final de 2023

	e a vida familiar e pessoal				
	Conceder um dia de licença remunerada no dia de aniversário do/a trabalhador/a			Evidência do gozo do dia de licença remunerada	Até final de 2023
Promover o bem-estar e a saúde dos/as trabalhadores/as através da concessão de seguro de saúde	Conceder um seguro de saúde aos/às trabalhadores/as, com a possibilidade de extensão aos/às filhos/as	Equipa de Apoio à Direção	Direção	Formalização dos contratos de seguro	Até final de 2023

g) Prevenção da prática de assédio no trabalho

As entidades empregadoras devem garantir o respeito por mulheres e homens no local de trabalho, através de atitudes e comportamentos que não ponham em causa a dignidade dos/as trabalhadores/as. O Código do Trabalho proíbe a prática de assédio (artigo 29.º e alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º), definindo a adoção de códigos de boa conduta pelo empregador para a prevenção e combate ao assédio no trabalho (alíneas k) e l) do n.º 1 do artigo 127.º).

Objetivos	Medidas	Responsável	Órgãos envolvidos	Indicadores	Meta
Prevenir e combater o assédio no trabalho	Elaborar e adotar um código de boa conduta pelo empregador para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Equipa de Apoio à Direção	Direção	Aprovação do código de conduta pela Direção	Até final de 2023

h) Tratamento das questões de género no âmbito das atividades de investigação e inovação

A Comissão Europeia definiu como objetivo para promover a igualdade de género a integração da temática da igualdade de género no âmbito das atividades de investigação e inovação.

Objetivos	Medidas	Responsável	Órgãos envolvidos	Indicadores	Meta
Assegurar que as questões e género são tratadas no âmbito da atividade de investigação da CoLABOR	Considerar as questões de género em todos os trabalhos de investigação	Todos/as os investigadores/as	Conselho Científico	Evidência da análise desta temática	Até final de 2023

5. Avaliação e monitorização do Plano para a Igualdade de Género

O trabalho de monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade de Género será realizado pelo "Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género", criado para o efeito, no prazo de um mês após a sua aprovação.

O Grupo será constituído por dois elementos, um elemento da Equipa de Apoio à Direção e outro elemento da Comissão Coordenadora do Conselho Científico, sendo assegurada uma representação equitativa de género.

O Grupo prosseguirá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Apoiar a implementação do Plano para a Igualdade de Género por parte dos responsáveis e órgãos envolvidos;

b) Recolher e analisar dados, com o objetivo de monitorizar e avaliar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas do Plano para a Igualdade de Género;
c) Receber propostas de alterações ou de novas medidas para a sua integração no Plano para a Igualdade de Género;
d) Elaborar e submeter à Direção um relatório de avaliação anual sobre a implementação do Plano para a Igualdade de Género, com recomendações de alterações ou de novas medidas a implementar.

O Grupo deverá reunir trimestralmente e/ou sempre que se justifique no âmbito do cumprimento das suas atribuições.

No final do ano o Grupo deverá elaborar e submeter à Direção um relatório de avaliação sobre a implementação do Plano para a Igualdade de Género, com recomendações de melhorias que impliquem alterações ou novas medidas a implementar para que se atinjam os objetivos assumidos pela CoLABOR no âmbito da igualdade de género.

A CoLABOR acredita que as metas integradas no presente documento irão contribuir para uma maior paridade de género dos elementos que constituem a equipa CoLABOR.

Pela Direção,

Manuel Carvalho da Silva

(Diretor CoLABOR)

COLABOR

LABORATÓRIO COLABORATIVO PARA O TRABALHO,
EMPREGO E PROTEÇÃO SOCIAL