

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

BIOCANT – ASSOCIAÇÃO DE TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA



Avaliação da integração da perspetiva de igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e da não discriminação

Título: Plano para a igualdade de género- Biocant – Associação Transferência de Tecnologia

Autoria: Conselho de Administração

Período de Vigência: 2024-2025

Data de aprovação: 21-10-2024



“A igualdade é uma necessidade vital da alma humana. Deve-se dar a mesma quantidade de respeito e atenção a todo ser humano, porque respeito não tem grau”.

(Simone Weil)

Índice

1.	INTRODUÇÃO	4
1.1.	<i>Enquadramento</i>	4
1.2.	<i>Instrumentos Normativos</i>	6
1.3.	<i>A Biocant – Associação de Transferência de Tecnologia</i>	7
1.4.	<i>Política de Igualdade de Género</i>	8
2.	CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE	10
2.1.	<i>Indicadores.....</i>	10
2.2.	<i>Igualdade no acesso ao emprego e à progressão na carreira</i>	11
2.3.	<i>Igualdade remuneratória.....</i>	13
2.4.	<i>Igualdade no acesso ao ensino e formação profissional</i>	14
2.5.	<i>Balanço de género nos processos de decisão</i>	15
2.6.	<i>Proteção na parentalidade</i>	16
2.7.	<i>Conciliação da Atividade Profissional com a Vida Familiar e Pessoal</i>	17
2.8.	<i>Prevenção de práticas discriminatórias</i>	18
3.	PLANO DE AÇÃO	20
3.1	<i>Objetivos e medidas.....</i>	20
2.9.	<i>Implementação, monitorização e avaliação.....</i>	24
3.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26

1. INTRODUÇÃO

1.1. Enquadramento

A situação de mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal é caracterizada por apresentar um conjunto de assimetrias significativas, embora pese o crescimento notável da participação profissional feminina na segunda metade do século XX. Este quadro não é estranho à generalidade dos países das sociedades contemporâneas, ainda que com especificidades. As mulheres são, na atualidade, proporção importante da força de trabalho, atingindo nas faixas jovens, valores numéricos muito próximos do sexo masculino. Mas ao crescimento quantitativo da sua presença na população profissionalmente ativa não têm vindo a corresponder idênticas condições, numa perspetiva qualitativa, como o evidenciam a segregação horizontal e vertical e o diferencial de remunerações entre os sexos.

Uma das principais tarefas do Estado e das organizações é a promoção da igualdade entre mulheres e homens, tal como consta na Constituição da República Portuguesa. Esta obrigação é inseparável do facto da igualdade social e da liberdade serem princípios estruturantes da democracia, assim como de qualquer sociedade que garanta plenamente a não-discriminação em função do sexo. A igualdade entre mulheres e homens é também designada por igualdade de género, implicando igual visibilidade, empoderamento, participação e responsabilidade de mulheres e de homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada.

Esta igualdade tem plena aplicação nas relações laborais e concretiza-se no igual acesso e possibilidade de usufruto dos recursos, e na igual distribuição destes por mulheres e homens. Significa aceitar e valorizar de igual modo as diferenças de mulheres e de homens, e dos vários papéis que desempenham na sociedade e no trabalho. Trata-se, pois, da ideia de que todos os seres humanos, independentemente do sexo, são livres de desenvolver as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer as suas escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e conceções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres.

Hoje, a igualdade entre mulheres e homens é considerada em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, necessária para que as sociedades se tornem mais modernas e mais equitativas. É por isso, um requisito para o desenvolvimento e a paz e, nos países democráticos, uma condição para o exercício efetivo e pleno da cidadania. Os organismos e quem neles trabalha, têm a obrigação geral de trabalhar de forma ativa para a igualdade entre mulheres e homens. Esta dimensão deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão política e pública, mas também no setor privado.

Os principais marcos nesta área advêm dos últimos 50 anos, tendo sido fortemente impulsionados pela aprovação, em 1975, da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação (CEDAW), que viria a ser ratificada por Portugal, em 1980. Esta Convenção é frequentemente apelidada de Magna Carta dos Direitos das Mulheres ou a Carta dos Direitos Humanos das Mulheres.

Para além dum processo em permanente construção, em 2015, houve uma nova e significativa evolução, com a aprovação pela ONU da Agenda 2030 e estabelecimento dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A ONU apela assim, aos Estados e aos atores institucionais e privados, que cumpram a promessa de não deixar ninguém para trás e a dimensão de género é considerada transversal a toda a Agenda, constituindo o 5º ODS – “alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas”.

A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens tornou-se desta forma, um dever decorrente da responsabilidade social das empresas e uma obrigação de todos os seus colaborador@s e há muito que a Biocant, tem procurado melhorar a cada dia e contribuir para uma sociedade mais justa, com maior equidade e livre de preconceitos.

Complementarmente, em Portugal a Constituição da República Portuguesa e o Código do Trabalho consagram o direito à igualdade e não discriminação e, este documento descreve o compromisso que a Biocant- Associação de Transferência de Tecnologia assume, de modo a respeitar esse direito em todas as suas dimensões.

1.2. Instrumentos Normativos

- O **Código do Trabalho** Português, nos artigos 23.º a 65.º, enuncia disposições gerais sobre a igualdade e não discriminação em função do sexo, proibição do assédio, e proteção da parentalidade no sentido de fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.
- A **Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006**, de 18 de maio, que reconhece a necessidade do uso de uma linguagem não discriminatória na elaboração de atos normativos, destacando para o efeito a neutralização e a minimização da especificação do sexo.
- A **Lei n.º 62/2017**, 1 de agosto, regulamentada pelo Despacho Normativo n.º18/2019 de 21 de junho, determina que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e fiscalização não pode ser inferior a 33,3% em cada entidade do setor público empresarial.
- A **Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018**, de 21 de maio — aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 – 2030 “Portugal + Igual” onde são definidas metas de ação global e estrutural até 2030 (a ENIND incorpora o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018 – 2021, em toda a Administração Pública). Define 3 planos de ação:
 - A. Não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens – Plano de Ação para a Igualdade entre Homens e mulheres (PAIMH)
 - B. Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica: Plano de Ação para a prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD)
 - C. Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais: Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

-
- A **Lei n.º 60/2018**, de 21 de agosto, aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.
 - A **Lei n.º 26/2019**, de 28 de março estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.
 - A **Resolução da Assembleia da República n.º 41/2013**, de 26 de junho – sobre a promoção da igualdade laboral entre homens e mulheres. A Assembleia da República resolve, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, recomendar ao Governo que, em matéria de combate às práticas discriminatórias entre homens e mulheres no mundo do trabalho, promova a adoção, pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), das seguintes medidas:
 - A. Efetiva publicitação das decisões condenatórias, em registo público disponibilizado na página eletrónica da ACT, de um extrato com a caracterização da contraordenação, a norma violada, a identificação do infrator, o sector de atividade, o lugar da prática da infração e a sanção aplicada;
 - B. Disponibilização, na página eletrónica da ACT, de informação estatística atualizada e de qualidade, com desagregação dos dados em função do género. Aprovada em 8 de março de 2013, pela Presidente da Assembleia da República, Maria da Assunção A. Esteves.

1.3. A Biocant – Associação de Transferência de Tecnologia

A Biocant - Associação de Transferência de Tecnologia é uma associação privada sem fins lucrativos, que ao longo de 15 anos, tem desenvolvido um forte investimento em infraestruturas e atividades de I&D estruturantes e estratégicas, enquanto Centro de Inovação em Biotecnologia.

Nos últimos anos, a exploração e a gestão diária das infraestruturas do Biocant Park têm estado a cargo de uma entidade privada, pelo que, a Biocant- Associação de Transferência de Tecnologia tem como missão promover a criação e o desenvolvimento sustentável de iniciativas empresariais em Biotecnologia, atuando como um agente estratégico e catalisador na construção de um ecossistema centrado na valorização económica do conhecimento, ao qual acresce uma forte componente de prestação de serviços de ponta na área científica.

Para cumprimento da sua missão, a visão da Biocant – Associação de Transferência de Tecnologia passa por contribuir, para tornar o ecossistema do Biocant numa referência internacional para a promoção do bioempreendedorismo, promovendo a criação e desenvolvimento sustentável de iniciativas empresariais em Biotecnologia, assim como prestar serviços de ponta com elevado impacto social, económico e científico.

1.4. Política de Igualdade de Género

A Biocant partilha a visão nacional e europeia na adoção de estratégias e medidas concretas, de modo a assegurar uma mudança cultural e institucional em alinhamento com a “Estratégia para a Igualdade do Género 2020-2025”, permitindo que tanto os homens como as mulheres, tenham as mesmas oportunidades para integrar, progredir e prosperar na Biocant, que possam participar nos diversos processos e aceder a cargos de liderança, em igualdade de circunstâncias. Nomeadamente, há muito que se tem trabalhado para escolher os melhores, em função da sua formação e da competência com que desempenham as suas funções, garantindo assim, que o acesso e permanência nos diversos níveis da carreira técnica e científica seja isento de preconceitos e estereótipos de género.

A conceção deste Plano para a Igualdade de Género da Biocant baseia-se no ciclo diagnóstico/planeamento ⇔ implementação ⇔ monitorização ⇔ avaliação, visando sistematizar a informação, promover uma reflexão interna, identificar pontos fortes e constrangimentos e estimular a definição e a implementação de medidas corretivas.



Assim, em linha com as políticas nacionais e europeias, a associação Biocant compromete-se a implementar e monitorizar medidas para:

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.
2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.
3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.
4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.
5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.
6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.
7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.

2. CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE

2.1. Indicadores

A Biocant – Associação de Transferência de Tecnologia é uma associação privada sem fins lucrativos atualmente constituída por um quadro de 9 pessoas, cujas funções estão descritas no organograma abaixo.

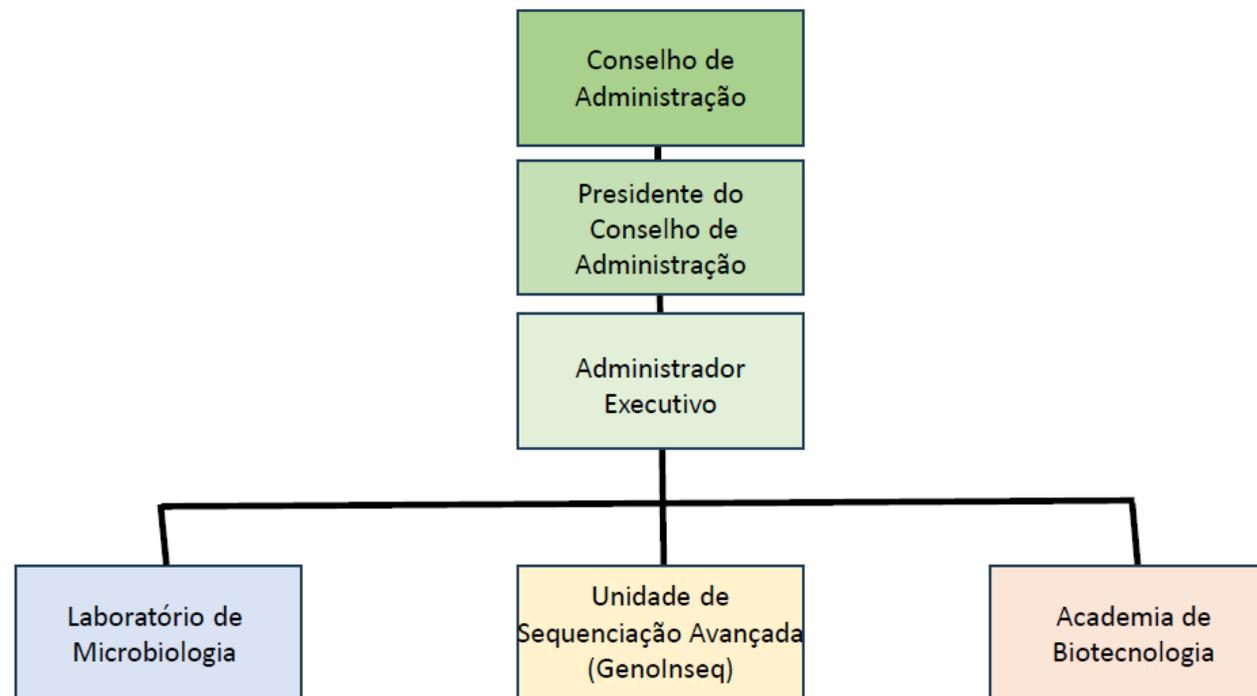


Imagem 4: Cronograma da Associação

O trabalho desta equipa é suportado por dois estagiários e pelo órgão de gestão – o Conselho de Administração, que é constituído por três pessoas.:



Imagem 5: Indicadores numéricos de género

2.2. Igualdade no acesso ao emprego e à progressão na carreira

O processo de recrutamento e seleção de recursos humanos da associação segue uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, promovendo a igualdade de género e a não discriminação dos candidatos.

A associação procura cumprir com as normas legais, laborais e sociais, no sentido de garantir que cada indivíduo tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever sem uma razão justificável pelos requisitos, para desempenhar a função, mas nunca em razão de fatores como a idade, o género, a orientação sexual, a etnia, a religião, convicções políticas, filiação sindical, entre outros.

Os critérios de seleção, fundamentam-se na análise de funções, seja para proteger a organização de disputas legais, ou, seja ainda para salvaguardar o seu sucesso futuro, procurando sempre a melhor relação pessoa-função-cultura. É de salientar que a análise

de funções tem três *outputs*, que são vertidos nos avisos de recrutamento: o descritivo da função (tarefas e responsabilidades), o perfil de exigências (qualificações, conhecimentos técnicos, experiência e outros requisitos) e o perfil de competências.

Este procedimento padronizado para as vagas a preencher, a prévia definição de critérios e métodos de seleção e, não menos importante, a prévia publicitação da remuneração que será atribuída, são fatores que concorrem para evitar quaisquer enviesamentos com base em estereótipos de género. Acresce que, sempre que possível, a constituição de equipas de seleção tem obedecido ao princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens.

Da mesma maneira, a nomeação, a promoção ou a contratação para posições de liderança ou de tomada de decisão, não são, nem serão tomadas tendo em conta o género, mas sim o mérito, a experiência, o perfil e outros critérios objetivos, desde que não sejam discriminatórios. Esta política ajuda também a associação a melhorar e a crescer, na medida em que promove a igualdade e combate a discriminação, mas também atinge outros fins por via indireta, nomeadamente fomentando a motivação e reconhecimentos nas equipas e n@s colaborador@s.

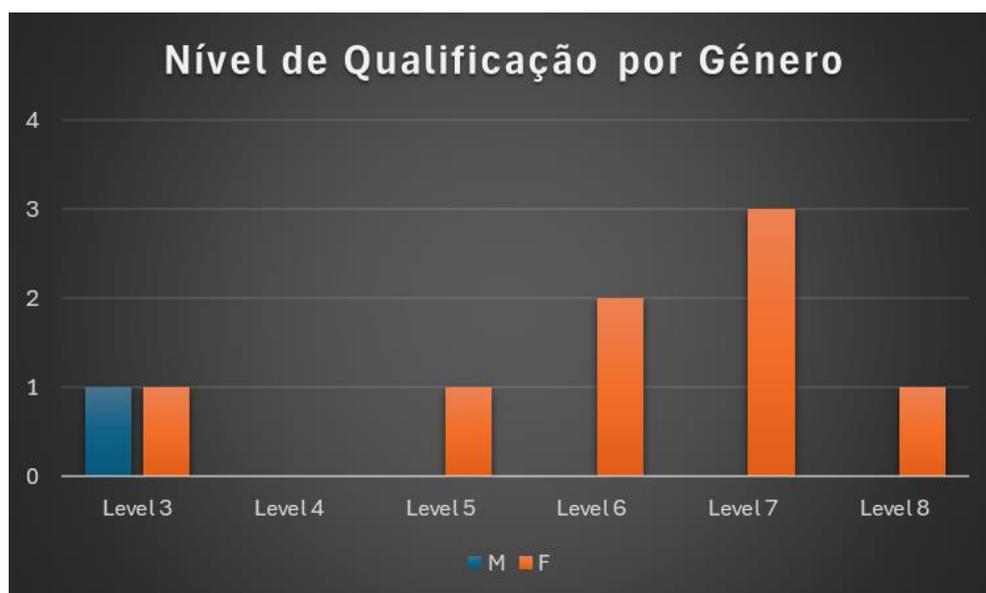


Imagem 6: Nível de Qualificação por Género

2.3. Igualdade remuneratória

Na Biocant, em resultado da sua personalidade jurídica, mas também da sua estrutura associativa, em matéria laboral, aplicam-se maioritariamente regras do setor privado, mas têm-se vindo a conseguir importantes aproximações às regras do setor público, que na generalidade das situações e salvo raras exceções, garante melhores condições e direitos mais abrangentes para @s trabalhador@s. Tal como previsto, e consagrado no Artigo 157 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), a associação aplica o princípio de “salário igual para trabalho igual”.

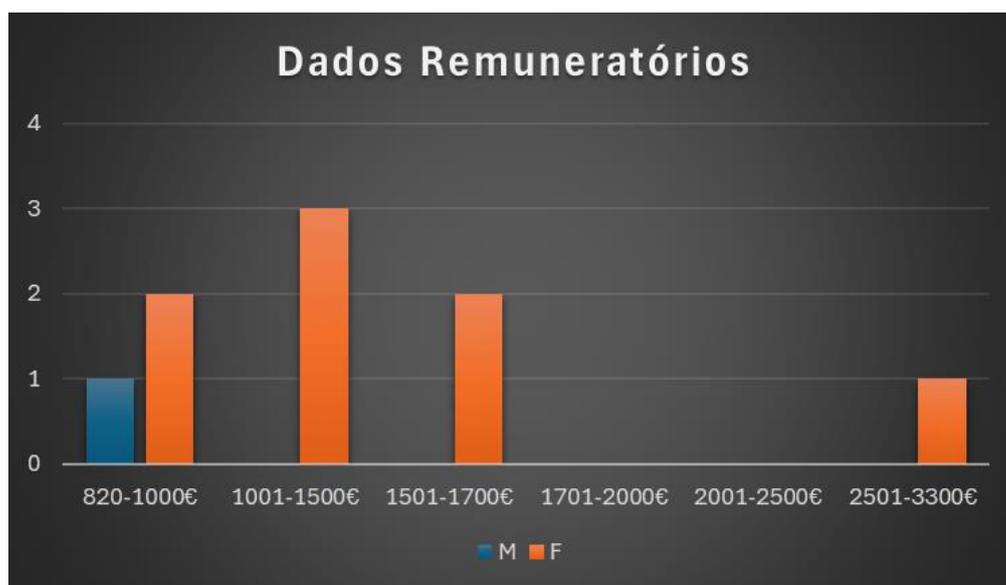


Imagem 7: Dados Remuneratórios por Género

Há muito que foi eliminada a discriminação com base no sexo em relação a todos os aspetos e condições de remuneração pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor. A Biocant adota assim um modelo de carreiras que visa promover a equidade, não discriminando @s colaborador@s em função do género, seja na política salarial ou na progressão da carreira.

Esta política salarial da associação baseia-se desta forma, na formação, habilitações e no desempenho, existindo procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens, para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo (como, por exemplo, as que são legalmente determinadas em função da antiguidade ou de outros fatores).

2.4. Igualdade no acesso ao ensino e formação profissional

Nos aspetos relacionados com o acesso à formação profissional, saliente-se que o procedimento interno habitual nesta matéria é a difusão das diferentes ações de formação por correio eletrónico para todos @s colaborador@s, através dos canais de comunicação da associação. As inscrições para as ações são realizadas mediante manifestação de vontade pel@ própri@ colaborad@r, desde que aprovado pelo dirigente intermédio ou pela administração, consoante aplicável.

A administração tem também procurado garantir o acesso à uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade, promovendo oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos. Os esforços neste sentido consubstanciam-se na salvaguarda de todos os direitos legalmente consagrados, para @s trabalhador@s-estudantes, nomeadamente na organização dos tempos de trabalho e dispensa para permitir a frequência de qualquer nível de educação escolar, designadamente cursos de formação profissional, pós-graduações, mestrados ou doutoramentos. Graças a esta flexibilidade, ao longo dos últimos anos, vári@s colaborador@s melhoraram o seu nível de qualificações.

Sempre que possível, procura-se que a formação promovida na ou pela empresa, seja oferecida no âmbito do horário normal de trabalho. De destacar ainda, quer seja no acesso à formação profissional ou ao ensino, é dada a mesma oportunidade a tod@s @s colaborador@s, independentemente das suas carreiras, idades ou género. Os critérios de seleção apenas atendem à relevância das formações para a atividade d@ trabalhad@r e da própria associação, bem como à eventual compatibilidade com exigências imperiosas do funcionamento das unidades orgânicas.

2.5. Balanço de género nos processos de decisão

O Conselho de Administração da Biocant – Associação de Transferência de Tecnologia é o órgão responsável pelos processos de decisão, sendo constituído por 1 mulher (Presidente) e 2 homens (Administradores). Como tal, tratando-se de um órgão com apenas três elementos e ainda que a Biocant seja uma associação privada, constata-se que cumpre com as percentagens mínimas de representação estabelecidas para associações públicas, no Artigo 13º, da Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto.

Adicionalmente, apesar de não existirem obrigatoriedades a esse nível, destacam-se três outros aspetos que são relevantes: o órgão de fiscalização também cumpre com as percentagens mínimas de representação estabelecidas para as empresas públicas na Lei n.º 62/2017, de 01 de Agosto; a presidência do Conselho de Administração é exercida por uma titular do género sub-representado nesse órgão; as chefias intermédias (coordenadoras das unidades) também pertencem ao género sub-representado no Conselho de Administração.



Imagem 8: Composição do Conselho de Administração

Torna-se evidente que não há na Biocant, qualquer persistência de estereótipos de género, tão característicos na cultura interna de muitas organizações e, particularmente naquelas que têm ligações ao poder político. Ainda assim, deve-se referir que alguns dos decisores são designados pelos associados que representam, aspeto sobre o qual a associação não tem qualquer controlo e que, futuramente, pode condicionar o equilíbrio de género nos processos de decisão. Sem prejuízo, historicamente, tem existido um balanço de género equilibrado nas posições de liderança.



Imagem 9: Progressão dos Quadros do Conselho de Administração

2.6. Proteção na parentalidade

É assegurado o direito ao gozo das licenças de parentalidade por tod@s @s trabalhador@s, independentemente de serem mulheres ou homens, sendo ainda permitida a flexibilização de horários para assunção de responsabilidades familiares, sempre que essa flexibilização é solicitada e possível. Este aspeto é tanto mais importante, quando se verifica que uma parte significativa d@s colaborador@s da Biocant tem responsabilidades familiares com filh@s menores de idade.

De igual forma, destaca-se ainda que todos os demais direitos relativos à parentalidade são assegurados de acordo com a legislação em vigor, assumindo particular relevo a salvaguarda da concessão do período de dispensa e faltas para assistência a filh@s, pela proporção que representa no total de faltas d@s trabalhador@s. Este fator é tanto mais relevante, quando se verifica que aproximadamente um terço dos colaborador@s fazem parte de famílias numerosas, facto a que não serão alheias as políticas de proteção na parentalidade vigentes na associação.

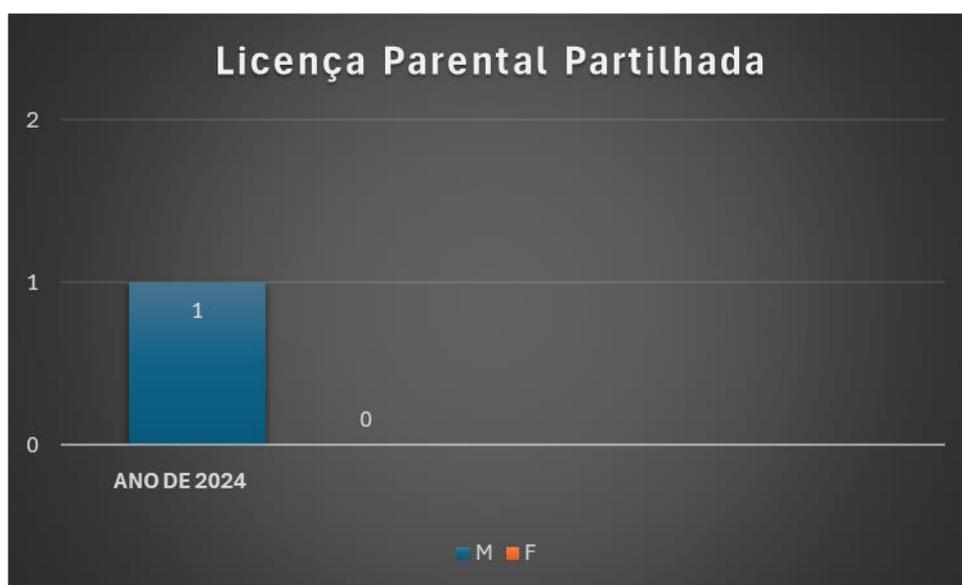


Imagem 10: Licenças Parentais Partilhadas - 2024

2.7. Conciliação da Atividade Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

A Biocant reconhece a importância de garantir condições que permitam uma adequada conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, pelo que garante, diretamente ou através de entidades parceiras, um importante conjunto de medidas que assentam em três eixos de atuação: boas práticas laborais; desenvolvimento pessoal e social; benefícios.

No eixo “boas práticas laborais”, salientam-se as seguintes medidas: promoção do teletrabalho e flexibilização de horários, que têm sido práticas correntes e transversais em

múltiplas circunstâncias; implementação de “pausas digitais”; distribuição de equipamento tecnológico e material informático de apoio ao trabalho presencial e remoto; valorização e, quando possível, resolução de questões levantadas nos inquéritos anuais de satisfação ou por outras vias.

No eixo “desenvolvimento pessoal e social”, as medidas incidem sobretudo na vertente formativa e na componente relacional e social. Por um lado, têm sido divulgadas e integradas no plano de formação algumas ações relacionadas com *softskills* e temas de desenvolvimento pessoal. Por outro, têm sido possibilitadas e promovidas iniciativas de cariz solidário e de *team building*, sendo também organizados eventos lúdicos em grupo, com envolvimento das famílias, nomeadamente por altura do Natal.

Por fim, no eixo “serviços e benefícios”, as medidas abrangem: a disponibilização de um seguro de saúde para @s trabalhador@s e respetivas famílias; o pagamento do subsídio de refeição em cartão de refeição, o que permite isenção fiscal para valores superiores; a disponibilização gratuita de bilhetes para eventos e espetáculos culturais ou a existência de espaços de pausa, de convívio e de refeições nas instalações.

Crê-se que ao valorizar o trabalho d@s colaborador@s, se está a influenciar diretamente a sua motivação para continuar a executar as suas funções com maior qualidade, maior produtividade, mais empenho e melhor trabalho em equipa, num ambiente mais estável e com menos stress. Uma conciliação eficaz da atividade profissional com a vida familiar e pessoal traduz-se numa relação win-win, em que ganha a associação, ganha @ colaborad@r e ganha também a família.

2.8. Prevenção de práticas discriminatórias

Considerando que o conhecimento dos direitos e da legislação específica aplicável é essencial para prevenção das práticas discriminatórias, está afixada nas várias unidades de documentação que permite estabelecer regras e informar @s colaborador@s sobre os seus deveres e direitos. Insere-se neste âmbito o “Código de Boa Conduta de Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho” e a “Informação sobre a Legislação referente aos Direitos e Deveres em Matéria de Igualdade e Não Discriminação e aos Direitos de Parentalidade”.

Os referidos documentos, estabelecendo as diversas medidas de prevenção e combate ao assédio, definindo e balizando as suas diversas formas (assédio sexual, moral e laboral), o regime disciplinar e as sanções aplicáveis, os procedimentos a adotar, a confidencialidade e o regime de proteção do denunciante e das testemunhas. Para o efeito, adotaram-se os conceitos do Código do Trabalho, que define assédio como “*o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*” e assédio sexual como o “*comportamento indesejado, de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referidos para o assédio em geral*”.

Complementarmente, procede-se a uma avaliação periódica de riscos, incluindo os possíveis riscos psicossociais. Esta avaliação é feita de forma cruzada, quer pelos serviços de segurança e saúde no trabalho, quer nos inquéritos de satisfação respondidos anualmente pel@s colaborador@s.



A definição atempada de uma política de luta contra o assédio e o empenhamento conjunto da entidade empregadora e d@s trabalhador@s, tem contribuído para uma adequada gestão de conflitos e para a criação de um ambiente de trabalho sem assédio e violência. Apesar do risco nunca ser negligenciável, a desnecessidade da implementação de medidas reativas ou corretivas tem sido um sinal da eficácia das medidas preventivas que têm vindo a ser implementadas.

3. PLANO DE AÇÃO

3.1 Objetivos e medidas

O Plano de Ação inclui 15 objetivos e 19 medidas, identificando os indicadores que permitem monitorizar a sua implementação e as metas a atingir, distribuídos pelas diferentes áreas temáticas acima exploradas na caracterização da entidade. No ponto seguinte especificam-se as estruturas responsáveis pela implementação e monitorização do Plano, bem como os mecanismos de atuação para esse efeito.

Política de igualdade de género

Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta
Incorporar a dimensão inclusiva na cultura institucional	Recolher e apresentar dados estatísticos com dimensão de género nos documentos institucionais	Desagregação da informação com base no género nos principais documentos institucionais	100% dos documentos
Assumir publicamente um compromisso com a promoção de uma política de respeito pela Igualdade de Género	Divulgação do Plano e da sua importância estratégica para a organização	Divulgação no site da internet da associação, do Plano de Igualdade de Género	Publicação / atualização anual
Incentivar a participação d@s trabalhador@s no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Questionário anual de satisfação d@s trabalhador@s	Realização anual dos questionários de satisfação d@s trabalhador@s	Anual

Igualdade no acesso ao emprego e progressão na carreira

Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta
Contrariar barreiras e contribuir para um processo de seleção justo e objetivo, sem enviesamentos de género	Divulgação de anúncios e ofertas de emprego com linguagem inclusiva e sem qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Os anúncios das ofertas de emprego evidenciam o cumprimento e implementação da medida	100% dos anúncios
Assegurar a não discriminação no acesso ao emprego e progressão na carreira, através de júris com equilíbrio de género	Equilíbrio de género nas comissões ou grupos de recrutamento, avaliação e seleção	Percentagem de júris com um mínimo de 1/3 de membros do género sub-representado, em processos de recrutamento, promoção e seleção	100% dos júris

Igualdade remuneratória

Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual	Fazer um estudo comparativo das condições salariais dos homens e das mulheres para garantir existência equidade salarial para as mesmas funções	Desenvolver um Plano de Diagnóstico das condições salariais, para controlo e implementação de medidas corretivas, caso seja necessário.	Anual

Igualdade no acesso ao ensino e formação profissional

Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta
Promover a participação equilibrada de género na oportunidade de qualificação profissional.	1 – Promoção de ações de formação, privilegiando as realizadas no horário de trabalho	Percentagem de formação realizadas fora do horário de trabalho em relação ao total de ações de formação realizadas.	Menos de 35% das formações
	2 – Elaboração do plano de formação sem qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	O Relatório Anual de Formação apresenta evidências da realização de ações de formação direcionada a tod@s @s trabalhado@s, sem exclusão de géneros	100% das formações

Balanco de género nos processos de decisão

Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta
Monitorizar a evolução da composição por sexo dos órgãos de tomada de decisão	Atualização de relatório/ análise da composição dos órgãos de tomada de decisão em termos de género	Relatório e análise da composição dos órgãos de tomada de decisão com dados segregados por género	Anual
Abordar/ Incluir as dimensões de género e diversidade nos processos de tomada de decisão institucional	Inclusão da temática da igualdade de género e da diversidade na formação dos membros executivos dos órgãos de gestão	Realização de formações sobre igualdade de género e da diversidade pelos membros executivos dos órgãos de gestão	Bianual

Proteção na parentalidade

Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta
Garantir o pleno conhecimento dos direitos legalmente consagrados pel@s trabalhador@s	Divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Realização de campanhas de informação sobre direitos na parentalidade e atualizações legislativas	Um campanha bianual / Quando aplicável (atualizações)

Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores	Implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito d@s trabalhador@s às licenças parentais e às licenças para assistência a filh@, e que trata de igual modo o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade	Percentagem de requerimentos elegíveis autorizados face ao total de requerimentos apresentados	100% de requerimentos autorizados
--	---	--	-----------------------------------

Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e profissional

Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta
Auscultação das necessidades d@s colaborador@s para aumento da satisfação no local de trabalho, reduzindo o stress e aumentando a produtividade	1 – Realização de questionários	Realização anual de questionário específico ou inclusão de perguntas nos questionários de satisfação	Anual
	2 – Implementação de <i>focus groups</i>	Realização anual de uma reunião focal com cada unidade, para auscultação d@s colaborador@s e discussão das sugestões	Anual
Criação de condições para a flexibilização do horário de trabalho	1 - Possibilidade de recurso ao teletrabalho, com disponibilização do equipamento necessário	Percentagem de requerimentos elegíveis autorizados face ao total de requerimentos apresentados	85% de requerimentos autorizados
	2 – Autorização da dispensa ao serviço, para tratar de assuntos de foro pessoal	Percentagem de requerimentos elegíveis autorizados face ao total de requerimentos apresentados	70% de requerimentos autorizados
	3 – Concessão de dias de tolerância de ponto	Divulgação dos despachos respetivos	Concessão de 5 dias/ano

Prevenção de práticas discriminatórias

Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta
Promover e destacar a cultura inclusiva e isenta de discriminação e assédio	Realização de ações de divulgação de informação para prevenção e combate aos assédios (moral, psicológico e sexual) e discriminação	Realização de uma ação de sensibilização massiva para tod@s @s colaborador@s e decisor@s	Uma ação anual
Prevenir e combater o assédio no trabalho	Divulgação do Código de Boa Conduta de Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho	Divulgação na intranet, do Código de Ética e Conduta.	Divulgação / Atualização Anual

2.9. Implementação, monitorização e avaliação



Um dos valores da Biocant é o “compromisso”, com os seus objetivos e com o esforço constante para os alcançar, o que se traduz numa chave para o sucesso. Neste contexto, o Plano de Igualdade de Género apresenta-se como um documento orientador e normativo, capaz de dar uma resposta cabal ao respeito pela diversidade, à promoção da igualdade e à preservação da dignidade singular da pessoa humana. Esta ferramenta fulcral procura garantir proteção individual (particularmente nas situações de maior fragilidade), assegurar mecanismos preventivos e implementar procedimentos de minimização e, sempre que possível, de eliminação de estereótipos, práticas discriminatórias e das diversas formas de assédio em função do género.

A implementação e monitorização deste Plano fica a cargo do Conselho de Administração, órgão que assim assume as funções de Coordenação Institucional. A Coordenação Executiva é delegada no Administrador Executivo e, atendendo à reduzida

dimensão da associação, a Equipa Técnica é composta de maneira transversal pelos Recursos Humanos que implementarão o Plano. Com esta organização, procura-se:

- Garantir o cumprimento dos domínios de intervenção identificados como fundamentais para a igualdade de género, diversidade e inclusão;
- Envolver toda a estrutura da associação;
- Obter um resultado mais proficiente.

Coordenação Institucional: Conselho de Administração, enquanto órgão estatutário responsável (1) pela aprovação do Plano de Igualdade de Género, (2) pela definição da política e estratégia da Biocant e (3) pela articulação destas duas componentes, promovendo uma cultura institucional que valorize o princípio da igualdade de género.

Coordenação Executiva: Administrador(a) Executivo(a), que deve ter formação na área de género, sendo responsável pela concretização dos domínios de intervenção do Plano, devendo garantir a eficácia da sua implementação.

Equipa Técnica: constituída por administrador@s, coordenador@s das unidades, investigador@s e colaborador@s, preferencialmente com conhecimento na área do género, que vão implementar as ações preconizadas no Plano.

A implementação do Plano de Igualdade de Género 2021-2025 e conseqüente Plano de Ação, orienta-se pelo respetivo cronograma que materializa no tempo a execução das diversas ações propostas para cada domínio de intervenção. Em virtude do conjunto de ações previsto na operacionalização do Plano de Ação, torna-se necessário estabelecer uma estimativa orçamental para a sua execução. Considerando as ações previstas, a produção de material de divulgação, de relatórios e outros documentos informativos, sessões de informação e sensibilização (palestrantes convidados), entre outros custos, considera-se que a implementação do plano tem como estimativa orçamental de 7.500€.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CITE e ACT (2012), Instrumentos de Apoio à Ação Inspetiva no Combate à Discriminação de Género no Trabalho, Lisboa, CITE. Disponível em https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf [20-08-2024]

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género: Igualdade entre Mulheres e Homens. Disponível em <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/enquadramento/> [20-08-2024]

European Commission: A Union of Equality. Gender Equality Strategy 2020-2025. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> [20-08-2024]

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) DOI: 10.2777/876/509. Disponível em <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509> [20-08-2024]

Instituto da Soldadura e da Qualidade: Plano para a Igualdade de Género. Disponível em https://isqgroup.com/wp-content/uploads/2022/01/PlanoIgualdadeGenero_ISQ_PT.pdf [14-08-2024]

Rumo a uma União da Igualdade: Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025. Disponível em https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pt#documentos [20-08-2024]

Universidade de Aveiro: Plano de Igualdade de Género 2021-2025. Disponível em <https://www.ua.pt/pt/igualdade-de-genero> [18-10-2024]

Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro: Plano para a Igualdade de Género 2021-2025. Disponível em <https://www.utad.pt/wp-content/uploads/2022/07/plano-igualdade-genero-2021-25.pdf> [23-08-2024]