



Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Oportunidade Iguais



 www.uninova.pt

 (+351) 21 294 85 27

 UNINOVA, Campus FCT NOVA, 2829-516 Caparica, Portugal

Informação Técnica

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

Propriedade:

UNINOVA – Instituto de Desenvolvimento de
Novas Tecnologias
Campus FCT NOVA
2829-516 Caparica, Portugal
www.uninova.pt

Coordenação:

Maria João Lopes | Paula Silva

Apoio Institucional:

IRIS – Innovation Research &

Impact Strategy da NOVA-Nova School of Science and Technology

Design:

Marisa Constantino | Maria João Lopes

Janeiro 2022

Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Oportunidade Iguais

Enquadramento

“A igualdade de género é um valor fundamental da 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 UNINOVA 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 UNINOVA 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 UNINOVA como instituição inovadora, multinacional e multicultural acredita que a Igualdade de Género é um direito fundamental e um pré-requisito para o crescimento inclusivo.

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

- Integrar a perspetiva de género e da diversidade no planeamento estratégico do UNINOVA (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.

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 dos artigos 2.º e 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia, 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

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 – 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; Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica; e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais;
- > O programa governamental 3 em linha - Programa para a conciliação da vida profissional pessoal e familiar 2018-2019;
- > O Projeto Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research (SPEAR) (2019-2023), desenvolvido por um consórcio de oito universidades europeias em que se integra a Universidade NOVA de Lisboa;
- > Ação COST - CA18112 - Mechanochemistry for Sustainable Industry (MechSustInd) através da participação da Unidade I&D, LAQV, no Management Committee, através da Professora Clara Gomes (Gender Balance Coordinator).

Medidas a Implementar com vista à promoção da Igualdade de Género

O **Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Oportunidades Iguais do UNINOVA** 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

<i>Objetivo</i>	<i>Ações</i>	<i>Período temporal</i>	<i>Milestones / Indicadores de Progresso</i>
<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	2022-2023	Relatório de atividade UNINOVA 2022
	Promover a igualdade de oportunidades para impulsionar a progressão da carreira de investigação	2022-2023	Relatório de atividade UNINOVA 2022
<i>Mapear e reforçar perspetivas sensíveis às questões de género e diversidade no UNINOVA</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”	2022-2023	Relatório de atividade UNINOVA 2022
<i>Incentivar mudanças à cultura organizacional</i>	Desenvolver programa de formação ou ciclo de workshops sobre questões de igualdade de género	1º Semestre 2022	Co-organização de 1º Ciclo de Workshops subordinado ao tema
	Incentivar formação específica de docentes, investigadores e não-investigadores e colaboradores e pessoal	2º Semestre 2022	Criação de Módulos de formação “Active Bystander”
	Criar grupo de trabalho juntamente com a NOVA.id.FCT para manter, cumprir e melhorar o GEP das instituições	1º Semestre 2022	Relatório de atividade UNINOVA 2022
<i>Incentivar aquisição conceitos de igualdade género/diversidade em contexto STEM</i>	Mediante ações específicas de Formação	2022-2023	Relatório de atividade UNINOVA 2022
	Incentivar a criação e participação em projetos colaborativos dedicados a esta temática	2022-2023	Relatório de atividade UNINOVA 2022
<i>Celebrar a Diversidade</i>	Conjunto de workshops mais informais sobre diferentes culturas, por forma a promover maior aceitação e integração	2022-2023	Relatório de atividade UNINOVA 2022

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

<i>Objetivo</i>	<i>Ações</i>	<i>Período temporal</i>	<i>Milestones / Indicadores de Progresso</i>
<i>Conciliar a vida profissional com a familiar e pessoal</i>	Horas de trabalho razoáveis, horas extras limitadas e políticas de férias e feriados	2022-2023	Relatório de atividade UNINOVA 2022
	Incentivar o agendamento de reuniões-chave para as horas principais permitindo a participação de pessoas com responsabilidades familiares	2022-2023	Relatório de atividade UNINOVA 2022
	Disponibilidade de acordos de horário de trabalho flexíveis, de meio período a trabalho remoto;	2022-2023	Relatório de atividade UNINOVA 2022
	Estimular o trabalho em equipa e a cooperação entre as diferentes áreas/departamentos	2022-2023	Relatório de atividade UNINOVA 2022
<i>Cuidados e Vida Familiar</i>	Apoio ativo de licença parental e assistência familiar por parte da organização, para além dos legalmente previstos	2022-2023	Implementação de princípios da Norma Portuguesa 4522:2014 (Norma para organizações familiarmente responsáveis)
	Acompanhamento das linhas de orientação do Programa Governamental “3 em Linha” para averiguação da sua potencial adoção no contexto do UNINOVA	2022-2023	Certificação do UNINOVA pela NP 4552 – Sistema de Gestão da Conciliação ente vida profissional, familiar e pessoal
	Estabelecimento de 2 (dois) dias por ano para que os trabalhadores(as) possam estar com a família, sem dedução de dias de férias	1º semestre 2022	
	Licença no dia de aniversário dos filhos(as) e do(a) trabalhador(a)	1º semestre 2022	

Acompanhamento e Monitorização do Plano

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 UNINOVA, 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 no 1.º trimestre de 2022, 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 UNINOVA no âmbito do plano em 2022 e anos subsequentes.

UNINOVA, janeiro 2022

Este plano teve a contribuição do IRIS – Innovation Research & Impact Strategy da NOVA-Nova School of Science and Technology