

Plano Estratégico para a Igualdade de Género da Direção Regional da Ciência e Tecnologia

(PEIG - DRCT)
Biénio 2023-2024



Índice

| | |
|---|-----------|
| 1. Enquadramento | 5 |
| 2. Caracterização da DRCT | 7 |
| 2.1. Missão e objetivos | 7 |
| 3. Diagnóstico dos recursos humanos (RH) e das práticas existentes do ponto de vista da paridade de género | 8 |
| 3.1. Caracterização dos RH da DRCT | 8 |
| 3.2. Diagnóstico e levantamento da praxis institucional | 10 |
| 4. Plano de Ação e objetivos | 11 |
| 5. Monitorização / Avaliação do Plano | 11 |



1. Enquadramento

Compete à União, na realização de todas as suas ações, promover a igualdade entre mulheres e homens, em conformidade com os Tratados. 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. Nas empresas, na política e na sociedade em geral, só poderemos concretizar plenamente o nosso pleno potencial se utilizarmos todos os nossos talentos e diversidade. A igualdade de género cria mais empregos e aumenta a produtividade — um potencial que é necessário concretizar à medida que acolhemos as transições ecológica e digital e enfrentamos os nossos desafios demográficos¹.

A igualdade de direitos entre géneros é um valor fundamental garantido, entre outros normativos e convenções internacionais, na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia², na Carta dos Direitos Fundamentais da EU³, na Estratégia da União Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025⁴ e na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas⁵. A nível nacional, essa igualdade de direitos é igualmente garantida na Constituição da República Portuguesa⁶ e, mais recentemente, promovida através de estratégias nacionais de promoção da igualdade e de não discriminação⁷. Do ponto de vista regional, a Região Autónoma dos Açores tem procurado, igualmente, implementar e desenvolver estratégias regionais de promoção do respeito e da não discriminação em função do género, através da implementação de planos regionais de combate à violência doméstica e de género⁸.

¹ Estratégia da União Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025. Acessível: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

² No seu Título II, Artigo 8.º, lê-se: “Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres”. In Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. Versão Consolidada. Jornal Oficial da UE, C 202, de 07.06.2016, p.53.

³ No seu Título II, Artigo 23.º, lê-se: “Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres 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”. In Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Jornal Oficial da UE, C 303, de 14.12.2007, p.7.

⁴ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

⁵ Expressa nos seus 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, dos quais se destaca o 5 – Igualdade de Género -, com as suas 6 metas. Acessível em: <https://ods.pt/objectivos/5-igualdade-de-genero/>

⁶ Artigo 13.º, N.º 1 – “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”; Artigo 13.º, N.º 2 – “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”. In Lei Constitucional n.º 1/2005 - Diário da República n.º 155/2005, Série I-A de 2005-08-12.



Constata-se, assim, um significativo desenvolvimento, a vários níveis, de políticas públicas que versam as questões da igualdade de género. Não obstante, e apesar de a União Europeia liderar esse processo a nível mundial⁹, tendo realizado progressos significativos no domínio da igualdade de género nas últimas décadas, «nenhum Estado-Membro alcançou a plena igualdade de género e os progressos são lentos», constatando-se que, «em média, os Estados-Membros obtiveram uma pontuação de 67,4 pontos em 100 no Índice de Igualdade de Género de 2019 7 da UE, melhorando apenas 5,4 pontos desde 2005»¹⁰.

Na área da investigação e inovação (I&I), em particular, e recorrendo às estatísticas produzidas no âmbito da *She Figures*¹¹, os números revelam que, apesar de se ter quase atingido a paridade de género ao nível do número de doutoramentos, registam-se disparidades nas áreas temáticas dessas formações e, conseqüentemente, nas áreas de trabalho I&I por género¹². E, apesar de, em 2018, as mulheres representarem 48,1% do número total de doutoramentos a nível europeu, apenas cerca de um terço (32,8%) da população total de investigadores a nível europeu eram mulheres¹³. A mesma disparidade se verificava ao nível da empregabilidade no ensino superior¹⁴. Assiste-se, portanto, a uma sub-representação em algumas áreas científicas e em outras não.

A Direção Regional da Ciência e Tecnologia (doravante designada “DRCT”), organismo atualmente tutelado pela Vice-Presidência do Governo Regional dos Açores, apresenta o seu Plano Estratégico para a Igualdade de Género, cumprindo, assim, um compromisso de responsabilidade social, bem como um compromisso para com a igualdade de género na investigação e inovação, conforme estipulado pela EU e pelo programa Horizonte Europa.

Com o presente Plano assinalam-se as práticas institucionais existentes, identificando-se áreas de intervenção a melhorar, propondo-se ações de mudança positiva, implementação de boas práticas e de um código de conduta para a prevenção do assédio.

⁹ Em 2019, 14 dos 20 países mais bem classificados à escala mundial em termos de igualdade de género eram Estados-Membros da EU. Cf. [2019 Index Report - Equal Measures 2030](#)

¹⁰ Cf. Estratégia da União Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025. Acessível: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

¹¹ A publicação *She Figures*, publicada pela primeira vez em 2003 e de periodicidade trianual, monitoriza o estado da igualdade de género na área da I&I, recorrendo a dados pan-europeus.

¹² “Data also show that segregation persists in research careers across the main economic sectors (higher education, government and business enterprise sectors), with a higher percentage of women researchers being employed in the higher education sector”. Cf. [SheFigures 2021 | Research and Innovation \(europa.eu\)](#)

¹³ Cf. [SheFigures 2021 | Research and Innovation \(europa.eu\)](#)

¹⁴ “While there has been some progress towards improving women’s representation in decision-making and leadership positions, women represent less than 25% of heads of institutions in the higher education sector in 2019. In 2019, just over 3 in 10 board members



2. Caracterização da DRCT

2.1. Missão e Objetivos

A DRCT é uma entidade governamental atualmente tutelada pela Vice-Presidência do Governo Regional dos Açores e, como tal, sujeita a contingências legais e administrativas daí decorrentes. Nesse sentido, carece da autonomia necessária para a adoção de medidas sem a devida, e prévia, autorização superior. Acresce, ainda, que, sendo uma entidade pública, rege-se, e sujeita-se, aos preceitos legais e institucionais daí advenientes.

Tem por missão assegurar as condições legais e técnicas para promover os Açores como uma sociedade baseada no conhecimento, alavancada nos alicerces da investigação científica fundamental e aplicada e da inovação.

No desenvolvimento das suas competências, a DRCT utiliza, entre outros, mecanismos como a atribuição de bolsas de formação avançada; a promoção da estabilidade das equipas de investigação através da contratação de investigadores; a integração dos Centros de Investigação e dos investigadores do Sistema Científico e Tecnológico dos Açores em redes internacionais de investigação e inovação; a promoção da Ciência em geral, através de ações e projetos de divulgação a efetuar nos Centros de Ciência; o financiamento ou cofinanciamento de programas e projetos de investigação científica, de desenvolvimento experimental, de inovação e de modernização tecnológica.

Na prossecução da sua missão e objetivos, a DRCT tem adotado uma praxis administrativa e de gestão equitativa e não discriminatória, embora nunca tenha sido implementado um Plano de Igualdade de Género na instituição. Assim, no cumprimento da legislação nacional e europeia, o Plano que agora se apresenta representa o compromisso de integração da dimensão de género na sua estratégia e prática institucional.

Os objetivos que norteiam o presente Plano sumarizam-se nos seguintes pontos:

- a) Diagnóstico geral, através da análise de indicadores numéricos, referentes a maio de 2023;
- b) Identificação das práticas existentes;
- c) Promoção da divulgação das regras internas de prevenção de assédio, definidas em Código de Conduta;
- d) Definição e implementação de ações e boas práticas ao nível da promoção da igualdade de género, no âmbito do cumprimento das disposições legais nacionais e internacionais.

O presente Plano estará em vigor durante o biênio 23/24 e será revisto em no final de 2024.



3. Diagnóstico dos recursos humanos (RH) e das práticas existentes do ponto de vista da paridade de género

Na implementação do processo de diagnóstico aos recursos humanos da DRCT foram recolhidos dados referentes ao número e tipo de vínculo dos colaboradores por género, através dos serviços de gestão de RH. Estes dados foram tratados estatisticamente por forma a determinar a paridade de género ao nível das categorias profissionais e do tipo de vínculo existente.

De igual forma, foram analisadas as práticas administrativas aplicadas na gestão dos recursos humanos, nomeadamente na contratação e na execução da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e do Código de Trabalho (CT), no que respeita à igualdade e não discriminação no trabalho.

De salientar que o processo de recolha, diagnóstico e análise se coadunou com a pequena dimensão da instituição, sendo que a DRCT possui 29 colaboradores com vínculo (nossa amostra).

3.1. Caracterização dos RH na DRCT

Da análise efetuada aos RH da DRCT, à data de maio de 2023, constata-se o predomínio das mulheres no seu corpo de colaboradores, embora não se reflita num diferencial muito acentuado: 62,1% de mulheres e 37,9% de homens (Gráfico 1). Assim, conforme se constata pelo Gráfico 2, existem mais colaboradoras mulheres, que ocupam, em maior número, as categorias profissionais existentes, excetuando a área da informática.

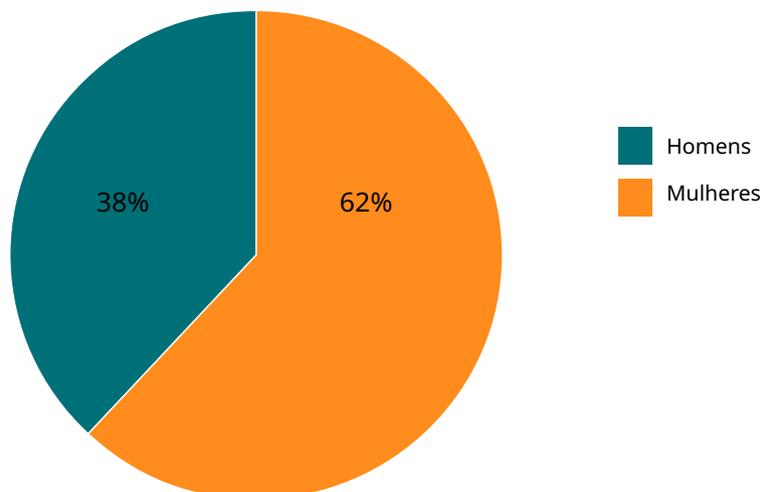


Gráfico 1 Caracterização dos RH da DRCT: percentagem dos colaboradores por género

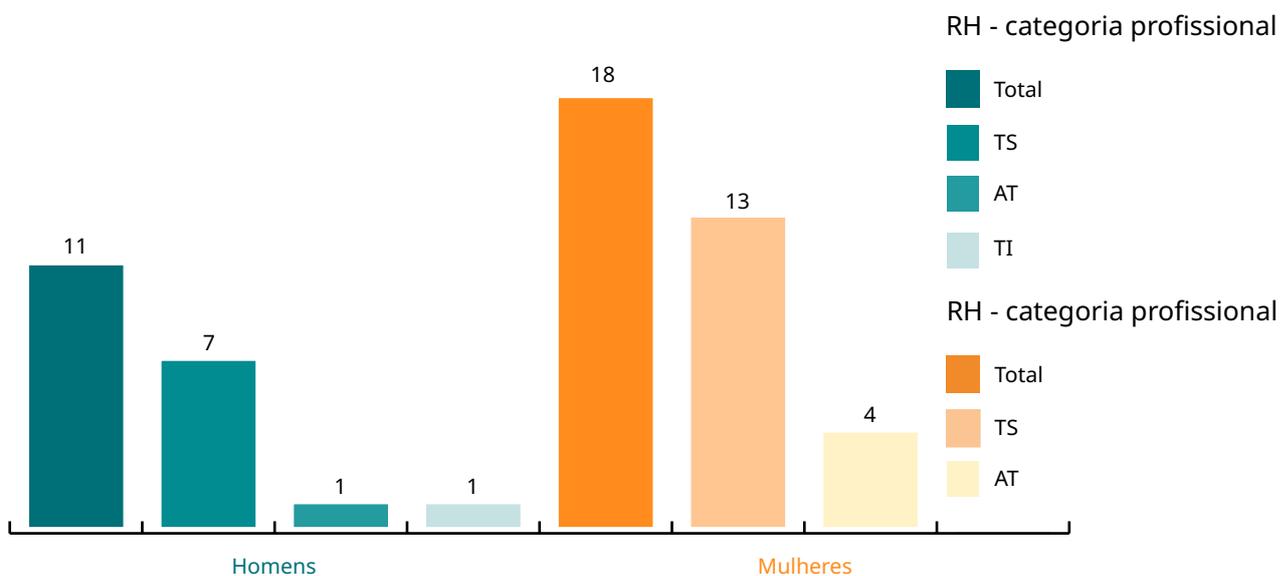


Gráfico 2 Caracterização dos RH da DRCT: categoria profissional por género

Do ponto de vista das relações jurídicas de trabalho existentes, à data de maio de 2023, constata-se, como se observa pelo Gráfico 3, que existe um diferencial muito pequeno entre homens e mulheres com contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, registando-se, no entanto, dois casos de contratos de trabalho em funções públicas a termo incerto apenas para o caso de mulheres.

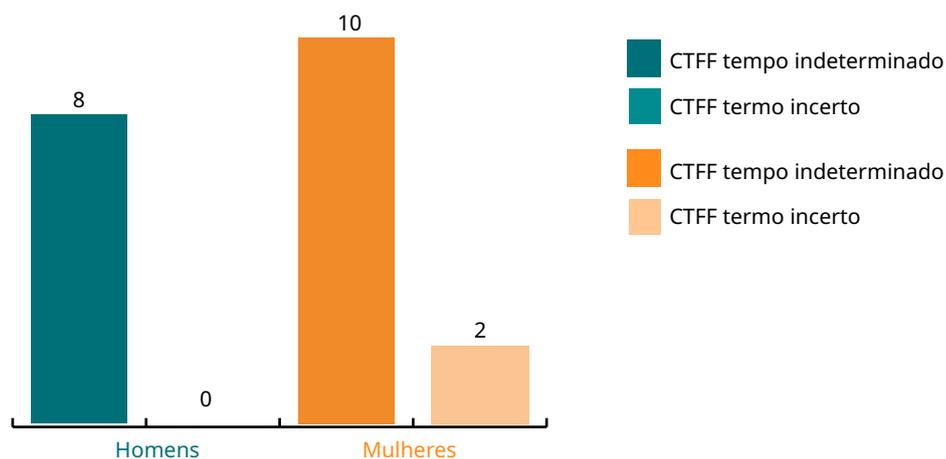


Gráfico 3 Caracterização dos RH da DRCT: relação jurídica de emprego por género

Já no que diz respeito aos cargos de chefia, e atentando-se ao Gráfico 4, constata-se que os cargos de chefia são ocupados maioritariamente por homens, registando-se apenas uma mulher a desempenhar funções de chefia na DRCT.

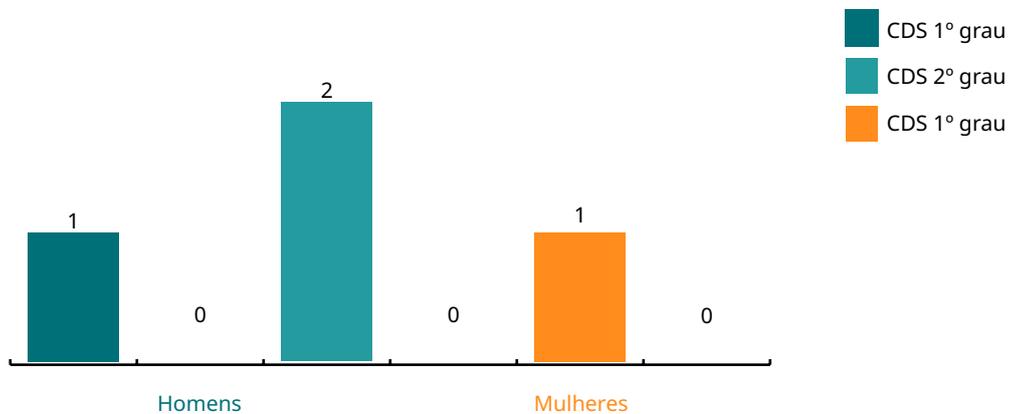


Gráfico 4 Caracterização dos RH da DRCT: cargos de chefia por género

3.2. Diagnóstico e levantamento da praxis institucional

No âmbito do processo de diagnóstico, e na sequência da aplicação de questionário de resposta anónima, entre os dias 5 e 7 de junho de 2023, aos colaboradores da DRCT, inquiriu-se sobre a perceção institucional em relação à paridade de género e à prevenção e combate ao assédio no trabalho. Das dez (10) respostas obtidas, o universo dividiu-se entre 50% de respostas no feminino e 50% de respostas no masculino.

90% das respostas considerou que a instituição respeita os preceitos legais da igualdade de género e é sensível às suas questões, embora 100% admitam nunca ter beneficiado de medidas nesse âmbito. Três (3) respostas consideraram importante assegurar-se condições de equitabilidade e de respeito entre colegas.

No que se refere ao combate ao assédio no trabalho, 60% das respostas consideraram que a instituição possui mecanismos adequados para lidar com situações de assédio no trabalho e 40% consideraram que há mecanismos a adotar e/ou a melhorar, nomeadamente através da promoção de formação específica e da criação de sistemas de monitorização e controlo de eventuais práticas de assédio.

Ainda no âmbito do diagnóstico da praxis institucional, constatou-se:

- o cumprimento do Código de Trabalho (CT), na sua redação atual, no que diz respeito ao cumprimento da sua Subsecção III (Igualdade e não discriminação), nos artigos 23.º a 32.º, nomeadamente no que concerne a concursos públicos de recrutamento de pessoal, com respeito pela igualdade no acesso a emprego e no trabalho, no cumprimento do estipulado no seu artigo 24.º;

- o cumprimento do CT, na sua redação atual, no que diz respeito ao cumprimento da sua Subsecção IV (Parentalidade), nos artigos 33.º a 65.º, nomeadamente no que diz respeito ao cumprimento dos seus artigos 51.º (Licença parental complementar) e 55.º (Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares).



4. Plano de Ação

Após o diagnóstico acima detalhado, apresenta-se, de seguida, o plano de ação para implementação do PEIG da DRCT (2023-2024) e as suas principais áreas de intervenção. Na identificação destas teve-se em consideração o enquadramento administrativo da DRCT, as falhas e necessidades identificadas e as ferramentas passíveis de utilização, de forma autónoma e/ou subordinada, para o desenvolvimento ou implementação dos eixos definidos como essenciais para a igualdade de género em I&I.

Releva-se que a DRCT, tendo em conta a sua figura de entidade pública regional e o seu enquadramento orgânico-funcional, rege, tal como as restantes entidades públicas, os seus procedimentos de recrutamento e de progressão nas carreiras por legislação própria e nacional e/ou regional, dentro da qual não se enquadram, por já estarem asseguradas à partida, diversas questões procedimentais referidas nos guiões de definição de planos de igualdade. Não obstante, procurou-se garantir um refinamento dos procedimentos dentro do que a lei permite e do que a autonomia administrativa consente.

Os eixos recomendados pelo programa Horizonte Europa para a estruturação dos GEP (Gender Equality Plans) orientaram a organização do PEIG, como abaixo se indica e desenvolve:

Eixo n.º 1 - Equilíbrio entre vida pessoal e profissional e cultura organizacional

Linha de ação n.º 1 – Promoção de uma cultura organizacional orientada para a sensibilização das questões da paridade de género e não discriminação no trabalho, bem como para a promoção de uma política institucional de work-life balance.

Obj. 1.1 – Promover a frequência em ações de formação que contribuam para uma maior capacitação organizacional.

Task 1.1.a: Garantir a frequência, em formações enquadráveis na Linha de Ação n.º 1 e Obj.1, de, no mínimo, dois (2) elementos da categoria profissional de Técnicos Superiores e de dois (2) elementos da categoria profissional de Assistente Técnico.

Milestone: Frequência formativa até junho de 2024.

Obj.1.2 – Implementar uma política de divulgação e sensibilização para os direitos e deveres e de promoção de boas práticas.

Task 1.2.a: Promover a divulgação regular de normativos legais (regionais, nacionais e europeus) relativos às questões da paridade de género e não discriminação no trabalho, à denúncia e apoio em casos de assédio no trabalho e às boas práticas organizacionais nas questões de género.

Milestone: 1.ª fase de divulgação: até fevereiro de 2024; 2.ª fase de divulgação: até agosto de 2024.



Obj.1.3 – Promover a difusão de informação sobre os ratios de género na área da Ciência e Tecnologia.

Task 1.3.a: Promover atividade(s) de divulgação e sensibilização, assinalando-se o Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência, sinalizado a 11 de fevereiro, potenciando a difusão de dados sobre o trabalho das mulheres nas diversas áreas científicas e académicas regionais, tendo em conta as várias entidades do SCTA.

Milestone: Realização da(s) atividade(s) até 8 de março de 2024.

Obj.1.4 – Promover o recurso ao teletrabalho, nos casos devidamente justificados e autorizados superiormente, com o intuito de potenciar a conciliação entre a vida familiar e a profissional, para todos(as) os(as) trabalhadores(as).

Task 1.4.a: Promover o recurso ao teletrabalho.

Milestone: Decisões tomadas, que evidenciem a aceitação ou recusa, devidamente justificadas e autorizadas superiormente, dos pedidos feitos até agosto de 2024.

Eixo n.º 2 - Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões

Linha de ação n.º 2 – Capacitação dos decisores e chefias para as questões de género nas lideranças através da promoção e frequência em ações de formação específicas que permitam a aquisição de ferramentas, legais e metodológicas, para o desenvolvimento de instrumentos organizacionais adequados.

Obj.2.1 – Garantir a frequência, de elementos em desempenho de cargos de chefia e de decisão, em ações de formação e/ou de mentoria que versem a gestão das questões da paridade de género em entidades públicas e em instituições de ciência.

Task 2.1.a: Promover a frequência de, no mínimo, uma (1) chefia em ações de formação, enquadráveis na Linha de Ação n.º 2 e Obj.2.1.

Milestone: Frequência nas formações até junho de 2024.

Obj.2.2. – Promover a criação de uma GET (Gender Equality Team), que enquadre elementos de liderança internos e elementos de consultadoria externos para acompanhamento da implementação do PEIG.

Task 2.2.a.: Criação da GET da DRCT.

Milestone: Criação da equipa até dezembro de 2023.



Eixo n.º 3 - Igualdade de género no recrutamento e na progressão na carreira

Linha de ação n.º 3 - Desenvolvimento de ferramentas internas que permitam o acompanhamento da aplicação do PEIG no que diz respeito a uma maior consciência de linguagem nos procedimentos de recrutamento público.

Obj.3.1. - Normalização da comunicação interna e externa, com vista à minimização de language bias.

Task 3.1.a: Criação de manual de boas práticas.

Milestone: Criação do manual de boas práticas até agosto de 2024.

Eixo n.º 4 - Integração do género na pesquisa e no ensino

Linha de Ação n.º 4 – Contribuir para o incremento da investigação científica na área dos estudos de género, através da promoção de medidas de apoio específicas a projetos I&I em várias áreas científicas e académicas com aquele enfoque.

Obj.4.1 - Abertura de concurso de apoio a projetos de I&I em estudos de género, que se conjuguem com os ODS e/ou com a RIS3 Açores 2022-2027.

Task 4.1.a: Abertura de concurso de apoio a projetos de I&I.

Milestone: Abertura do concurso até agosto de 2024.

Eixo n.º 5 – Implementação de medidas contra a violência de género, incluindo assédio sexual

Linha de ação n.º 5 – Promoção de uma consciencialização institucional de prevenção do assédio em contexto de trabalho, através da definição de procedimentos internos de informação, prevenção, denúncia e acompanhamento.

Obj.5.1. - Criação de mecanismos organizacionais para a denúncia e acompanhamento de casos de assédio no trabalho.

Task 5.1.a: Criação de um código de conduta interno que defina os procedimentos de denúncia, apoio e assistência a vítimas de assédio no trabalho, bem como estipule as medidas disciplinares adequadas, conforme os normativos legais em vigor.

Milestone: Criação do código de conduta até agosto de 2024.



5. Cronograma de implementação e monitorização

Por forma a acompanhar-se a implementação do Plano de Ação do PEIG, foi traçado um cronograma, que reflete as tasks e milestones definidos, e que se apresenta, de seguida, de forma esquemática, com a quantificação e mapa de acompanhamento dos diferentes objetivos e tarefas traçadas para este Plano anual, com vigência entre agosto de 2023 e agosto de 2024.

Cronograma de monitorização de execução do PEIG

| Eixo 1 | Equilíbrio entre vida pessoal e profissional e cultura organizacional | |
|---------------|--|------------------------|
| Milestone | Indicadores das tarefas executadas | Setor Executor da task |
| jun/24 | OBJ.1.1 - Formação: Pelo menos 2 TS e 2 AT até final de junho de 2024, nas áreas da igualdade de género e não discriminação e/ou de work-life balance | RH |
| fev/24 | OBJ.1.2 - Divulgação e sensibilização: Pelo menos 5 iniciativas de divulgação de boas práticas disseminadas pela organização até final de fevereiro de 2024 | RH |
| ago/24 | OBJ.1.2 - Divulgação e sensibilização: Pelo menos 5 iniciativas de divulgação de boas práticas disseminadas pela organização até final de agosto de 2024 RH | RH |
| mar/24 | OBJ.1.3 - Sensibilização: Assinalar o Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência (11 fev) em atividade(s) até 8 de março de 2024 | Dir. Serviços |
| ago/24 | OBJ.1.4. Promover o recurso ao teletrabalho como forma de conciliação entre a vida familiar e a profissional | DRCT |

| Eixo 2 | Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões | |
|---------------|---|------------------------|
| Milestone | Indicadores das tarefas executadas | Setor Executor da task |
| jun/24 | OBJ.2.1. - Formação: Pelo menos, 1 chefia, até final de junho de 2024, nas áreas da igualdade de género e não discriminação e/ou de work-life balance | DRCT |
| dez/23 | OBJ.2.2. - Criação da GET | DRCT |



| Eixo 3 | Igualdade de género no recrutamento e na progressão na carreira | |
|---------------|--|-------------------------------|
| Milestone | Indicadores das tarefas executadas | Setor Executor da <i>task</i> |
| ago/24 | OBJ.3.1. - Criação de manual de boas práticas relativas à minimização das language bias para procedimentos concursais de recrutamento de pessoal | GET - DRCT |

| Eixo 4 | Integração do género na pesquisa e no ensino | |
|---------------|--|-------------------------------|
| Milestone | Indicadores das tarefas executadas | Setor Executor da <i>task</i> |
| ago/24 | OBJ.4.1. - Abertura de medida de apoio a projetos de I&I em estudos de género até agosto de 2024 | DCTI |

| Eixo 5 | Medidas contra a violência de género, incluindo assédio sexual | |
|---------------|---|-------------------------------|
| Milestone | Indicadores das tarefas executadas | Setor Executor da <i>task</i> |
| ago/24 | OBJ.5.1. - Criação de código de conduta assédio no trabalho dentro da organização | GET - DRCT |

A monitorização e avaliação final de implementação do PEIG 2023-2024 será realizada pela GET-DRCT, resultando na produção de um relatório (a apresentar no prazo máximo de dois meses após o fim do presente Plano) que permitirá demonstrar a implementação do Plano, identificando os desvios e ajustes necessários para que se consiga atingir os objetivos assumidos pela DRCT em futuras renovações dos seus PEIG.

