



GOVERNO
DOS AÇORES



Plano para a Igualdade de Género do Fundo Regional da Ciência e Tecnologia (FRCT)

2022-2025

Elaborado no âmbito do Projeto ATHENA - *Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe*

Programa Horizonte 2020
Grant Agreement No 101006416



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416



athena
gender equality to unlock
research potential

Documento elaborado por:

Equipa do FRCT: Carolina Bettencourt, Gisela Nascimento

Equipa de peritos de género da Uac:

Professora Doutora Berta Miúdo

Doutor Paulo Fontes

Doutora Anna Silva

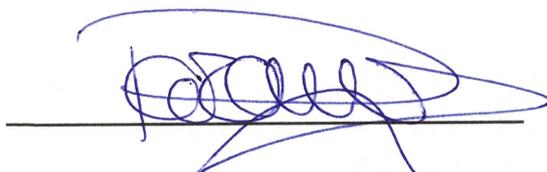
Documento aprovado pelo Conselho Diretivo do Fundo Regional da Ciência e Tecnologia

O Presidente do Conselho Diretivo



Bruno Marques Teixeira

As Vogais do Conselho Diretivo



Maria da Luz Paramio Martin



Gisela Maria Costa Nascimento

Ponta Delgada, 19 de setembro de 2022

Índice

1. Introdução	5
2. Processo de desenvolvimento e gestão do Plano	9
3. Diagnóstico	11
4. Plano de Ação	15
5. Monitorização, divulgação e avaliação	19
6. Estratégia de Disseminação	22

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Guia de monitorização do Plano para a Igualdade de Género do FRCT.....	20
Tabela 2 – Ações do Plano para a Igualdade de Género do FRCT.....	Anexos



Siglas e Abreviaturas

CEHu	Centro de Estudos Humanísticos da Universidade dos Açores
Uac	Universidade dos Açores
DRPIIS	Direção Regional para a Promoção da Igualdade e Inclusão Social
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual
FRCT	Fundo Regional da Ciência e Tecnologia
GEPI	Comissão de Implementação do Plano de Igualdade de Género
I&I	Investigação e Inovação
Plano	Plano para a Igualdade de Género do Fundo Regional da Ciência e Tecnologia (FRCT)
SCTA	Sistema Científico e Tecnológico dos Açores
VPGR	Vice-Presidência do Governo Regional dos Açores

1. Introdução

O Fundo Regional da Ciência e Tecnologia (FRCT), tutelado pela Vice-Presidência do Governo Regional dos Açores (VPGR), reconhece-se como uma instituição inclusiva e socialmente responsável, que protege e promove práticas justas e anti discriminatórias, nomeadamente em termos de identidade e expressão de género, orientação sexual, idade, deficiência, origem étnica, nacionalidade, religião ou crença.

Com o firme compromisso, em prol do desenvolvimento integral e da promoção e defesa da dignidade de todos os membros da organização, pretende-se com o presente Plano de Igualdade de Género promover, reforçar e garantir a igualdade de género, integrando a dimensão de género na estratégia institucional.

Por outro lado, o Plano de Igualdade de Género é um requisito obrigatório para qualquer financiamento do Horizonte Europa para candidatos de organismos públicos e de instituições de ensino superior ou de investigação públicas ou privadas. Nesse sentido, o Plano representa um instrumento de suporte à participação de outras entidades regionais, nomeadamente do Sistema Científico e Tecnológico dos Açores (SCTA), em programas de financiamento externos à Região Autónoma dos Açores, de entre os quais se destaca o Horizonte Europa.

A igualdade de género é um valor fundamental da União Europeia, um direito fundamental e um princípio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, sendo uma condição essencial para um “crescimento inteligente, sustentável e inclusivo”¹. A igualdade e a não discriminação são princípios orientadores e reguladores das sociedades modernas, abertas e democráticas e estão indissociavelmente conectados às exigências de equidade e diversidade.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1948, estabelece a "igualdade de direitos entre homens e mulheres" e condena a discriminação de género. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia de 2000 afirma que “deve ser garantida a igualdade entre homens

¹ A estratégia Europa 2020 visa criar um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo.

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.”² O quadro de referência político e jurídico internacional para a promoção e defesa da igualdade de género abrange também a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979), a Plataforma de Ação de Pequim (1995), os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (2000) e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (2015), um dos quais aborda a igualdade de género e o reforço do poder da mulher.

A Constituição Portuguesa de 1976 garante o princípio da igualdade, segundo o qual nenhum cidadão é tratado de forma diferente, sendo a igualdade de género um princípio fundamental no ordenamento jurídico português. Neste contexto, as políticas públicas para a igualdade entre mulheres e homens, e mais recentemente na área da orientação sexual e identidade de género, têm sido consubstanciadas, nas últimas décadas, em vários Planos Nacionais de Ação e, desde 2018, no âmbito da nova Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual.

No que diz respeito à Região Autónoma dos Açores, em conformidade com o quadro jurídico português, esta dispõe de órgãos próprios para conceber, implementar e avaliar as políticas públicas de promoção da igualdade de género e de prevenção de violência contra as mulheres. Dessa forma, a Direção Regional para a Promoção da Igualdade e Inclusão Social (DRPIIS) é o serviço executivo da VPGR com competências em matéria de igualdade e inclusão social, tendo como missão, nas áreas da sua competência, estudar, propor, executar, coordenar, acompanhar, avaliar e fiscalizar a aplicação das políticas do Governo Regional. No que concerne a igualdade de género e a prevenção de violência contra as mulheres, a este órgão compete coadjuvar e apoiar na definição e estruturação das políticas, prioridades e objetivos; promover, acompanhar e avaliar a execução das políticas, medidas e

² Artigo 23.o - Igualdade entre homens e mulheres (Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia)

programas; elaborar, difundir e apoiar a criação de instrumentos de planeamento estratégico e operacional e de avaliação das políticas e programas; propor e elaborar projetos e propostas de diplomas legais e, ou, regulamentares, bem como emitir parecer em iniciativas legislativas e, ou, regulamentares;

Nos domínios da Investigação e Inovação (I&I), o reconhecimento e a valorização do papel da mulher na sociedade açoriana têm efeitos positivos, tais como a obtenção de cargos de decisão em instituições de ensino superior e o desempenho de funções públicas, cargos tradicionalmente desempenhados por homens. No entanto, desafios sutis e intransponíveis continuam a dificultar a vida e a carreira das mulheres nos campos científicos.

O FRCT é um organismo público com autonomia administrativa, financeira - responsável pela coordenação e gestão dos recursos financeiros disponíveis para a investigação científica - e desenvolvimento tecnológico de programas regionais, europeus e internacionais. No que respeita à integração da igualdade de género, embora não tenha proposto uma estratégia formal no passado, a instituição procura sempre reconhecer o papel das mulheres na I&I, através de boas práticas, nomeadamente, de contratação e de apoio às mulheres (p. ex.: redução da diferença salarial para mulheres grávidas em licença de maternidade).

O Plano para a Igualdade de Género do FRCT entrará em vigor em setembro de 2022 e será executado até dezembro de 2025. É composto por um objetivo geral e por seis áreas prioritárias vinculadas a objetivos e ações específicas.

Em termos de conteúdo, o Plano compreende as seguintes áreas prioritárias:

- Conciliação da Vida Familiar e Profissional e Cultura Organizacional;
- Equilíbrio de Género na Liderança e Tomada de Decisão;
- Igualdade de Género no Recrutamento e Progressão de Carreira;
- Integração da Dimensão de Género na Investigação e Ensino;
- Medidas contra a Violência Baseada no Género, incluindo Assédio Sexual;
- Comunicação Institucional Inclusiva.

Este Plano é assim um documento estratégico e um passo decisivo na implementação e acompanhamento das iniciativas de igualdade de género na instituição.

2. Processo de desenvolvimento e gestão do Plano

O FRCT integra o consórcio do projeto ATHENA - *"Implementing gender equality plans to unlock the research potential of RPOs and RFOs in Europe"*, financiado pelo programa Horizonte 2020, Programa-Quadro Comunitário de I&I. O projeto ATHENA, que decorre de 1 de Fevereiro de 2021 até 31 de janeiro de 2025, tem como principal missão apoiar o desenvolvimento e implementação de Planos de Igualdade de Género em organizações de desenvolvimento e financiamento de investigação na Europa.

O consórcio do projeto ATHENA é composto por dez parceiros europeus, organizações de desenvolvimento investigação mas também, organizações de financiamento de investigação, nomeadamente Consulta Europa Projetos e Inovação S.L. (Espanha), Instituto Jožef Stefan (Eslovénia), Universidade Jan Kochanowski de Kielce (Polónia), Universidade de Bucareste (Roménia), Universidade de Las Palmas de Gran Canaria (Espanha), Conselho Nacional de Investigação (Itália), Instituto para Investigação em Comunicação Social da Academia de Ciências da Eslováquia (Eslováquia), Universidade "Angel Kanchev" de Ruse (Bulgária), Agência Canária de investigação, Inovação e Sociedade da Informação (Espanha) e Fundo Regional da Ciência e Tecnologia (Portugal). O Plano desenvolvido no âmbito do projeto ATHENA é o resultado de uma base sólida para a criação de um documento adequado para a instituição, através da avaliação de procedimentos e práticas a nível nacional, regional e institucional. É também importante referir que a troca de boas práticas e conhecimento entre os parceiros do consórcio contribuiu consideravelmente para o desenvolvimento deste Plano.

A equipa do FRCT responsável pelo projeto ATHENA trabalhou em estreita colaboração com especialistas em questões de género do Centro de Estudos Humanísticos da Universidade dos Açores (CEHu). Esta colaboração foi fundamental, na medida em que possibilitou o aconselhamento, apoio e acompanhamento da promoção da igualdade de género e no reforço do poder feminino na instituição, assegurando que as questões de género fossem plenamente integradas no desenvolvimento tanto da auditoria de género como do Plano.

Foi estabelecida a Comissão de Implementação do Plano de Igualdade de Género (GEPI) que visa dar continuidade à promoção da igualdade de género na instituição e monitorizar o plano. Os membros selecionados para esta comissão são membros do FRCT e participaram em ações de capacitação, na forma de formações e *workshops*, de modo a se tornarem mais conscientes da relevância do género no trabalho e a identificarem e potenciarem os instrumentos e recursos adequados para implementar as estratégias de género na instituição. Ademais, a Comissão GEPI representa o compromisso político, social, humano, material e financeiro do FRCT, tal como, a igualdade de género, a não discriminação, a equidade e a diversidade, sendo estes princípios de um local de trabalho justo, solidário e inclusivo.

Como documento estratégico, o Plano pretende envolver toda a organização, contando com o compromisso do Conselho Diretivo do FRCT e, com o empenho ativo de todos os funcionários. A nível externo, o FRCT envolveu e colabora com a DRPIIS e com a equipa de especialistas em questões de género da Uac.

3. Diagnóstico

O desenvolvimento do Plano implicou um trabalho prévio de diagnóstico com a caracterização da organização e um levantamento de necessidades. A informação resultante desse diagnóstico contribuiu para a elaboração de um plano de ações que visa a concretização dos objetivos preconizados. Assim, para esta fase, foi estabelecido um grupo de trabalho que envolveu especialistas em questões de género do CEHu da Universidade dos Açores, que aplicaram a metodologia discutida e acordada no âmbito do consórcio ATHENA.

3.1 Metodologia

O desenvolvimento de linhas orientadoras e coordenação da metodologia utilizada para o diagnóstico das organizações do consórcio ficou a cargo do Instituto para Investigação em Comunicação Social da Academia de Ciências da Eslováquia (SAS), e resulta de uma combinação de métodos de investigação, instrumentos e técnicas de recolha de dados.

A equipa de especialistas em questões de igualdade de género da Uac iniciou a sua auditoria de género ao FRCT realizando primeiramente, uma extensa investigação documental centrada principalmente na legislação nacional e documentos políticos, tais como leis, regulamentos, estratégias, planos de ação, relatórios de monitorização e avaliação relevantes para as políticas atuais e futuras . bem com medidas de apoio à igualdade de género ao nível da organização.

As disposições nacionais em termos de igualdade de género na investigação e no ensino superior foram avaliadas com base numa investigação documental e numa análise política relacionada com a igualdade de género na sociedade, na investigação e no ensino superior.

A equipa de peritos, elaboraram posteriormente, a recolha dos dados segregados por sexo e com a revisão minuciosa dos procedimentos, processos e práticas organizacionais do FRCT para detetar quaisquer desigualdades de género e as suas causas.

Esta auditoria de género compreendeu a recolha de indicadores quantitativos e qualitativos, sendo que os indicadores quantitativos tiveram como base o infográfico “*She Figures 2021*”³ que contempla dados europeus normalizados acerca das mulheres na Ciência. Os indicadores qualitativos apresentam aspetos e medidas não quantificados para avaliar a situação em termos de igualdade de género. As medidas foram avaliadas através de um sistema de recolha de dados *online*, utilizando uma ferramenta simples de avaliação. A auditoria de género ao FRCT incluiu duas abordagens participativas, grupos de discussão e inquéritos anónimos aos funcionários e colaboradores da instituição. A primeira auditoria interna contou com o envolvimento de todos os colaboradores da organização (Conselho Diretivo e colaboradores) e permitiu determinar em que medida o FRCT promove a igualdade de género nas suas estruturas organizacionais, administrativas e internas de trabalho e se esses fatores contribuem para a igualdade de género na organização.

O processo de diagnóstico e recolha de dados foi adaptado às características do FRCT, isto é, fatores a ter em consideração, como, por exemplo, a sua pequena dimensão, com apenas vinte e um membros; a predominância de mulheres; uma organização hierárquica simples, não havendo cargos intermédios de decisão, apenas o Conselho Diretivo, composto pelo Presidente e duas vogais, e funcionários para as diferentes tarefas.

Foram conduzidos três grupos de discussão de reflexão coletiva sobre a igualdade de género e um inquérito anónimo. Ambas as abordagens permitiram uma reflexão valiosa sobre as questões da igualdade de género no contexto do FRCT, bem como a nível de desafios sociais mais amplos. Para além disso, esses métodos possibilitaram uma perspetiva crítica sobre a igualdade de género em geral e em profissões científicas e académicas geralmente dominadas por homens. Dezoito membros do FRCT participaram nos grupos de discussão e quinze responderam ao inquérito anónimo.

³ O documento “*She Figures 2021*” apresenta as últimas estatísticas disponíveis para monitorizar o estado da igualdade de género na I&I em toda a Europa e não só, fornecendo dados e análises comparáveis para cerca de 88 indicadores.

3.1.1 Grupos de discussão

Relativamente aos grupos de discussão e à abordagem inicial, os resultados indicaram que todos os grupos concordaram que na organização não existe discriminação de género, disparidades salariais e de carga de trabalho e que homens e mulheres são tratados de forma igual. Foi mencionado que há uma maior percentagem de mulheres no FRCT porque estas demonstram as competências e o mérito necessários durante o processo de contratação pública. Por outro lado, apesar das afirmações generalizadas de que não há disparidades de género na distribuição dos projetos, foi observado o padrão tradicional de mulheres que trabalham principalmente em campos sociais e homens em ciências naturais e engenharia.

Na segunda abordagem, surgiram algumas preocupações referentes ao facto de a desigualdade de género e a maior pressão sobre as mulheres persistirem a uma escala global. Foi mencionado que as mulheres, principalmente as mães, sentem-se “obrigadas” a esforçarem-se mais para provar e demonstrar a sua capacidade e eficiência em carreiras científicas ou até mesmo quando atingem cargos de liderança.

Para além disso, alguns comentários enfatizaram que a posição mais elevada da organização foi sempre ocupada por um homem e foi afirmado que as mulheres na liderança enfrentam uma discriminação baseada na exposição. Por outras palavras, a liderança das mulheres é frequentemente criticada e alcançar uma posição de autoridade, como mulher, é considerado uma "conquista extraordinária". Mesmo considerando estas constatações e dificuldades em alcançar posições de autoridade, é de realçar o aspeto positivo que o Conselho Diretivo do FRCT nos últimos 4 anos teve como Vogais mulheres.

No que diz respeito ao equilíbrio entre a vida profissional e familiar, segundo as mulheres, as dificuldades em conciliar ambas as áreas foram salientadas, uma vez que é difícil para as mulheres equilibrar o trabalho e a maternidade em condições de emprego precárias.

As contribuições para o atual Plano incluíram a implementação de uma linguagem inclusiva ou neutra em termos de género, a adoção de horários flexíveis, o ajustamento

de prazos e apresentação de resultados e o aumento do número de mulheres em posições de liderança.

3.1.2 Inquérito aos funcionários

Relativamente à metodologia do inquérito, quinze funcionários responderam ao questionário, representando 71% dos recursos humanos do FRCT. Apesar da pequena dimensão da amostra, a análise qualitativa permitiu a identificação de algumas questões de igualdade de género e revelou informações cruciais para identificar o preconceito predominante de género e identificar as áreas prioritárias do Plano.

O inquérito mostrou como homens e mulheres percebem as múltiplas dimensões do problema de forma distinta. As diferentes atitudes de mulheres e homens acerca deste tema e a procura de respostas equitativas por parte das mulheres é evidente.

Embora a disparidade não seja estatisticamente significativa, o padrão tradicional da maioria das mulheres em cargos técnicos no FRCT continua, em oposição às mulheres que desempenham funções administrativas. Surpreendentemente, 67% das mulheres no FRCT têm formação em Ciências Naturais, enquanto 33% têm formação em Ciências Sociais. Os homens seguem o padrão tradicional de educação em Engenharia, Ciências Naturais e Ciências Informáticas.

Existem diferenças claras entre as respostas assertivas das mulheres e as posturas mais reservadas ou neutras dos homens relativamente à correlação tradicional entre a atividade científica e os homens, que exclui as mulheres da Ciência. Além disso, alguns participantes consideram que os mecanismos de eleição dos indivíduos para posições de liderança não são iguais e justos.

Em particular, as respostas das mulheres mostram maior assertividade e confiança na importância da igualdade de género e na identificação de desigualdades e normas discriminatórias. Em contraste, as respostas dos homens revelam alguma falta de interesse.

4. Plano de Ação

Apresenta-se o Plano de Ação para a Igualdade de Género, que se encontra estruturado em torno de seis áreas temáticas:

- 1) **Conciliação da vida familiar e profissional e cultura organizacional;**
- 2) **Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões;**
- 3) **Igualdade de género no recrutamento e progressão da carreira;**
- 4) **Integração da dimensão do género na investigação e ensino;**
- 5) **Medidas contra a violência baseada no género, incluindo assédio sexual;**
- 6) **Comunicação institucional inclusiva.**

Para cada uma destas áreas foram identificados objetivos e definidas medidas que permitam atingi-los, tendo em conta os grupos a que se destinam, bem como a articulação com os indicadores que permitirão monitorizar o sucesso de implementação do Plano (anexo 1).

1) Conciliação da vida familiar e profissional e cultura organizacional

Objetivo 1.1: Assegurar que a organização do tempo de trabalho considere a necessidade de conciliar a vida profissional, familiar e pessoal, particularmente para aqueles com responsabilidades familiares, incluindo o apoio aos homens no cuidado dos seus filhos

Ação 1.1.1: Trabalho orientado por objetivos e isenção de horários fixos de trabalho

Organização das tarefas e atividades de cada funcionário com o seu coordenador através de reuniões regulares, permitindo a implementação de um paradigma de trabalho orientado para objetivos e horários de trabalho flexíveis. Desenvolvimento e implementação de procedimentos internos (gravação e/ou minutas das reuniões).

Ação 1.1.2: Modelo de trabalho híbrido (combinação do trabalho no escritório com dias remotos)

Organização das atividades de trabalho de cada funcionário com o seu coordenador através de reuniões regulares, permitindo a implementação de um modelo de trabalho híbrido. Desenvolvimento e implementação de procedimentos internos (gravação e/ou minutas das reuniões).

2) Equilíbrio de género na liderança e tomada de decisões

Objetivo 2.1 Promover programas de formação como um elemento-chave para ajudar as mulheres a desenvolver competências no acesso a funções de gestão e tomada de decisões

Ação 2.1.1: Atividades de *Team Building* entre coordenadores e funcionários

Dois eventos anuais internos com atividades criadas para envolver e motivar a equipa a desconstruir estereótipos de género relativamente a posições de liderança. Criação de fichas de análise e registos de avaliação.

Ação 2.1.2: Programas de liderança e coaching para mulheres e homens

Programas de liderança e *coaching* para mulheres e homens, criados para desenvolver competências para o acesso a cargos de gestão e tomada de decisão. Criação de fichas de análise e registos de avaliação curricular.

3) Igualdade de género no recrutamento e progressão da carreira

Objetivo 3.1 Garantir o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no recrutamento e progressão na carreira

Ação 3.1.1: Promover o recrutamento e contratação neutros em termos de género para implementar um programa de *job-shadowing*

Programa inovador de mentoria que combina um *mentee*, mulher ou homem interessado num trabalho de gestão, com um representante do Conselho Diretivo. O objetivo é que após algumas sessões introdutórias o *mentee* assuma algumas das atividades habituais do mentor durante um curto período. Formalização da sua realização e sucesso através de um certificado ou carta de recomendação.

Ação 3.1.2: Reconhecimento de competências domésticas e familiares no Curriculum Vitae dos candidatos

Implementação de uma avaliação holística do curriculum vitae dos candidatos, valorizando dimensões e competências que não são tipicamente consideradas e que normalmente penalizam as mulheres. Todos os processos de recrutamento devem incluir uma definição clara das competências domésticas e de cuidados, a sua duração e a respetiva ponderação nas avaliações do processo de recrutamento.

4) Integração da dimensão do género na investigação e ensino

Objetivo 4.1 Assegurar a participação e representação das mulheres na definição do projeto e o acesso ao financiamento da investigação

Ação 4.1.1: Patrocínios, bolsas, prémios para mulheres investigadoras

Criação do prémio anual "Mulheres na Ciência", um incentivo financeiro, em colaboração com a DRPIIS para destacar e promover as mulheres na Ciência.

Ação 4.1.2: Eventos e *workshops* públicos para integrar a dimensão do género na investigação (por exemplo: 'Dia Internacional da Mulher e das Raparigas na Ciência' e 'Dia Internacional da Mulher')

Em colaboração com a DRPIIS, pretende-se a criação de um evento para destacar e promover as mulheres na ciência. Nesse sentido, o objetivo é realizar um evento com palestras para mulheres que trabalham num campo de investigação altamente especializado, de forma a elevar o perfil tanto das mulheres investigadoras como dos temas sobre os quais estas trabalham.

5) Medidas contra violência baseada no género, incluindo assédio sexual

Objetivo 5.1 Prevenir e combater o assédio sexual no trabalho e outras formas de dano à integridade física ou moral, liberdade e dignidade dos funcionários

Ação 5.1.1: Inquéritos sobre assédio sexual e campanha de prevenção e combate ao assédio sexual

Esta medida implica a criação e implementação de um inquérito de assédio sexual na organização para destacar o nível de sensibilização e informação sobre o conceito. Os



resultados orientarão a campanha mais apropriada. As campanhas de prevenção e combate ao assédio sexual serão criadas com s fortes mensagens de sensibilização.

Ação 5.1.2: Estabelecimento de um espaço virtual confidencial para a denúncia de casos de discriminação ou assédio de qualquer tipo

Esta medida consiste em estabelecer um espaço virtual confidencial para a denúncia de casos de discriminação ou assédio de qualquer tipo no trabalho.

Ação 5.1.3: Evento de sensibilização para a violência baseada no género

Organização de um evento de conferências internas com peritos e técnicos qualificados em questões de género de instituições relevantes na área da violência de género.

6) Comunicação institucional inclusiva

Objetivo 6.1 Utilizar uma linguagem inclusiva que seja neutra em termos de género ou que se refira a ambos os géneros, e adquirir ferramentas para utilizar uma linguagem inclusiva e uma comunicação visual neutra em termos de género

Ação 6.1.1: Adotar uma linguagem e comunicação visual neutra em termos de género na comunicação interna e externa

Esta medida implica a criação de diretrizes para uma linguagem sensível ao género e inclusiva, bem como uma comunicação visual neutra em termos de género, a ser utilizada na comunicação oficial interna e externa. Todos os funcionários receberão formação acerca de como aplicar eficazmente estas diretrizes e adaptá-las a todas as comunicações internas e externas.

5. Monitorização, divulgação e avaliação

O trabalho de monitorização resume a implementação e avalia o Plano ao longo do tempo. Durante a implementação do Plano, as ações, o progresso e os desafios são monitorizados e analisados.

A avaliação final dos resultados e do impacto do Plano, bem como dos resultados do projeto terá em consideração o progresso alcançado após a avaliação da implementação, tendo continuação com a apresentação regular de relatórios institucionais após a sua conclusão.

A recolha de dados para o relatório de monitorização será composta pelas cinco áreas prioritárias recomendadas pela Comissão Europeia, que, juntamente com a sexta área proposta pela Comissão GEPI, refletem as áreas mais importantes da igualdade de género na investigação e educação.

Os instrumentos de monitorização são aqueles que permitem avaliar o impacto dos objetivos e medidas do FRCT após o seu período de implementação. Os indicadores específicos para avaliar o impacto do Plano consistem no agendamento de sessões de avaliação e a elaboração dos respetivos relatórios. Estes últimos devem mencionar o progresso alcançado.

A Comissão GEPI do FRCT irá acompanhar e monitorizar o Plano e realizar um relatório anual dos dados recolhidos. O relatório anual deverá contribuir para uma revisão das metas e objetivos do Plano pelos seus líderes e *stakeholders*. A revisão irá permitir ao FRCT compreender o progresso, determinar onde as atividades estão a ter efeito e identificar onde persistem obstáculos.

Os resultados da monitorização serão utilizados para iniciar uma discussão interna acerca da igualdade de género. Como é que a circunstância evoluiu? O que foi bem-sucedido? O que não funcionou? Porquê? Que fatores contribuíram para o sucesso ou fracasso? É necessário estabelecer objetivos mais específicos ou expandir as medidas? Estas questões devem ser discutidas no âmbito da Comissão GEPI e utilizadas para desenvolver uma estratégia de comunicação com os membros da instituição.

Os objetivos da monitorização do Plano podem ser apresentados conforme a seguinte tabela:

Tabela 1- Guia para a monitorização do Plano para a Igualdade de Género do FRCT

Resultados	Medição		Progresso			Relevância	Prazo
Resultado final / resultados específicos	Medidas quantitativas	Medidas qualitativas	Conhecimento disponível /novas competências	Recursos disponíveis	Limitações de tempo	Missão e visão Requisitos legais	2022-2025

Para a monitorização, uma breve descrição dos resultados do trabalho deverá ser feita para que seja claro e observável. No que diz respeito à medição, esta será composta por medições quantitativas (por exemplo, fixando uma percentagem ou frequência) e/ou medições qualitativas (por exemplo, em termos de exatidão ou cumprimento com regulamentação legal). É essencial identificar como será avaliado o impacto das diferentes medidas adotadas no Plano em termos de alcance do objetivo.

Os objetivos devem ser fixados considerando a possibilidade de sucesso na realização de tal objetivo dado o prazo, a oportunidade e os recursos disponíveis, incluindo o orçamento e alinhados com a missão e visão da instituição, bem como com qualquer requisito legal. Os objetivos devem incluir um prazo específico ou uma data de vencimento para a sua realização. Um prazo padrão e recomendado para os objetivos é de 4 anos.

A informação necessária para o acompanhamento periódico será partilhada pela Comissão GEPI do FRCT. A Comissão GEPI atuará no sentido de assegurar e manter o compromisso do FRCT, o envolvimento da organização e o estabelecimento de procedimentos de recolha de dados, que permitam uma análise do status quo.

A disponibilidade de dados será descrita em pormenor. Estas descrições serão atualizadas de forma narrativa (descrição das alterações, fatores de apoio ou de impedimento). Presume-se que isto levará a uma compreensão mais detalhada das discrepâncias de género, barreiras de carreira ou fatores de exclusão para grupos específicos de mulheres.

Além disso, o acompanhamento deverá também incluir informações sobre a Comissão GEPI, especialmente quaisquer alterações na sua composição ou atividades.

O Plano assume a transversalidade da perspectiva de género, que deriva da Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025 e da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação 2018-2030, ENIND. Considera-se que o período estabelecido (2022-2025) é adequado para a implementação de um conjunto de ações-chave cuja novidade e natureza transformadora exigem uma estratégia a médio prazo. Por outro lado, o Plano é dinâmico, o que significa que está sujeito a mudanças com base na evolução e conclusão das atividades ou ações nele contidas.

6. Estratégia de Disseminação

Relativamente à Estratégia de Disseminação, o Plano aprovado pelo Conselho Diretivo do FRCT será publicado no portal e website do FRCT. Desta forma o compromisso do FRCT será formalizado e permitirá a devida responsabilização em relação às metas e objetivos do Plano pelos funcionários da organização, parceiros, *stakeholders* e a comunidade em geral. O objetivo é também apresentar uma boa prática para outras entidades governamentais.

A Comissão GEPI irá organizar formações de sensibilização a fim de perceber se existe preconceito inconsciente e tentar compreender a sua natureza. Também, analisar se este preconceito inconsciente pode ter impacto no julgamento e tomada de decisões, encorajando os participantes a considerar as ideias de submissão e domínio à luz dos seus próprios preconceitos históricos, culturais e filosóficos.

O Plano será promovido e disseminado ativamente na instituição. Todos os membros do FRCT serão responsáveis pela concretização dos compromissos do Plano e das ações. A Comissão será responsabilizada pela implementação do Plano nos vários domínios.

Pretende-se rever regularmente as publicações relativas aos resultados, através de relatórios anuais de monitorização. Dependendo da estrutura organizacional, a Comissão GEPI também envolverá as *stakeholders* em reuniões ou fornecer-lhes-á atualizações regulares. O GEPI do FRCT manterá outros *stakeholders* informados acerca do progresso da mudança institucional, podendo também organizar uma reunião para apresentar e discutir os resultados da análise (por exemplo, após a avaliação final do Plano).

O gestor de comunicação do FRCT também definirá os públicos-alvo a nível regional e/ou nacional, associações ou outros parceiros institucionais da organização.

A estratégia de divulgação do Plano requer a publicação interna e externa dos resultados da monitorização. Os resultados da monitorização podem também ser

utilizados para apresentar o FRCT como uma organização sensível ao género, apresentar o progresso e iniciativas de igualdade de género e contribuir para um discurso nacional/regional de igualdade de género.

Tabela 2- Ações para o Plano para a Igualdade de Género do FRCT

Ação nº	Área temática	Objetivo específico	Ação	Data de início/fim	Responsabilidade	Avaliação do impacto	Caso de sucesso	Problemas durante a implementação	Estratégias para os desafios
1	Conciliação da vida familiar e profissional e cultura organizacional	Objetivo 1.1: Assegurar que a organização do tempo de trabalho considere a necessidade de conciliar a vida profissional, familiar e pessoal, particularmente para aqueles com responsabilidades familiares, incluindo o apoio aos homens no cuidado dos seus filhos	<ul style="list-style-type: none"> • Ação 1.1.1.: Trabalho orientado por objetivos e isenção de horários fixos de trabalho • Ação 1.1.2: Modelo de trabalho híbrido (combinação do trabalho no escritório com dias remotos) 	2022-2025	Membros do Conselho Diretivo do FRCT	<ul style="list-style-type: none"> • Cada funcionário tem acesso a um paradigma de trabalho orientado para objetivos e a um horário de trabalho flexível. • Cada funcionário tem acesso ao modelo de trabalho híbrido. 			
2	Equilíbrio de género na liderança e tomada de decisões	Objetivo 2.1 Promover programas de formação como um elemento-chave para ajudar as mulheres a desenvolver competências no acesso a funções de gestão e tomada de decisões	<ul style="list-style-type: none"> • Ação 2.1.1: Atividades de <i>Team Building</i> entre coordenadores e funcionários • Ação 2.1.2: Programas de liderança e <i>coaching</i> para mulheres e homens 	2022-2025	Gestora da Comunicação; membros do Conselho Diretivo do FRCT; equipa de especialistas em questões de igualdade de género da Universidade dos Açores	<ul style="list-style-type: none"> • Cada funcionário pode participar em atividades de <i>team building</i> com os coordenadores e colegas de trabalho, o que aumentará o nível de motivação no trabalho e permitirá a desconstrução de estereótipos de género. • Cada funcionário, bem como a sociedade civil podem participar em programas de formação e <i>coaching</i> de liderança para mulheres e homens, nos quais serão desenvolvidas competências de acesso a funções de gestão e de tomada de decisões através da recolha e comparação de dados antes e depois do evento. 			
3	Igualdade de género no recrutamento e progressão da carreira	Objetivo 3.1 Garantir o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no recrutamento e progressão na carreira	<ul style="list-style-type: none"> • Ação 3.1.1: Promover o recrutamento e contratação neutros em termos de género para implementar um programa de <i>job-shadowing</i> Ação 3.1.2: Reconhecimento de competências domésticas e 	2022-2025	Gestora da Comunicação; Conselho Diretivo do FRCT	<ul style="list-style-type: none"> • A relação mentor-<i>mentee</i> é reforçada e a troca de informação e competências (<i>business intelligence</i>) entre os dois é melhorada. • Durante o processo de recrutamento, mulheres e homens são reconhecidos pelas suas competências domésticas e familiares no seu Curriculum Vitae. 			

Ação nº	Área temática	Objetivo específico	Ação	Data de início/fim	Responsabilidade	Avaliação do impacto	Caso de sucesso	Problemas durante a implementação	Estratégias para os desafios
			familiares no Curriculum Vitae dos candidatos						
4	Integração da dimensão do género na investigação e ensino	Objetivo 4.1 Assegurar a participação e representação das mulheres na definição do projeto e o acesso ao financiamento da investigação	<ul style="list-style-type: none"> • Ação 4.1.1: Patrocínios, bolsas, prémios para mulheres investigadoras • Ação 4.1.2: Eventos e workshops públicos para integrar a dimensão do género na investigação (por exemplo: 'Dia Internacional da Mulher e das Raparigas na Ciência' e 'Dia Internacional da Mulher') 	2022-2025	FRCT e DRPIIS	<ul style="list-style-type: none"> • Os níveis de visibilidade e participação das mulheres na Ciência aumentam, bem como a consciência da importância da Igualdade de Género na Investigação e Inovação. • Os níveis de visibilidade e participação das mulheres na Ciência aumentam, bem como a consciência da importância da Igualdade de Género na Investigação e Inovação. 			
5	Medidas contra a violência baseada no género, incluindo assédio sexual	Objetivo 5.1 Prevenir e combater o assédio sexual no trabalho e outras formas de dano à integridade física ou moral, liberdade e dignidade dos funcionários	<ul style="list-style-type: none"> • Ação 5.1.1: Inquéritos sobre assédio sexual e campanha de prevenção e combate ao assédio sexual • Ação 5.1.2: Estabelecimento de um espaço virtual confidencial para a denúncia de casos de discriminação ou assédio de qualquer tipo Ação 5.1.3: Evento de sensibilização para a violência baseada no género 	2022-2025	<p>Equipa de especialistas em questões de igualdade de género da Universidade dos Açores; Gestora da Comunicação</p> <p>Conselho Diretivo do FRCT; membros selecionados da Comissão GEPI</p> <p>Conselho Diretivo do FRCT; Equipa de especialistas em questões de igualdade de género da Universidade dos Açores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O conceito de assédio sexual será transmitido e será fornecida informação para aumentar a sensibilização e melhor identificar estas situações. • As vítimas de assédio no trabalho serão apoiadas. • Os trabalhadores estão conscientes do tópico do assédio sexual no trabalho. 			



Ação nº	Área temática	Objetivo específico	Ação	Data de início/fim	Responsabilidade	Avaliação do impacto	Caso de sucesso	Problemas durante a implementação	Estratégias para os desafios
6	Comunicação institucional inclusiva	Objetivo 6.1 Utilizar uma linguagem inclusiva que seja neutra em termos de género ou que se refira a ambos os géneros e adquirir ferramentas para utilizar uma linguagem inclusiva e uma comunicação visual neutra em termos de género	<ul style="list-style-type: none">Ação 6.1.1: Adotar uma linguagem e comunicação visual neutra em termos de género na comunicação interna e externa	2022-2025	Membros do Conselho Diretivo do FRCT; equipa de especialista em questões de igualdade de género da Universidade dos Açores	<ul style="list-style-type: none">Todos os membros da instituição utilizam uma linguagem inclusiva e uma comunicação visual neutra em termos de género na comunicação interna e externa.			