



Plano para a Igualdade de Género

2023

Índice

Enquadramento.....	3
Caracterização do CeNTI	4
Missão	4
Indicadores relativos ao quadro de pessoal.....	5
Elaboração e acompanhamento do plano	6
Objetivos e medidas.....	7
Diagnóstico das práticas implementadas no CeNTI	8
Estratégia, Missão e Valores.....	9
Igualdade no Acesso ao Emprego	10
Formação Inicial e Contínua.....	11
Proteção na Parentalidade	11
Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal.....	12
Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.....	12
Avaliação do Plano	13

Enquadramento

A igualdade de género (IG) é um direito fundamental, sendo tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género.

O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

Este é um conceito que tem vindo a merecer particular atenção e relevância por parte das principais instâncias internacionais ao longo dos últimos anos, tendo também Portugal acompanhado esta jornada.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012 veio determinar a obrigatoriedade de adoção e implementação de um plano para a igualdade com foco nos seguintes objetivos: igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres; eliminar as discriminações; e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Desta forma, o CeNTI apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2023 e seguintes, assumindo como parte da sua missão a efetiva igualdade de direitos e liberdades, independentemente do género e a igual oportunidade e participação na vida profissional, num compromisso claro com a promoção da igualdade, promovendo assim a não discriminação em função do género. A implementação e a monitorização deste Plano serão coordenadas pelo departamento de Recursos Humanos do CeNTI.

Caracterização do CeNTI

Missão

O Centro de Nanotecnologia e Materiais Técnicos, Funcionais e Inteligentes - CeNTI, é um reconhecido Centro de Tecnologia e Inovação (CTI), privado, sem fins lucrativos de orientação multissetorial, que desenvolve atividades de I&D aplicada, nos domínios da Nanotecnologia, Materiais Avançados e Sistemas Inteligentes, visando a endogeneização industrial de tecnologias disruptivas e a transferência de tecnologia para as Empresas, recorrendo a uma abordagem B2B. Resulta de uma intensa parceria de 3 Universidades e 3 CTIs, todos reconhecidos pela sua relevância nacional e internacional: a Universidade do Minho, a Universidade do Porto, a Universidade de Aveiro, o CITEVE (Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do Vestuário de Portugal), o CTIC (Centro Tecnológico das Indústrias do Couro) e o CEIIA (Centro de Engenharia e Desenvolvimento). A esta parceria, juntou-se recentemente a associação *Bikinnov - Bike Value Innovation*.

Como centro de investigação e de transferência de tecnologia, o CeNTI apresenta, no seu portefólio de inovação e atividades de I&D, diversos projetos que evidenciam o seu compromisso e missão no apoio e dinamização da infraestrutura tecnológica, industrial e empresarial nacional com o intuito de desenvolver novos produtos de elevado valor acrescentado e/ou a incorporar novas tecnologias em produtos e mercados tradicionais.

A missão e atividade do CeNTI têm-se destacado pelo dinamismo e apoio de proximidade aos sectores industriais, tanto a nível nacional como internacional, no sentido de desenvolver e validar novas tecnologias que têm por base o desenvolvimento de novos materiais, novos revestimentos, novas tecnologias interativas e sistemas de iluminação, novos sistemas de sensorização, digitalização de processos e/ou produtos, revalorização de recursos, entre outros, em áreas multisectoriais e multitecnológicas, com o enfoque no apoio às áreas: Automóvel & Aeronáutica, Construção, Espaços Inteligentes & Arquitetura, Energia & Descarbonização, e Saúde, Proteção & Bem-estar.

Indicadores relativos ao quadro de pessoal

Para concretizar a sua missão, o CeNTI conta atualmente com um quadro de pessoal composto por 141 trabalhadoras/es.

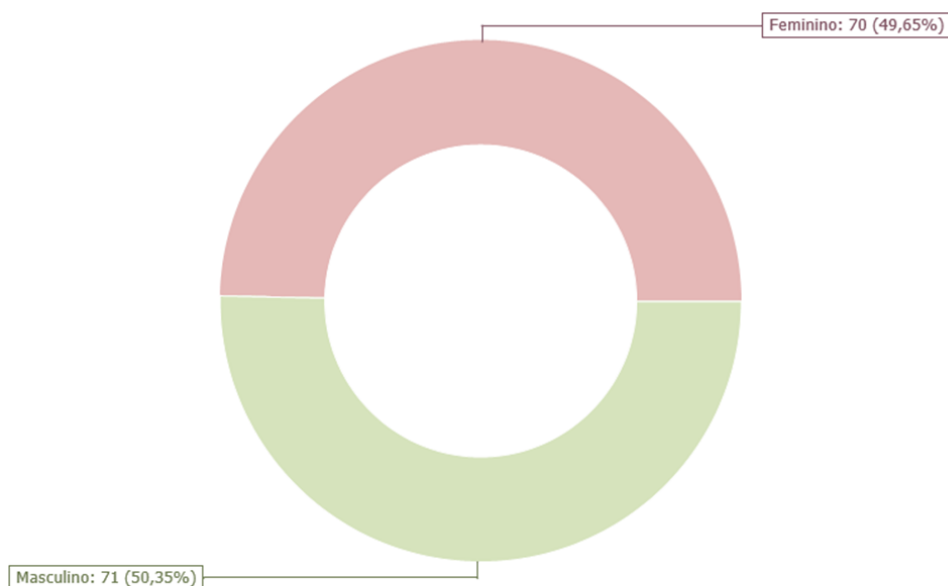


Gráfico 1 - Distribuição dos trabalhadores por género.

Pelo gráfico apresentado, verifica-se que existem 71 homens e 70 mulheres a trabalhar no CeNTI (50,35% homens; 49,65% mulheres), o que podemos considerar como uma diferença pouco significativa entre género, que se deve a natureza da atividade do CeNTI.

Elaboração e acompanhamento do plano

A elaboração do presente plano teve por base o “Diagnóstico de Autoavaliação da Igualdade de Género” e a “Matriz de apoio ao diagnóstico” constante no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, produzidos pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e a reflexão sobre o Plano para a Igualdade de Género. O diagnóstico e a matriz de apoio permitiram refletir sobre as medidas que servem de suporte ao presente plano, identificando pontos passíveis de melhoria nas diversas dimensões que cobre.

O Plano para a Igualdade de Género possibilitou reconhecer o empenho realizado pelo CeNTI na implementação de boas práticas, assim como a avaliação objetiva das medidas propostas, sendo continuamente melhorado de acordo com os desafios encontrados. Uma das áreas onde se destacam pontos fortes remetem para a estratégia, missão e valores do CeNTI, onde o compromisso contra qualquer forma de discriminação se encontra presente. No entanto, é identificada a necessidade de referir e clarificar explicitamente a igualdade de género como um princípio do CeNTI nos documentos estratégicos, assim como a implementação do presente Plano para a Igualdade.

O diálogo social, bem como o respeito pela dignidade das mulheres e dos homens, refletem o trabalho do CeNTI em ouvir e atentar as preocupações das trabalhadoras e trabalhadores, sendo um objetivo constante a promoção da comunicação entre os/as trabalhadores/as e as organizações representativas. No âmbito da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em particular nos benefícios diretos e na proteção na maternidade, paternidade e assistência à família, o CeNTI conta já com inúmeras boas práticas.

Face aos resultados obtidos e a partir desta análise, foram traçados objetivos específicos para o presente Plano para a Igualdade de Género, num compromisso para 2023, que, desejando ser ambicioso, pretende igualmente ser exequível e passível de melhoria ao longo do seu percurso.

Objetivos e medidas

Em linha com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND 2018/2030), e em particular com o “Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens” (Resolução de Conselho de Ministros N.º 61/2018), o presente plano comporta um conjunto de propostas nas principais dimensões de intervenção: estratégia, missão e valores; igualdade no acesso ao emprego; formação inicial e contínua; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e a prevenção da prática de assédio no local de trabalho.

Estas dimensões são compostas por objetivos estratégicos e medidas de intervenção com o intuito de suprimir eventuais desequilíbrios e desigualdades e melhorar as práticas organizacionais, reforçando a igualdade de género e a responsabilidade social deste centro de investigação.

Sendo um Centro que conta neste momento com um razoável número de trabalhadoras e trabalhadores, e em constante mudança e inovação, torna-se essencial o acompanhamento e revisão anual do plano e das medidas previstas, permitindo perceber o cumprimento dos objetivos definidos para cada uma das áreas assim como a possibilidade de propor e implementar melhorias ou novas medidas sempre que tal responda às necessidades sentidas.

Com a execução deste plano será possível ter indicadores específicos sobre a evolução do CeNTI nas várias matérias no âmbito da igualdade, reavaliar e promover um novo diagnóstico e fazer o balanço necessário para o futuro.

Assim, considerando a importância do contributo das organizações empresariais para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como as vantagens da integração de uma perspetiva de Igualdade de Género em todas as áreas do CeNTI, o Conselho de Administração compromete-se a implementar o presente Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens e alocar todos os recursos necessários para a execução deste Plano.

Diagnóstico das práticas implementadas no CeNTI

De uma forma geral, o CeNTI incorpora nas suas práticas de gestão ações que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na organização. Neste sentido, e como forma de demonstrar o seu compromisso com este tema foi, antes da elaboração do presente Plano, efetuada uma avaliação das práticas do CeNTI recorrendo à “Matriz de apoio ao diagnóstico” disponibilizado pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no Guião para a elaboração dos Planos de Igualdade:

http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos_Igualdade_Guiao.pdf

Assim, para o conjunto das áreas/dimensões obrigatórias (contempladas no Despacho Normativo nº 18/2019), e outras facultativas, foram analisadas as práticas do CeNTI no âmbito da Igualdade de Género, verificando-se quais as áreas de melhoria a intervir.

Apresenta-se de seguida cada uma das dimensões avaliadas para maior compreensão do referencial e as práticas da organização:

Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Indicadores	Meta
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgar, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação em função do género	Recursos Humanos e Marketing&Comunicação	Evidência da implementação	Até final de 1º semestre de 2023
Assegurar a implementação do Plano para a IG, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definir e monitorizar KPI estratégicos de igualdade de géneros	Todas as Direções	Evidência da definição e seguimento dos KPI	KPI definidos e monitorizados durante o ano de referência
Consciencializar os trabalhadores e trabalhadoras para a importância da IG	Dar a conhecer aos trabalhadores e trabalhadoras o Plano para a IG	Todas as Direções	Evidência da partilha do Plano com toda a Equipa. Expressar o princípio da IG no Código de Ética e Conduta do CeNTI	Até ao final de 2023
	Organizar uma iniciativa com todo CeNTI direcionada para a aceitação e promoção da IG	Todas as Direções	Evidência da realização da iniciativa	Iniciativa realizada no decorrer de 2023
Assumir publicamente, interna e externamente, o compromisso do CeNTI com a promoção da IG	Dar a conhecer ao exterior o Plano para a IG	Conselho de Administração, Recursos Humanos, Marketing&Comunicação	Evidência da inclusão do Plano para a IG no website do CeNTI	Até meados do ano de 2023
	Redigir sistematicamente os documentos estratégicos tais como o plano de atividades, normas e regulamentos, para que contemplem uma linguagem inclusiva e apresentem os dados relativos aos recursos humanos com desagregação por género	Conselho de Administração, Recursos Humanos, Marketing&Comunicação	Revisão sistemática dos textos de todos os regulamentos e documentos estratégicos	Todos os textos produzidos no decorrer de 2023

Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Indicadores	Meta
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Criar e implementar um procedimento interno de Recrutamento & Seleção (R&S) que inclua regras de desagregação por género, de acordo com os elementos identificados no CT	Recursos Humanos	Evidência do procedimento interno criado e implementado. Registo dos processos de R&S nos termos do CT	Até final do 1º semestre de 2023
Garantir um processo de R&S coerente com os princípios de não discriminação entre homens e mulheres	Elaborar orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nas equipas de seleção	Recursos Humanos	Incorporar norma no procedimento de R&S	Até final de 2023
	Incluir no procedimento recomendações para que as equipas de R&S apresentem às Direções uma <i>Short List</i> de candidatos equilibrada em termos de representatividade de género e, idealmente com mais candidatos do género menos representativo na função em questão, desde que haja candidatos com qualificações adequadas	Recursos Humanos	Evidência <i>Short List</i> de acordo com recomendações	Procedimento interno colocado em prática no decorrer de 2023

Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Indicadores	Meta
Assegurar que o plano de formação promova a IG	Incluir no plano de formação temas de IG que permitam a sensibilização de toda a equipa para a temática	Recursos Humanos	Evidência de conteúdos promotores da IG nos programas e materiais formativos	Até ao final de 2023
Garantir que a formação dos Diretores(as) incorpora a IG	Incluir módulos de formação que permitam incrementar as capacidades de gestão para a IG, sensibilizando para a cultura de IG, nomeadamente nos momentos de avaliação de desempenho, revisão salarial e progressão de carreira, contribuindo para que não aconteçam enviesamentos inconscientes nestas ocasiões	Diretores (as)	Evidência de existência de módulos promotores da IG	Até ao final de 2023

Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Indicadores	Meta
Proteger e promover políticas de parentalidade	Acompanhar o regresso dos trabalhadores e trabalhadoras ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração na equipa, facilitando o acesso a formação, se necessário	Todas as Direções e Departamentos	Registos de acompanhamento	Até ao final de 2023

Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras	Projeto piloto de teletrabalho ou concentração de horário para que possam conciliar a vida profissional com a familiar e pessoal	Recursos Humanos	Evidência destas tomadas de decisão	1º semestre de 2023
	Auscultar as trabalhadoras e trabalhadores com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Recursos Humanos	Short List com iniciativas para análise	Até ao final de 2023

Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Indicadores	Meta
Prevenir e combater o assédio no trabalho	Promoção ativa da cultura e práticas de combate ao assédio, discriminação ou intimidação através da realização de uma sessão de carácter formativo e/ou de sensibilização, ou com a divulgação de documentos acerca do tema.	Todas as Direções e Departamentos	Evidência da realização da sessão de carácter formativo e/ou de sensibilização, ou com a divulgação de documentos	Sessão realizada ou documentos partilhados e disponíveis na intranet no decorrer de 2023

Avaliação do Plano

A monitorização e avaliação contínua do Plano são fundamentais no seu processo de implementação, permitindo aferir os progressos atingidos e se necessário realizar ajustes.

Este trabalho será realizado pelo “grupo de trabalho para a IG”, criado para o efeito e coordenado pelo departamento de Recursos Humanos. Este grupo de trabalho será constituído de acordo com uma representação equitativa de género e incorporando elementos oriundos de diferentes áreas do CeNTI, e que será responsável pela recolha e análise de dados, com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas logo que identifique alguma situação que o justifique.

A Direção
