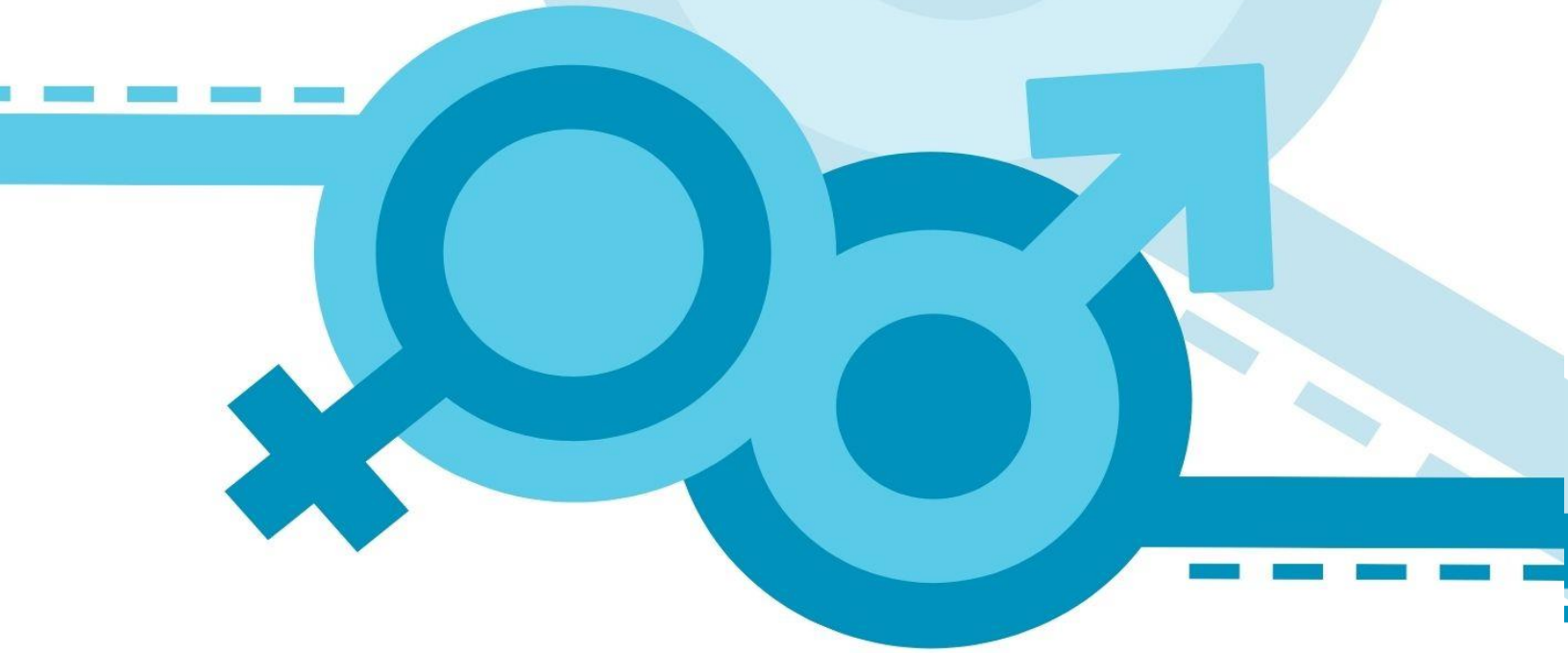
INESCTEC

Plano para a Igualdade de Género 2022-2026



Comissão D&I | Janeiro 2022

Índice

Índice 2
Lista de Tabelas 3
Lista de Acrónimos 4
Estrutura organizacional do INESC TEC 4
Siglas/Abreviaturas Gerais 5
1. Introdução 7
1.1. Contexto 7
1.2. Princípios e Objetivos 10
1.3. Abordagem metodológica do Plano para a Igualdade de Género 11
1.4. Estrutura 11
2. Diagnóstico da Situação Atual 14
2.1. Sumário executivo 14
2.2. Indicadores-chave e números relativos ao género 17
Visão geral dos/das colaboradores/colaboradoras 17
Candidaturas e recrutamento 24
Desempenho em I&D 25
Remunerações e progressão na carreira 28
Liderança e cargos de decisão 34
Licenças e ausências 36
Dados a recolher no futuro: o que devemos monitorizar? 37
2.3. Consciência, sensibilidade e perceção de género 38
3. Plano de Ação 43
3.1 Introdução 43
3.2. Sensibilização e desenvolvimento de competências 44
3.3. Cultura organizacional e equilíbrio entre vida profissional e pessoal 50
3.4. Recrutamento, seleção e apoio à progressão de carreira 54
3.5. Liderança e cargos de decisão 56
3.6. Prevenir e combater o assédio sexual e de género 58
3.7. Integração do género na investigação 60
4. Próximos passos 62
4.1. Período de vigência e Revisão 62
4.2. Monitorização 62
4.3. Objetivo Comum e Responsabilidade 62
5. Glossário 64

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Visão geral dos/as colaboradores/as do INESC TEC por sexo (setembro de 2021) 18
Tabela 2 - RH integrados por sexo e por domínio/área (setembro de 2021) 19
Tabela 3 - RH integrados por sexo e por centro/serviço (setembro de 2021) 20
Tabela 4 - Estudantes matriculados/matriculadas no primeiro ano de licenciatura na Universidade do Porto em 2020/2021, por sexo e por grau académico (valores ordenados através da percentagem de estudantes do sexo feminino). Destacam-se, aqui, os graus mais relevantes para os domínios de aplicação do INESC TEC. 21
Tabela 5 - RH integrados por sexo e grau académico (setembro de 2021) 21
Tabela 6 - Colaboradores/colaboradoras por categoria profissional e por sexo (setembro de 2021) 22
Tabela 7 - Colaboradores/colaboradoras por nível funcional e por sexo (setembro de 2021) 23
Tabela 8 - Pessoal académico por fase da carreira académica e por sexo (setembro de 2021) 23
Tabela 9 - Candidaturas e pessoas selecionadas por sexo (concursos abertos entre janeiro e setembro de 2021) 24
Tabela 10 - Número de publicações com autoria de colaboradores/colaboradoras do INESC TEC, por sexo, no período de janeiro de 2020 a setembro de 2021 25
Tabela 11 - Número de colaboradores/colaboradoras do INESC TEC por sexo e por número de publicações (de janeiro de 2020 a setembro de 2021) 26
Tabela 12 - Senioridade dos/das colaboradores/colaboradoras do INESC TEC, com pelo menos uma publicação entre janeiro de 2020 e setembro de 2021 - por sexo 26
Tabela 13 - Líderes de projeto por sexo (projetos a decorrer em 2021) 27
Tabela 14 - Distribuição da receita do projeto por sexo do/da líder do projeto [2] (projetos a decorrer em 2021) 27
Tabela 15 - Antiguidade dos/das responsáveis de projetos na Tabela 13, por sexo (projetos a decorrer em 2021) 28
Tabela 16 - Tipo de ligação ao INESC TEC dos perfis analisados (entre 2019 e 2021) 28
Tabela 17 – Média de idades, antiguidade e salário - por sexo e tipo de ligação ao INESC TEC (entre 2019 e 2021) 29
Tabela 18 - Aumento salarial por sexo (entre 2019 e 2021) 30
Tabela 19 – Salário por nível funcional e sexo dos perfis analisados (entre 2019 e 2021) 31
Tabela 20 - Prémio anual por nível funcional e por sexo (em 2020 e 2021) 33
Tabela 21 - Alteração no nível funcional, por sexo (entre 2019 e 2021) 34
Tabela 22 - Colaboradores/colaboradoras em cargos de gestão, por sexo (setembro de 2021) 35
Tabela 23 - Órgãos Estatutários por sexo (setembro de 2021) 36
Tabela 24 - Faltas relacionadas com baixas médicas e licenças parentais, por sexo (de janeiro a dezembro de 2021) 36

Lista de Acrónimos

Estrutura organizacional do INESC TEC

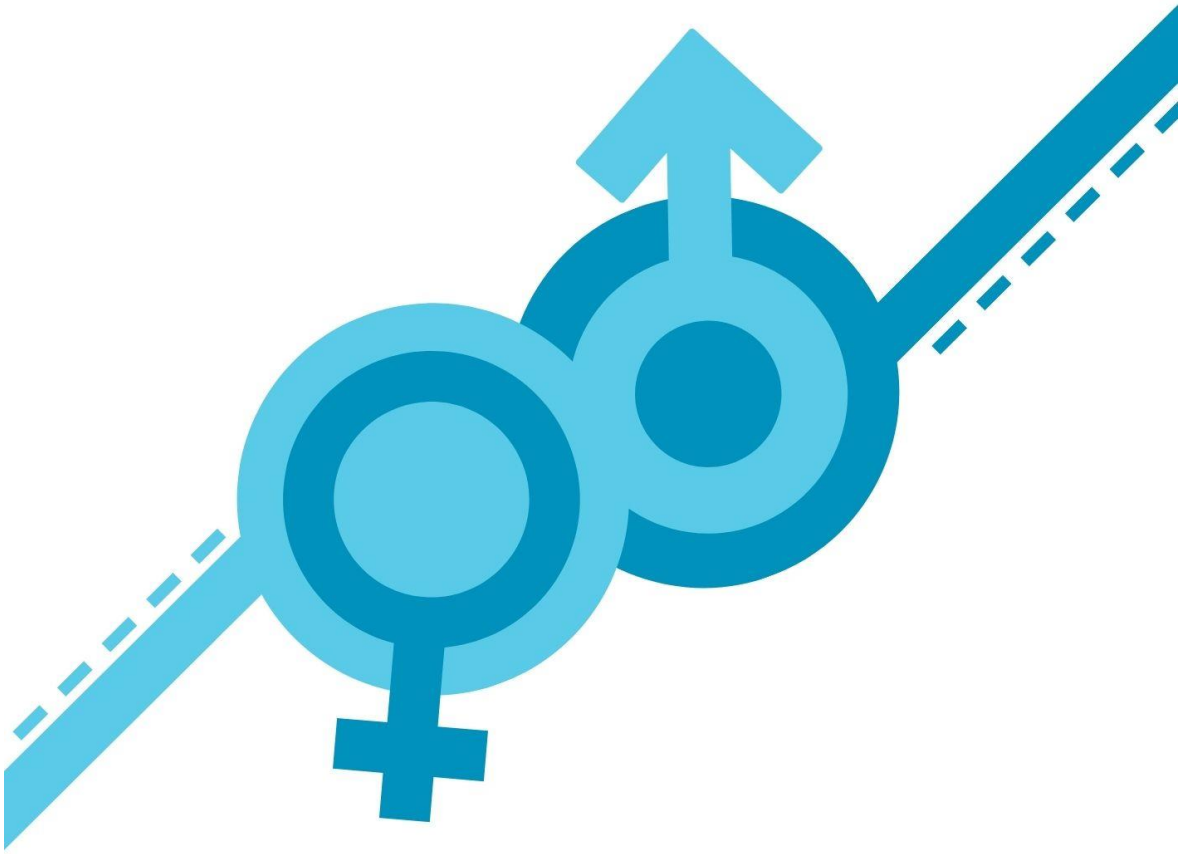
AG: Apoio à Gestão
AJ: Apoio Jurídico
CA: Conselho de Administração
CAP: Centro de Fotónica Aplicada
CBER: Centro de Investigação em Engenharia Biomédica
CE: Comissão Executiva
CEGI: Centro de Engenharia e Gestão Industrial
CESE: Centro de Engenharia de Sistemas Empresariais
CF: Contabilidade e Finanças
CG: Controlo de Gestão
CITE: Centro para a Inovação, Tecnologia e Empreendedorismo
CPES: Centro de Sistemas de Energia
CRACS: Centro de Sistemas de Computação Avançada
CRAS: Centro de Robótica e Sistemas Autónomos
CRIIS: Centro de Robótica Industrial e Sistemas Inteligentes
CTM: Centro de Telecomunicações e Multimédia
DPO: Data Protection Officer
HASLab: Laboratório de Software Confiável
HumanISE: Computação Centrada no Humano e Ciência da Informação
LIAAD: Laboratório de Inteligência Artificial e Apoio à Decisão
RH: Recursos Humanos
SAAF: Serviço de Apoio à Angariação de Financiamentos
SAL: Serviço de Apoio ao Licenciamento
SAS: Serviço de Administração de Sistemas
SCOM: Serviço de Comunicação
SGI: Serviço de Gestão de Infraestruturas
SIG: Serviço de Informática de Gestão
SRC: Serviço de Redes e Comunicações
SRI: Serviço de Relações Internacionais

Siglas/Abreviaturas Gerais

Méd.: Média
BIP: BIP INESC TEC magazine
Comissão: Comissão para a Diversidade e Inclusão
D&I: Diversidade e Inclusão
GEP: Plano para a Igualdade de Género
GTIG: Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género
RH: Recursos Humanos
O: Outras tipologias de projetos (Outras tipologias)
OID: Outros Projetos de Investigação e Desenvolvimento
PN-FCT: Projetos Nacionais Financiados pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia
PN-P2020: Projetos Nacionais Portugal 2020
PN-PICT: Programas Integrados de Ciência e Tecnologia
PUE-DIV: Projetos Europeus Diversos
PUE-H2020: Projetos Europeus H2020
I&D: Investigação e Desenvolvimento
I&I: Investigação e Inovação
SERV-INT: Prestação de Serviços a entidades internacionais
SERV-NAC: Prestação de Serviços a entidades nacionais
SERV-UE: Prestação de Serviços a entidades da União Europeia
STEM: Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática
TRL: Nível de Maturidade Tecnológica

1

Introdução



1. Introdução

1.1. Contexto

De acordo com as Nações Unidas, a igualdade de género refere-se à *"igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e de homens, bem como de meninas e de meninos. Igualdade não significa total semelhança entre as mulheres e os homens, mas sim que o facto de nascerem do sexo feminino ou masculino não deve influenciar os seus direitos, responsabilidades e acesso a oportunidades*.[1] Reflete, essencialmente, *"a não discriminação com base no sexo de uma pessoa no acesso a oportunidades, na atribuição de recursos e de benefícios ou no acesso a serviços"*.[2]

A igualdade entre homens e mulheres é, portanto, um direito humano essencial.

A nível europeu, o artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia estabelece que *"na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres".*

A **Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025** (COM(2020) 152 final de 5.3.2020) apresenta objetivos estratégicos e ações políticas que visam acelerar, de forma substancial, o progresso em termos de igualdade entre homens e mulheres até 2025. O principal objetivo é alcançar uma União onde mulheres e homens, raparigas e rapazes sejam iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolherame ter igual acesso a oportunidades. A estratégia utiliza uma abordagem dupla, que combina a integração da perspetiva de género com outras ações específicas, sendo a interseccionalidade um princípio transversal para a sua implementação. Os princípios fundamentais para esta estratégia são:

- acabar com a violência de género;
- combater os estereótipos de género;
- colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho;
- assegurar uma participação equitativa em diferentes setores da economia;
- colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres;
- colmatar a disparidade no plano da prestação de cuidados;
- alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão e na política.

A **Declaração para a Igualdade de Género na Investigação e Inovação**, recentemente assinada no âmbito da presidência eslovena do Conselho da UE, reforça que "*alcançar a igualdade de género é um dos valores fundamentais e partilhados do **novo Espaço Europeu da Investigação (EEI).** A luta contra as desigualdades entre homens e mulheres conta com o apoio das partes que assinam a Declaração de Liubliana, com vista a assegurar que as políticas de investigação e inovação (I&I) a todos os níveis (europeu, nacional e*

[1] Fonte: UN Women, *Concepts and* definitions. www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm#:~:text=%20bIgualdadeentre%20women%20and%20men,men%20and%20girls%%20b 20andoys

[2] Fonte: Gabinete Regional da OMS para a Europa, *Gender, definitions.* www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/gender/gender-definitions

regional) são justas e inclusivas no sentido mais lato, através de uma participação aberta e transparente de todas as entidades intervenientes.

Reiteramos a importância dos objetivos de igualdade entre homens e mulheres, incluindo a igualdade entre homens e mulheres nas carreiras de investigação, o equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão, e a integração da dimensão do género no conteúdo de investigação e inovação. Reconhecemos a igualdade de género como um veículo para a investigação e para sistemas tecnológicos otimizados e sustentáveis. Assim, torna-se crucial garantir que a igualdade de género e a inclusão assumem papéis de destaque no ***Pacto da I&I na Europa****, bem como nas suas ligações com outras iniciativas europeias em diferentes contextos: ensino superior, ecossistemas de inovação, cooperação internacional e fundos de coesão política".*

No plano nacional, têm sido aprovados, ao longo dos anos, vários instrumentos jurídicos para a igualdade de género, com crescente âmbito de aplicação e carácter obrigatório (ainda que limitados ao setor empresarial do Estado), seguindo-se a elaboração de recomendações para o setor privado no âmbito da responsabilidade social, bem como a disseminação de boas práticas e atribuição de prémios para a Igualdade. A RCM n.º 19/2012, de 8 de março, determinou, pela primeira vez, a adoção obrigatória dos Planos para a Igualdade por parte das empresas do setor empresarial do Estado (SEE), *"tendentes a alcançar (...) uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando as discriminações e permitindo a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional"*. A mesma Resolução incluía, pela primeira vez em Portugal, uma orientação às empresas do setor privado, para que estas adotassem *"(...) medidas, designadamente de autorregulação e de avaliação, que conduzam ao objetivo da presença plural de mulheres e de homens nos cargos de administração e de fiscalização das empresas"*. A Lei n.º 62/2017, em vigor desde 1 de janeiro de 2018, estabelece o regime de representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de gestão e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. No contexto específico dos organismos de investigação e das instituições de ensino superior, as preocupações com a igualdade entre homens e mulheres adquiriram uma importância significativamente maior nos últimos anos, apesar de ainda haver um longo caminho a percorrer.

No INESC TEC, o Conselho de Administração (CA) assumiu o compromisso de assegurar a igualdade de género, reforçando a necessidade de esta preocupação ter de abranger de forma profunda e transversal as políticas e a cultura da instituição, abrindo caminhos sólidos em termos de equilíbrio de género[3], tendo em vista a promoção da igualdade de oportunidades para todos/as os/as seus/suas colaboradores/colaboradoras na prossecução das suas ambições profissionais, bem-estar e equilíbrio entre vida profissional e familiar. Esta necessidade tem sido reforçada pelo facto de a Comissão Europeia - no âmbito do financiamento atribuído através do programa Horizonte Europa - exigir às instituições de I&D a implementação de um Plano para a Igualdade de Género, para que sejam elegíveis para mecanismos de financiamento.

[3] Equilíbrio entre homens e mulheres: recursos humanos e igualdade de participação entre homens e mulheres em todos os domínios de trabalho, projetos ou programas. Fonte: Instituto Europeu para a Igualdade de Género, *Glossary & Thesaurus: gender balance.* https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1148

O primeiro passo nesse sentido foi a criação de uma Comissão para a Diversidade e Inclusão (D&I) no INESC TEC. No seguimento da apresentação do Relatório do Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género + Diversidade e Inclusão (GTIG), a 15 de julho de 2021, o CA do INESC TEC aprovou a criação da Comissão e do seu modelo de governação, cujo principal objetivo é propor e implementar um programa de D&I, tendo a igualdade de género como principal prioridade.

A Comissão para a Diversidade e Inclusão do INESC TEC é composta por cinco elementos:

- Coordenadora: Beatriz Brito Oliveira (I&D, Docente do Ensino Superior - CEGI)
- Ana Lopes (Contratada Estrutura - RH)
- Nuno Moniz (Contratado de I&D - LIAAD)
- Tiago Silva (Contratado Estrutura - CG)
- Sheila Góis Habib (Contratada Estrutura - SRI)

De forma a apoiar o trabalho da Comissão, foram criados dois grupos de aconselhamento, compostos por membros internos e externos. O Grupo de Aconselhamento Interno é composto por 10 membros especificamente selecionados para garantir a representatividade das várias dimensões de diversidade que existem na organização. Assim, o Grupo é composto por:

- Ahmed Adel Fares (LIAAD)
- Duarte Dias (CBER)
- Francisco Azevedo (SCOM)
- Joana Dumas (LIAAD)
- João Marco Silva (HASLAB)
- Mafalda Reis Pereira (CRIIS)
- Nabila A'sad (CEGI)
- Nayara Freitas (CPES)
- Paula Raissa (LIAAD)
- Tiago Gonçalves (CTM)

O principal objetivo do Grupo de Aconselhamento é apoiar a Comissão, através de sessões de discussão regulares, onde são propostas, discutidas e validadas linhas de ação. No decorrer da apresentação deste Plano, a Comissão obteve *feedback* sobre o inquérito realizado antes da sua publicação, bem como sobre algumas das medidas que integram o Plano de Ação (Secção 3 do presente documento).

Existe ainda um Grupo de Aconselhamento Externo, composto por figuras de relevo na área da diversidade e inclusão. Medianteo apoio deste Grupo, a Comissão visa obter aconselhamento estratégico, beneficiando, assim, da vasta experiência dos seus membros. Este Grupo é composto por:

- Luísa Pinto (Faculdade de Economia da Universidade do Porto)
- Mafalda Ferreira (Associação Plano i)
- Mamadou Ba (SOS Racismo)
- Marisa Matias (Projeto RESET, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto)

- Rodrigo Santos (ACAPO)
- Teresa Summavielle (i3S)

A Comissão para a Diversidade e Inclusão tem um mandato de dois anos, iniciado a 24 de setembro de 2021. A Comissão reporta diretamente ao CA e as suas atividades são acompanhadas de perto por Graça Barbosa, na qualidade de membro responsável pela área de Diversidade e Inclusão no Conselho de Administração do INESC TEC.

Uma das primeiras atividades da Comissão foi a elaboração e a submissão deste Plano, que visa promover boas práticas no âmbito da igualdade de género, a fim de atingir os objetivos definidos nesta matéria.

Para além do Plano, a Comissão irá também propor e implementar um Programa de D&I no INESC TEC, de forma a abordar outras dimensões da diversidade. Através de tal Programa, bem como deste Plano, a Comissão pretende promover e incorporar uma cultura de diversidade e inclusão, assente na promoção da igualdade de género e do respeito pelos direitos humanos em todas as atividades do INESC TEC.

Com base na Proposta da Comissão, o CA aprovou o presente Plano para a Igualdade de Género do INESC TEC, o qual se traduz num compromisso que estabelece medidas concretas focadas na dimensão de género, aplicáveis a vários níveis organizacionais, que serão constantemente monitorizadas.

1.2. Princípios e Objetivos

Em consonância com a Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025 e a Declaração de Liubliana para a Igualdade de Género na Investigação e Inovação, o CA assegura o compromisso do INESC TEC e da sua comunidade para com os seguintes **Objetivos para a Igualdade de Género**:

- aumentar a igualdade de género em todas as carreiras, com especial enfoque nas carreiras de investigação;
- aumentar o equilíbrio de género em cargos com poder de decisão;
- melhorar a sensibilização e a formação em questões de género, em toda a organização;
- desafiar os estereótipos de género e alcançar a igualdade em termos de participação entre as diferentes funções;
- colmatar a desigualdade salarial entre homens e mulheres;[4]
- diminuir as disparidades em matéria de prestação de cuidados;
- melhorar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal de todos os membros da comunidade INESC TEC;
- integrar a dimensão de género no conteúdo de investigação e inovação;
- promover a igualdade de género como motor para a investigação e sistemas tecnológicos otimizados e sustentáveis;
- prevenir e combater a violência e o assédio com base no género.

[4]Definida no Glossário (Secção 5).

De acordo com o diagnóstico das preocupações relacionadas com o género no INESC TEC, este Plano pretende sugerir medidas e práticas adequadas, a implementar na instituição, numa ação coordenada entre o CA, os serviços, os centros, e os TEC4. Estas medidas terão aplicação no atual mandato, e serão avaliadas anualmente, de forma a monitorizar o seu progresso. Além disso, o presente Plano será completamente revisto a cada dois anos – de forma a estarem alinhados com os mandatos do atual CA e da próxima Comissão designada, de forma a que seus membros tenham a oportunidade de rever e redefinir as prioridades, caso seja necessário. No entanto, tendo em conta âmbito ambicioso deste Plano, espera-se que este seja válido por um período total de quatro anos.

Além disso, o Plano deve abranger todos os polos do INESC TEC, de forma a garantir que as práticas nele incluídas sejam aplicadas e monitorizadas em toda instituição, numa abordagem transversal que englobe os vários instrumentos e os canais do Instituto.

1.3. Abordagem metodológica do Plano para a Igualdade de Género

Na elaboração da secção de diagnóstico que suporta este Plano, a Comissão examinou os indicadores desagregados por sexo disponíveis, e analisou a perceção dos/das colaboradores/colaboradoras através da realização de um inquérito.

No que se refere ao Plano de Ação, a Comissão analisou as melhores práticas, as sugestões dos membros da comunidade INESC TEC (através de correio eletrónico e propostas apresentadas numa caixa de sugestões, de forma anónima), e as conclusões do diagnóstico realizado pela Comissão, de forma a criar uma combinação de medidas cuidadosas e bem ponderadas a implementar no INESC TEC.

Tendo em conta os esforços que o INESC TEC irá dedicar à execução do Plano de Ação, e em função da importância e premência dos assuntos a tratar, será dada prioridade às medidas que serão implementadas no decurso do período de vigência do Plano.

Sendo o primeiro Plano deste tipo a ser elaborado e levado a cabo pelo Instituto, o mesmo inclui medidas consideradas imperativas. É importante salientar que, ao longo do seu primeiro mandato, a Comissão irá focar-se em questões caracterizadas com alta prioridade, seguindo-se questões às quais foi atribuída prioridade média. Quanto às medidas de baixa prioridade, serão também incluídas neste Plano, apesar de poderem vir a transitar para Planos posteriores.

1.4. Estrutura

O Plano encontra-se dividido em três grandes secções: **Diagnóstico da situação atual**, **Plano de Ação** e **Próximos Passos**.

À medida que a Comissão foi dando início ao seu trabalho nesta matéria, tornou-se claro que seria necessário um conhecimento mais aprofundado sobre a perceção da representação de género e inclusão no INESC TEC. Para o efeito, a Comissão começou por analisar os dados existentes dentro do Instituto, através de uma visão detalhada dos diferentes recursos humanos do INESC TEC e dos seus níveis de

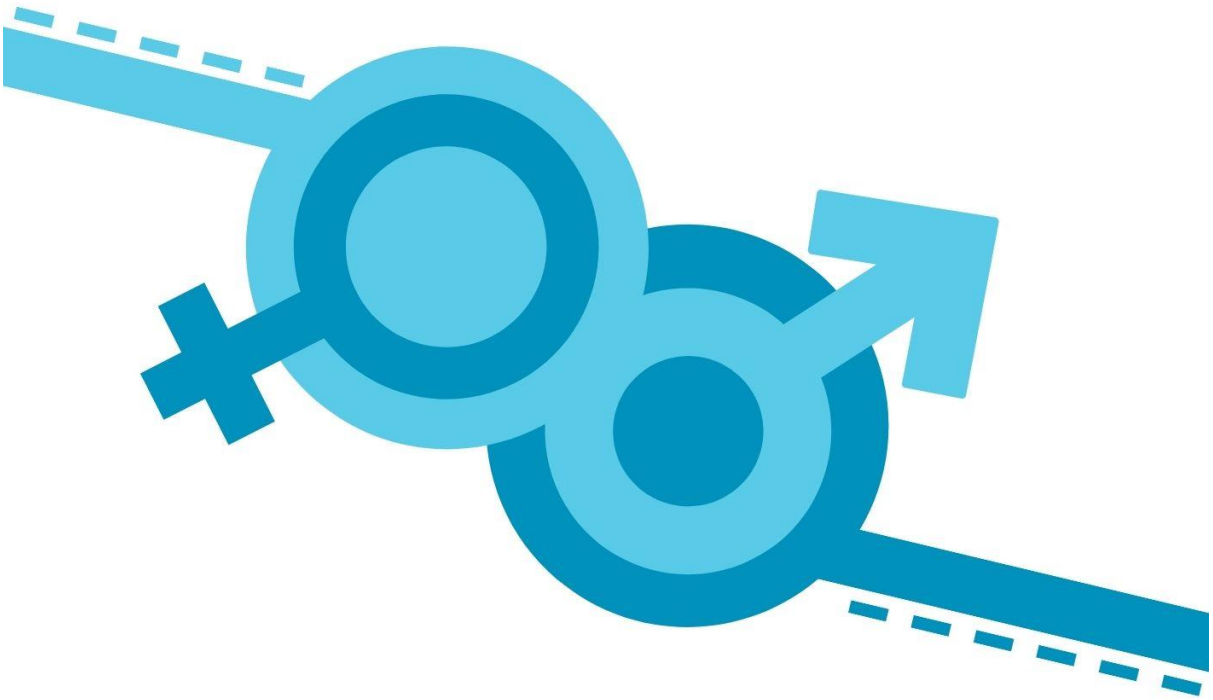
representação. A Secção 2) *Diagnóstico da situação atual*, inclui mais informação sobre esta questão, explorando os números-chave, os indicadores e as práticas existentes, que constituem a base do trabalho da Comissão. Essa secção apresenta também alguns dos resultados sobre a consciência, a sensibilização e as perceções de género, obtidos através de um inquérito *online* realizado no final de 2021.

Como resultado deste estudo, e a partir de dados anteriores e novos, foi proposto um conjunto de medidas, detalhadas na Secção 3) *Plano de Ação*, e agregadas em secções específicas, que se espera que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades no INESC TEC, melhorando ao mesmo tempo o equilíbrio entre a vida profissional e familiar. Estas medidas foram exaustivamente discutidas com o CA, tendo sido aprovadas por este órgão.

Uma vez apresentadas as medidas propostas, a Secção 4) *Próximos Passos*, foca-se nos passos seguintes e "apelos à ação", também eles aprovados pelo CA.

2

Diagnóstico da Situação Atual



2. Diagnóstico da Situação Atual

Esta secção apresenta um diagnóstico da atual situação do INESC TEC em termos de igualdade de género. Esta avaliação baseia-se em três componentes: uma análise abrangente dos principais indicadores desagregados por sexo e dos dados sobre o género da instituição, com particular incidência em dados recentes que refletem o panorama atual (Secção 2.2); uma visão geral das práticas formais e informais que promovem a igualdade de género (Secção 2.3.); uma síntese sobre as perceções dos membros da comunidade INESC TEC, recolhidas através da realização de um inquérito, com foco na consciência e sensibilidade para as questões de género (Secção 2.4).

2.1. Sumário executivo

O diagnóstico do atual panorama em termos de igualdade de género baseia-se em três componentes principais: recolha de indicadores desagregados por sexo, práticas existentes para a igualdade de género, e a perceção dos membros da comunidade INESC TEC. Este sumário executivo apresenta as principais conclusões, apoiadas nos dados recolhidos para efeitos do diagnóstico já referido, sendo os detalhes discutidos, de forma aprofundada, nas seções seguintes.

Indicadores-chave e números relativos ao género

Visão geral:

De um modo geral, existe uma discrepância em termos de representação feminina entre as funções de I&D (22%) e de Estrutura (39%). Estes valores também variam entre os centros e domínios de I&D, aparentemente alinhada com a reserva de talentos à qual o INESC TEC recorre para efeitos de recrutamento. Outra conclusão significativa é o facto de as mulheres estarem menos representadas em cargos hierarquicamente superiores. A falta de representação feminina em cargos superiores no INESC TEC poderá estar relacionada com a senioridade e a evolução do número de mulheres nas CTEM nos últimos anos. No entanto, e por si só, estas razões não justificam totalmente a situação.

Candidaturas e recrutamento:

De um modo geral, a percentagem de mulheres selecionadas corresponde à percentagem de mulheres que se concorrem às posições analisadas. No entanto, existe uma disparidade entre centros e serviços, dependendo da área em questão. É importante referir que os dados analisados excluem cargos de gestão, que são atribuídos por nomeação, e não por concurso.

Desempenho em I&D:

A Comissão analisou o desempenho em I&D, de acordo com duas métricas importantes: publicações e projetos. Em suma, as mulheres publicam menos do que o expectável, tendo em conta a sua representação global. No entanto, tal pode ser explicado pelo facto de as mulheres ocuparem, maioritariamente, posições de investigadoras "júnior" - algo que não decorre diretamente do período do tempo em que vêm realizando atividades de investigação no INESC TEC. Em relação aos projetos, a

diferença entre responsáveis de projetos homens e mulheres é mais evidente em prestação de serviços de I&D e projetos de consultoria, que geralmente têm níveis de maturidade tecnológica (TRL) mais elevados. Mais uma vez, estes resultados também podem ser explicados pelo facto de as mulheres ocuparem posições como investigadoras "júnior".

Remunerações e progressão na carreira

De forma a disponibilizar uma visão desagregada por sexo sobre as questões salariais e de progressão na carreira, a Comissão analisou os dados relativos a quem manteve o vínculo ao INESC TEC inalterado entre 2019 e 2021. No que respeita ao salário, em média, os homens receberam mais do que as mulheres ao longo dos três anos. A idade e a antiguidade no INESC TEC não explicam completamente tais diferenças. Além disso, a desigualdade salarial existe em quase todos os níveis funcionais, com exceção dos grupo menos bem remunerado, o único onde as mulheres auferem um salário médio mais elevado. Parece existir uma tendência oposta em termos de prémios anuais relacionados com a avaliação de desempenho, que, no entanto, representam menos do que um salário mensal. É necessária uma análise mais profunda para perceber os motivos para tais diferenças. Em relação à progressão na carreira, e nos períodos 2019-2020 e 2020-2021, parece não existir uma clara discrepância entre homens e mulheres, em termos de aumentos salariais e de mudanças em níveis funcionais.

Liderança e cargos de decisão

Apesar de terem sido registadas, recentemente, algumas melhorias (tal como foi referido anteriormente), em cargos superiores de gestão e com poder de decisão, a representação das mulheres diminuiu. A reduzida participação de mulheres em cargos de liderança pode estar relacionada, embora não exclusivamente, com a questão representação vis-à-vis senioridade. Ao analisar os Órgãos Estatutários do INESC TEC, é evidente a ausência de mulheres na Comissão de Acompanhamento Empresarial, estando as mulheres sub-representadas no CA (11% vs. 27% no seio da instituição). Quanto aos restantes Órgãos Estatutários, existe uma representação adequada.

Licenças e ausências

De um modo geral, o número de licenças formais remuneradas é relativamente reduzido tendo em conta o número de colaboradores/colaboradoras (cerca de 6% solicitaram licenças). Estes resultados sugerem que os/as colaboradores/colaboradoras beneficiam da flexibilidade de horário da instituição para ausências menos prolongadas (por exemplo, consultas médicas ou deveres relacionados com assistência a filhos). A grande diferença entre homens e mulheres diz respeito à duração das licenças parentais. No INESC TEC, verifica-se que, em média, as mulheres beneficiaram de licenças maternais mais prolongadas (em média, mais de cinco meses), quando comparadas com os homens (em média, um mês). Estes resultados são expetáveis, dado que correspondem às práticas habituais em Portugal em matéria de licenças parentais. No entanto, importa referir que tanto os homens, como as mulheres, podem, de acordo com a lei, usufruir dos 120 previstos.

Indicadores a recolher no futuro

Certos indicadores relevantes ainda não foram desenvolvidos ou detalhados, devido à falta de dados e à capacidade de recolhê-los em tempo útil, nomeadamente no que diz respeito a séries temporais mais extensas, dados sobre incapacidades e dados mais detalhados sobre baixas médicas ou licenças parentais. O desenvolvimento de mecanismos à medida para recolher os dados referidos seria muito valioso para apoiar a elaboração de futuras versões deste Plano.

Práticas existentes para a inclusão de género

As práticas mais importantes de inclusão de género no INESC TEC estão relacionadas com a melhoria do equilíbrio entre a vida profissional e familiar e a flexibilidade para todos os membros da comunidade, como é a flexibilidade de horário. No que se refere às licenças parentais, os/as colaboradores/colaboradoras podem requerer um regime de trabalho em *tempo parcial*, ou um regime de teletrabalho após as licenças, sendo que, no caso dos/das bolseiros/bolseiras, o INESC TEC prevê o pagamento da licença parental. No que diz respeito ao acesso aos dados, foram, recentemente, disponibilizados à comunidade INESC TEC os números globais desagregados por sexo, referentes aos/às colaboradores/colaboradoras do Instituto.

Consciência, sensibilidade e perceção de género

A Comissão de D&I concebeu e lançou um inquérito confidencial e anónimo acerca das perceções sobre diversidade e inclusão na instituição, disponível para todos/todas os/as colaboradores/colaboradoras integrados/integradas. Os resultados analisados e apresentados neste Plano centram-se em 215 questionários completos, correspondendo a 25% dos RH integrados, levando a uma caracterização aprofundada das conclusões mais diretas. Este processo divide-se em duas partes: a caracterização do grupo que respondeu ao inquérito, e a opinião dos seus membros sobre várias dimensões da D&I no INESC TEC, com especial incidência no género.

A caracterização das pessoas inquiridas inclui sete dimensões: país de origem, ligação ao INESC TEC, religião, sexo, género, orientação sexual e incapacidade. As opiniões recolhidas incidiram sobre perceções e experiências, sentimentos, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, experiências com comportamentos impróprios, e prioridades de D&I no INESC TEC.

- Em geral, a maioria das pessoas inquiridas concorda que o INESC TEC oferece um ambiente diverso e inclusivo, ou seja, em comparação com outras organizações onde trabalharam, está acima da média. No entanto, e embora a maioria dos homens concorde que a igualdade de género é uma realidade na organização, a maioria das mulheres discorda ou não tem a certeza. Uma parte relevante das pessoas inquiridas não tem a certeza ou discorda que as pessoas em cargos de liderança no INESC TEC têm a formação necessária e assumem um compromisso claro para com as questões da D&I. Outra conclusão é o facto de - e apesar de grande parte das pessoas de ambos os sexos referir sentir-se confortável em relatar casos em que ouviram comentários inadequados - a maioria das pessoas inquiridas não ter a certeza ou não saber a quem relatar tais situações.

- A maioria das pessoas inquiridas, de ambos os sexos, refere (embora com algumas diferenças em questões específicas) o sentimento de pertença ao INESC TEC, e que as suas crenças pessoais e identidade são respeitadas - afirmando, também, que as suas opiniões e contributos são valorizados, e que as pessoas são tratadas de forma igualitária. No entanto, algumas pessoas inquiridas (mais mulheres do que homens) relatam ter sido discriminadas e/ou ter testemunhado um ato de discriminação (ou mais) em relação a um/uma colega.
- Em relação ao equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal, a maioria das pessoas inquiridas afirma beneficiar de um bom equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Além disso, a grande percentagem das pessoas sente-se confortável em ausentar-se sempre que necessário, embora esse seja um sentimento mais prevalente entre os homens do que entre as mulheres.
- Em relação a situações observadas ou vividas na primeira pessoade assédio ou comportamentos inadequados ao longo do período de ligação ao INESC TEC, as ocorrências registadas com mais frequência foram piadas ou comentários ofensivos de cariz sexual, perguntas intrusivas e assédio moral (*bullying)* no local de trabalho. Nesta matéria, os resultados indicam que as mulheres vivem/testemunham este tipo de comportamento/situação mais vezes do que os homens.
- Uma análise às prioridades do INESC TEC mostra que a igualdade/equidade de género é, de um modo geral, a dimensão da D&I mais vezes referida como prioritária pelas pessoas de ambos os sexos.

2.2. Indicadores-chave e números relativos ao género

Esta secção descreve os principais números e indicadores desagregados por sexo do INESC TEC. As subseções seguintes descrevem, detalhadamente, o *"ciclo de vida"* dos/das colaboradores/colaboradoras na instituição. Inicialmente, é apresentada **uma visão geral** que contextualiza os Recursos Humanos do INESC TEC, descrevendo os diferentes tipos de ligação e cargos, de forma a obter uma *"imagem"* realista da instituição. De seguida, a Comissão analisa as **candidaturas e os processos de recrutamento** de acordo com uma perspetiva de género. Devido à sua importância no INESC TEC, foi também proposta uma discussão sobre as métricas de **desempenho de I&D**, através de dados desagregados por sexo. Além disso, havia particular interessente na questão das **Remunerações e da progressão na carreira**, bem como nas posições de **liderança e de tomada de decisão**. Por último, a Comissão analisou os dados desagregados por sexo relativamente a **licenças e ausências** por parte dos/das colaboradores/colaboradoras do INESC TEC. No final desta secção, é apresentada uma proposta para discutir a **recolha de outros dados relevantes no futuro**, e que devem ser monitorizados aquando da próxima edição do Plano para a Igualdade de Género do INESC TEC.

Visão geral dos/das colaboradores/colaboradoras

O objetivo desta secção é apresentar uma visão geral dos/das colaboradores/colaboradoras do INESC TEC, de acordo com dados desagregados por sexo. De um modo global, os recursos humanos (RH) do INESC TEC estão divididos em RH **integrados** e **não-integrados**. Esta divisão distingue as pessoas que têm um vínculo mais forte e estável com a instituição (RH integrados) e aquelas cuja colaboração é mais

esporádica ou dependente de determinados contextos (RH não-integrados). Este Plano para a Igualdade de Género deve abranger todos os RH do INESC TEC, independentemente da duração e tipo de ligação, pois trata-se de uma instituição feita para e por todas as pessoas que a integram. No entanto, e devido à duração das suas ligações e à facilidade de acesso e de atuação sobre certos elementos-chave, como a remuneração, os RH integrados são a principal base desta análise, e um grupo-alvo importante para as políticas e medidas propostas.

Existem dois grupos de RH integrados, com atividades específicas: I&D e Estrutura (serviços de apoio e gestão). No âmbito da I&D e Estrutura, as atividades do INESC TEC estão organizadas por Centros de I&D e Serviços, bem como em Domínios Científicos e Áreas, respetivamente.

Independentemente da natureza das atividades, os tipos de ligação ao INESC TEC remetem para outra divisão: contratados/contratadas (com contrato de trabalho com o INESC TEC), Docente do ensino superior (com vínculo a Universidades ou Institutos Politécnicos, e com ligação ao INESC TEC no âmbito das suas atividades de investigação), bolseiros/bolseiras e estagiários/estagiárias. Além das categorias referidas, existe também a denominação de "investigador afiliado", ou seja, pessoas que não têm um contrato de trabalho com do INESC TEC, mas que estão ligadas ao instituto através das suas atividades de investigação.

As tabelas abaixo apresentam os dados gerais desagregados por sexo, com foco no tipo de ligação, Centro ou Serviço, e domínio/área. Note-se que, apesar de algumas pessoas estarem afetas a mais do que um serviço ou centro, com diferente afetação de tempo, as tabelas apresentam apenas uma das ligações, para evitar duplicação.

Tabela 1 - Visão geral dos/as colaboradores/as do INESC TEC por sexo (setembro de 2021)

			Número		Percentagem	
			Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
RH Integrados	Equipa de Investigação	Contratados	130	34	79%	21%
		Docentes	156	29	84%	16%
		Bolseiros e Estagiários	251	82	75%	25%
		Subtotal	537	145	79%	21%
	Estrutura (Externo)	Contratados	41	54	46%	54%
		Bolseiros e Estagiários	1	0	100%	0%
		Subtotal	42	54	46%	54%
	Investigador Afiliado		68	8	89%	11%
Total RH Integrados			**647**	**207**	**76%**	**24%**
Total de RH Não-Integrados			**292**	**134**	**69%**	**31%**
Total RH			**939**	**341**	**73%**	**27%**

Tabela 2 - RH integrados por sexo e por domínio/área (setembro de 2021)

			Número		Percentagem	
			Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
I&D	Redes de Sistemas Inteligentes	NIS	169	43	80%	20%
	Energia	PE	77	12	87%	13%
	Engenharia Industrial e de Sistemas	ISE	126	48	72%	28%
	Informática	CS	218	65	77%	23%
	Total I&D		**590**	**168**	**78%**	**22%**
Estrutura	Conselho de Administração e Adjuntos		14	5	74%	26%
	TEC4		10	0	100%	0%
	Serviços de *Desenvolvimento de Negócio*		8	9	47%	53%
	Serviços de Organização e Gestão		6	23	21%	79%
	Serviços de Apoio Técnico		19	0	100%	0%
	Estrutura Total		**57**	**37**	**61%**	**39%**

Tabela 3 - RH integrados por sexo e por centro/serviço (setembro de 2021)

			Número		Percentagem	
	Domínio/Área	Centro/ Serviço	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
I&D	Redes de Sistemas Inteligentes	CTM	60	15	80%	20%
		CAP	35	7	83%	17%
		CRAS	60	11	85%	15%
		CBER	14	10	58%	42%
	Energia	CPES	77	12	87%	13%
	Engenharia Industrial e de Sistemas	CESE	34	15	69%	31%
		CRIIS	54	5	92%	8%
		CEGI	32	24	57%	43%
		CITE	6	4	60%	40%
	Informática	HumanISE	81	19	81%	19%
		LIAAD	39	25	61%	39%
		CRACS	29	6	83%	17%
		HASLAB	69	15	82%	18%
Estrutura	Conselho de Administração e Adjuntos		14	5	74%	26%
	TEC4		10	0	100%	0%
	Serviços de *Desenvolvimento de Negócio*	SAL	3	0	100%	0%
		SAAF	1	1	50%	50%
		SRI	1	3	25%	75%
		SCOM	1	5	17%	83%
		DPO	2	0	100%	0%
	Serviços de Organização e Gestão	AG	0	1	0%	100%
		AJ	0	2	0%	100%
		CF	3	6	33%	67%
		CG	2	9	18%	82%
		RH	1	5	17%	83%
	Serviços de Apoio Técnico	SAS	4	0	100%	0%
		SIG	6	0	100%	0%
		SRC	3	0	100%	0%
		SGI	6	0	100%	0%

Olhando com detalhe para as Tabelas 3 e 2, é possível observar que há uma diferença significativa na representação feminina em I&D (22%) e Estrutura (39%). Este resultado era expetável, dado o já habitual rácio de mulheres em áreas CTEM e, mais especificamente, nas áreas de especialização do INESC TEC. Tal também se observa nas diferenças entre centros e domínios, em I&D. Na verdade, estes valores traduzem o atual panorama nacional em termos de áreas de especialização. Olhando para a população estudantil da Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto (Tabela 4), é possível obter uma amostra da "reserva" de talentos à qual o INESC TEC recorre. Em Engenharia Eletrotécnica e de Computadores, a percentagem de estudantes do sexo feminino matriculadas ainda se encontra abaixo de 20%, apesar do

aumento registado nas últimas décadas. Por outro lado, e olhando para as áreas de Engenharia e Gestão Industrial e Bioengenharia (que também ocupam uma posição significativa no INESC TEC, embora não tão evidente como as outras duas), a percentagem de estudantes do sexo feminino varia entre 45% e 64%.

Tabela 4 - Estudantes matriculados/matriculadas no primeiro ano de licenciatura na Universidade do Porto em 2020/2021, por sexo e por grau académico [5] (valores ordenados através da percentagem de estudantes do sexo feminino). Destacam-se, aqui, os graus mais relevantes para os domínios de aplicação do INESC TEC.

Grau	Feminino	%	Masculino	%	Total
Bioengenharia	285	64%	157	36%	**442**
Engenharia Química	268	64%	148	36%	**416**
Engenharia do Ambiente	106	57%	79	43%	**185**
Engenharia e Gestão Industrial	226	45%	277	55%	**503**
Engenharia de Materiais	58	36%	103	64%	**161**
Engenharia Civil	226	27%	597	73%	**823**
Engenharia de Minas e Geo-Ambiente	14	23%	46	77%	**60**
Engenharia Mecânica	239	22%	868	78%	**1 107**
Engenharia Informática e Computação	172	19%	753	81%	**925**
Engenharia Eletrotécnica e de Computadores	188	15%	1082	85%	**1 270**
Faculdade de Engenharia - Total	**1 782**	**30%**	**4 110**	**70%**	**5 892**

Tendo em conta os graus académicos dos RH, a Tabela 5 mostra que a percentagem de mulheres doutoradas ou doutorandas vai ao encontro da representação em I&D (ver Tabela 2). A representação de mulheres com mestrado é maior, provavelmente devido ao maior número de mulheres com este grau na Estrutura.

Tabela 5 - RH integrados por sexo e grau académico (setembro de 2021)

		Número		Percentagem	
		Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Grau académico	3.º ciclo (Doutoramento)	279	68	80%	20%
	2.º ciclo (Mestrado)	264	116	69%	31%
	1.º ciclo (Licenciatura)	70	16	81%	19%
	Outros	34	7	83%	17%
Em curso	3.º ciclo (Doutoramento)	156	65	71%	29%

[5] Fonte: Universidade do Porto (2021), *Estudantes inscritos na U.Porto em ciclos de estudos (cursos conferentes de grau) no ano letivo 2020/2021.* Gabinete de Avaliação e Qualidade (12 de novembro de 2021).
https://sigarra.up.pt/up/pt/conteudos_service.conteudos_cont?pct_id=34039&pv_cod=27M9aaa4UyJa

A Tabela 6 apresenta os dados desagregados por sexo tendo em conta a categoria profissional dos/das colaboradores/colaboradoras com ligação de Contratado ou Docente. A Tabela 7 resume os resultados da Tabela 6 por nível funcional. Além disso, também a Tabela 8 incide sobre a fase da carreira do pessoal docente. As três tabelas visam demonstrar a forma como as pessoas de ambos os sexos são representadas de acordo com a posição na carreira, tendo em conta os dois tipos de ligação. As Tabela 6 e Tabela 7 demonstram que, em cargos superiores, a representação de mulheres é mais reduzida (Conselho de Administração, ou outros níveis funcionais mais elevados - N0 e N1), algo que será discutido mais à frente. Regista-se uma tendência semelhante na Tabela 8: entre docentes, apenas um dos 29 Professores Catedráticos ou Professores Coordenadores Principais é do sexo feminino (3%). No entanto, é importante salientar que, e embora o INESC TEC possa ter influência na progressão na carreira dos/das seus/suas colaboradores/colaboradoras, a instituição não pode controlar a progressão na carreira académica dos/das docentes.

Tabela 6 - Colaboradores/colaboradoras por categoria profissional e por sexo (setembro de 2021)

Categoria Profissional	Nível Funcional	Número		Percentagem	
		Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Diretor	N0	15	1	94%	6%
Investigador Coordenador	N1	44	5	90%	10%
Técnico Especialista Coordenador	N1	1	1	50%	50%
Investigador Sénior	N2	126	31	80%	20%
Técnico Especialista Sénior	N2	4	2	67%	33%
Investigador Auxiliar	N3	47	23	67%	33%
Técnico Especialista III	N3	6	5	55%	45%
Assistente Executivo	N4		5	0%	100%
Investigador	N4	60	6	91%	9%
Técnico de Desenvolvimento II	N4	2		100%	0%
Técnico Especialista II	N4	8	9	47%	53%
Assistente Administrativo	N5		10	0%	100%
Técnico de Desenvolvimento I	N5	2		100%	0%
Técnico Especialista I	N5	12	21	36%	64%
Técnico Operacional II	N5	3		100%	0%
Técnico Operacional I	N6	3		100%	0%

Tabela 7 - Colaboradores/colaboradoras por nível funcional e por sexo (setembro de 2021)

Nível Funcional	Número		Percentagem	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
N0	15	1	94%	6%
N1	45	6	88%	12%
N2	130	33	80%	20%
N3	53	28	65%	35%
N4	70	20	78%	22%
N5	17	31	35%	65%
N6	3	0	100%	0%

Tabela 8 - Pessoal académico por fase da carreira académica e por sexo (setembro de 2021)

Fase da carreira académica	Número		Percentagem	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Professor Catedrático ou Professor Coordenador Principal	28	1	97%	3%
Professor Associado ou Professor Coordenador	81	13	86%	14%
Professor Auxiliar ou Professor Adjunto	159	46	78%	22%
Assistente	11	5	69%	31%

A falta de representação feminina em cargos mais elevados no INESC TEC, especialmente em funções de I&D, pode estar relacionada com a questão da senioridade e com a evolução do número de mulheres em áreas CTEM ao longo dos últimos anos. No entanto, este facto não justifica, por si só, esta situação, uma vez que os cargos superiores do INESC TEC são frequentemente atribuídos através de nomeação, não envolvendo concursos ou processos de seleção. Além disso, a questão da senioridade não está diretamente relacionada com as nomeações: este processo foi concebido para ser baseado no mérito. No entanto, estes processos deveriam ser revistos, a fim de promover a transparência dos mesmos e a responsabilização. Ultimamente, tem sido dedicada uma particular atenção a esta questão nas novas nomeações, reconhecendo-se como crítica a necessidade de alargar o leque de potenciais candidatas.

Candidaturas e recrutamento

O principal objetivo desta secção é perceber se há sinais de enviesamento de género nos processos de recrutamento. Para tanto, os dados apresentados estão desagregados por sexo e domínio/área, relativamente a candidaturas e pessoas selecionadas em todos os concursos abertos pelo INESC TEC entre janeiro e setembro de 2021. Além disso, é também importante perceber se existe algum tipo de impedimento ao tratamento igualitário de pessoas de ambos os sexos durante os processos de recrutamento. No entanto, atualmente, não existem dados suficientes para realizar esta análise.

Na Tabela 9, é possível observar que, de um modo geral, a percentagem de mulheres selecionadas corresponde à percentagem de mulheres que se candidatam aos cargos. No entanto, existe uma grande variação entre centros e serviços, dependendo da área em que operam. É importante salientar que os dados apresentados dizem respeito a cargos preenchidos através de concursos, aos quais as pessoas se podem candidatar, havendo um júri responsável pela seleção. São excluídos os cargos de gestão, que são preenchidos através de nomeação.

Tabela 9 - Candidaturas e pessoas selecionadas por sexo (concursos abertos entre janeiro e setembro de 2021)

			Número				Percentagem			
			Candidaturas		Seleção		Candidaturas		Seleção	
			Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem
I&D	Redes de Sistemas Inteligentes	CTM	41	9	11	5	82%	18%	69%	31%
		CAP	17	5	3	1	77%	23%	75%	25%
		CRAS	33	10	18	1	77%	23%	95%	5%
		CBER	10	4	4	3	71%	29%	57%	43%
	Energia	CPES	175	31	19	5	85%	15%	79%	21%
	Engenharia Industrial e de Sistemas	CESE	38	7	5	5	84%	16%	50%	50%
		CRIIS	15	5	8	0	75%	25%	100%	0%
		CEGI	15	5	3	1	75%	25%	75%	25%
	Informática	HumanISE	62	21	12	6	75%	25%	67%	33%
		LIAAD	48	16	9	4	75%	25%	69%	31%
		CRACS	6	5	2	0	55%	45%	100%	0%
		HASLAB	80	16	36	8	83%	17%	82%	18%
	Projetos especiais	PE	17	42	0	1	29%	71%	0%	100%
	Total I&D		**557**	**176**	**130**	**40**	**76%**	**24%**	**76%**	**24%**
Estrutura	Serviços de *Business Development*	SRI	31	48	0	2	39%	61%	0%	100%
		SCOM	32	55	1	1	37%	63%	50%	50%
	Estrutura - Total		**63**	**103**	**1**	**3**	**38%**	**62%**	**25%**	**75%**
Total:			**620**	**279**	**131**	**43**	**69%**	**31%**	**75%**	**25%**

Desempenho em I&D

Esta secção apresenta uma análise das diferenças entre homens e mulheres, no que diz respeito ao desempenho em I&D. Esta análise é feita de acordo com duas métricas importantes em termos de I&D: o número de publicações e a gestão/liderança de projetos.

Tabela 10 apresenta o número de publicações da autoria de colaboradores/colaboradoras do INESC TEC, entre janeiro de 2020 e setembro de 2021,desagregados por sexo. Os resultados indicam que as mulheres publicam menos do que o expetável: registam-se apenas 14% de publicações com a autoria de colaboradoras femininas vs. os 22% de mulheres em I&D (ver Tabela 2). Uma possível justificação pode ser o facto de as mulheres estarem menos representadas em níveis mais elevados (ver Tabela 6), e não um resultado direto de um pior desempenho em atividades de investigação. De facto, em situações em que apenas o/a primeiro/primeira autor/autora é considerado/considerada (geralmente, a pessoa que investe mais tempo no trabalho está numa fase menos avançada na carreira, e.g., doutorando/doutoranda), a percentagem parece estar de acordo com a percentagem de representação feminina (Tabela 10).

Tabela 10 - Número de publicações com autoria de colaboradores/colaboradoras do INESC TEC, por sexo, no período de janeiro de 2020 a setembro de 2021

Ordem de Autoria	Número		Percentagem	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Autor/autora principal	467	122	79%	21%
Outra ordem	2161	318	87%	13%
Total	**2628**	**440**	**86%**	**14%**

Tabela 11 apresenta o número de pessoas cujas publicações surgem na Tabela 10, desagregado por sexo e número de publicações. Somando ao ponto anterior, é possível observar que a representação feminina na categoria "1 artigo" (mais comum entre posições de investigador "júnior") é maior. Mais concretamente, ao considerarmos pessoas que publicaram "até 4 artigos", as mulheres representam 80 em 310 (26%), algo de expetável, tendo em conta a representação de mulheres em I&D.

Tabela 11 - Número de colaboradores/colaboradoras do INESC TEC por sexo e por número de publicações (de janeiro de 2020 a setembro de 2021)

Número de publicações	Número		Percentagem	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
1	88	38	70%	30%
2	64	14	82%	18%
3	41	12	77%	23%
4	37	16	70%	30%
5 a 10	102	22	82%	18%
11 a 20	51	10	84%	16%
Mais de 20	20	0	100%	0%

Ao analisar a senioridade dos/das colaboradores/colaboradoras que publicaram no período em questão (Tabela 12), é possível observar que a representação feminina é mais reduzida entre mulheres que trabalham na instituição há mais tempo (+15 anos). No entanto, é importante referir que a representação feminina na categoria "5 a 10 anos" é maior do que a média, e que essa categoria representa posições de nível médio, onde as métricas de publicação são significativamente relevantes. Tal pode indicar que há mais mulheres em posições de investigador "júnior" do que homens (e que publicam de acordo com esse nível), apesar de já fazerem parte da instituição há um número considerável de anos. Estes resultados terão de ser analisados mais detalhadamente em futuros diagnósticos.

Em conclusão, as mulheres publicam menos do que o expetável tendo em conta a sua representação global. No entanto, tal pode ser explicado pelo facto de as mulheres ocuparem, maioritariamente, posições de investigadora "júnior" em I&D - e que não está diretamente relacionado com o período do tempo durante o qual realizaram atividades de investigação no INESC TEC.

Tabela 12 - Senioridade dos/das colaboradores/colaboradoras do INESC TEC, com pelo menos uma publicação entre janeiro de 2020 e setembro de 2021 - por sexo

Senioridade (anos de vínculo ao INESC TEC)	Categoria	Número		Percentagem	
		Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
0 a 5	25%	103	28	79%	21%
5 a 10	38%	140	57	71%	29%
10 a 15	23%	100	18	85%	15%
15 a 40	13%	60	9	87%	13%

Relativamente aos projetos e aos/às seus/suas responsáveis, foram considerados os mecanismos de financiamento e os projetos cuja pessoa responsável é independente de cargos de gestão (por exemplo, financiamento plurianual que é atribuído a Coordenadores/Coordenadoras de Centro), de forma a disponibilizar uma métrica independente de desempenho. A Tabela 13 mostra que as mulheres lideram

menos projetos do que o esperado: apenas 13% das pessoas responsáveis são mulheres (vs. 22% mulheres em I&D – ver Tabela 2). Além disso, a mesma conclusão mantém-se ao analisar o lucro ou o orçamento alocado aos diferentes projetos (Tabela 14). Em relação aos projetos, a diferença entre responsáveis homens e mulheres é mais evidente na prestação de serviços de I&D e projetos de consultoria, que geralmente têm níveis mais elevados de maturidade tecnológica (TRL).

Tabela 13 - Líderes de projeto [6] por sexo (projetos a decorrer em 2021)

		Número		Percentagem	
Tipo de Projeto	**Tipologia**	**Masculino**	**Feminino**	**Masculino**	**Feminino**
Projetos nacionais	PN-FCT	55	12	82%	18%
	PN-P2020	42	10	81%	19%
	PN-PICT	1	0	100%	0%
Projetos europeus	PUE-DIV	18	2	90%	10%
	PUE-H2020	53	12	82%	18%
Serviços de I&D e consultoria	SERV-INT	7	0	100%	0%
	SERV-NAC	133	9	94%	6%
	SERV-UE	13	0	100%	0%
Outros	O	14	4	78%	22%
	OID	17	2	89%	11%
	Total	**353**	**51**	**87%**	**13%**

**Siglas detalhadas na Lista disponibilizada anteriormente*

Tabela 14 - Distribuição da receita do projeto por sexo do/da líder do projeto [2] (projetos a decorrer em 2021)

		Percentagem			
		Total das receitas do projeto		Receita INESC TEC	
Tipo de Projeto	**Tipologia**	**Masculino**	**Feminino**	**Masculino**	**Feminino**
Projetos nacionais	PN-FCT	91%	9%	89%	11%
	PN-P2020	76%	24%	82%	18%
	PN-PICT	100%	0%	100%	0%
Projetos europeus	PUE-DIV	99%	1%	86%	14%
	PUE-H2020	92%	8%	92%	8%
Serviços de I&D e consultoria	SERV-INT	100%	0%	100%	0%
	SERV-NAC	97%	3%	95%	5%
	SERV-UE	100%	0%	100%	0%
Outros	O	96%	4%	98%	2%
	OID	88%	12%	98%	2%
	Total	**88%**	**12%**	**91%**	**9%**

[6] Nos projetos com mais de um centro participante, a Comissão apenas teve em conta o responsável principal na instituição.

Estes resultados poderão ser explicados pelo facto de as mulheres ocuparem mais posições de investigadora "júnior". A Tabela 15 mostra que a maioria dos projetos liderados por colaboradores/colaboradoras "júnior" (0 a 5 anos no INESC TEC) são liderados por homens (embora estes representem apenas 4% dos projetos).

Tabela 15 - Antiguidade dos/das responsáveis de projetos na TabelaTabela 13, por sexo (projetos a decorrer em 2021)

Antiguidade (anos de vínculo ao INESC TEC)	Categoria	Número		Percentagem	
		Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
0 a 5	5%	18	1	95%	5%
5 a 10	15%	48	14	77%	23%
10 a 15	40%	139	21	87%	13%
15 a 40	40%	148	15	91%	9%

Remunerações e progressão na carreira

A recolha dos indicadores seguintes teve como objetivo avaliar possíveis diferenças, nomeadamente no que diz respeito a salários, focando-se na dimensão do género. Assim, foram analisados os perfis de colaboradores/colaboradoras do INESC TEC que cumpriam os seguintes critérios:

a) Com ligação ao INESC TEC, simultaneamente em 2019, 2020 e 2021;
b) O seu tipo de ligação não se alterou no período de três anos;
c) Auferiu um salário no período em questão - o que exclui, por exemplo, pessoal docente.

A análise abaixo apresentada foi efetuada com base nos critérios acima referidos.

Tabela 16 apresenta os dados desagregados por tipo de ligação ao INESC TEC no período de três anos.

Tabela 16 - Tipo de ligação ao INESC TEC dos perfis analisados (entre 2019 e 2021)

Tipo de ligação	Número	Percentagem
Contratado Estrutura	72	42%
Contratado Doutorado I&D	52	31%
Contratado I&D	46	27%
Total	**170**	**100%**

Foram analisados 170 perfis, sendo 72 parte da categoria "Contratado Estrutura" (representando 42%), seguindo-se 52 (31%) pessoas pertencentes à categoria "Contratado Doutorado I&D), e 46 (27%) com a ligação "Contratado I&D".

Quanto à distribuição das pessoas por sexo, a sua caracterização é feita com base na média de idades, senioridade, vencimento, e aumentos salariais (Tabela 17). Por razões de confidencialidade, o vencimento médio é apresentado em relação ao valor máximo por coluna (neste caso, correspondente à categoria "Contratado Doutorado I&D" do sexo masculino).

Tabela 17 – Média de idades, antiguidade e salário - por sexo e tipo de ligação ao INESC TEC (entre 2019 e 2021)

		2019			2021			
	Número	Méd. Idade	Méd. Antiguidade	Salário méd./máx.	Salárioo méd./máx.	Méd. aumento salarial (%)	Salário méd./máx.	Méd. aumento salarial (%)
Feminino	**63**	**40**	**11**	**0,63**	**0,64**	**1,64%**	**0,65**	**4,19%**
Contrat.Dout. I&D	15	39	7	0,88	0,88	0,68%	0,87	1,01%
Contrat. Estrutura	42	41	14	0,55	0,56	2,27%	0,58	5,33%
Contrat. I&D	6	35	7	0,57	0,58	1,14%	0,61	8,58%
Masculino	**107**	**42**	**13**	**0,83**	**0,85**	**2,34%**	**0,86**	**3,96%**
Contrat. Dout. I&D	37	40	10	1,00	1,00	0,79%	1,00	1,83%
Contrat. Estrutura	30	46	16	0,73	0,75	3,16%	0,76	3,44%
Contrat. I&D	40	40	13	0,76	0,78	3,64%	0,82	6,86%
Total	**170**	**41**	**12**	**0,76**	**0,77**	**2,13%**	**0,79**	**4,03%**

Dos 170 indivíduos analisados, 107 eram do sexo masculino e 63 do sexo feminino, representando 63% e 37%, respetivamente. Em 2019, as mulheres tinham em média 40 anos, sendo a média de antiguidade de 11 anos, enquanto os homens tinham em média 42 anos, com uma média de antiguidade ligeiramente superior à das mulheres - 13 anos, mais concretamente.

Em 2019, nesta população, as mulheres auferiam um salário médio de cerca de 76% do salário médio dos homens, apesar de serem apenas dois anos mais novas do que os homens, e terem menos dois anos de antiguidade. Em 2020, os homens tiveram um aumento de 2,34%, enquanto as mulheres registaram um acréscimo de 1,64%, representando um aumento da diferença entre o salário médio dos homens e das mulheres, de 2019 para 2020. Em 2020, as mulheres receberam 75% do salário médio dos homens. Em 2021, o salário médio dos homens aumentou 3,96%. Em relação às mulheres, o salário médio aumentou 4,19%. Em comparação com os homens, as mulheres tiveram um aumento maior em termos de percentagem, embora o aumento em valor absoluto seja maior nos homens, o que significa que, em 2021, as mulheres continuaram a receber um salário médio que representava cerca de 75% do salário médio dos homens. Além disso, importa referir que o rendimento médio dos homens é superior ao rendimento médio das mulheres, independentemente do tipo de ligação. Estas discrepâncias poderão estar

relacionadas com o facto de o nível funcional dos homens ser, por norma, mais elevado, tal como será abordado posteriormente. De facto, como a gestão dos níveis funcionais e dos vencimentos correspondentes - bem como as propostas de promoções - tem sido delegada nos/nas Coordenadores/Coordenadoras de Centro e Responsáveis de Serviços, tem-se verificado alguma aparente desigualdade, sobretudo resultante da inexistência de uma perspetiva homogénea dos critérios de avaliação de progressão na carreira e promoção. Uma vez detetadas, estas discrepâncias têm sido analisadas e corrigidas pela Comissão Executiva, de forma a alcançar a equidade funcional, independentemente do sexo, da idade ou mesmo da antiguidade, abrangendo todos os centros de I&D. É importante referir que o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido nos RH visa criar os mecanismos necessários para promover a igualdade de forma mais sistemática. No entanto, deve também referir-se que os dados apresentados estão apenas relacionados com o salário, e não com prémios, algo que será analisado posteriormente. Ainda assim, as conclusões relativas ao salário são válidas, tendo em conta que os prémios representam menos do que um salário mensal na remuneração total.

A Tabela 18 detalha o aumento salarial médio por sexo, entre 2019 e 2021, dividindo os perfis analisados em colaboradores/colaboradoras que receberam um aumento salarial, e aqueles/aquelas que não foram visados/visadas por esse aumento a cada ano. Por razões de confidencialidade, o salário médio é apresentado em relação ao valor máximo por coluna (neste caso, correspondente a homens que não usufruíram de um aumento salarial).

Tabela 18 - Aumento salarial por sexo (entre 2019 e 2021)

	Número (#)	2019	2020			2021		
		Salário méd./ máx.	#	Salário méd./ máx.	Méd. aumento salarial (%)	#	Salário méd./ máx.	Méd. aumento salarial (%)
Mulheres	**63**	**0,76**	**63**	**0,75**	**1,64%**	**63**	**0,68**	**4,04%**
Com aumento salarial	-	-	32	0,82	2,88%	41	0,66	6,35%
Sem aumento salarial	-	0,76	31	0,67	0,00%	22	0,71	0,00%
Homens	**107**	**1,00**	**107**	**0,99**	**2,30%**	**107**	**0,90**	**3,80%**
Com aumento salarial	-	-	63	0,99	3,88	64	0,83	6,89%
Sem aumento salarial	107	1,00	44	1,00	0,00%	43	1,00	0,00%
Total	**170**	**0,91**	**170**	**0,90**	**2,08%**	**170**	**0,82**	**3,87%**

Em relação ao aumento salarial, entre 2019 e 2021, conforme mostra a tabela anterior, as mulheres consideradas nesta população auferiam um salário médio inferior ao dos homens. Em 2020, 22 (51%) mulheres usufruíram de aumento salarial, enquanto 31 (49%) não beneficiaram de aumento salarial ao longo desse ano. Em 2020, as mulheres com aumento salarial foram, em média, aquelas que tinham um salário médio mais elevado. No que diz respeito aos homens, e durante o mesmo ano, 63 (59%) tiveram um aumento salarial, sendo que o mesmo não ocorreu com 44 indivíduos (41%). Os homens com um

aumento salarial foram aqueles que usufruíam de um salário médio mais baixo (mas apenas com ligeiras diferenças), ao contrário do que observamos nas mulheres. Em 2021, 41 (65%) mulheres tiveram um aumento salarial, ao contrário de 22 (35%) mulheres. Ao contrário do que aconteceu em 2020, foi entre as mulheres com o salário médio mais reduzido que se verificou um maior aumento. Em relação aos homens, em 2021, 64 (60%) beneficiaram de um aumento salarial, enquanto que 43 (40%) não o tiveram.

Tal como referido, estes resultados podem ser explicados pelas diferenças nos níveis funcionais de homens e mulheres. A Tabela 19 apresenta o vencimento por nível funcional e sexo, de 2019 a 2021, dos perfis analisados. Os níveis funcionais identificados com "C" correspondem a pessoas das categorias "Estrutura" e "Contratado de I&D", enquanto os níveis "I" correspondem a colaboradores/colaboradoras da categoria "Contratado Doutorado de I&D", que abrangidos/abrangidas por uma tabela salarial distinta, alinhada com a carreira pública de investigação. De forma a garantir que nenhum grupo dos níveis funcionais analisados tinha menos do que cinco elementos, e de forma a garantir que nenhuma pessoa fosse identificada, foram agrupados alguns níveis funcionais. Um indivíduo foi excluído da análise devido a uma mudança no seu nível funcional, i.e., em 2019 e 2020, o seu nível funcional não foi considerado, sendo que em 2021, o seu nível funcional foi reclassificado para uma das categorias abrangidas por esta tabela. Por motivos de confidencialidade, o vencimento médio é apresentado em relação ao valor máximo por coluna (neste caso, correspondente aos homens no nível funcional mais alto).

Tabela 19 – Salário por nível funcional e sexo dos perfis analisados (entre 2019 e 2021)

Nível Funcional	Número (#)	2019	2020			2021		
		Salário méd./máx.	#	Salário méd./máx.	Méd. aumento salarial (%)	#	Salário méd./máx.	Méd. aumento salarial (%)
C0+C1+C2	**18**	**0,95**	**19**	**0,96**	**1,29%**	**20**	**0,96**	**3,48%**
Mulheres	5	0,83	5	0,84	0,76%	5	0,85	2,79%
Homens	13	1,00	14	1,00	1,47%	15	1,00	3,68%
C3	**20**	**0,62**	**21**	**0,63**	**3,14%**	**26**	**0,62**	**6,09%**
Mulheres	5	0,53	6	0,56	3,54%	7	0,56	8,70%
Homens	15	0,66	15	0,67	3,04%	19	0,65	5,25%
C4	**38**	**0,43**	**41**	**0,44**	**4,74%**	**38**	**0,44**	**7,20%**
Mulheres	14	0,40	16	0,39	2,30%	17	0,41	6,36%
Homens	24	0,45	25	0,47	6,17%	21	0,48	7,82%
C5+C6	**42**	**0,30**	**37**	**0,30**	**2,42%**	**34**	**0,31**	**4,83%**
Mulheres	24	0,31	21	0,31	1,94%	19	0,32	4,91%
Homens	18	0,29	16	0,30	3,02%	15	0,30	4,78%
I	**51**	**0,72**	**51**	**0,73**	**0,77%**	**52**	**0,73**	**1,63%**
Mulheres	15	0,66	15	0,66	0,68%	15	0,66	1,03%
Homens	36	0,74	36	0,75	0,81%	37	0,75	1,82%
Total	**169**	**0,57**	**169**	**0,58**	**2,13%**	**170**	**0,59**	**4,03%**

O Grupo I era o maior entre todos, com mais de 50 pessoas no período analisado, seguindo-se o Grupo C4, que apresentou uma média de 39 indivíduos, nos três anos. Dos cinco grupos, apenas o Grupo C5+C6 apresentou um maior número de mulheres, com as pessoas do sexo feminino representando 57%. Nos demais grupos, o sexo masculino esteve em maioria, com destaque para os Grupos C0+C1+C2, Grupo C3 e I, onde o sexo masculino representou 74%, 73% e 71% das pessoas, respetivamente. Em 2019, o Grupo C0+C1+C2 apresentou a maior média salarial, como consequência da inclusão da maioria dos cargos de gestão e administração, conforme referido na Tabela 22. Apenas o Grupo C5+C6 apresentou uma maior média salarial entre pessoas do sexo feminino, quando comparadas com os homens - sendo, também, o grupo que apresentou menor média salarial de todos os grupos analisados. Tal verifica-se nos anos de 2020 e 2021, onde os homens foram sempre aqueles que auferiram um maior salário médio em todos os grupos, com a exceção dos Grupo C5+C6.

A Tabela 20 analisa os prémios anuais relacionados com o desempenho, obtidos pelos/pelas colaboradores/colaboradas ao longo do período em questão. Os dados relativos 2021 ainda não se encontravam disponíveis aquando da elaboração deste documento. Por motivos de confidencialidade, o prémio médio é apresentado em relação ao valor máximo por coluna (neste caso, correspondente às mulheres no nível funcional mais alto). Esta tabela apresenta o número de pessoas abrangidas em cada ano, bem como a quantidade de pessoas que recebeu um prémio anual com base no seu desempenho, o valor médio desse prémio, e o valor médio relativo (entendido como uma fração do salário mensal). É possível observar uma inversão da tendência registada na Tabela 19, com as mulheres a usufruir de um valor médio superior ao dos homens, e também representando uma parcela maior do seu salário mensal, com a exceção da última categoria (I). Tal pode indicar um mecanismo de compensação para colaboradores/colaboradoras que recebem salários mais baixos ou com menor progressão na carreira. No entanto, é importante referir que estes prémios têm um efeito limitado no rendimento total anual, dado que, em todos os casos, representam menos do que o valor de um salário mensal. Além disso, e tal como será discutido posteriormente, não há uma diferença clara entre homens e mulheres em termos de progressão.

Tabela 20 - Prémio anual por nível funcional e por sexo (em 2020 e 2021)

Nível Funcional	2019				2020			
	Número (#)	# com prémio	Prémio méd. / máx.	Prémio médio relativo	#	# com prémio	Prémio méd. / máx.	Prémio médio relativo
C0+C1+C2	**25**	**16**	**0,79**	**0,64**	**23**	**19**	**0,86**	**0,93**
Feminino	8	5	1,00	0,82	7	7	1,00	1,14
Masculino	17	11	0,69	0,56	16	12	0,78	0,80
C3	**23**	**22**	**0,52**	**0,58**	**24**	**22**	**0,48**	**0,67**
Feminino	7	7	0,70	0,86	5	4	0,66	1,07
Masculino	16	15	0,43	0,45	19	18	0,44	0,58
C4	**57**	**44**	**0,34**	**0,54**	**83**	**58**	**0,32**	**0,64**
Feminino	19	16	0,35	0,61	21	18	0,33	0,72
Masculino	38	28	0,34	0,50	62	40	0,31	0,60
C5+C6	**42**	**41**	**0,21**	**0,46**	**50**	**46**	**0,17**	**0,49**
Feminino	25	24	0,22	0,47	29	27	0,18	0,50
Masculino	17	17	0,20	0,44	21	19	0,17	0,48
I	**71**	**52**	**0,50**	**0,39**	**83**	**58**	**0,50**	**0,57**
Feminino	19	13	0,29	0,23	27	18	0,33	0,43
Masculino	52	39	0,57	0,44	56	40	0,58	0,63
Total	**218**	**175**	**0,42**	**0,49**	**263**	**203**	**0,41**	**0,62**

A Tabela 21 analisa a progressão na carreira dos perfis analisados, em termos de mudanças no nível funcional ao longo dos três anos. É possível observar-se que a maioria das pessoas não registou nenhuma mudança em termos de nível funcional, entre 2019 e 2020. A proporção de pessoas cujo nível funcional sofreu alterações foi semelhante entre ambos os sexos. No caso de pessoas do sexo feminino, das 63 mulheres em questão, apenas oito (13%) registaram uma alteração, ao contrário de 53 mulheres (87%). Quanto aos homens, dos 107, apenas 12 mudaram o seu nível funcional (11%), sendo que 95 homens (89%) não registaram qualquer alteração.

Tabela 21 - Alteração no nível funcional, por sexo (entre 2019 e 2021)

Ano	Sexo	Alteração no nível funcional (vs. ano anterior)	Número de pessoas	Idade média (anos)	Média de antiguidade (anos)
2019	Mulheres		63	40	11
	Homens		107	42	13
2020	Mulheres	Não	55 (87,3%)	41	12
		Sim	8 (12,7%)	40	16
	Homens	Não	95 (88,8%)	44	14
		Sim	12 (11,2%)	38	12
2021	Mulheres	Não	55 (87,3%)	43	13
		Sim	8 (12,7%)	38	14
	Homens	Não	92 (86,0%)	45	15
		Sim	15 (14,0%)	38	12

Relativamente a 2021, os resultados foram idênticos entre as mulheres: apenas oito registaram uma mudança em termos de nível funcional, sendo que 55 mulheres não registaram qualquer alteração. No que diz respeito aos homens, os resultados também foram semelhantes, com 15 homens a registar uma alteração ao seu nível funcional (14%), algo que não sucedeu com os restantes 92 (86%). Tendo em conta os perfis analisados, não houve uma diferença clara em termos de progressão entre pessoas de ambos os sexos.

Liderança e cargos de decisão

Conforme discutido anteriormente, à medida que avançamos para cargos superiores no INESC TEC, a representação feminina decresce. Nesta secção, são analisados os dados desagregados por sexo relativamente a cargos de gestão (Tabela 22) e aos órgãos de administração (Tabela 23).

Tabela 22 - Colaboradores/colaboradoras em cargos de gestão, por sexo (setembro de 2021)

Cargo	Nível Funcional	Número		Percentagem	
		Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Presidente do Conselho de Administração	N0	1		100%	0%
Vice-Presidente do Conselho de Administração	N0	1		100%	0%
Administrador Executivo	N0	4	1	80%	20%
Administrador	N0	8	1	89%	11%
Diretor Associado	N0	5		100%	0%
Consultor do Presidente	N0	1		100%	0%
Adjuntos da Administração	N1		1	0%	100%
Coordenador de Centro	N1, N2	17	2	89%	11%
Coordenador de TEC4	N1, N2	3		100%	0%
Responsável de Serviço	N1, N2, N3, N4	5	5	50%	50%
Coordenador Adjunto de Centro	N2	5		100%	0%
Responsável de Área	N2, N3	25	4	86%	14%
Responsável Adjunto de Serviço	N2, N3		3	0%	100%
Data Protection Officer	N3	1		100%	0%
Adjunto da Coordenação de Centro	N3	3		100%	0%
Coordenador do Secretariado da Administração	N3		1	0%	100%
Coordenador do Secretariado	N4		1	0%	100%
Assistente Executivo da Administração	N4		2	0%	100%

Em relação aos cargos de gestão, as mulheres estão mais representadas em cargos relacionados com a Estrutura (por exemplo, Responsável de Serviço). Em I&D e posições mais elevadas, a representação das mulheres é inferior à sua representação global de 24% dos RH Integrados (ver Tabela 1). Por exemplo, o papel do Coordenador do Centro é fundamental para a estrutura organizacional da instituição e a representação feminina está nos 11%. É importante referir que existem 13 Centros e 19 Coordenadores de Centro, uma vez que, em certos Centros, existe uma liderança partilhada. A reduzida participação de mulheres em cargos de liderança pode estar relacionada, embora não exclusivamente, com a questão representação *vis-à-vis* senioridade. Como aspeto positivo, deve destacar-se a representação equilibrada de 20% de mulheres na Comissão Executiva (tendo em conta os membros dessa mesma Comissão e o Presidente), um avanço relativamente recente.

Tabela 23 - Órgãos Estatutários por sexo (setembro de 2021)

	Número		Percentagem	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Conselho Geral (CG)	13	6	68%	32%
Comissão de Acompanhamento Científico (SAB)	9	3	75%	25%
Comissão de Acompanhamento Empresarial (BAB)	5	0	100%	0%
Conselho de Administração (CA)	8	1	89%	11%
Conselho Científico (CC)	19	10	66%	34%
Conselho Fiscal(CF)	2	1	67%	33%

Analisando, mais detalhadamente, os Órgãos Estatutários (Tabela 23), é importante salientar que, apesar da Tabela 22 incidir sobre cargos de gestão "internos", da Tabela 23 fazem parte órgãos formados apenas por colaboradores/colaboradoras (CA, CC), por membros externos (SAB, BAB, CF), e também um órgão composto por membros nomeados pelos Associados do INESC TEC (CG). A ausência de mulheres na Comissão de Acompanhamento Empresarial é de salientar, embora a composição para o próximo mandato preveja um maior equilíbrio de género. As mulheres ainda se encontram sub-representadas no CA (11% vs. 27% no seio da instituição). No entanto, e em contraste com o número de mulheres em cargos sénior no INESC TEC - muito inferior ao número de homens que ocupam os mesmos cargos -, existe uma representação adequada nos restantes Órgãos Estatutários da instituição, tendo em conta o objetivo de 33% de representação do sexo sub-representado, definido em Portugal para efeito de cumprimento de quotas de género.

Licenças e ausências

Este capítulo analisa os pedidos formais de licenças e as ausências, nomeadamente por razões médicas e parentais. A Tabela 24 mostra os dados desagregados por sexo relativos a ausências relacionadas com os motivos referidos acima.

Tabela 24 - Faltas relacionadas com baixas médicas e licenças parentais, por sexo (de janeiro a dezembro de 2021)

	Ausência por motivo de	Número		Percentagem	
		Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Número de pessoas ausentes	Baixa médica	9	8	55%	45%
	Licença parental	7	12	38%	62%
Total de dias de ausência	Baixa médica	154	654	16%	84%
	Licença parental	253	1920	11%	89%
Média de dias de ausência	Baixa médica	17	82	14%	86%
	Licença parental	36	160	16%	84%

De um modo geral, o número de faltas e licenças justificadas e remuneradas é relativamente baixo na instituição. Entre janeiro e dezembro de 2021, registou-se um total de 35 pessoas (uma delas usufruiu de licença parental e baixa médica) ausentes devido a baixas médicas ou licenças parentais. Entre elas, apenas 17 requereram baixa médica, o que representa menos de 3% dos/das colaboradores/colaboradoras remunerados/remuneradas pelo INESC TEC ("Contratados", "Bolseiros", e "Estagiários" – ver Tabela 1). Estes resultados sugerem que os/as colaboradores/colaboradoras beneficiam da flexibilidade de horário da instituição para ausências menos prolongadas (por exemplo, consultas médicas ou deveres relacionados com assistência a filhos). Apesar de ser uma prática importante para o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, acaba por dificultar a monitorização destas práticas, nomeadamente no que diz respeito a dados desagregados por sexo.

A grande diferença entre homens e mulheres diz respeito à duração das licenças parentais. De facto, as licenças parentais representam 62% do tempo de ausência para os homens, e 75% para as mulheres. Em média, os colaboradores do sexo masculino passaram 36 dias em licença parental, sendo 160 dias o período registado entre as colaboradoras do sexo feminino. De referir que, para ter direito ao apoio financeiro durante as licenças parentais, a lei portuguesa exige um período obrigatório de 42 dias consecutivos para as mães, e de 20 dias úteis para os pais (mais cinco dias úteis opcionais). Na prática, os requisitos são semelhantes para pessoas de ambos sexos, e traduzem-se em quatro a cinco semanas de licença parental. Sem qualquer prejuízo aos benefícios recebidos, a licença de um dos pais pode durar até 120 dias, ou mesmo 150, caso a licença seja partilhada entre ambos; esta modalidade também não implica perda de remuneração. Em todo o caso, as licenças parentais prolongadas podem durar até 240 dias. É possível observar que, em média, as mulheres usufruem de licenças parentais mais prolongadas (160 dias), sendo que os homens beneficiam de, em média, um mês. É importante referir que, tal como mencionado anteriormente, ambos os pais poderem usufruir de licenças que cheguem aos 120 dias. Estes resultados eram expetáveis, dado que correspondem às práticas habituais em Portugal em matéria de licenças parentais.

Dados a recolher no futuro: o que devemos monitorizar?

Tal como foi referido anteriormente, é importante desenvolver um sistema automático de monitorização capaz de gerar indicadores adequados e que permitam uma análise em termos de diversidade e de inclusão, nomeadamente no que diz respeito à igualdade de género. Nesse sentido, e embora tenha sido apresentado na Secção 2.2 um conjunto de indicadores relevantes para o Plano, existem outros indicadores que terão que ser desenvolvidos e monitorizados internamente, i.e., indicadores referidos nas medidas apresentadas na Secção 3.

Para efeitos do presente Plano, seria importante desenvolver os seguintes indicadores (embora a lista não esteja limitada aos aspetos apresentados de seguida):

- Séries temporais mais extensas, que permitam medir a evolução das carreiras tendo em conta as dimensões de género, idade e antiguidade;
- Número de membros do INESC TEC com algum tipo de incapacidade ou deficiência, formal ou informal;

- Dados mais detalhados sobre baixas médicas e licenças parentais, a saber: classificação de acordo com os motivos da baixa/licença, desagregada por sexo, de forma a avaliar a existência de políticas adequadas.

2.3. Consciência, sensibilidade e perceção de género

Esta secção apresenta os resultados de um inquérito proposto a todos os/as colaboradores/as integrados/integradas no INESC TEC, relativamente às suas perceções sobre diversidade e inclusão na instituição. Este inquérito foi elaborado pela Comissão para a Diversidade e Inclusão, com o apoio e a validação do *Data Protection Officer* e da Equipa de Proteção de Dados do INESC TEC. Para a realização deste inquérito, confidencial e anónimo, foram tomadas várias medidas, tendo em conta recomendações e mecanismos para garantir a privacidade das pessoas que participaram, sem descurar os principais objetivos deste inquérito. O inquérito decorreu entre 17 de dezembro de 2021 e 24 de janeiro de 2022. Destinava-se a todos/todas os/as colaboradores/colaboradoras integrados/integradas do INESC TEC, nomeadamente pessoas pertencentes às categorias "Contratado", "Docente" e "Bolseiros" - tanto em I&D, como em Serviços (com uma ligação ativa no momento em que o inquérito estava disponível). Esta secção apresenta, de forma resumida, os principais resultados em termos de questões de género, consciência, sensibilidade e perceção de género.

A principal vantagem deste tipo de avaliação é o facto de incidir sobre os sentimentos e as perceções da comunidade, complementando indicadores mais específicos e objetivos, referidos anteriormente. Assim, é possível uma compreensão mais aprofundada sobre as experiências dos membros da comunidade INESC TEC, e uma avaliação mais completa do potencial impacto das medidas propostas no Plano de Ação. No entanto, é importante relembrar as limitações associadas a este tipo de estudo, uma vez que as pessoas inquiridas são apenas uma parte da comunidade geral, particularmente pessoas com alguma sensibilidade para estas questões.

A Comissão recebeu 378 inquéritos preenchidos. Entre eles, 229 (61%) estavam completos, e 149 (39%) incompletos. Para efeitos da análise realizada, foram descartados os inquéritos incompletos. Para a realização do inquérito, foram tomadas medidas para preservar a privacidade dos/das inquiridos/inquiridas, e garantir o mínimo de risco possível em termos de potencial identificação das pessoas. Além disso, o inquérito incidiu sobre RH Integrados, sendo que os inquéritos por parte de pessoas pertencentes às categorias "Estagiário", "Estudante Externo", Investigador Afiliado" ou outras ligações, foram excluídos (13). Mais concretamente, a Comissão focou-se nos 215 inquéritos completos (60%). Esta primeira análise das respostas ao inquérito incide na caracterização dos resultados mais diretos. Este processo divide-se em duas partes: a caracterização do grupo que respondeu ao inquérito, e a opinião dos seus membros sobre várias dimensões da D&I no INESC TEC, com especial incidência no género.

Caracterização

A caracterização das pessoas inquiridas centra-se em sete dimensões: país de origem, ligação ao INESC TEC, religião, sexo, género, orientação sexual e incapacidade. Opções como "não responde" ou "prefere

não responder" não foram analisadas extensivamente, a não ser aquelas com potencial relevância para a análise efetuada.

85% das pessoas inquiridas são provenientes de Portugal. No que diz respeito ao tipo de ligação ao INESC TEC, o grupo mais representativo é composto por "Contratados" (59%), seguindo-se os "Bolseiros" (24%) e os "Docentes" (15%). A adesão a determinadas crenças ou comunidades religiosas é bastante equilibrada no seio da população, sendo que 50% das pessoas participam ativamente em práticas de cariz religioso.

A representação em termos de sexo pende para o sexo masculino (58%), sendo possível observar uma representação semelhante em termos de género, com 42% das pessoas identificando-se como mulheres e 57% identificando-se como homens. A orientação sexual é altamente enviesada, com 93% da população identificando-se como heterossexual e 4% como não-heterossexual (3% escolheram a opção de "*prefiro não responder")*.

Por fim, 9% das pessoas entrevistadas afirmaram padecer de alguma doença, distúrbio e/ou incapacidade.

Perceções e Experiências

Tal como foi referido previamente, um dos principais objetivos do inquérito realizado foi avaliar as perceções da comunidade sobre o atual contexto de Diversidade e Inclusão no INESC TEC. De facto, a maioria da população inquirida concorda que o INESC TEC oferece um ambiente diversificado e inclusivo, e que os membros da comunidade INESC TEC têm conhecimento sobre a importância da diversidade e da inclusão - e que, em comparação com outras organizações com as quais trabalharam, o INESC TEC encontra-se acima da média. A maioria das pessoas inquiridas (do sexo feminino ou masculino) também concorda que a flexibilidade desempenha um papel importante no equilíbrio entre a vida profissional e familiar, e na inclusão de pessoas de diferentes origens. No que diz respeito à igualdade de oportunidades, uma parte dos/das inquiridos/inquiridas referiu discordar com o facto de a organização ser capaz de lhes proporcionar igualdade de oportunidades (16% homens e 33% mulheres). Além disso, 49% dos inquiridos do sexo masculino concordam ou concordam plenamente que a igualdade de género é uma realidade na organização; no entanto, 50% das mulheres discordam ou discordam plenamente, sendo que 19% não têm a certeza.

A maioria das pessoas inquiridas referiu identificar-se, até certo ponto, com membros do INESC TEC que ocupam cargos superiores. No entanto, é importante salientar que 72% dos homens concorda ou concorda plenamente com a afirmação acima, sendo que a percentagem de mulheres desce até aos 63%. Também em relação à liderança, 47% dos homens e 66% das mulheres têm dúvidas ou discordam que as chefias do INESC TEC, no âmbito das suas atividades, tenham conhecimento sobre matérias de D&I e estejam alinhadas com estas dimensões.

Como nota positiva, 78% das pessoas inquiridas referiu sentir-se confortável em recomendar o INESC TEC a pessoas que fazem parte de grupos sub-representados. No entanto, é necessário continuar a melhorar os processos e competências organizacionais de D&I, uma vez que, tanto os homens, como as mulheres,

se encontram divididos/divididas entre concordar (35%) e não ter a certeza (30%) de que o INESC TEC é uma instituição capaz de planear e acolher iniciativas relacionadas com a diversidade.

Em relação aos processos, 58% dos homens inquiridos e 53% das mulheres participantes no inquérito afirmam que se sentem confortáveis em denunciar comentários inadequados sobre raça, etnia, identidade de género, orientação sexual e incapacidades. No entanto, 73% de todas as pessoas não tem a certeza ou não sabe a quem relatar/denunciar estas situações - o que demonstra a necessidade de sistematizar e promover canais para denunciar este tipo de ocorrências.

Sobre a pessoa

A maioria das pessoas inquiridas (de ambos os sexos) refere um sentimento de pertença ao INESC TEC, e que as suas crenças pessoais são respeitadas. Essas pessoas sentem-se à vontade para falar sobre e/ou partilhar a sua identidade social, traços culturais, ou experiências pessoais; referem, também, usufruir de um bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. A maioria das pessoas afirma que as suas opiniões são valorizadas no INESC TEC, e que os/as colegas recorrem ao seu apoio para debater ideias ou solucionar problemas. A maioria das pessoas inquiridas sente-se confortável em exprimir opiniões contrárias às de outras pessoas, e afirma ter oportunidades para participar em encontros/projetos importantes. A maioria das pessoas acredita que será reconhecida ao contribuir para o sucesso do INESC TEC. Resumidamente, a maioria das pessoas inquiridas sente que é tratada de igual forma que os/as colegas, independentemente da idade, raça, etnia, sexo, identidade de género, incapacidades, orientação sexual, nacionalidade ou outros aspetos.

Em relação ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, a maioria das pessoas que respondeu ao inquérito sente-se confortável em tirar dias de férias sempre que necessário (88%), embora o sentimento seja mais prevalente entre os homens (92%) do que entre as mulheres (85%).
No que diz respeito a discriminação, cerca de 13% dos homens e 22% das mulheres concordam ou concordam plenamente terem sido vítimas de discriminação e/ou terem testemunhado esse tipo de comportamentos para com colegas.

Assédio ou comportamento impróprio
Nesta secção são apresentadas as questões do inquérito através das quais as pessoas inquiridas podiam relatar ter vivido ou testemunhado situações de assédio ou comportamento impróprio. Em Portugal, foram desenvolvidos vários estudos para avaliar a questão do assédio moral e sexual nos locais de trabalho. Entre estes trabalhos, destaca-se o estudo desenvolvido pela Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, publicado em 2022. Neste caso, foram analisados 824 questionários; 18% das pessoas referiram ter sido vítimas de assédio sexual no local do trabalho, sendo que 80% eram mulheres. Ainda em 2022, foi publicado um relatório elaborado pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, no qual foram identificados 50 casos de assédio, posteriormente remetidos ao Ministério Público, sendo que 10% envolvia o corpo docente.

Nas questões relativas a assédio ou comportamentos impróprios presentes no inquérito do INESC TEC, foi pedido, às pessoas inquiridas, que indicassem situações em que viveram ou testemunharam, em algum

momento, qualquer tipo de comportamento impróprio ou caso de assédio - representados pelas expressões em itálico (por exemplo, *piadas/anedotas ofensivas* ou *comentários de natureza sexual*).

Os comportamentos mais relatados foram *piadas/anedotas ofensivas* ou *comentários de natureza sexual*, seguindo-se *as perguntas intrusivas* e *o* assédio moral (*bullying) no local* de trabalho, tal como será explicado posteriormente. Analisando os resultados referentes a todas as questões, é possível observar que as mulheres viveram ou testemunharam este tipo de situações mais vezes do que os homens.

No que diz respeito a *piadas/anedotas ofensivas* ou *comentários de natureza sexual*, mais de 1/4 das pessoas inquiridas referiu ter testemunhado (23%), vivido (2%) este tipo de comportamento - sendo que 5% assinalou as duas opções. Estes números são relativamente consistentes entre ambos os sexos e os diferentes tipos de grupos. No entanto, é importante salientar que a percentagem de mulheres que viveu este tipo de ocorrência é superior à dos homens (8% vs. 2%).

A percentagem de pessoas inquiridas que referiu ter vivido e/ou observado situações em que foram *colocadas perguntas intrusivas* chega aos 18%. Há uma clara diferença entre os sexos neste aspeto: 27% das mulheres relataram este tipo de comportamento, vs. 11% entre os homens.

Além disso, 16% das pessoas inquiridas referiu ter vivido e/ou testemunhado casos de assédio moral (*bullying) no local de trabalho*. Mais uma vez, os valores são superiores se considerarmos as mulheres (19% das entrevistadas).

As seguintes situações (vivenciadas e/ou testemunhadas) foram relatadas por uma parcela menor das pessoas inquiridas. 6% das pessoas inquiridas refere ter vivido e/ou testemunhado situações de *perseguição*, sem diferenças aparentes e significativas nos dados desagregados por sexo. 4% das pessoas inquiridas vivenciaram e/ou testemunharam *propostas explícitas, indesejadas e repetitivas de natureza sexual*. Neste caso, os colaboradores do sexo masculino referem apenas casos observados (3%), enquanto as mulheres (5%) relatam ter vivido e/ou testemunhado este tipo de comportamento. O *contato físico indesejado* é relatado por 3% das pessoas (vivido e/ou testemunhado), sendo a percentagem ligeiramente maior entre a população feminina. Menos de 1% das pessoas inquiridas referiram ter vivido e/ou testemunhado casos *de telefonemas, cartas, SMS, e-mails* ou *imagens ofensivas, de cariz sexual*. Por fim, não houve qualquer relato de *agressões* ou *tentativas de agressão sexual*, nem de *cobrança de favores sexuais*.

Prioridades

Uma análise dos temas prioritários para o INESC TEC mostra que a igualdade/equidade de género é, de um modo geral, o tema de D&I mais vezes referido como prioritário pelas pessoas inquiridas (66%); é o tópico mais vezes referido por ambos os sexos, embora com uma diferença significativa na escala – foi selecionado por 56% dos homens e por 80% das mulheres. Outros tópicos de relevo são a inclusão de pessoas com incapacidades e a diversidade cultural.

3

Plano de Ação

3. Plano de Ação

3.1 Introdução

Com base na proposta da Comissão para implementar o Plano para a Igualdade de Género, o CA aprovou um Plano de Ação com 57 medidas concretas. Estas medidas encontram-se divididas por seis linhas de ação, cada uma com um objetivo específico. São as seguintes:

1) Sensibilização e desenvolvimento de competências;

2) Cultura organizacional e equilíbrio entre vida profissional e pessoal;

3) Recrutamento, seleção e apoio à progressão na carreira;

4) Liderança e cargos de decisão

5) Combate ao assédio sexual e baseado no género;

6) Integração do género na investigação.

O grande objetivo das medidas previstas é alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre pessoas de ambos os sexos no INESC TEC, e melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de todos/todas os/as colaboradores/colaboradoras do Instituto. Estas medidas abrangem regras, procedimentos, políticas e mecanismos internos a serem criados e/ou desenvolvidos no INESC TEC. Embora a maioria destas medidas ainda não tenha sido implementada, algumas delas já estão em vigor ou em discussão internamente, estando as informações apresentadas nas colunas "Fase de Implementação" nas tabelas abaixo.

Para todas as medidas, foram identificados públicos-alvo e uma unidade responsável pela sua implementação. No entanto, a Comissão para a D&I ficará responsável por informar cada unidade/departamento responsável do INESC TEC sobre estas medidas, e realizar os respetivos processos de acompanhamento e de monitorização.

Além disso, optou-se por classificar todas as medidas tendo em conta três níveis de prioridade: baixa, média ou elevada. Esta classificação serve como meio para orientar as atividades e o plano de trabalho da Comissão. Todas as medidas classificadas com "prioridade elevada" são aquelas que a Comissão pretende alcançar nos próximos seis a 12 meses. As medidas assinaladas com "prioridade média" serão abordadas nos próximos um a dois anos, em função do tempo e dos recursos disponíveis, mas irão depender da fase de execução das medidas de prioridade elevada. Por último, a Comissão prevê que todas as medidas de prioridade baixa transitem para o próximo Plano, pelo que só poderão ser implementadas nos próximos dois a quatro anos, ou num futuro próximo.

3.2. Sensibilização e desenvolvimento de competências

Esta dimensão específica, e medidas associadas, dizem respeito à perceção e à afirmação do compromisso do INESC TEC para com a igualdade de género, através de várias ações e atividades.

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
Declarar (interna e externamente) o compromisso para com a promoção da igualdade de género.	Assinar a "*Carta Portuguesa para a Diversidade*", que representa um compromisso relativo a um conjunto de princípios que promovem o respeito e a valorização das diferenças entre as pessoas, e reforçam a igualdade de tratamento e de oportunidades, combatendo a discriminação e fomentando uma cultura de inclusão.	Alta	Em vigor desde novembro de 2021	Comissão para a D&I + CA	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	Para o efeito, foi publicado um artigo no BIP INESC TEC magazine (BIP).
	Participar ativamente em grupos de trabalho relevantes no âmbito da "*Carta Portuguesa para a Diversidade*", garantindo a visibilidade e a participação do INESC TEC na partilha e no desenvolvimento das melhores práticas.	Média	Não iniciada	Comissão para a D&I + Outros	As partes envolvidas	A Comissão para a D&I será responsável por promover as oportunidades no âmbito do INESC TEC e definir as unidades/pessoas mais adequadas para cada grupo de trabalho. A participação em cada grupo de trabalho é da responsabilidade de cada unidade/pessoa envolvida.
	Avaliar a possibilidade de o INESC TEC se tornar membro da *Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão.*	Média	A decorrer	Comissão para a D&I + CA	Administração + Comissão para a D&I	

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
	Mencionar de forma explícita o compromisso relativo à promoção da igualdade de género no Código de Conduta do INESC TEC.	Alta	Não iniciada	AJ + CA	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	
	Publicação e divulgação do Plano para a Igualdade de Género nos canais de comunicação externa do INESC TEC (*website* e BIP).	Alta	A decorrer	Comissão para a D&I + SCOM	*Stakeholders* externos	
	Publicação e disseminação do GEP, com particular incidência nos resultados do diagnóstico, junto da comunidade INESC TEC, através de canais de comunicação interna (*website*, *Intranet*, *e-mail*, *newsletters*) e sessões de divulgação abertas (com Q&A) a todos/todas os/as colaboradores/colaboradoras, com a presença dos membros do Conselho de Administração e da Comissão para a D&I.	Alta	Não iniciada	Comissão para a D&I	Todos/todas os/as colaboradores /colaboradoras	
	Promover a visibilidade da igualdade de género em todos os eventos do INESC TEC, promovendo uma representação adequada de ambos os sexos em painéis e listas de oradores/oradoras. Caso seja necessário, deverão ser convidadas oradoras externas.	Média	A decorrer (*informalmente*)	SCOM + AG + CA + Todas as unidades que organizam eventos	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
	Promover o compromisso da instituição para com a igualdade de género através de diferentes meios (*website*, *Intranet*, documentos estratégicos como o relatório de atividades), *e-mails*, e também nos polos do INESC TEC.	Alta	Não iniciada	SCOM	Todas/todas os/as colaboradores / colaboradoras e órgãos externos	
	Criar uma lista de oradoras no INESC TEC, de acordo com a sua área de especialização.	Alta	Não iniciada	SCOM + Comissão para a D&I	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	Apresentar a lista de oradoras à comunidade INESC TEC, para que possa sugerir nomes (através de um formulário).
	Monitorizar a representação de género em painéis de eventos organizados pelo INESC TEC e/ou iniciativas em que o Instituto participe.	Baixa	Não iniciada	SCOM	CA + Comissão para a D&I	
Sensibilizar para e promover a utilização da linguagem inclusiva, neutra e não-baseada no género no INESC TEC	Garantir que todos os meios de comunicação oficiais (relatórios, *website*, *Intranet*, *e-mails*, redes sociais) utilizam linguagem inclusiva.	Média	Não iniciada	SCOM + AG + AJ	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	
	Disponibilizar ações de formação a todo/as os/as colaboradores/as sobre a importância da linguagem inclusiva, e sobre como garantir que esta é utilizada nas comunicações diárias (redes sociais, concursos, comunicações internas, etc.).	Alta	Não iniciada	RH + SCOM	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	De forma a implementar esta medida, as unidades responsáveis poderão contratar entidades externas.

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
Disponibilizar ações de formação sobre enviesamento inconsciente a todos os membros da comunidade INESC TEC.	Disponibilizar ações de formação e *workshops* práticos sobre enviesamento inconsciente (incluindo enviesamento de género no processo de recrutamento) a todos/todas os/as colaboradores/colaboradoras, com o objetivo de aumentar a conscientização das pessoas sobre o facto de, inúmeras vezes, as decisões serem condicionadas por ideias pré-concebidas.	Alta	Não iniciada	RH + SRI	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	Alguns dos potenciais tópicos a abordar são: (i) como reconhecer e combater o enviesamento inconsciente, implícito, aberto, prejudicial e/ou qualquer outro tipo de enviesamento; (ii) ações de formação para *champions*; (iii) comunicação inclusiva e progresso no trabalho; (iv) reconciliação; (v) competências interculturais (vi) acessibilidade; (vi) defensores da mudança.
Garantir a monitorização e a partilha dos principais indicadores em matéria de igualdade entre homens e mulheres.	Desagregação dos dados por sexo em documentos internos e externos relevantes, como o Relatório Anual.	Alta	A decorrer (desde setembro de 2021)	AG	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	Recentemente, foram disponibilizados os indicadores globais desagregados por sexo dos/das colaboradores/colaboradoras do INESC TEC, na plataforma Íris. No entanto, nos principais relatórios e comunicações, os dados utilizados ainda se encontram não-desagregados por sexo.
	Promover inquéritos frequentes (por exemplo, anuais) e/ou grupos focais junto da comunidade INESC TEC, para avaliar as perceções e a evolução de questões relacionadas com a igualdade de género.	Média	A decorrer (desde dezembro de 2021)	Comissão para a D&I	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
	Desenvolvimento de um sistema de gestão automática de indicadores sobre a igualdade entre homens e mulheres.	Alta	Não iniciada	SIG + AG + Comissão para a D&I	Comissão para a D&I + Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	Avaliar a possibilidade de propor a elaboração de uma tese de mestrado sobre esta questão.
Incentivar a participação de todas as pessoas na promoção da igualdade de género.	Reunir contributos de um grupo de aconselhamento interno, composto por membros do INESC TEC, para disponibilizar *feedback* e apoio aos processos de tomada de decisão sobre temas de igualdade de género.	Alta	A decorrer (desde novembro de 2021)	Comissão para a D&I	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	
	Promover debates, *workshops* e eventos na comunidade sobre temas atuais relacionados com a igualdade de género.	Baixa	Não iniciada	Comissão para a D&I + SCOM	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	
	Implementar, promover e monitorizar uma caixa de sugestões anónima.	Alta	A decorrer (desde dezembro de 2021)	Comissão para a D&I	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	
	Disponibilizar ações de formação para os membros da administração, sobre a importância da igualdade de género, enviesamento inconsciente e outros tópicos relevantes.	Alta	Não iniciada	RH	CA	De forma a implementar esta medida, as unidades responsáveis poderão contratar entidades externas.

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
	No BIP, incentivar e divulgar o trabalho das mulheres em áreas STEM, e assegurar a representação feminina nas histórias de sucesso da instituição.	Média	A decorrer (*informalmente*)	SCOM	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	
	Reconhecer os esforços para promover a equidade e a diversidade, através da atribuição de prémios. Estes prémios serão atribuídos pelo Presidente do Conselho de Administração do INESC TEC, para sublinhar a importância de promover a equidade e a diversidade.	Baixa	Não iniciada	CA	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	

3.3. Cultura organizacional e equilíbrio entre vida profissional e pessoal

Através das medidas propostas no âmbito desta dimensão, a Comissão pretende implementar boas práticas que promovam um ambiente favorável à família, e permitam um equilíbrio saudável entre a vida profissional e familiar no INESC TEC.

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
Implementar práticas favoráveis à família, de forma a promover o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal de todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras.	Os requisitos de desempenho (como resultados de investigação) devem ser ajustados após licença parental/ausências/baixa médica.	Baixa	Em discussão junto dos RH	RH	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	
	A avaliação de desempenho deve incluir a contabilização adequada (e.g., 12 meses por criança) de períodos para prestação de cuidados infantis, especialmente nos processos de recrutamento e de promoção.	Baixa	Não iniciada	RH	Colaboradores /as com crianças pequenas e/ou que usufruíram de licença parental	
	De forma a promover o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, todos/todas os/as colaboradores/colaboradoras beneficiam de um regime de trabalho flexível; os períodos de presença obrigatória são das 10:30 às 12:00, e das 15:00 às 16:30. Desde que os períodos de presença obrigatória sejam respeitados, as pessoas são livres para gerir o seu horário, no que diz respeito às horas de entrada e de saída do trabalho. Podem também compensar as ausências ao longo da semana, de modo que o horário de trabalho semanal seja completo, não havendo, assim, lugar a faltas.	Alta	Implementada	RH	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
	Sensibilizar as chefias para o facto de, aquando do agendamento de reuniões ou outros compromissos, ser tido em conta o horário de trabalho em vigor, para que as pessoas com crianças pequenas e/ou dependentes sejam capazes de organizar a sua agenda (tempo de deslocação, período dedicado a cuidar de terceiros, etc.).	Alta	Não iniciada	CA + RH + SIG	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	O agendamento de reuniões com pessoas em fusos horários diferentes é uma prática comum, pelo que o seu agendamento fora do horário do Instituto pode causar alguns problemas. Esta questão deve ser cuidadosamente analisada no planeamento desta medida.
	Possibilitar um regime de trabalho em *part-time* ou em teletrabalho após a licença parental, para que os/as colaboradores/colaboradoras possam ter um período de adaptação entre o fim da licença e o regresso ao trabalho.	Alta	Em vigor (*mesmo antes da normalização do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19*.)	CA + RH	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	Outra prática informal em vigor é a possibilidade da adoção de um regime de teletrabalho por parte das colaboradas grávidas ou no final da sua licença (mediante requerimento, devendo ser feita uma análise de cada caso).

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
	No que diz respeito a bolseiros/bolseiras, o INESC TEC assegura o pagamento da licença de maternidade/paternidade.	Alta	Implementada	RH	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	Em geral, os/as bolseiros/bolseiras não têm acesso às subvenções parentais concedidas pela Segurança Social portuguesa. O INESC TEC prevê o pagamento dessa subvenção durante os meses de licença, o que representa um investimento significativo por parte da instituição.
	Organização de um "Dia da Família", no qual as pessoas podem trazer as suas crianças para o local de trabalho.	Baixa	Não iniciada	RH + SCOM	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	
Melhorar a cultura organizacional de acordo com o princípio da igualdade de género	Fornecer produtos de higiene menstrual nas casas de banho do INESC TEC.	Média	Não iniciada	Comissão para a D&I	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	
	Estabelecer um calendário com datas relevantes, como o Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência, enfatizando a usa importância e sensibilizando para a falta de representação das mulheres na Ciência.	Baixa	Não iniciada	SCOM + Comissão para a D&I	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
	Criar uma rede de mulheres dentro da organização, para promover iniciativas de *networking*, orientação e partilha de conhecimento.	Média	Não iniciada	Comissão para a D&I	Colaboradoras do sexo feminino	
	Recomendar a inclusão de pronomes nas assinaturas de e-mail e na plataforma IRIS do INESC TEC.	Baixa	Não iniciada	Comissão para a D&I	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	
	Acompanhar as redes nacionais e internacionais de mulheres investigadoras e incentivar as nossas colaboradoras a participarem nessas mesmas redes.	Baixa	Não iniciada	Comissão para a D&I	Colaboradoras do sexo feminino	

3.4. Recrutamento, seleção e apoio à progressão de carreira

De forma a implementar as seguintes medidas, e tendo em conta questões geralmente abordadas de forma padronizada pelos Recursos Humanos, a Comissão para a D&I irá articular, internamente, com os Grupos de Trabalho existentes: Grupo de Avaliação de Desempenho; Grupo de Carreiras; Grupo de Descrições e Competências de Cargos e Grupo de Boas-Vindas e Formação.

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
Melhorar os materiais e o processo de recrutamento, para incluir o compromisso da instituição para com a D&I.	Utilizar linguagem inclusiva, neutra e sem referência ao género em todos os anúncios de emprego.	Alta	Não iniciada	RH	Pessoas que pretendam trabalhar no INESC TEC.	A Comissão para a D&I incentiva o uso das plataformas Gender Decoder, Texti e Alex.
	Reforçar o compromisso do INESC TEC para com o desenvolvimento de uma cultura diversificada e inclusiva nos anúncios disponíveis na página "Junte-se a Nós".	Alta	A decorrer (*informalmente*)	RH	Pessoas que pretendam trabalhar no INESC TEC.	Incluir uma declaração de D&I em todos os anúncios de emprego.
	Recomendar que a composição dos júris de seleção seja o mais equilibrada possível em termos de género.	Média	Não iniciada	CA + RH	Membros das Comissões responsáveis pelo recrutamento	
	Rever e definir critérios de seleção que reflitam as questões de D&I no processo de recrutamento, i.e., incentivar os/as candidatos/candidatas a identificar as suas competências e experiências em termos de valorização de D&I.	Baixa	Em discussão junto dos RH	CA + RH	Membros das Comissões responsáveis pelo recrutamento	

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
Incluir uma perspetiva de D&I nos planos de carreira do INESC TEC.	Realizar entrevistas junto de pessoas que saiam do INESC TEC.	Média	Implementada	RH	Pessoas prestes a reformar-se, ou aquelas cujos contratos não são renovados; devem também ser incluídos indivíduos que deixem o INESC TEC para trabalhar junto de outras entidades.	
	Garantir a transparência e disponibilizar informações sobre as políticas de progressão na carreira e salarial.	Alta	Não iniciada	RH	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras	
	Monitorizar qualquer disparidade a nível salarial/de benefícios que possa persistir entre minorias, incluindo diferenças salariais entre homens e mulheres.	Alta	Não iniciada	RH + Comissão para a D&I	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras	
	Analisar o tempo necessário para a progressão na carreira no INESC TEC, por parte das mulheres.	Alta	Não iniciada	RH + SIG + Comissão para a D&I	Colaboradoras do sexo feminino	
	Criar um programa de orientação, através do qual os/as trabalhadores/trabalhadoras sénior podem orientar pessoas em cargos júnior, ao longo do seu percurso profissional.	Baixa	A decorrer (*informalmente*)	RH + Comissão para a D&I	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras	

3.5. Liderança e cargos de decisão

Este objetivo específico e as suas medidas abordam o compromisso dos principais grupos de administração e liderança do INESC TEC para com a igualdade de género.

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
Promover o compromisso dos membros da administração para com a D&I, especialmente no que diz respeito a questões de género.	Abordar a D&I (por exemplo, destacando o equilíbrio de género) em todas as políticas e processos institucionais.	Baixa	Não iniciada	CA + Todos os serviços	Todos/todas os/as colaboradores / colaboradoras	Este processo deverá incluir: (i) implementação efetiva de todas as políticas e processos institucionais necessários para a D&I; (ii) revisões periódicas dessas políticas, procedimentos e práticas; (iii) adoção de medidas corretivas sempre que necessário.
	Garantir o nível e perfil adequados de RH dedicados à Comissão para a D&I e/ou à implementação deste GEP.	Alta	A decorrer	CA	Comissão para a D&I	Atualmente, cada membro da Comissão para a D&I tem uma afetação de 10% a este tipo de atividades. No entanto, este compromisso encontra-se limitado aos objetivos propostos.

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
Garantir a transparência, a responsabilização e o acesso universal aos cargos de liderança no INESC TEC.	Fomentar e promover "Convites à Manifestação de Interesse" antes da nomeação dos cargos de liderança e de administração do INESC TEC. Assim que estes processos de nomeação se tornem do conhecimento público no seio da instituição, todas as partes interessadas poderão manifestar o seu interesse.	Alta	Não iniciada	CA + RH	CA	Estas ações irão permitir ampliar a *pool* de talentos e identificar potenciais candidatos/candidatas fora das redes de tomadores de decisão. A lista de pessoas que manifestam o seu interesse deve estar disponível para toda a comunidade, após ser feita a nomeação.
	Assegurar que os critérios para a nomeação de todos os cargos no INESC TEC são claros, incluindo os cargos superiores, de forma a fomentar a diversidade e o acesso a cargos de liderança.	Alta	Não iniciada	CA + RH	CA	
	Aumentar o equilíbrio de género em cargos de administração e de liderança.	Alta	Não iniciada	CA + RH	CA	
	Adoção de uma política de limitação de mandato para todos os cargos de administração e de liderança.	Baixa	Não iniciada	CA + RH	CA	Limitar o tempo em cargos de liderança promove a diversidade, a inovação e a renovação no acesso a cargos de topo, para todos/todas os/as colaboradores/colaboradoras.

3.6. Prevenir e combater o assédio sexual e de género

Estas medidas visam impedir e combater o assédio sexual e de género no INESC TEC, através da criação de um novo organismo, bem como de novos procedimentos e ações de formação para o efeito.

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis/Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
Declarar publicamente (interna e externamente) o compromisso para com o combate ao assédio sexual e de género	Criar um Código de Conduta que proíba o assédio sexual ou moral, individual ou coletivo, incluindo o assédio motivado por questões de género	Alta	A decorrer	AJ + CE + RH + Comissão para a D&I	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras	
	Incluir, no Código de Conduta, a criação de um procedimento de denúncia para reportar todos os tipos de assédio.	Alta	Não iniciada	AJ + CE + RH	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras	
	Referir, no Código de Conduta, que as infrações à liberdade, honra ou dignidade das pessoas, bem como os casos de assédio, serão punidos com ações disciplinares no INESC TEC. Além disso, e nos casos em que o assédio assuma a forma de contraordenação ou crime, o INESC TEC reserva o direito de transmitir os casos às autoridades competentes.	Alta	Não iniciada	AJ + CE + RH	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras	
	Incluir, no Código de Conduta, a criação de um órgão independente (por exemplo, Unidade Especializada) que será responsável por receber, analisar, encaminhar e monitorizar todas as reclamações de casos de assédio.	Alta	Não iniciada	AJ + CE + RH	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras	

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis/Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
Disponibilizar ações de formação sobre assédio sexual e de género	Disponibilizar ações de formação a todos/todas os/as colaboradores/colaboradoras sobre a política de assédio sexual e moral do INESC TEC e as suas responsabilidades no âmbito da mesma, bem como sobre o Código de Conduta, incluindo a sensibilização para os diferentes tipos de assédio.	Alta	Não iniciada	Órgão independente (por exemplo, Unidade Especializada) + SCOM + RH	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras	
	Informar todos/todas os/as colaboradores/colaboradoras sobre os procedimentos a adotar em casos de denúncia de assédio moral e/ou sexual.	Alta	Não iniciada	Órgão independente (por exemplo, Unidade Especializada)	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras	
Garantir a monitorização contínua das queixas de assédio sexual e de género	Apoio na formalização de denúncias de casos de assédio, caso seja solicitado/necessário	Alta	Não iniciada	Órgão independente (por exemplo, Unidade Especializada)	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras	
	Investigar todas as alegações de assédio moral ou sexual.	Alta	Não iniciada	Órgão independente (por exemplo, Unidade Especializada)	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras	
	Fornecer um endereço de *e-mail* específico e um formulário anónimo, para que os/as colaboradores/colaboradoras possam esclarecer as suas dúvidas ou colocar perguntas relativas ao assédio no local de trabalho.	Alta	Não iniciada	Órgão independente (por exemplo, Unidade Especializada)	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras	
Incentivar as vítimas a apresentar queixa, prestando-lhes o apoio necessário	Encaminhar as vítimas de assédio sexual e/ou moral para serviços de saúde (psicólogos, médicos, etc.) e/ou profissionais da área jurídica, caso seja necessário	Alta	Não iniciada	Órgão independente (por exemplo, Unidade Especializada)	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras	

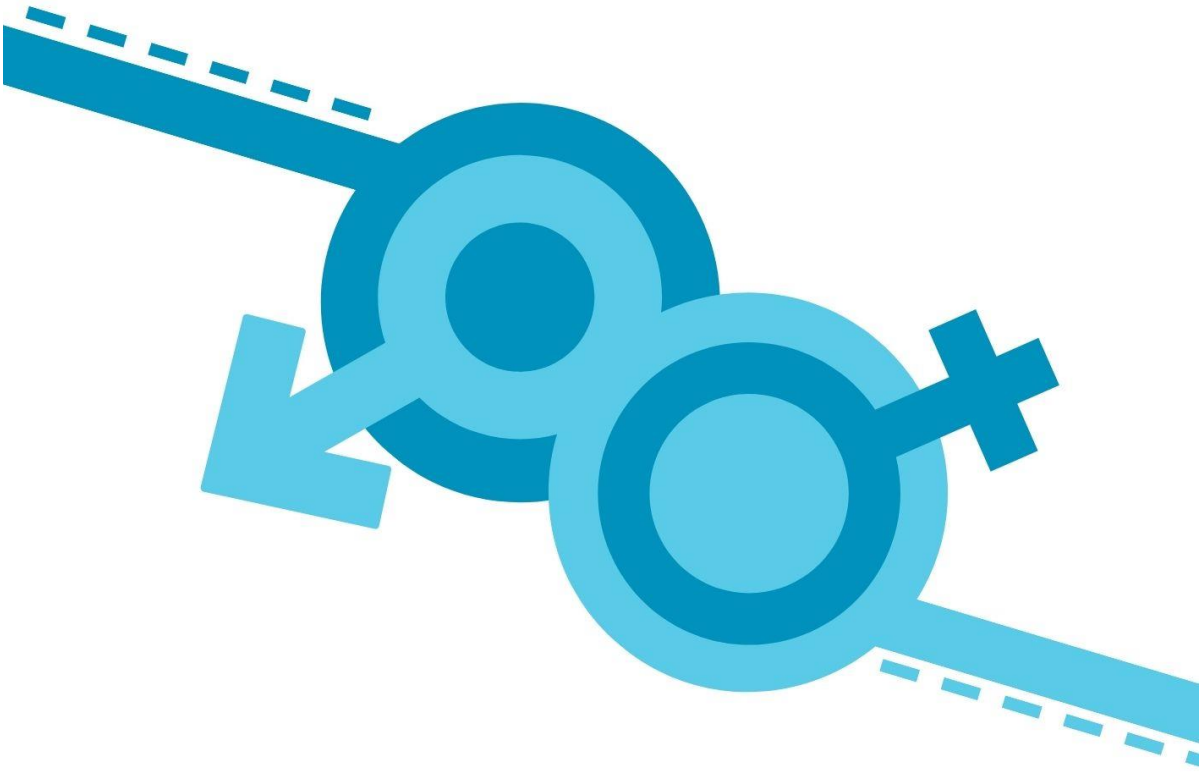
3.7. Integração do género na investigação

Por fim, e com vista a promover a igualdade de género, é importante garantir a integração de uma perspetiva de género na investigação; as duas medidas apresentadas nesta secção visam alcançar essa meta.

Objetivo Específico	Medida	Nível de Prioridade	Fase de Implementação	Responsáveis /Unidades envolvidas	Público-alvo	Comentários
Promover a integração do género na investigação	Sempre que possível, estabelecer limiares adequados de equilíbrio de género em equipas de investigação	Alta	Não iniciada	Centros e TEC4	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras de I&D	
	Promover *workshops* sobre a integração do género na investigação, focados nas áreas de investigação do INESC TEC. Os *workshops* devem também abordar requisitos e critérios de financiamento competitivo relacionados com a integração do género na investigação	Alta	Não iniciada	SAAF + SCOM	Todos/todas os/as colaboradores/ colaboradoras	A inclusão da dimensão sexo/género significa que as diferenças, biológicas ou sociais, são abordadas no desenvolvimento de atividades de investigação

4

Próximos passos



4. Próximos passos

O atual GEP é o primeiro a ser proposto e implementado no INESC TEC. Visa sistematizar e promover boas práticas neste domínio, para que a igualdade de género na instituição seja, num futuro próximo, uma realidade, reconhecida globalmente pelos/pelas colaboradores/colaboradoras e *stakeholders* externos.

4.1. Período de vigência e Revisão

Este Plano visa implementar mudanças ao longo dos próximos quatro anos (2022-2026). No entanto, este Plano será revisto, na íntegra, a cada dois anos – em conformidade com os mandatos da Comissão para a D&I e do Conselho de Administração, para que seus novos membros tenham a oportunidade de retificá-lo, e, eventualmente, redefinir as prioridades nele explanadas.

4.2. Monitorização

Relativamente ao processo de monitorização, os relatórios intercalares anuais irão descrever o estado e a fase de implementação de cada ação proposta, disponibilizando, também, uma visão geral sobre a evolução das questões de género do INESC TEC - com indicadores atualizados e desagregados por sexo e, sempre que possível, estudos atualizados de sensibilização, consciencialização e perceção de género entre os membros da comunidade INESC TEC.

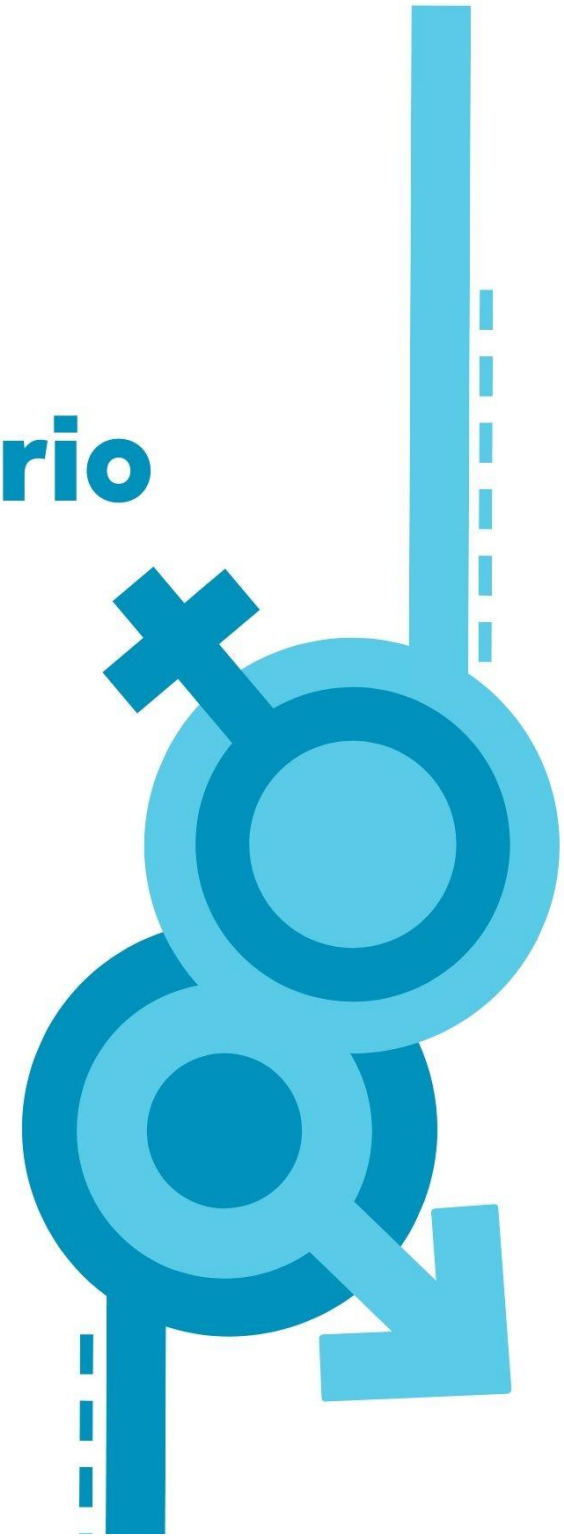
4.3. Objetivo Comum e Responsabilidade

No cerne deste plano, está o compromisso de aplicar ações concretas a vários níveis organizacionais, centradas na dimensão de género, e de monitorizar a evolução e o estado da igualdade de género no INESC TEC. O Plano de Ação aqui proposto deve ser conduzido pela Comissão para a D&I, em articulação com o Conselho de Administração, mas requer a participação proativa de todos os serviços, centros e TEC4 do INESC TEC, que poderão assumir a liderança de ações específicas.
De facto, este Plano foi concebido para refletir a necessidade de descentralizar a responsabilidade pela igualdade entre homens e mulheres. É um objetivo e uma responsabilidade comum a toda a comunidade do INESC TEC, especialmente entre as pessoas em cargos de liderança, trabalhar rumo a uma melhoria significativa e clara em termos de inclusão e igualdade no INESC TEC, ao longo dos próximos quatro anos, dando início a um processo melhoria contínua neste campo.

Nas palavras de Ban Ki-Moon, *"Alcançar a igualdade de género requer a participação de mulheres e de homens, de raparigas e de rapazes. É da responsabilidade de todos*/todas." Se a ambição expressa neste plano ecoar para além das fronteiras organizacionais, o trabalho e o empenho da Comissão para a D&I e da comunidade do INESC TEC serão ainda mais bem-sucedidos, com repercussões importantes.

Vamos começar?

5 Glossário



5. Glossário

Discriminação direta: a discriminação direta ocorre sempre que, por motivos relacionados com sexo e género, idade, nacionalidade, raça, etnia, religião ou crença, saúde, incapacidade, orientação sexual ou identidade de género, uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que outra pessoa é, foi ou seria tratada, em situações comparáveis.

Diversidade: diferenças entre valores, atitudes, quadros culturais, crenças, contextos étnicos, orientação sexual, identidade de género, competências, conhecimentos e experiências de vida das pessoas que constituem um determinado grupo.

Dualidade de critérios: definição do conteúdo das culturas comportamentais formais e informais, o que significa que os critérios ou padrões utilizados para avaliar e monitorizar as mulheres diferem daqueles utilizados para os homens, beneficiando os últimos.

Capacitação/empoderamento das mulheres: processo através do qual as mulheres adquirem poder e controlo sobre as suas vidas e adquirem a capacidade para realizar escolhas estratégicas.

Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Igualdade de remuneração para trabalho de igual valor: igualdade de remuneração para trabalho ao qual é atribuído igual valor, sem discriminação em razão do sexo ou de estado civil, no que diz respeito a todos os aspetos e condições de remuneração.

Consciência de género: capacidade de ver a sociedade de acordo com uma perspetiva dos papéis de género, e perceber de que forma tal afetou as necessidades das mulheres em comparação com as necessidades dos homens.

Equilíbrio entre homens e mulheres: recursos humanos e igualdade de participação entre homens e mulheres em todos os domínios de trabalho, projetos ou programas.

Enviesamento em função do género: ações ou pensamentos condicionados pelo preconceito de que as mulheres não são iguais aos homens em termos de direitos e dignidade.

Orçamentos sensíveis ao género: integração da perspetiva de género nos processos orçamentais. Implica uma avaliação dos orçamentos baseada no género, incorporando uma perspetiva de género a todos os níveis do processo orçamental, e a reestruturação das receitas e despesas, de forma a promover a igualdade entre homens e mulheres.

Diferença em termos de cuidados: diferença entre a quantidade de tempo que mulheres e homens gastam na prestação de cuidados (trabalho não pago). Estas atividades incluem as tarefas domésticas, o cuidado prestado e a supervisão de crianças e idosos, bem como o trabalho voluntário e o apoio não pago prestado a outros agregados familiares. As discrepâncias em termos de cuidados são calculadas entre os/as funcionários/funcionárias como a diferença entre o tempo médio gasto diariamente na prestação de cuidados (trabalho não pago) por mulheres e homens, como uma percentagem do tempo médio gasto por homens contratados.

Dimensão de género: as formas através das quais a situação, as necessidades e os desafios enfrentados por mulheres e homens (e raparigas e rapazes) diferem, com vista a eliminar as desigualdades e evitar a sua perpetuação, promovendo a igualdade de género no âmbito de uma determinada política, programa ou procedimento.

Discriminação em razão do género: qualquer distinção, exclusão ou restrição feita em razão do sexo e do género, que tenha por efeito ou finalidade prejudicar ou anular o reconhecimento, o usufruto ou o exercício de direitos pelas mulheres, independentemente do seu estado civil, e com base na igualdade entre mulheres e homens, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais no domínio político, económico, social, cultural, civil ou em qualquer outro.

Disparidades entre homens e mulheres: diferenças no acesso das mulheres e dos homens aos recursos, ao estatuto e ao bem-estar, que geralmente favorecem os homens e são frequentemente institucionalizadas através da lei, da justiça e das normas sociais.

Igualdade de género: princípios da igualdade entre mulheres e homens, de igual reconhecimento e do usufruto e exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, bem como medidas que garantam a igualdade de tratamento e a de oportunidades entre mulheres e homens no domínio político, económico, social, cultural, civil, doméstico ou em qualquer outro domínio.

Equidade entre mulheres e homens: imparcialidade e justiça na distribuição de benefícios e responsabilidades entre mulheres e homens.

Questão/questões de género: qualquer questão ou preocupação determinada por diferenças baseadas no género e/ou no sexo entre mulheres e homens.

Paridade: refere-se ao conceito numérico que reflete a mesma proporção em termos de representação e de participação. A paridade de género (ou sexo) não implica necessariamente igualdade de género, pois apenas aborda os elementos quantitativos, e não os qualitativos, de homens e mulheres num determinado contexto.

Diferença salarial: diferença entre a remuneração horária média bruta dos homens e de mulheres, a trabalharem por conta de outrem, como uma percentagem da remuneração horária média bruta dos homens.

Linguagem neutra: linguagem que não é específica de género e que engloba as pessoas em geral, sem referência a mulheres e/ou homens. Mais informações aqui:

Linguagem sensível ao género: integração da igualdade de género na linguagem escrita e falada, alcançada quando mulheres, homens e/ou pessoas que não estão em conformidade com o sistema binário de género, se tornam visíveis e presentes na linguagem como pessoas de igual valor, dignidade, integridade e respeito. Mais informações aqui:

Género: atributos sociais e oportunidades associadas ao sexo feminino e masculino e às relações entre mulheres e homens e meninas e meninos, bem como às relações entre mulheres e entre homens.

Teto de vidro: obstáculos artificiais e barreiras invisíveis que impedem o acesso de mulheres a cargos superiores de tomada de decisão e gestão nas organizações, sejam elas públicas ou privadas, em qualquer domínio.

Assédio: comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma determinada pessoa, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador.

Direitos Humanos: A indivisibilidade dos direitos civis e políticos e dos direitos económicos, sociais e culturais é um princípio fundamental do direito internacional dos direitos humanos, na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).

Inclusão: refere-se a todo e qualquer esforço e/ou práticas organizacionais em que vários grupos ou indivíduos, de diferentes origens, são cultural e socialmente aceites e beneficiam de igual tratamento. Estas diferenças poderão ser evidentes, como o país de origem, a idade, a raça e a etnia, a religião/crença, o género, o estado civil e o estado socioeconómico, ou podem ser mais intrínsecas e.g., percurso académico, formação, experiência setorial, estabilidade organizacional e até mesmo personalidade (pessoas introvertidas ou extrovertidas, por exemplo).

Discriminação indireta: ocorre sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

LGBTQ: termo "guarda-chuva" utilizado para designar indivíduos das comunidades lésbica, gay, bissexual, trans e *queer*.

Minoria: um grupo não dominante e em menor número que a população maioritária de um Estado ou região, em termos de características étnicas, religiosas ou linguísticas, e que (mesmo que apenas implicitamente) nutre solidariedade par com sua própria cultura, tradições, religião ou língua.

Discriminação múltipla: qualquer combinação de formas de discriminação contra pessoas com base no sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, incapacidade, idade, orientação sexual, identidade de género ou outras características, e a discriminação sofrida por pessoas que possuem, ou que aparentam possuir, essas características.

Uso não sexista da linguagem: evitar a utilização do masculino genérico e ambíguo nas formas gramaticais de substantivos e de expressões discriminatórias que descrevem mulheres e homens no que respeita a sua aparência física, ou as qualidades e papéis de género atribuídos ao seu sexo.

Dados desagregadas por sexo: dados recolhidos e tratados separadamente, para mulheres e homens, permitindo avaliar as diferenças entre mulheres e homens tendo em conta diferentes dimensões sociais e económicas; este tipo de dados é fundamental para a obtenção de estatísticas relacionadas com o género.

Sexo: refere-se às características biológicas e fisiológicas que definem o ser humano como feminino ou masculino.

Assédio sexual: comportamento indesejado de cariz sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador.

Orientação sexual: a forma como cada pessoa nutre uma profunda atração emocional, afetiva e sexual, e relações íntimas e sexuais com pessoas de um género diferente, do mesmo género ou de mais de um género.

Tokenismo: política ou prática simbólica que se traduz na tentativa de cumprir as obrigações em relação às metas estabelecidas (quotas voluntárias ou obrigatórias de género), através de esforços ou ações limitadas - especialmente no que diz respeito a minorias e mulheres, impedindo, assim, mudanças em termos de poder dominado por homens e/ou práticas organizacionais.

Enviesamento inconsciente: estereótipos sociais sobre certos grupos de pessoas que os indivíduos formam fora da sua própria consciência. Todas as pessoas possuem crenças inconscientes sobre vários

grupos sociais e identitários, e esses estereótipos são o resultado de uma tendência para organizar contextos sociais através da categorização. O enviesamento inconsciente é muito mais prevalente do que o enviesamento consciente, sendo muitas vezes incompatível com os valores conscientes. Certos cenários podem despoletar atitudes e crenças inconscientes. Por exemplo, o enviesamento pode tornar-se mais prevalente em casos onde as pessoas são obrigadas a desempenhar várias tarefas e/ou a trabalhar sob pressão.

Equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal: alcançar um equilíbrio não só em termos de tarefas domésticas e prestação de cuidados a dependentes, mas também no que diz respeito a tarefas extracurriculares ou outras prioridades.

Fontes:

https://coface-eu.org/mind-the-gap-the-eu-care-strategy-must-promote-gender-equality/

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights_pt

https://eige.europa.eu/thesaurus/

https://globaldiversitypractice.com

https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/05/Gender-equality-and-industrial-relations-in-the-EU-an-analytical-framework.pdf