

## Plano para a Igualdade de Género

## Índice

Enquadramento .....	3
Análise da situação atual .....	4
Plano de ação e monitorização.....	6

## Enquadramento

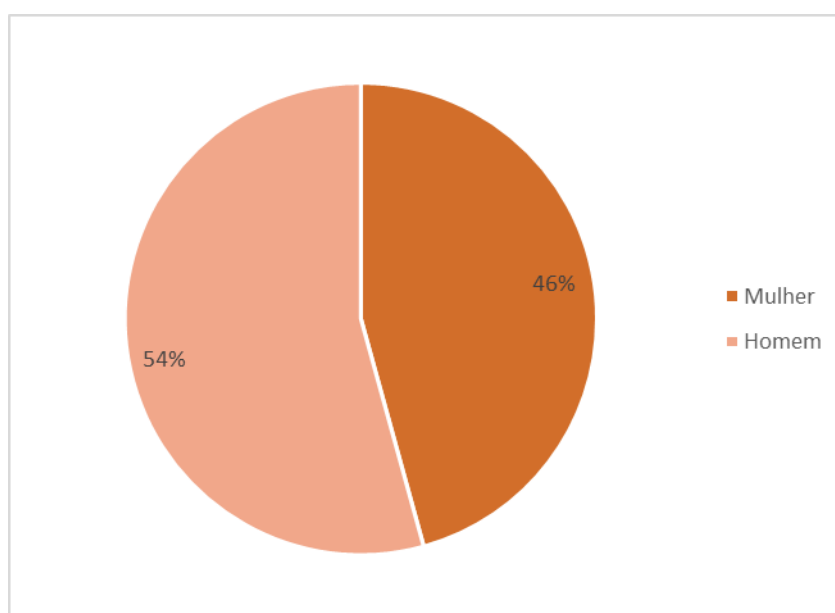
A Igualdade de Género é um direito humano fundamental e um pré-requisito para o crescimento inclusivo. Esta surgiu como tema central ao longo dos anos, ganhando um papel fundamental na sociedade atual.

O Itecons - Instituto de Investigação e Desenvolvimento Tecnológico para a Construção, Energia, Ambiente e Sustentabilidade, é uma associação sem fins lucrativos classificada como instituição de utilidade pública, que funciona como interface dinâmica do conhecimento entre a comunidade científica e a indústria, prestando serviços de investigação aplicada, ensaios, consultoria e formação nos domínios da construção, energia, ambiente e sustentabilidade. Os valores do Instituto estão alinhados com a responsabilidade social, sendo a igualdade de género entre mulheres e homens uma prioridade para o Itecons.

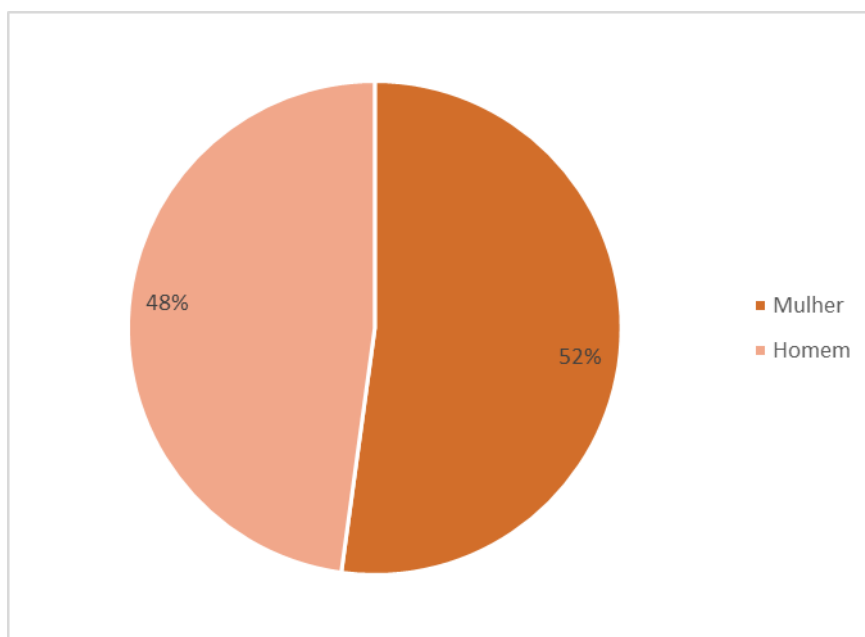
O Plano para a Igualdade de Género do Itecons encontra-se de acordo com a Estratégia da União Europeia para a Igualdade de Género e pretende definir mecanismos para auxiliar no cumprimento de objetivos como: o aumento das instituições de Investigação e Desenvolvimento Tecnológico com Plano de Igualdade de Género implementado, a eliminação de barreiras/ preconceitos associados ao género, o aumento do equilíbrio de género nos órgãos responsáveis pela tomada de decisão e a integração da dimensão por género no âmbito da Investigação e Desenvolvimento Tecnológico.

## Análise da situação atual

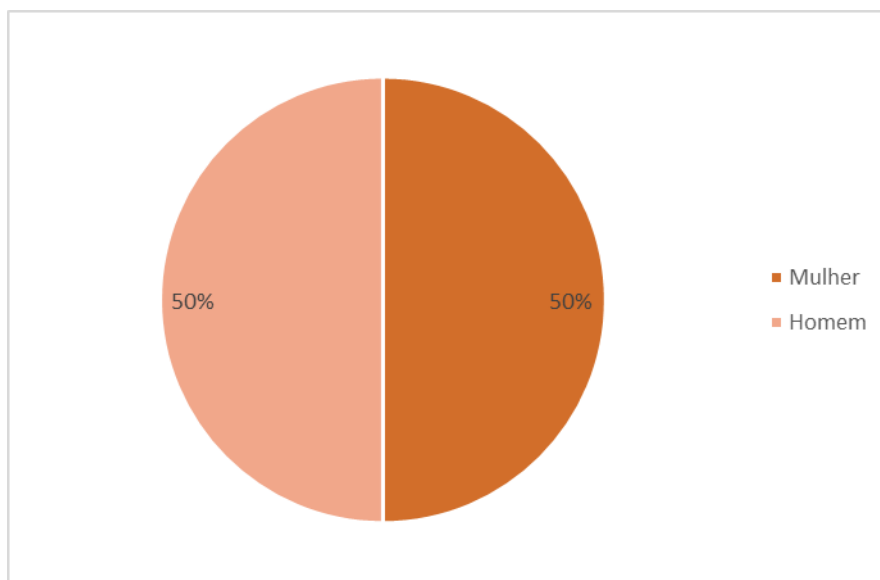
Os dados apresentados ajudam a caracterizar o Itecons à data de 31 de dezembro de 2022. Todos os dados encontram-se desagregados por género, em formato binário Mulher/Homem. Os dados apresentados de seguida (ver Gráficos abaixo) definem o início de recolha de dados anual e permitem o diagnóstico de género no Itecons. Esta análise tem como objetivo monitorizar e acompanhar o desempenho das medidas a implementar.



**Gráfico 1 – Distribuição por género no Itecons**



**Gráfico 2** – Distribuição de género no Itecons para funções associadas à tomada de decisão (Direção, Coordenadores de Unidade, Responsáveis de Secção e outros Responsáveis, nomeadamente, de órgãos de *staff*).



**Gráfico 3** – Distribuição de género no Itecons dos Colaboradores associados à Unidade de Investigação e Desenvolvimento Tecnológico (UIDT)

## Plano de ação e monitorização

O Plano delineado pelo Itecons para estabelecer a igualdade de género segue os seguintes princípios:

- Cultura organizacional de igualdade de género;
- Permitir a conciliação de género na harmonização entre vida profissional, familiar e pessoal;
- Equilíbrio de género nas funções que implicam tomada de decisão;
- Igualdade de género no recrutamento e progressão de carreira;
- Reconhecimento da dimensão de género na investigação;
- Proteção contra a violência de género, nomeadamente, assédio sexual.

Na Tabela 1 são apresentados os objetivos definidos pelo Itecons, bem como as medidas a implementar para a sua concretização e os indicadores que permitem monitorizar o sucesso de implementação do Plano.

O Itecons pretende manter o presente Plano de Igualdade de Género de modo a alinhar-se com a Estratégia da União Europeia para a Igualdade de Género. A monitorização das medidas e indicadores é realizada anualmente e é da responsabilidade do Conselho da Qualidade, aquando da Revisão do Sistema de Gestão, no primeiro trimestre do ano seguinte ao que reporta.

O público-alvo deste Plano de Igualdade de Género são todos os Colaboradores do Itecons, bem como visitantes.

**Tabela 1** - Medidas a implementar pelo Itecons e respetivos indicadores

Medidas	Indicadores (Meta)
Garantir o equilíbrio de género nas funções que implicam tomada de decisão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificação da % no Inquérito de Satisfação dos Colaboradores quanto à igualdade de género (Superior a 70%)</li> </ul>
Garantir a igualdade de género nas atividades do Itecons	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificação da % no Inquérito de Satisfação de Colaboradores quanto ao tema “Não sou alvo de insultos, provocações verbais, assédio sexual, assédio moral, ameaças ou violência física” (Superior a 70%)</li> </ul>
Incluir no Inquérito de Satisfação anual de Colaboradores a temática da igualdade de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificação da % no Inquérito de Satisfação de Colaboradores quanto ao tema “Flexibilidade do horário de trabalho e possibilidade de conciliar o trabalho com a vida pessoal” (Superior a 70%)</li> </ul>
Implementar ações de sensibilização	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de Colaboradores que assistiram a ações de formação neste âmbito (Superior a 70%)</li> </ul>
Avaliar a ocorrência de episódios de assédio através da realização de Inquérito de Satisfação anual aos Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuição por género no Itecons – (Diferença entre géneros inferior a 40%)</li> <li>• Distribuição de género no Itecons dos Colaboradores associados à Unidade de Investigação e Desenvolvimento Tecnológico (Diferença entre géneros inferior a 40%)</li> </ul>
Garantir a flexibilidade do horário de trabalho que contribua para a conciliação do trabalho com a vida pessoal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuição de género no Itecons para funções associadas à tomada de decisão (Diferença entre géneros inferior a 40%)</li> </ul>

Coimbra, 17 de abril de 2023

Direção



António Tadeu  
Presidente da Direção