

Plano de Igualdade de Género da INOVLABSEDUCA

Prefácio

Este documento estabelece o Plano de Igualdade de Género da INOVLABSEDUCA - Associação de Tecnologias Para Educação, em conformidade com os critérios do programa Horizon Europe e com a legislação nacional aplicável. Este plano visa promover a igualdade de género dentro da organização e em todas as suas atividades, garantindo o compromisso da ONG com a inclusão, diversidade e equidade. O plano foi desenvolvido para ser uma ferramenta dinâmica e evolutiva, orientada por princípios de justiça social e igualdade de oportunidades.

1. Introdução

O Plano de Igualdade de Género (PIG) da INOVLABSEDUCA visa integrar e promover a igualdade de género nas atividades e na estrutura da organização. O plano foi elaborado seguindo as diretrizes da Comissão Europeia para garantir que a ONG esteja alinhada com os padrões de igualdade exigidos pelo programa Horizon Europe e outras iniciativas internacionais de financiamento.

A implementação deste plano segue um quadro regulatório nacional e regional que inclui, entre outros, leis sobre igualdade de oportunidades e combate à discriminação. Para assegurar uma abordagem inclusiva, o plano foi desenvolvido por um comité de igualdade formado por membros da direcção, equipa académica, administrativa e representantes de associados.

Este plano entrará em vigor a partir de 01 de outubro de 2025 e será revisto a cada dois anos ou quando necessário, para garantir a sua eficácia e adaptação às mudanças no contexto institucional e legislativo.

2. Principais Conclusões da Análise de Igualdade de Género

A análise preliminar de igualdade de género da INOVLABSEDUCA revelou os seguintes pontos principais:

- Dados desagregados por género: A análise de dados internos mostrou que há uma sub-representação de mulheres em cargos de liderança e nas áreas técnicas. Aproximadamente 30% dos cargos de liderança e apenas 10% dos cargos técnicos são ocupados por mulheres.
- Barreiras identificadas: As principais barreiras para a igualdade de género incluem a falta de políticas de recrutamento inclusivo e a ausência de programas estruturados de mentoria para mulheres.
- Intervenções prioritárias: As áreas prioritárias para intervenção incluem a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, a melhoria das práticas de recrutamento e

progressão de carreira para mulheres, e a integração da dimensão de género nos conteúdos de investigação e inovação.

3. Objetivos do Plano de Igualdade de Género

Os objetivos do plano foram definidos com base na análise de igualdade de género e estão alinhados com a missão e visão da INOVLABSEDUCA:

- Objetivo 1: Promover o recrutamento e retenção de mulheres em posições técnicas e de liderança.
 - Meta: Aumentar em 20% a representação feminina em cargos de liderança até ao final de 2026.
 - Ações: Implementar políticas de recrutamento pró-ativo e inclusivo; desenvolver programas de mentoria para mulheres; estabelecer critérios transparentes e justos para a promoção.
- Objetivo 2: Integrar a dimensão de género em todos os projetos de investigação e inovação.
 - Meta: Garantir que 100% dos novos projetos contemplem uma análise de impacto de género até ao final de 2025.
 - Ações: Desenvolver diretrizes internas para a integração da perspetiva de género; oferecer formação para investigadores e gestores de projetos.
- Objetivo 3: Criar um ambiente de trabalho inclusivo e seguro para todos os membros da organização.
 - Meta: Implementar um programa de formação de sensibilização para a igualdade de género para todos os colaboradores até ao final de 2025.
 - Ações: Realizar workshops regulares sobre igualdade de género e assédio; estabelecer um canal de denúncia seguro e confidencial para casos de discriminação ou assédio.

4. Plano de Ação para a Promoção da Igualdade de Género na INOVLABSEDUCA

4.1. Remover Barreiras ao Recrutamento, Retenção e Progressão de Carreira

- Políticas de Recrutamento Inclusivo: Rever e adaptar os processos de recrutamento para garantir a igualdade de oportunidades, incluindo a utilização de linguagem inclusiva em anúncios de vagas e critérios de seleção claros que promovam a diversidade.
- Programas de Mentoria: Criar programas de mentoria específicos para apoiar mulheres em início de carreira, especialmente nas áreas de STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática).
- Transparência na Progressão de Carreira: Estabelecer critérios claros e objetivos para promoção e progressão de carreira, assegurando que todos os funcionários compreendam os requisitos e critérios utilizados.

4.2. Abordar Desigualdades de Género em Processos de Liderança e Tomada de Decisão

- Participação Igualitária: Estabelecer quotas ou objetivos específicos para garantir a presença de mulheres em todos os comités de decisão e recrutamento.
- Capacitação em Liderança: Desenvolver um programa de capacitação focado em competências de liderança para mulheres, oferecendo workshops, formações e oportunidades de networking.

4.3. Integração da Dimensão de Género no Conteúdo de Investigação e Inovação

- Guias de Inclusão de Género: Desenvolver e implementar diretrizes para integrar a dimensão de género em todas as fases dos projetos de investigação e inovação, desde a concepção até à disseminação.
- Formações e Capacitações: Oferecer formações regulares para investigadores e gestores de projeto sobre como incorporar a perspetiva de género nos seus trabalhos.

4.4. Medidas Contra Má Conduta Sexual, Violência de Género e Assédio Sexual

- Política de Tolerância Zero: Adotar uma política de tolerância zero contra assédio e violência baseada em género, com comunicação clara e acessível a todos os colaboradores.
- Canais de Denúncia: Criar canais de denúncia anónimos e seguros, além de um procedimento claro para a investigação e resolução de casos de assédio ou discriminação.
- Formação e Sensibilização: Realizar sessões regulares de formação para todos os funcionários sobre prevenção e resposta a comportamentos inadequados, incluindo o reconhecimento de micro agressões.

4.5. Aumentar a Sensibilização para a Igualdade de Género e o Envolvimento com Stakeholders

- Workshops de Sensibilização: Organizar workshops regulares e campanhas de sensibilização interna e externa sobre igualdade de género.
- Envolvimento de Stakeholders: Envolver stakeholders internos e externos, incluindo parceiros comunitários e académicos, para fomentar uma cultura de inclusão e diversidade.

5. Monitorização, Relatórios e Avaliação

5.1. Monitorização e Avaliação Periódica do Plano de Igualdade de Género

- Monitorização Regular: Realizar avaliações semestrais das medidas implementadas, com relatórios anuais detalhados apresentados ao comité de igualdade de género.
- Recolha de Dados: Recolher e analisar regularmente dados desagregados por género para avaliar o impacto das medidas e ajustar estratégias conforme necessário.

5.2. Procedimento de Interpretação e Resolução de Conflitos

- Comité de Igualdade: Estabelecer um comité de igualdade responsável pela interpretação do plano e pela resolução de quaisquer conflitos que possam surgir sobre a sua aplicação.

5.3. Procedimento para Revisão do Plano de Igualdade de Género

- Critérios de Revisão: O plano será revisto a cada dois anos ou quando eventos significativos o justificarem, como mudanças na legislação ou nas políticas internas.
- Participação na Revisão: A revisão será conduzida pelo comité de igualdade com a participação de representantes de todos os níveis da organização.

6. Cronograma do Plano de Igualdade de Género

- Data de Início: 01/10/2025
- Duração do Plano: [2025-2027]
- Atividades de Monitorização: Avaliações semestrais a partir de 2025.

7. Estratégia de Disseminação

- Publicação do Plano: O plano será publicado no site da INOVLABSEDUCA e amplamente divulgado entre todos os colaboradores.
- Campanha de Informação: Realização de campanhas internas para informar os colaboradores sobre o plano e as suas medidas específicas.
- Formação sobre a Implementação: Formações específicas para Oficiais de Igualdade de Género, gestores e funcionários relevantes.
- Disseminação Externa: Divulgação do plano e dos seus resultados para stakeholders externos, incluindo parceiros académicos e comunitários.