



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



Índice

1. Enquadramento
2. Contexto Atual
3. Objetivos do Plano de Igualdade de Género
4. Estratégia Missão e Valores
5. Plano de Ação para Igualdade de Género
6. Avaliação e Acompanhamento do Plano



1. ENQUADRAMENTO

A Igualdade de Género manifestou-se com grande relevância, nas empresas, essencialmente devido às medidas decorrentes da legislação europeia, e a nível nacional, no que concerne à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e à não discriminação.

A igualdade entre homens e mulheres, é um princípio consagrado na Constituição da República Portuguesa, competindo ao Estado, como entidade máxima, promover este dever.

Desde 2012 que tem vindo a ser publicada legislação sobre este tema, a qual terá de evoluir, no sentido de alargar a Igualdade de Género, numa 1ª fase ao setor público e posteriormente também às empresas cotadas em bolsa (lei 62/2017 de 1 de agosto e o despacho normativo nº18/2019 de 21 de junho que veio regulamentar a referida lei).

Também o Código do Trabalho tem vindo a ser sucessivamente alterado, reforçando:

- Os direitos de parentalidade;
- Igualdade e não discriminação, tais como o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, proibição de discriminação;
- Proibição de Assédio;
- Igualdade e não discriminação em função do sexo;
- Igualdade de condições de trabalho.

O ISQ elaborou o seu “Código de Ética e Compliance”, que é público, e que assenta em **5 Valores e Princípios Éticos (Integridade, Independência, Competência, Rigor e Inovação)** e que são a forma e a substância da sua personalidade enquanto Grupo, alicerçam os seus princípios éticos e de comportamento entre si próprio, face aos Colaboradores, clientes, prestadores de serviços, fornecedores e todos os que consigo interagem.

Por outro lado, o ISQ faz parte do TIC Council sendo auditado anualmente por esta entidade, no âmbito do Código de Ética e Compliance.



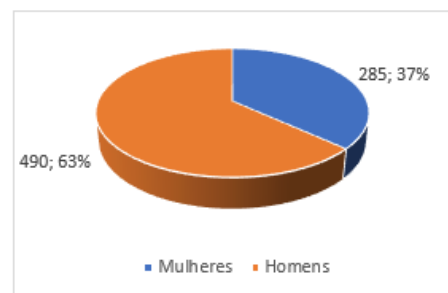
O presente Plano para a Igualdade de Género procura dar assim cumprimento às exigências legais e a um dos Princípios plasmado no seu “Código de Ética e Compliance”.

2. CONTEXTO

A 31 de agosto de 2021, o ISQ apresentava a seguinte distribuição:

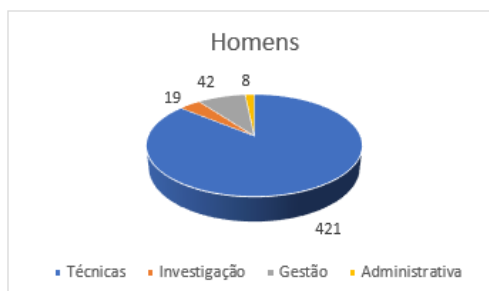
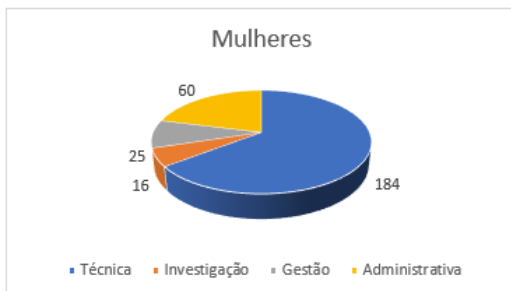
❖ Distribuição do nº de Colaboradores por género - Homens e Mulheres

Total de Colab	775	
Mulheres	285	37%
Homens	490	63%



❖ Distribuição por Carreira - Homens e Mulheres

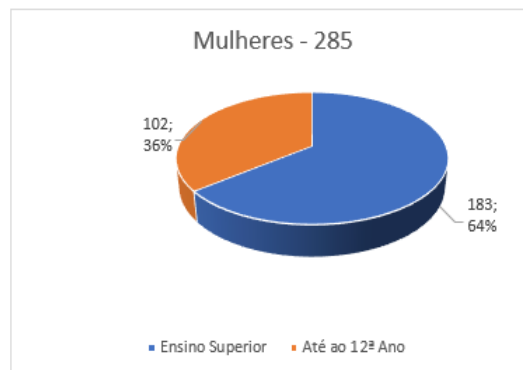
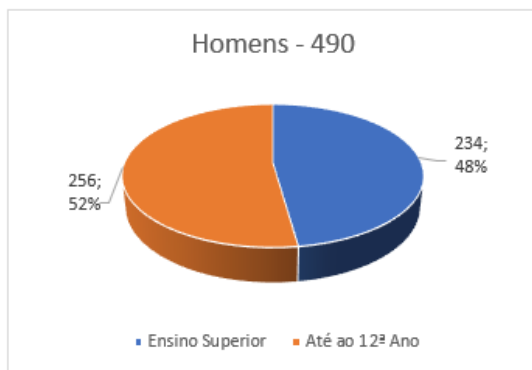
	Mulheres	Homens
Técnica	64%	86%
Investigação	6%	4%
Gestão	9%	8%
Administrativa	21%	2%





❖ Distribuição por Habilitação Literária - Homens e Mulheres

	Mulheres	Homens
Ensino Superior	183	234
Até ao 12º Ano	102	256



3. OBJECTIVOS DO PLANO

O ISQ pretende com o seu Plano de Igualdade de Género:

1. Garantir qualquer forma de não discriminação entre homens e mulheres, proporcionando a ambos as mesmas oportunidades, no acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
2. Opor-se a qualquer forma de discriminação com base no género, nacionalidade, etnia, religião, orientação sexual ou qualquer outra, nos processos de recrutamento e no seu desenvolvimento pessoal no ISQ;
3. Adotar políticas e procedimentos internos para a promoção da igualdade de género, no sentido de promover a capacitação das mulheres;
4. Garantir as mesmas oportunidades em termos de Liderança.



4. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

O ISQ elencou um conjunto de ações que se deverão verificar em matéria de “Igualdade de Género”, consideradas essenciais na organização, definindo as respetivas dimensões, medidas, área responsável, indicadores e metas de concretização.

Considera essencial o envolvimento dos responsáveis de todas as áreas do ISQ para a sua concretização.

A implementação deste “Plano de Igualdade de Género” tem o apoio inequívoco do Conselho de Administração.

Todas as chefias e a todos os níveis (Diretores, Responsáveis de Departamento e Responsáveis de Serviço), garantem o seu envolvimento na prossecução dos objetivos elencados neste Plano, em termos de garantir as políticas definidas para a “Igualdade de Género” na organização.

Para tal, a organização irá:

- Fazer a divulgação em toda a organização das medidas definidas;
- Garantir o envolvimento dos responsáveis, e dar-lhes a formação necessária para que sejam os fios condutores que permitam à organização atingir os objetos preconizados em termos de “Igualdade de Género”;
- Realizar sessões de esclarecimento e fóruns de discussão para as chefias e outros quadros, de todas as áreas operacionais e transversais do ISQ;
- Criar uma equipa para monitorizar o presente Plano, identificando claramente as suas competências.



5. PLANO DE AÇÕES PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

MEDIDAS A IMPLEMENTAR

O ISQ, pretende com este Plano, e como princípio geral:

- reduzir o gap entre homens e mulheres;
- aumentar a percentagem de mulheres em cargos de gestão;
- assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual;
- Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.

O ISQ, corporizando os princípios enunciados para uma Política de Igualdade de Género, apresenta o seu Plano, propondo-se atuar nos seguintes **eixos | dimensões**:

EIXO 1 - RECRUTAMENTO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

Este eixo|dimensão reflete-se no R&S de Colaboradores. Assim, o processo de R&S deve orientar-se pelo princípio da igualdade e não discriminação em função do género, valorizando de igual forma as competências, as necessidades e as responsabilidades de mulheres e homens.

EIXO 2 - FORMAÇÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

Este eixo|dimensão pretende dar as mesmas oportunidades de aprendizagem aos Colaboradores, quer às mulheres quer aos homens, no seu percurso profissional dotando-os das mesmas capacidades e competências.

EIXO 3 - IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Este eixo|dimensão pretende dar as mesmas condições de acesso à carreira profissional, sem qualquer discriminação em função do género, apenas assente em princípios de meritocracia.



EIXO 4 - IGUALDADE REMUNERATÓRIA

Este eixo|dimensão pretende analisar se existe igualdade e não discriminação entre homens e mulheres na sua política de remunerações, baseado no princípio da meritocracia e visa promover o princípio da igualdade sem discriminação.

EIXO 5 - CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Este eixo|dimensão pretende organizar os tempos de trabalho dos Colaboradores como elemento regulador do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, assim como definir a existência de determinados benefícios de saúde e de bem-estar, que possam contribuir para esse equilíbrio.

EIXO 6 - PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE

Este eixo|dimensão pretende verificar se o ISQ está a cumprir|respeitar os direitos da maternidade e paternidade, que são condição essencial para a conciliação entre a vida profissional e familiar.

EIXO 7 - PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

Este eixo|dimensão pretende que se implementem medidas e políticas que garantam a prevenção de práticas de ofensas à integridade física e moral dos Colaboradores, assim como contra a sua honra e dignidade.

Neste contexto, o ISQ definiu para cada um dos Eixos|Dimensões os objetivos, as medidas, as ações a implementar ou já implementadas e a área responsável pela implementação das ações.



Eixo 1 - RECRUTAMENTO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO			
OBJETIVO	MEDIDAS	ÁREA RESPONSÁVEL	AÇÕES
1. Proporcionar um recrutamento mais justo e não seletivo, em termos de homens e mulheres; 2. Acabar, tanto quanto possível, com o estereótipo entre homens e mulheres, assegurando o respeito pelo princípio da igualdade entre homens e mulheres e de não discriminação; 3. Incentivar no ISQ uma cultura de igualdade de género.	Promover ações de sensibilização direcionadas para os responsáveis pelo recrutamento e seleção, no sentido da não discriminação em função do género, no processo de seleção e recrutamento, tentando manter o equilíbrio de 50% de seleção de homens e mulheres; Incentivar o recrutamento de homens e mulheres para funções onde as mulheres estejam sub representadas.	Direção de Recursos Humanos – Equipa de Recrutamento e Seleção	Realizar ações de sensibilização para os Colaboradores responsáveis pelo recrutamento; Elaborar programas dedicados à atração do género sub representado, para determinadas funções.
Eixo 2 -FORMAÇÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA			
OBJETIVO	MEDIDAS	ÁREA RESPONSÁVEL	AÇÕES
1. Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres; 2. Promover uma cultura de igualdade nos locais de trabalho, dando formação nas práticas de trabalho, de acordo com as funções; 3. Proporcionar o acesso equilibrado de homens e mulheres a posições de gestão.	Fazer constar do Plano de Formação contínua, ações de formação sobre a temática da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres; Dar formação ao longo do ano, que desmistifique o relacionamento das pessoas, em função da idade, género e raça; Promover formação para a participação equilibrada de homens e mulheres para o exercício de funções de gestão; Garantir o acesso de ambos os géneros ao número mínimo de horas de formação certificada.	Direção de Recursos Humanos – Equipa da Formação Corporativa	Avaliar o número de pessoas formadas, versus, número de ações implementadas; Elaborar conteúdos programáticos sobre igualdade de género; Promover a participação de mulheres em Liderança (Leadership Program e Promova); Avaliar o número de mulheres e homens que participaram em ações de Liderança.
Eixo 3 -IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO			
OBJETIVO	MEDIDAS	ÁREA RESPONSÁVEL	AÇÕES
1. Incentivar a participação equilibrada das mulheres e homens em posições de decisão; 2. Proporcionar a igualdade de género na progressão e no desenvolvimento da carreira; 3. Assegurar as mesmas oportunidades de trabalho, garantindo a igualdade de género.	Identificar as mulheres com elevado potencial que possam vir a ocupar posições de decisão de topo para terem oportunidade de ocupar essas posições; Definir Planos de Sucessão, e estabelecer regras que proporcionem a não discriminação de acesso às posições em aberto; Dar as mesmas oportunidades de intervenção em projetos internacionais e nacionais, quer a homens quer a mulheres, sem discriminação de género.	Conselho de Administração	Identificar o número de mulheres que ocupam posições de decisão de topo, versus, número de homens; Criar procedimentos que regulamentem a promoção das mulheres a posições de decisão de topo e em processos de sucessão; Definir as presenças e a representação em eventos internacionais e nacionais assegurando a igualdade de género, mantendo o controlo de presenças.
Eixo 4 -IGUALDADE REMUNERATÓRIA			
OBJETIVO	MEDIDAS	ÁREA RESPONSÁVEL	AÇÕES
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual	Garantir um sistema de análise de funções claro, inequívoco e transparente; Fazer um estudo comparativo das condições salariais dos homens e das mulheres para garantir, que em função, das funções desempenhadas, entre homens e mulheres, existe equidade salarial interna e paridade de género nesta matéria.	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	Desenvolver um Plano de Diagnóstico das condições salariais, para controlo e implementação de medidas corretivas, caso seja necessário.
Eixo 5 -CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL			
OBJETIVO	MEDIDAS	ÁREA RESPONSÁVEL	AÇÕES
Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal familiar dos Colaboradores, com vista a facilitar o quotidiano laboral dos Colaboradores e com reflexo nas outras dimensões de vida de cada um.	Existência horários flexíveis e outras modalidades de organização do trabalho; Promover algumas situações de teletrabalho, sempre que o mesmo seja possível; Restringir o envio de emails e contactos telefónicos entre os superiores hierárquicos e Colaboradores, no período compreendido entre as 20:00 e as 08:00, e durante os fins de semana, feriados e períodos de férias, exceto em casos de necessidade de tomadas de decisões inadiáveis ou urgentes; Estabelecer determinados benefícios como protocolos com entidades prestadoras de serviços (creches, lares, serviços de lazer, entre outros) onde se possam estabelecer preços mais acessíveis para os Colaboradores; Incentivar as video conferências, como forma de redução da estadia presencial no ISQ, quando se considere possível, e da realização de viagens internacionais e nacionais; Assegurar um seguro de saúde a todos os Colaboradores.	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	Criar e implementar procedimentos que regulem, de forma inequívoca, as medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; Elaborar o relatório com as percentagens de Colaboradores que aderiram às medidas definidas.
Eixo 6 -PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE			
OBJETIVO	MEDIDAS	ÁREA RESPONSÁVEL	AÇÕES
1. Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; 2. Criar uma verdadeira cultura de apoio à parentalidade.	Elaborar e divulgar – site interno - um pacote claro e objetivo com as medidas de apoio à parentalidade, com os benefícios (direitos, obrigações e deveres) que os Colaboradores têm, proporcionando um conhecimento claro sobre este benefício.	Direção de Recursos Humanos.	Elaborar o relatório com a informação (numérica e percentual) da utilização do benefício da parentalidade, por parte dos Colaboradores.
Eixo 7 -PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO			
OBJETIVO	MEDIDAS	ÁREA RESPONSÁVEL	AÇÕES
1. Prevenir e garantir o combate ao assédio no trabalho; 2. Prevenir e combater outras ofensas à integridade física ou moral ou dignidade dos Colabodores.	Elaborar um Código de Ética e Complice e divulgá-lo a todos os Colaboradores; Constituir e designar a Comissão de Ética; Ter uma linha de Ética para reporte direto dos Colaboradores, de situações de denúncia de assédio físico ou moral de que sejam alvo, por parte de colegas ou outros stakeholders; Divulgar o Código de Ética, a Comissão e a linha de Ética na intranet.	Direção de Recursos Humanos – Comissão de Ética	Divulgar o Código de Ética, a Comissão e a linha de Ética na intranet; Elaborar um relatório semestral com as situações denunciadas e partilhar com a Comissão de Ética.



6. AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Para efeitos de avaliação e acompanhamento do Plano de Igualdade de Género, o ISQ decidiu constituir uma Comissão da qual fazem parte:

- 2 Colaboradores da Direção dos Recursos Humanos;
- 1 Colaborador da Direção de Estratégia, Qualidade e Compliance;
- 4 Colaboradores das diferentes carreiras do ISQ (Administrativa, Técnica, Investigação e estão).

Esta Comissão tem como objetivo:

- ✓ Proceder à análise, semestralmente, das medidas e dos indicadores definidos no Plano;
- ✓ Assegurar o cumprimento do Plano;
- ✓ Monitorizar o grau de concretização das ações previstas no mesmo;
- ✓ Informar o Conselho de Administração da evolução do Plano;
- ✓ Propor outras ações que considere relevantes para o cumprimento da Igualdade de Género.