



Plano para a Igualdade de Género (P-FCTIG)

2022

Plano para a Igualdade de Género 2022 (P-FCTIG.2022)

Produzido por:
Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P.
Av. D. Carlos I, 126
1249-074 Lisboa, Portugal
<http://www.fct.pt/>

Aprovado em reunião de Conselho Diretivo de 19 de setembro de 2022

Versões eletrónicas de relatórios e planos de atividades estão disponíveis em
<http://www.fct.pt/documentosdiversos>

PREFÁCIO

A FCT tem como prioridade implementar medidas e práticas de igualdade e inclusão que visam promover o combate à discriminação entre os trabalhadores, independentemente do seu género, etnia, nacionalidade língua, religião e crenças, capacidade funcional, orientação sexual, identidade de género e idade.

A igualdade não implica apenas o equilíbrio de género, mas também o acesso às mesmas oportunidades e a distribuição justa de recursos. A promoção da igualdade requer a prossecução de uma política, a longo prazo, de que o presente Plano para a Igualdade de Género é apenas uma componente.

A igualdade de género é um direito essencial e uma condição para o desenvolvimento social através da participação plena e igualitária de todas/os as/os cidadãs/ãos. Este direito tem vindo a alcançar particular destaque e relevância em políticas de organismos internacionais e nacionais, revelando uma crescente consciencialização das organizações para a necessidade premente de adoção e implementação de medidas de combate à discriminação. As entidades empregadoras constituem-se como agentes nucleares da implementação dessas políticas, sendo dever dos seus dirigentes identificar e corrigir todo o tipo de assimetrias.

Este documento é entendido como uma peça central para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades de todos os géneros, cultivando uma política de não discriminação.

Este Plano integra as seguintes dimensões:

- Enquadramento normativo
- Missão e visão da FCT
- Diagnóstico de práticas de igualdade de género na FCT
- Plano para a Igualdade de Género 2022/2023
- Medidas de implementação e monitorização do Plano

O Conselho Diretivo da FCT
Madalena Alves
Francisco C. Santos
Amélia Polónia
António Bob Santos

“Nas empresas, na Política e na Sociedade em geral, só poderemos concretizar plenamente o nosso potencial se utilizarmos todos os nossos talentos e diversidade. Utilizar apenas metade da população, metade das ideias ou metade da energia não é suficiente.”

Ursula von der Leyen,

Presidente da Comissão Europeia, 2020

INDICE

| | |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| PARTE I – ENQUADRAMENTO POLÍTICO, NORMATIVO E ORGANIZACIONAL | 9 |
| 1. POLÍTICAS EM PROL DA IGUALDADE DE GÉNERO | 9 |
| 2. ENQUADRAMENTO NORMATIVO | 10 |
| 3. COMPROMISSOS DA FCT EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO | 11 |
| 4. CARACTERIZAÇÃO DO UNIVERSO ORGANIZACIONAL E LABORAL DA FCT | 12 |
| A. UNIVERSO ORGANIZACIONAL | 12 |
| B. UNIVERSO LABORAL | 12 |
| | |
| PARTE II – DIAGNÓSTICO. IGUALDADE DE GÉNERO NA FCT | 14 |
| A. METODOLOGIA | 14 |
| B. DIAGNÓSTICO INTERNO | 17 |
| | |
| PARTE III - PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DA FCT | 23 |
| | |
| PARTE IV – ACOMPANHAMENTO, MONITORIZAÇÃO E REVISÃO | 31 |
| | |
| ANEXO – CARACTERIZAÇÃO DETALHADA DOS TRABALHADORES DA FCT | 32 |

ÍNDICE DE TABELAS

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Tabela 1 – FCT. Iniciativas FCT em matéria de Igualdade de Género | 11 |
| Tabela 2 – FCT. Nº Trabalhadores distribuídos por sexo e pelo cargo/carreira, em 2021 | 13 |
| Tabela 3 – FCT. Cargos de liderança e chefia por grupo profissional e sexo, em 2021 | 13 |
| Tabela 4 – FCT. Grupo de Trabalho do Plano para a Igualdade da FCT, 2022-2023 | 15 |
| Tabela 5 – FCT. Critérios de Elegibilidade Processuais dos GEPs e alinhamento com Plano para Igualdade FCT..... | 15 |
| Tabela 6 – FCT. Remuneração média a 31 de dezembro de 2021 | 19 |
| Tabela 7 – FCT. Estrutura de antiguidade na carreira em 2021..... | 33 |
| Tabela 8 – FCT. Níveis de habilitação escolar e académica, em 2021..... | 34 |
| Tabela 9 – FCT. Trabalhadores estrangeiros por nacionalidade e sexo, em 2021 | 35 |
| Tabela 10 – FCT. Trabalhadores com deficiência por sexo, em 2021 | 35 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Figura 1 – FCT. Diagrama da metodologia do diagnóstico efetuado..... | 14 |
| Figura 2 – FCT. Distribuição dos efetivos na FCT, por escalão etário e sexo, em 2021 | 32 |
| Figura 3 – FCT. Formandos, por sexos, em ações de formação, em 2021 | 33 |

LISTA DE TERMOS E ABREVIATURAS

| | |
|----------------|----------------------------------------------------------------------|
| CD | Conselho Diretivo |
| CITE | Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego |
| CT | Código de Trabalho |
| DEP | Divisão de Estudos e Planeamento |
| DGRH | Divisão de Gestão de Recursos Humanos |
| ENIND | Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 |
| ERA | <i>European Research Area</i> |
| FCCN | Unidade de Computação Científica da FCT |
| FCT | Fundação para a Ciência e Tecnologia |
| GEPs | <i>Gender Equality Plans</i> |
| GTI | Grupo de Trabalho para a Igualdade |
| I&D | Investigação e Desenvolvimento |
| IES | Instituições de Ensino Superior |
| JNICT | Junta Nacional de Investigação Científica e Tecnológica |
| LTFP | Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas |
| MCTES | Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior |
| ODS | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável |
| P-FCTIG | Plano para a Igualdade de Género na FCT |
| UMIC | Agência para a Sociedade do Conhecimento |

PARTE I – ENQUADRAMENTO POLÍTICO, NORMATIVO E ORGANIZACIONAL

1. POLÍTICAS EM PROL DA IGUALDADE DE GÉNERO

Nos últimos anos, tem-se assistido a uma forte aposta nas políticas europeias e nacionais ligadas a questões de igualdade de género, que contribuíram para uma melhoria no que respeita a uma inserção mais igualitária no mercado de trabalho, na progressão na carreira, e ainda promovendo um novo olhar para a necessidade de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Essas políticas decorrem, em grande medida, da adoção de planos nacionais para a igualdade, os quais se inscrevem, entre outras iniciativas da Comissão Europeia, na Estratégia Europeia para o Emprego, e procuram colmatar desigualdades identificadas quanto à participação de cidadãos/ãs em diferentes áreas de intervenção social, em especial no emprego e no acesso a posições de chefia.

Através da Estratégia para a Igualdade do Género da Comissão Europeia, tendo como referência a *Prioridade 4 da European Research Area (ERA)* – Igualdade e integração de género na investigação, a UE incorporou como prioridade, no âmbito do programa Horizonte Europa a problemática do género, através da exigência de verificação da implementação de um Plano de Igualdade do Género em cada instituição de ensino superior (IES) e em cada unidade de I&D.

O papel da FCT para a implementação de uma sociedade igualitária e inclusiva é inegável, quer porque tem lugar central na promoção e financiamento da ciência em Portugal, com posição privilegiada para contribuir para a identificação e eliminação de preconceitos de género na ciência, na tecnologia e na inovação, quer enquanto entidade empregadora com responsabilidade social, onde há espaço para a diversidade. A FCT tem dedicado especial atenção a esta questão, na tentativa de garantir o equilíbrio da representatividade de género em toda a organização, com enfoque, por exemplo, nas funções de liderança ou na composição dos painéis de avaliação de candidaturas submetidas em concursos da FCT.

Assim, e nos termos do disposto no artigo 7º da Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto de 2017, a FCT elaborou o seu Plano para a Igualdade de Género que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto às/aos suas/seus colaboradoras/es, como a membros dos seus órgãos diretivos, comprometendo-se com a sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

Neste documento apresenta-se um diagnóstico abrangente sobre práticas de igualdade de género na FCT, uma retrospectiva das medidas até agora implementadas e em curso, bem como um plano de ação para 2022-23. O presente Plano para a Igualdade de Género abrange todas as unidades orgânicas da FCT.

2. ENQUADRAMENTO NORMATIVO

No âmbito do exercício da sua responsabilidade social, a FCT elabora e implementa o presente Plano enquanto instrumento de promoção da Igualdade de Género. Este assume uma perspetiva integrada de género na definição, execução e avaliação das políticas e ações desenvolvidas, nomeadamente no que respeita ao cumprimento das normativas, nacionais e comunitárias, aplicáveis em matéria de financiamento à investigação e à ciência, bem como enquanto ferramenta potenciadora da igualdade, da inclusão, do bem-estar e da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os suas/eus trabalhadoras/es. Este Plano pretende promover o envolvimento, o compromisso e a motivação para uma participação ativa na cocriação de valor para uma FCT cada vez mais inclusiva, sustentável e transparente.

Para a sua construção, consideraram-se como referência os seguintes documentos:

- A. Constituição da República Portuguesa**, particularmente no seu artigo 13º, o Princípio da igualdade:
- B. O Código de Trabalho (CT)**
- C. A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)**, Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.
- D. A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e Lei n.º 26/2019 de 28 de março** que aprovam o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.
- E. A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND)**: estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio.
- F. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas**, principalmente com os ODS 5 - Igualdade de Género, mas também o ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico; ODS 10 – Reduzir as Desigualdades e ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes.
- G. O *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)* da Direção-Geral para Investigação e Inovação da Comissão Europeia¹.**

¹ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

3. COMPROMISSOS DA FCT EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

A FCT já assume, no cumprimento das suas atribuições, um conjunto de compromissos que impactam na sua política e estratégia institucional para a igualdade. Em concreto, faz parte de grupos de trabalho internacionais, linhas de financiamento dedicadas, e participa em ações de sensibilização para a temática da igualdade de género na investigação e inovação, entre outros. A tabela 1 exemplifica algumas das últimas iniciativas na área de igualdade de género.

Tabela 1 – FCT. Iniciativas FCT em matéria de Igualdade de Género

| | |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Grupos de trabalho | <p><i>GENDERACTIONplus</i></p> <p>Participação no projeto europeu que compreende 26 organizações, de 21 países europeus. O seu objetivo é o de promover a igualdade de género na Investigação e Desenvolvimento no contexto do Espaço de Investigação Europeu (<i>European Research Area – ERA</i>);</p> |
| | <p><i>ERA Related Group “Standing Working Group on Gender in Research and Innovation</i></p> <p>Grupo de aconselhamento ao ERAC em políticas europeias de <i>gender equality mainstreaming</i></p> |
| Linhas de financiamento | <p><i>GENDER RESEARCH 4 COVID 19</i></p> <p>Apoio especial para projetos de investigação sobre o impacto da emergência de saúde provocada pela COVID-19 nas desigualdades de género, na violência contra as mulheres e na violência doméstica. Parceria da FCT com a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, com o apoio da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).</p> |
| | <p><i>Medalhas de Honra L’Oréal Portugal para as Mulheres na Ciência</i></p> <p>Protocolo celebrado entre a Fundação para a Ciência e a Tecnologia, a L’Oréal Portugal e a Comissão Nacional da UNESCO. Prémio para investigadoras doutoradas para realização de estudos avançados de investigação científica, a nível de pós-doutoramento, em universidades ou outras instituições portuguesas no domínio das Ciências, Engenharias e Tecnologias para a Saúde ou para o Ambiente.</p> |
| Sensibilização e disseminação | <p><i>Sessão “25 Anos da FCT: As Mulheres na Ciência”</i></p> <p>Integração da temática da Igualdade de género na comemoração dos 25 anos da FCT - 5ª Sessão “25 Anos da FCT: As Mulheres na Ciência”.</p> |
| | <p><i>Workshop e brochura GENDER RESEARCH 4 COVID 19</i></p> <p>Workshop e brochura de apresentação dos resultados dos projetos financiados no âmbito do apoio especial</p> |

4. CARACTERIZAÇÃO DO UNIVERSO ORGANIZACIONAL E LABORAL DA FCT

A. UNIVERSO ORGANIZACIONAL

A FCT é um instituto público de regime especial, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio, sob tutela do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES).

A FCT iniciou a sua atividade em agosto de 1997, sucedendo à Junta Nacional de Investigação Científica e Tecnológica (JNICT). Em 2012 a FCT sucedeu à Agência para a Sociedade do Conhecimento (UMIC) e desde 2013 integrou as competências da Fundação para a Computação Científica Nacional, com o estatuto de unidade orgânica e mantendo o regime de direito privado.

Missão

A FCT tem por missão promover o desenvolvimento, o financiamento e a avaliação de instituições, redes, infraestruturas, equipamentos científicos, programas, projetos e recursos humanos em todos os domínios da ciência e da tecnologia, bem como o desenvolvimento da cooperação científica e tecnológica internacional, a coordenação das políticas públicas de ciência e tecnologia e ainda o desenvolvimento dos meios nacionais de computação científica, promovendo a instalação e utilização de meios e serviços avançados e a sua articulação em rede.

Visão

A FCT visa tornar Portugal uma referência internacional em ciência, tecnologia e inovação e assegurar que o conhecimento gerado pela investigação científica é plenamente utilizado em favor do crescimento económico e do bem-estar dos cidadãos.

B. UNIVERSO LABORAL

Este relatório reúne informação sobre a dimensão do género na FCT, recorrendo para tanto à caracterização dos seus recursos humanos com base na utilização da variável 'sexo' (a única disponível para o efeito na informação registada pela FCT), com referência a 31 de dezembro de 2021.

Distribuição por Género e Grupo Profissional

Em 31 de dezembro de 2021, o mapa de pessoal da FCT contava com 321 postos de trabalho preenchidos por 193 mulheres e 128 homens, distribuídos por 6 grupos profissionais.

A Administração Pública inclui tradicionalmente grupos profissionais maioritariamente femininos. Essa realidade também se reflete na FCT, em concreto entre os Dirigentes (63%), Técnicos Superiores (58%),

Doutorados DL 57/2016 (72%), Assistentes Técnicos (71%); Técnicos Informáticos (80%). A única exceção é a categoria profissional dos Assistentes Operacionais (17%). A tabela 2 reflete o predomínio do sexo feminino no universo laboral da FCT ao longo dos últimos 5 anos.

Tabela 2 – FCT. Nº Trabalhadores distribuídos por sexo e pelo cargo/carreira, em 2021

| Categoria | Dirigentes | Técnicos Superiores | Doutorados DL 57/2016 | Assistentes Técnicos | Assistentes Operacionais | Informática | Total |
|------------------|-------------------|----------------------------|------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|--------------------|--------------|
| Feminino | 12 | 136 | 13 | 27 | 1 | 4 | 193 |
| Masculino | 7 | 99 | 5 | 11 | 5 | 1 | 128 |
| Total | 19 | 235 | 18 | 38 | 6 | 5 | 321 |
| % | 5,92 | 73,21 | 5,61 | 11,84 | 1,87 | 1,56 | 100 |

Tabela 3 – FCT. Cargos de liderança e chefia por grupo profissional e sexo, em 2021

| Unidade orgânica | Sexo | | % | |
|---------------------------------|-------------|-----------|----------|----------|
| | H | M | H | M |
| Dirigentes Superior de 1º grau | 0 | 1 | 0% | 100% |
| Dirigentes Superior de 2º grau | 2 | 1 | 67% | 33% |
| Dirigente Intermédio de 1º grau | 2 | 3 | 40% | 60% |
| Dirigente Intermédio de 2º grau | 3 | 7 | 30% | 70% |
| TOTAL | 7 | 12 | | |

Na FCT identificam-se 19 cargos de direção superior e intermédia. Destes, 63% são ocupados por mulheres, valor que reflete a presença maioritária de mulheres em quase todos os grupos profissionais, incluindo nos cargos de chefia. Na categoria “Dirigente Superior”, referente à constituição do Conselho Diretivo, verifica-se uma constituição paritária de género.

No Anexo I encontra-se uma caracterização mais detalhada dos trabalhadores da FCT por nacionalidade, estrutura etária e qualificações.

PARTE II – DIAGNÓSTICO. IGUALDADE DE GÉNERO NA FCT

A. METODOLOGIA

A estrutura e definição do plano FCT para a Igualdade de género assenta no conhecimento da realidade interna no que se refere a ações e políticas promovidas pela FCT direcionadas ao tema, traduzidas em indicadores que permitem realizar um diagnóstico que se assume como um instrumento crucial na fase de planeamento. Pretende-se que este seja:

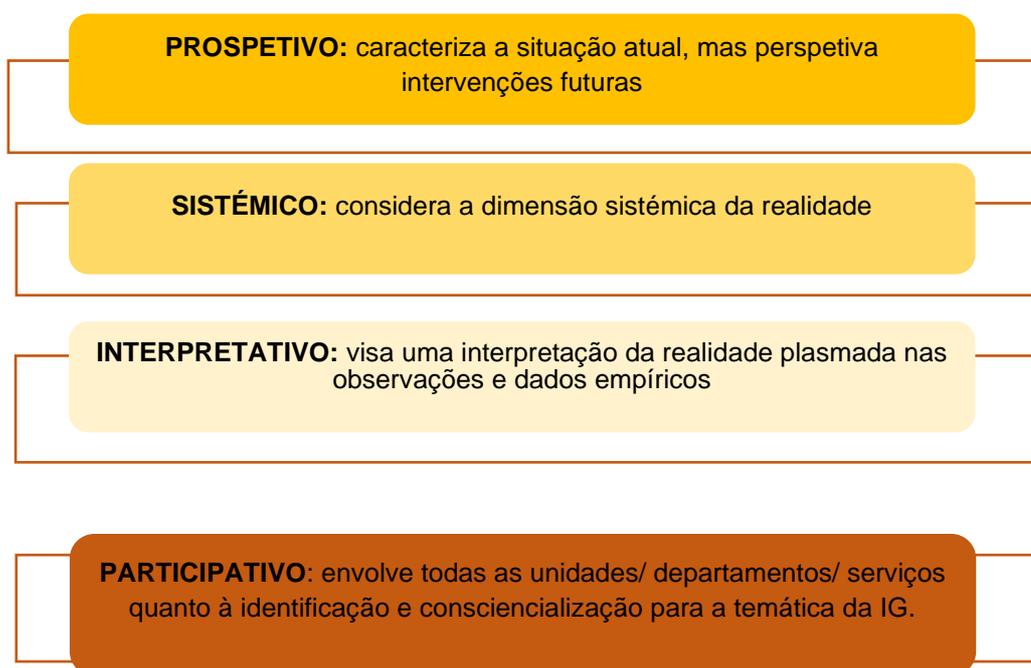


Figura 1 – FCT. Diagrama da metodologia do diagnóstico efetuado

A implementação do diagnóstico do presente plano para a igualdade de género na FCT – P-FCTIG baseou-se nos seguintes procedimentos:

- Planeamento e calendarização, em diálogo com o Conselho Diretivo, com os Dirigentes Intermédios e trabalhadores com competências específicas na temática de igualdade de género.
- Entrevista com a dirigente intermédia dos RH para uma análise detalhada do ciclo de gestão estratégica de recursos humanos.
- Construção da matriz de apoio ao diagnóstico. Utilizou-se a disponibilizada pela CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, vertida no Guião para a elaboração dos Planos de Igualdade, disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.
- Alinhamento com os critérios de elegibilidade de acesso a financiamento do *Horizon Europe*.

A combinação destes contributos permitiu incorporar, neste plano de avaliação interna, várias vertentes, incluindo a perspetiva externa da CITE, no plano nacional; da Comissão Europeia, num contexto internacional, bem como a análise de dados factuais (autodiagnóstico) que ajudam a aferir, de forma objetiva, o posicionamento da FCT em matéria de igualdade de género, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria a implementar ou aprofundar.

Atendendo à complexidade e importância do tema, determinou-se a criação de um “Grupo de Trabalho para a Igualdade na FCT”, doravante GTI, cujo objetivo é a implementação e acompanhamento do Plano para a Igualdade da FCT. Este grupo é constituído por elementos de diferentes grupos profissionais, géneros, idades e pertença orgânica (vide constituição na tabela abaixo). Este grupo definirá, entre os seus membros, pequenos grupos operacionais para a implementação e monitorização de cada medida.

Tabela 4 – FCT. Grupo de Trabalho do Plano para a Igualdade da FCT, 2022-2023

| GRUPO DE TRABALHO PARA A IGUALDADE |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Amélia Polónia - Coordenadora para a Igualdade da FCT |
| Carla Silva; Fátima Lopes; Luísa Igreja; Maria João Sequeira; Nuno Alves; Paula Trindade; Salomé Branco; Sónia Apolinário; Vanessa Sergeira. |

O Plano para a Igualdade de Género que se apresenta segue as orientações do programa-quadro *Horizon Europe* no que se refere aos requisitos a mobilizar em termos de processo e de conteúdo. Em termos de processo incluíram-se as dimensões identificadas na Tabela 5.

Tabela 5 – FCT. Critérios de Elegibilidade Processuais dos GEPs e alinhamento com Plano para Igualdade FCT

| | |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DOCUMENTO PÚBLICO | O Plano para a Igualdade da FCT é público e está disponível em www.fct.pt , foi homologado pelo Conselho Diretivo da FCT e comunicado ativamente dentro da instituição. Contém objetivos mensuráveis e ações organizadas. |
| RECURSOS DEDICADOS | A FCT designou um Grupo de Trabalho para elaboração e implementação do Plano, constituído por trabalhadores com conhecimento especializado e dedicado à igualdade e não discriminação para implementar e monitorizar as várias fases do plano. |

| | |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RECOLHA DE DADOS E MONITORIZAÇÃO | <p>A FCT organizou uma recolha de dados, bem como entrevistas com intervenientes chave. Através do seu Plano, a FCT assume a relevância e centralidade da temática da IG.</p> <p>A implementação deste Plano presume a sua integração no seu sistema de gestão, promovendo a mudança organizacional contínua, capacitando os seus atores internos. A monitorização e relatórios anuais de acompanhamento do Plano serão publicados.</p> |
| FORMAÇÃO | <p>O Plano prevê ações de sensibilização e de formação/capacitação em matéria de igualdade que decorrerão, na sua maioria, no ano de 2023.</p> |

Em termos de conteúdo, o Plano para a Igualdade de Género da FCT compreende as seguintes vertentes:

- A | Cultura institucional de igualdade de género;
- B | Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisão;
- C | Igualdade de género no recrutamento e na progressão da carreira;
- D | Equilíbrio entre a vida profissional/ pessoal e a cultura organizacional;
- E | Medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual e moral

Para cada uma destas áreas foram identificados objetivos e definidas medidas, tendo em conta os grupos a que se destinam e os indicadores que permitirão monitorizar o sucesso de implementação do Plano.

O P-FCTIG é um documento estratégico onde se sistematizam ações a realizar com vista à promoção da igualdade no contexto da FCT, enquanto entidade empregadora e entidade financiadora da investigação em Portugal.

Na fase de implementação deste Plano será efetuada a monitorização da implementação do mesmo (PARTE IV) prevendo-se, dado o seu carácter dinâmico e evolutivo, que o mesmo seja alvo de melhorias.

Apresenta-se, em seguida, o diagnóstico realizado. Os indicadores ponderados no presente diagnóstico reportam a 31 de dezembro de 2021.

B. DIAGNÓSTICO INTERNO

PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

Para a FCT, a Igualdade de Género é uma questão de direitos fundamentais e, por isso, a não discriminação em função do género está implicitamente assegurada em todos os procedimentos internos, formais e/ou informais. Todavia, o autodiagnóstico alertou para a necessidade de a FCT incorporar nos seus valores os princípios da igualdade dos indivíduos, bem como aderir a práticas concretas assumidas para alcançar integralmente a meta da igualdade na organização. O Código de Ética e de Conduta em vigor não faz referência expressa à igualdade de género.

A FCT não evidencia na sua estrutura atual qualquer departamento/ serviço com atribuições/competências/responsabilidades para tratamento das questões de Igualdade de Género, Equidade ou Inclusão.

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A FCT divulga na sua página de Internet os anúncios de oferta de emprego, os quais não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género².

O recrutamento de pessoal para os vários grupos profissionais é indiferenciado entre mulheres e homens, respeitando a legislação³ que proíbe a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego.

A FCT atende ao cumprimento da legislação em vigor no que respeita à publicitação dos anúncios de ofertas de emprego, bem como ao tratamento da informação, de forma desagregada, por género. Neste sentido, todas as publicações de oferta de emprego são claras, especificando as exigências pretendidas, as qualificações necessárias, os requisitos ao desempenho da função, a remuneração a atribuir e o tipo de contrato a celebrar.

Relativamente à substituição temporária das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e ausentes do trabalho no âmbito dos seus direitos relacionados com a parentalidade, a FCT, salvo algumas exceções, devidamente justificadas, não procede à sua substituição, mas sim à (re)distribuição do serviço entre os pares, com base em princípios de razoabilidade e capacidades técnicas. A FCT garante a manutenção do posto de trabalho após o gozo dos direitos parentais.

² Aplicabilidade dos números 1, 2 e 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho.

³ Números 1 e 2 do artigo n.º 24 do Código do Trabalho.

Verifica-se existir cumprimento integral da legislação no domínio da igualdade entre mulheres e homens por parte da entidade.

1. Formação inicial e contínua

A FCT reconhece a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação. O seu Plano de Formação assenta em necessidades formativas previamente identificadas, assegurando a igualdade de acesso ao número de horas de formação certificada, ainda que, por força do género predominante na organização, os indicadores demonstrem maior participação de mulheres nas ações de formação contínua. Regista-se, portanto, a necessidade de se investir no reforço da capacitação em competências práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, através da sensibilização, bem como de ações de formação.

Relativamente ao acolhimento e formação inicial a todos os profissionais em início de funções é proporcionada qualificação inicial *on job*, de forma a garantir o ingresso na instituição, independentemente da qualificação que detêm⁴. Os novos profissionais participam ainda numa sessão de acolhimento inicial, onde é apresentada a instituição, as suas regras, os direitos e seus deveres, bem como outros aspetos relevantes na prestação de trabalho e da interação com a Gestão de Recursos Humanos (GRH)⁵.

Contudo, verifica-se que a promoção da igualdade de mulheres e homens no domínio da aprendizagem ao longo da vida é um preceito com uma formulação vaga ou demasiado abrangente, detetando-se que este é mais um princípio do que uma prática. Na verdade, não se registam ações de formação em temas de igualdade de género, inclusão e diversidade, pelo que esta é uma dimensão que sugere a necessidade de medidas mais específicas e proactivas a contemplar no Plano.

2. Igualdade nas condições de trabalho

Os profissionais da FCT gozam de igualdade de condições de trabalho, nomeadamente quanto à retribuição para trabalho igual de valor igual⁶, e aos mesmos critérios de determinação da retribuição⁷.

O instrumento de gestão aplicado na FCT para avaliação do desempenho dos profissionais é o SIADAP⁸ e, na sua componente privada, a FCCN, um sistema de avaliação baseado no mérito e no cumprimento

⁴ Alínea a) do artigo 130.º do Código do Trabalho.

⁵ Conforme consta no dever de informação descrito no artigo n.º 106 do Código do Trabalho.

⁶ Estipulado no artigo 31.º do Código do Trabalho.

⁷ Artigo 270.º do Código do Trabalho.

⁸ Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro e suas alterações.

de objetivos. Em ambos, o sistema de avaliação aplicado requer a definição de objetivos estratégicos mensuráveis, onde é excluído qualquer tipo de discriminação, direta ou indireta, baseada no género e não penaliza os profissionais no exercício das suas responsabilidades familiares e parentais. A atribuição da avaliação final é efetuada com base no desempenho do respetivo período avaliativo e nos objetivos contratualizados entre ambos os intervenientes no processo, não existindo qualquer diferenciação de género.

A FCT assegura a igualdade, nos diversos grupos profissionais, ao nível de remunerações e dos processos de gestão da carreira. Os trabalhadores da Administração Pública, em geral, têm regras próprias de progressão e de promoção. As valorizações remuneratórias das carreiras gerais e especiais assentam no SIADAP, cujas avaliações de relevante e excelente estão sujeitas a quotas. Por sua vez, nos trabalhadores do regime privado, a promoção/progressão obedece a uma política de avaliação de desempenho, assente em objetivos atingidos, competências e meritocracia.

As políticas salariais na FCT assentam no princípio do “salário igual para trabalho igual ou valor igual”, sem qualquer discriminação em função do género e têm por base a tabela remuneratória em vigor para a Administração Pública e, no caso específico da FCCN, os contratos individuais de trabalho. Esta dualidade traz uma nova dimensão à análise.

Tabela 6 – FCT. Remuneração média a 31 de dezembro de 2021

| | HOMENS | MULHERES | MÉDIA | DIFERENÇA |
|-----|----------|----------|----------|----------------|
| FCT | 2.108,91 | 1.762,30 | 1.900,51 | -346,61 |

Tal como se constata na tabela acima, pese embora a superioridade laboral feminina, é alvo de registo o facto de as mulheres terem uma remuneração base média inferior à dos homens (346.61€). Esta diferença ganhou expressão com a integração da Unidade de Computação Científica Nacional na FCT, maioritariamente masculina, cuja relação laboral vigente é legitimada por contratos individuais de trabalho, com valores salariais superiores. Acresce ao exposto, o facto das remunerações praticadas na FCCN antes da sua integração na FCT já serem superiores aos valores praticados na Administração Pública.

Em termos de liderança verifica-se uma tendência para o equilíbrio de género ao nível da gestão de topo - Conselho Diretivo e Departamentos (unidades nucleares). Por sua vez, a distribuição de lideranças no grupo dos chefes de divisão (unidades flexíveis) apresenta algum desequilíbrio, sendo maioritariamente representado por trabalhadores do sexo feminino (tabela em anexo).

3. Proteção na parentalidade

A proteção da maternidade e da paternidade é condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre a vida profissional e familiar, matéria de notória sensibilidade na FCT, na qual não se registam incumprimentos.

Todos os direitos relativos à parentalidade são assegurados de acordo com a legislação em vigor⁹.

As faltas dadas pelos progenitores não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho¹⁰. As faltas por motivo de parentalidade representam 36% do total de ausências registadas em 2021, totalizando 1407 dias de ausência ao serviço. Destas, 79% foram dadas por mulheres. Esta disparidade não é totalmente explicada pelo predomínio de mulheres entre os colaboradores da FCT.

A FCT adota, regra geral, um regime de horário flexível para todas/os profissionais e regime de jornada continua (6h30m) para profissionais com responsabilidades familiares, por exemplo, com filhos até aos 12 anos de idade. Existe ainda a redução do horário prevista nos casos de amamentação/aleitação (2h/dia).

São asseguradas condições de trabalho idênticas e de igualdade entre homens e mulheres em cada categoria profissional, sendo integralmente respeitados os direitos consignados na legislação em vigor, relativamente à proteção de grávidas, puérperas ou lactantes, nomeadamente quanto a licenças e restrições de trabalho suplementar¹¹. Não ocorrem na FCT despedimento e não renovações de contrato a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador/a no gozo da licença parental.

Nesta dimensão encontra-se a descoberto a “Formação para a reinserção profissional”, sendo esta entendida mais como um princípio do que propriamente como uma prática formalizada. No Plano deverão ser equacionadas medidas concretas de resposta a esta lacuna.

4. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Na FCT, de modo global, as diferentes chefias procuram, sempre que possível e desde que não exista incompatibilidade ou perturbação das atividades laborais ou outras, salvaguardar o apoio a trabalhadores e trabalhadoras no que concerne às suas responsabilidades específicas ao nível familiar, através, por exemplo, da concentração ou extensão do horário diário.

Refira-se que antes da pandemia a FCT tinha nas suas instalações alguns serviços de proximidade de apoio às suas/seus trabalhadoras/es, nomeadamente refeitório e cantina. Aguarda-se a normalização

⁹ Artigo 33.º e artigo 62.º do Código do Trabalho, artigo 50.º a 60.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e artigo n.º 111.º do Código do Trabalho

¹⁰ o que respeita às ausências discriminadas no número 4 do artigo 31.º e artigo 65.º do Código do Trabalho.

¹¹ artigo 33.º e artigo 62.º do Código do Trabalho e artigo 50.º a 60.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

desta situação. Contudo, ainda que de menor dimensão, a FCT dispõe de copas de apoio e outros espaços ao ar livre, tais como alguns terraços, os quais também funcionam como espaços de convívio nos pequenos intervalos ao longo do dia.

Foram ainda estabelecidos vários protocolos, celebrados entre a FCT e entidades externas, nomeadamente ginásios, teatros, cinemas, com vantagens para trabalhadoras e trabalhadores da FCT e seus familiares. Não existem programas ativos, na instituição, de promoção da qualidade de vida em ambiente de trabalho.

As faltas são regidas pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas para os profissionais com contrato de trabalho em funções públicas e pelo Código do Trabalho para os profissionais com contrato individual de trabalho, o que inclui a falta justificada para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membro do seu agregado familiar (nomeadamente filhos ou filhas, netos ou netas) ou motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de menores, por motivo da sua situação educativa.

Na FCT, até 2020, a modalidade de teletrabalho não existia como prática corrente. A partir de 2020, no contexto da pandemia COVID-19 e com vista à prevenção da transmissão da infeção pelo novo coronavírus e à conciliação da vida profissional com a vida pessoal, a FCT implementou, sempre que compatível com as funções exercidas e de forma generalizada, o teletrabalho nos diferentes grupos profissionais

Entre 1 de março de 2020 e 31 de dezembro de 2021 (período que se alargou até março de 2022), as trabalhadoras e trabalhadores exerceram as suas funções em regime de teletrabalho.

Após análise do impacto das medidas de teletrabalho adotadas, podendo ser entendidos como experiência piloto, em 2022 a FCT adotou uma política de teletrabalho, certa de que tal não comprometeria a sua missão. Foram nesse sentido celebradas adendas aos contratos de trabalho existentes. 76% das trabalhadoras/es da FCT estão abrangidos por esses contratos, que configuram uma presença obrigatória mínima nas instalações de 2 a 8 dias/mês.

5. Prevenção da prática de assédio no trabalho

À data, a FCT não dispõe de um procedimento interno formalizado para reporte e análise de situações de potencial assédio no trabalho. Neste contexto, cabe à FCT adotar normas de boa conduta que promovam a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, permitindo identificar e suprimir eventuais situações que venham a ocorrer. É uma outra medida, imperativa, a integrar no Plano.

COMUNICAÇÃO

Com o intuito de consistentemente sublinhar a relevância da promoção da igualdade de género na organização, a FCT tem investido no desenvolvimento de iniciativas de comunicação, interna e externa, que visam manifestar publicamente a sua posição no âmbito desta temática e sensibilizar para a sua importância.

Refira-se, ainda, que a FCT não tem práticas discriminatórias nem usa linguagem ou imagens que o possam ser. Contudo, o autodiagnóstico alertou para a necessidade da revisão linguística em muitos dos documentos oficiais da FCT, bem como nos instrumentos de comunicação (nomeadamente digitais). O diagnóstico realizado remete para a necessidade de utilização de uma linguagem inclusiva, bem como para a necessidade de se reforçar, sempre que oportuno, em contexto institucional ou de apoio a projetos, a divulgação dos princípios da FCT que reforçam a dimensão da Igualdade e Diversidade.

PARTE III - PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DA FCT

A FCT compromete-se a seguir o presente Plano e a desenvolver as ações a que se propõe. A sua estrutura obedece às áreas temáticas de elegibilidade do *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPS)*.

Para melhor compreensão do proposto e da sua operacionalidade é importante ter em consideração três instrumentos:

- Coordenação de execução – constituição de um Grupo de Trabalho do Plano para a Igualdade de Género na FCT – GTI;
- Calendarização - todo o plano deverá estar devidamente calendarizado e executado até ao último dia de vigência do documento;
- Orçamento - a maior parte das medidas não implicam custos, à exceção das ações de formação previstas. Esses custos são considerados no orçamento, em *itens* relativos à formação.

A FCT procedeu à identificação dos objetivos e medidas a implementar a curto e a médio prazo. O *know how* obtido com esta primeira experiência será determinante para a sua melhoria, vertida em planos subsequentes.

De forma a facilitar a leitura desta componente, procede-se à identificação dos procedimentos já existentes, que serão alvo de sugestões de melhoria, e dos novos procedimentos, recorrendo à seguinte identificação: N - NOVO ou R – REFORÇO.

1 | Cultura institucional de igualdade de género

| OBJETIVO | TIPO | MEDIDAS | INDICADORES | UNIDADES RESPONSÁVEIS | UNIDADES ENVOLVIDAS | METAS | CRONOGRAMA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------|
| Promover uma Cultura para a Igualdade de Género e a Não Discriminação na estrutura organizacional da FCT | N | Formalizar o Grupo de Trabalho para a Igualdade da FCT | Despacho formalizado | CD | CD | Despacho | Até 10/ 2022 |
| | N | Divulgar o Plano de ação a toda a sociedade | Nº de visualizações do Plano no website da FCT | GTI | Todas as Unidades | Todos/as trabalhadores/as tem de tomar conhecimento do P-FCTIG | Até 12/2022 |
| | R | Incentivar a utilização de uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória em todos os documentos produzidos internamente e para o exterior. | Nº Ações de sensibilização | CD | Todas as Unidade | Mínimo 1 ação | Até 12/2022 |
| Alinhar os valores da FCT com os princípios da igualdade de género. | R | Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos valores e princípios da FCT. bem como nos documentos estratégicos | Nº de revisões, validações e redação de novos documentos | CD GTI | CD DEP DGRH | No mínimo, 2 revisões e referência a IG em todos os novos documentos | Até 03/2023 |

FUNDAÇÃO PARA A CIÊNCIA E A TECNOLOGIA

| | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade. | N | Monitorizar o Plano para a Igualdade de Género | Relatórios de monitorização: 1 - N.º de medidas implementadas vs. n.º de medidas previstas 2 - N.º de ações corretivas e preventivas definidas na sequência da monitorização do Plano | GTI | Todas as Unidades | Relatório Anual | Até 09/2023 |
| Formação | R | Formação destinada às trabalhadoras/es em, pelo menos, 2 das 4 áreas temáticas do plano: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parentalidade; ▪ Gestão da carreira; ▪ Conciliação da vida privada e profissional; ▪ Reintegração socioprofissional. | N.º de ações de formação | GTI DGRH | Todas as unidades | Pelo menos 70% dos trabalhadores/as deverão ter frequentado 1 ação | Até 09/2023 |
| | N | Formação destinada especialmente a dirigentes e chefias nas áreas temáticas do plano, incluindo o preconceito/enviesamento inconsciente | Nº de ações realizadas Nº de dirigentes inscritos | GTI DGRH | Dirigentes intermédios | Todos os dirigentes deverão ter, pelo menos, realizado 1 ação de formação | 03/2023 |

2 | EQUILÍBRIO DE GÉNERO NA LIDERANÇA E NA TOMADA DE DECISÃO

| OBJETIVO | TIPO | MEDIDAS A IMPLEMENTAR | INDICADORES | UNIDADES RESPONSÁVEIS | UNIDADES ENVOLVIDAS | METAS | CRONOGRAMA |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------|--------------|
| Promover a paridade nos cargos de Gestão e Chefia (Dirigentes superiores e Intermédios) | N | Criar um Manual de Funções com alusão específica às questões da paridade. | Criação do manual | GTI | CD DGRH | Manual de funções | Até 03/2023 |
| | R | Rever o Código de Conduta e Ética incluindo menção expressa aos princípios da igualdade, nomeadamente de género, de oportunidades e distribuição justa de recursos. | Código de Conduta e ética revisto de acordo com os princípios da Igualdade de Género | GTI | CD DGRH | Código de Conduta e Ética | Até 12/ 2022 |
| Integrar a igualdade de género no processo de tomada de decisão das lideranças | N | Criar um Código de boas práticas com orientações para tomadas de decisão, com critérios mensuráveis e transparentes. | Código de boas práticas | GTI | CD DGRH | Código de boas práticas | Até 06/2023 |

3 | IGUALDADE DE GÉNERO NO RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO

| OBJETIVO | TIPO | MEDIDAS A IMPLEMENTAR | INDICADORES | UNIDADES RESPONSÁVEIS | UNIDADES ENVOLVIDAS | METAS | CRONOGRAMA |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|----------------------------------------------------------|-------------|
| Contribuir para um processo de acolhimento, recrutamento e seleção justo e inclusivo | R | Rever o atual Manual de Acolhimento e nele incluir um capítulo destinado à temática da IG e de prevenção de todas as formas de assédio | Manual de Acolhimento revisto de acordo com os princípios da Igualdade de Género e da inclusão paritária da diversidade | GTI | DGRH FCCN | Manual de Acolhimento revisto | Até 03/2023 |
| | R | Estabelecer orientações para avaliação de candidatas (os) evitando o preconceito/enviesamento inconsciente | Código de boas práticas | GTI | DGRH FCCN | Código de boas práticas | Até 06/2023 |
| | R | Garantir que toda a informação estatística dos processos R&S está desdobrada por género | Informação estatística dos processos R&S desdobrada por género (bem como documentos de reporte externo, quando aplicável) | GTI | Todas as unidades | Dados referente à atividade da FCT desdobrada por género | Até 06/2023 |
| Garantir o direito ao gozo do direito à formação para reinserção profissional | N | Criação e implementação de procedimento interno que assegure o direito à formação promotora da reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença de parentalidade ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica | Criação e implementação de procedimento interno | GTI | GTI DGRH FCCN | Formalização de Procedimento interno | Até 09/2023 |

FUNDAÇÃO PARA A CIÊNCIA E A TECNOLOGIA

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----|------|-------------|--------------------|
| Potenciar a igualdade de género na progressão na carreira | N | Promover workshops formativos na área da liderança e gestão de carreiras. | Nº de workshops desenvolvidos | GTI | DGRH | 2 Workshops | 05/2023 07/2023 |
|-----------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----|------|-------------|--------------------|

4 | EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL/ PESSOAL E A CULTURA ORGANIZACIONAL

| OBJETIVO | TIPO | MEDIDAS A IMPLEMENTAR | INDICADORES | UNIDADES RESPONSÁVEIS | UNIDADES ENVOLVIDAS | METAS | CRONOGRAMA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|------------------------------------------------------|-------------|
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores da FCT | R | Dar continuidade à aprovação dos pedidos de teletrabalho a todos os trabalhadores e trabalhadoras que o pedirem de forma justificada | Nº de pedidos realizados Vs nº pedidos aprovados | CD DGRH FCCN | Todas as unidades | 95% de aprovação | Até 09/2023 |
| | N | Promover a recolha de sugestões de medidas relativas à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar. | Taxa de participação | GTI | Todas as unidades | <i>Short List</i> com iniciativas para análise do CD | Até 09/2023 |
| | N | Dia de confraternização entre famílias e/ou colegas | 1 evento anual para famílias | GTI | Todas as unidades | Concretização | Até 09/2023 |
| Promover os direitos da parentalidade e da assistência à família | R | Divulgar, nos canais de comunicação da FCT, as parcerias e benefícios existentes em matéria de proteção parental | Nº de ações implementadas | GTI | GTI DGRH FCCN | Intranet atualizada | Até 09/2023 |
| Divulgar e incentivar a utilização das medidas de apoio à parentalidade e sua conjugação com a vida profissional | R | Incluir nas formações em liderança temas relacionados com proteção da parentalidade, <i>work life balance</i> e proteção da família, com foco na paridade de género | N.º de horas de formação Vs n.º de formandos | GTI DGRH | Dirigentes | | Até 09/2023 |

5 | MEDIDAS CONTRA A VIOLÊNCIA BASEADA NO GÊNERO, INCLUINDO ASSÉDIO SEXUAL

| OBJETIVO | TIPO | MEDIDAS A IMPLEMENTAR | INDICADORES | UNIDADES RESPONSÁVEIS | UNIDADES ENVOLVIDAS | METAS | CRONOGRAMA |
|-----------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------|-------------|
| Promover um ambiente de respeito mútuo | N | Incluir no Código de Conduta e Ética política de assédio. | Adenda ao Código de Ética aprovado | CD GTI | CD GTI DGRH | Código de Conduta e Ética | Até 06/2023 |
| | N | Promover a sensibilização para a temática do assédio no trabalho | N.º de ações preventivas implementadas | CD GTI | GTI | 1 Ação de sensibilização | Até 03/2023 |
| Garantir tratamento adequado a queixas por assédio no trabalho. | N | Monitorizar queixas por assédio género | N.º de ações preventivas implementadas N.º de queixas apresentadas | CD GTI | GTI | Procedimento formalizado | Até 09/2023 |
| | N | Implementar política de tolerância zero face a ocorrências de assédio | Aplicar procedimento de inquérito disciplinar previstos nos quadros legais. | CD GTI | GTI DGRH | Procedimento formalizado | Até 09/2023 |

PARTE IV – ACOMPANHAMENTO, MONITORIZAÇÃO E REVISÃO

A FCT criou um Grupo de Trabalho para a Igualdade - GTI (vide PARTE II – METODOLOGIA) com o objetivo de dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade de género, proteção da parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

O GTI tem a responsabilidade de promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente plano e compromete-se a revê-lo e/ou atualizá-lo, sempre que necessário, com a aprovação do Conselho Diretivo. Anualmente, produzirá um relatório onde conste informação respeitante às medidas implementadas que será divulgado na intranet da FCT.

O presente Plano de Ação foi elaborado para ser aplicado no ano de 2022-23 (de outubro de 2022 a setembro de 2023) e representa o compromisso da FCT face à Igualdade de Género e respetivas medidas. Terminada a vigência do presente plano, será realizado novo diagnóstico de avaliação das medidas implementadas para desenvolvimento do Plano de Ação para 2023-24.

ANEXO

Caracterização detalhada dos trabalhadores da FCT

- **Distribuição etária e antiguidade na carreira**

A estrutura etária da FCT demonstra que quase ¾ do do seu efetivo laboral (74%) se concentra entre os 35 e os 54 anos.

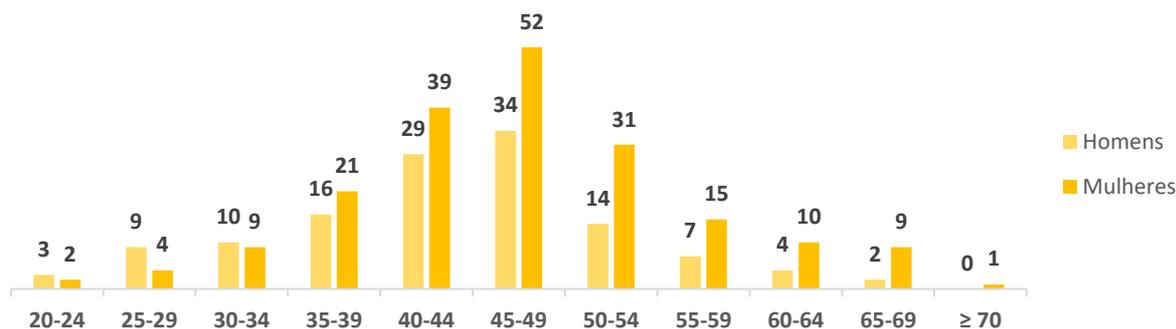


Figura 2 – FCT. Distribuição dos efetivos na FCT, por escalão etário e sexo, em 2021

É nos escalões etários compreendidos entre os 35 e os 54 anos que se regista a maior percentagem de profissionais do sexo feminino (74%) sendo que apenas 10% do seu efetivo tem 60 ou mais anos. O mesmo ocorre com os efetivos do sexo masculino, em que 70% se situa na faixa etária dos 35 aos 54 anos e 5% na faixa etária igual ou superior a 60 anos. A idade média da população masculina (44 anos) é ligeiramente inferior à da população feminina (47 anos).

Tabela 7 – FCT. Estrutura de antiguidade na carreira em 2021

| Antiguidade | Homens | Mulheres | Total | % |
|-------------|--------|----------|-------|-----|
| < 5 anos | 53 | 43 | 96 | 30% |
| 5-9 | 15 | 22 | 37 | 12% |
| 10-14 | 22 | 55 | 77 | 24% |
| 15-19 | 6 | 10 | 16 | 5% |
| 20-24 | 18 | 14 | 32 | 10% |
| 25-29 | 9 | 18 | 27 | 8% |
| 30-34 | 1 | 17 | 18 | 6% |
| 35-39 | 1 | 5 | 6 | 2% |
| ≥ 40 | 3 | 9 | 12 | 4% |

Relativamente à participação em ações de formação profissional, em 2021, as trabalhadoras (sexo feminino) foram mais participativas, em linha com o que o sexo feminino apresenta no total dos Recursos Humanos da FCT. Nesse período não se registou qualquer formação na área temática da Igualdade de Género.

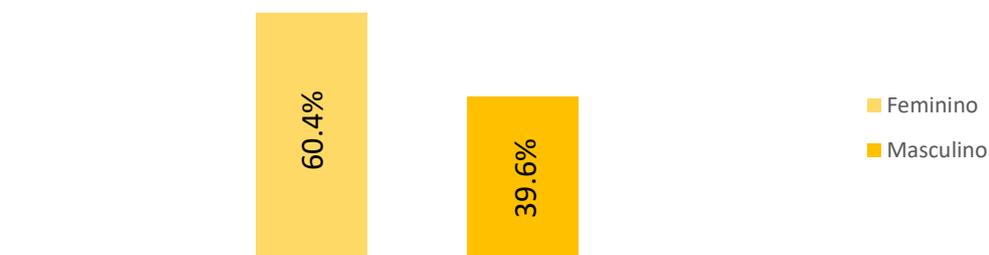


Figura 3 – FCT. Formandos, por sexos, em ações de formação, em 2021

▪ **Distribuição por grupo de Qualificações**

Em termos de habilitações, verifica-se que 84% das/os trabalhadoras/es da FCT tem formação académica superior, 12% concluiu o 12.º ano e apenas 11% detém habilitações literárias inferiores à escolaridade mínima obrigatória (12.º ano). Analisando este parâmetro por género, a percentagem é similar para homens e mulheres (84%).

Tabela 8 – FCT. Níveis de habilitação escolar e académica, em 2021

| Habilitações | Homens | Mulheres | Total | % H | % M |
|------------------------|--------|----------|-------|-----|-----|
| 4º Ano | 1 | 0 | 1 | 1% | 0% |
| 6º Ano | 1 | 0 | 1 | 1% | 0% |
| 9º Ano | 2 | 7 | 9 | 2% | 4% |
| 11º Ano | 1 | 2 | 3 | 1% | 1% |
| 12º Ano ou equivalente | 16 | 21 | 37 | 13% | 11% |
| Bacharelato | 1 | 1 | 2 | 1% | 1% |
| Licenciatura | 70 | 97 | 167 | 55% | 50% |
| Mestrado | 24 | 37 | 61 | 19% | 19% |
| Doutoramento | 12 | 28 | 40 | 9% | 15% |

▪ **Distribuição por nacionalidade e deficiência**

Trabalham na FCT 9 pessoas com nacionalidade estrangeira. 7 dessas pessoas são oriundas da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), as restantes 2 de países da União Europeia. Em termos de género, a maior parte (6) das pessoas com nacionalidade estrangeira é do sexo feminino.

Tabela 9 – FCT. Trabalhadores estrangeiros por nacionalidade e sexo, em 2021

| CARREIRA | UNIÃO EUROPEIA | | CPLP | | OUTROS PAISES | | TOTAL | |
|------------------------|----------------|----------|----------|----------|---------------|----------|----------|----------|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Dirigente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | 0 | 2 | 3 | 4 | 0 | 0 | 3 | 6 |
| Doutorados DL 57/2016 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Assistente Técnico | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Assistente Operacional | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Informática | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 0 | 2 | 3 | 4 | 0 | 0 | 3 | 6 |

Tabela 10 – FCT. Trabalhadores com deficiência por sexo, em 2021

| CARREIRA | H | M | TOTAL |
|------------------------|----------|-----------|-----------|
| Dirigente | 1 | 1 | 2 |
| Técnico Superior | 1 | 7 | 8 |
| Doutorados DL 57/2016 | 0 | 2 | 2 |
| Assistente Técnico | 0 | 2 | 2 |
| Assistente Operacional | 1 | 0 | 1 |
| Informática | 0 | 0 | 0 |
| Total | 3 | 12 | 15 |



AV. D CARLOS I, 126,
1249-074 LISBOA, PORTUGAL

T. [+351] 213 924 300

FCT.PT