

Trabalho
JH

Plano para a Igualdade de Género

2022

Trabalho


Índice

1. Enquadramento.....	3
2. Caracterização do IPMA	5
a. Missão, Visão e Enquadramento Estratégico	5
3. Diagnóstico e Práticas Implementadas Favorecedoras da Igualdade de Género	7
a. Indicadores relativos ao quadro de pessoal.....	8
i. Distribuição dos trabalhadores por género.....	8
ii. Distribuição dos elementos do CD por género.....	8
iii. Distribuição dos trabalhadores por função e género.....	8
b. Áreas Principais	9
i. Igualdade no acesso ao emprego.....	9
ii. Igualdade nas condições de trabalho.....	10
iii. Igualdade remuneratória	10
iv. Proteção na parentalidade	10
v. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.....	10
4. Medidas Adicionais a Implementar com Vista à Promoção da Igualdade de Género e de Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	12
5. Monitorização / Avaliação do Plano.....	13

Índice de Ilustrações

Gráfico 1 - Total de efetivos do IPMA, I.P. a 31 dezembro de 2021	8
Gráfico 2 - Bolseiros do IPMA, I.P. a 31 dezembro de 2021.....	8
Gráfico 3 - Total de efetivos do IPMA, I.P. por carreira e género, 31 dezembro de 2021	9

1. Enquadramento

“A Europa é um lugar propício para as mulheres, apesar de todos os problemas que ainda existem. Atendendo às importantes transições que a nossa sociedade está vivendo, nomeadamente a transição verde e a transição digital, temos de garantir que as mulheres e os homens tenham as mesmas oportunidades e que as desigualdades não venham ainda a ser agravadas pelas mudanças. Pelo contrário, temos de criar condições para que as mulheres sejam agentes de uma transição justa, tanto no plano profissional como no plano privado.”

Declaração da Vice-Presidente responsável pelos Valores e Transparência na União Europeia, Vera Jourová,

A Comissão Europeia apresentou, em 05/03/2020, em Bruxelas, o documento intitulado *Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género*, onde estão definidos os objetivos estratégicos e as principais medidas a serem tomadas num horizonte temporal de 5 anos. O objetivo principal é garantir oportunidades iguais para todos os que têm as mesmas aspirações.

A Constituição da República Portuguesa refere como Tarefas Fundamentais do Estado (art.º 9) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (alínea h) e como Princípio de Igualdade que “(..) Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.” (n.º 2 do art.º 13)*. Ainda refere que *“A participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos.” (art. 109.º)*, entre outras referências ao longo de toda a Constituição.

O código do Trabalho também apresenta diversos artigos sobre *“Igualdade e não discriminação” (art.º. 23 a 65)*.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 21/05 *Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030*, onde se *“(..) reconhece a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos.”*

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de julho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi definido o seguinte:

“Nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, o presente despacho normativo determina: i) os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa; ii) os termos da articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; e iii) a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.”

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto - D.R., IS, n.º 147/2017 veio estabelecer o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa e o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho - D.R., IIS. De 2019-04-18 veio determinar algumas regras para a aplicação dos artigos 10º e 11º da referida Lei.”

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) elaborou um guião para a elaboração dos planos de igualdade, que se encontra disponível em:

https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, produzido de acordo com a alínea c) do artigo 1.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Ao encontro dos Documentos elencados anteriormente, o IPMA apresenta o **Plano para a Igualdade de Género para 2022.**

Travessa
H

2. Caracterização do IPMA

No IPMA, o Capital Humano é considerado o seu ativo mais importante, garantindo direitos e um ambiente inclusivo, regendo-se por princípios de igualdade, de direito à diferença, combatendo qualquer tipo de discriminação.

O presente plano representa mais um passo para solidificar os princípios elencados anteriormente e que são uma das preocupações da sociedade moderna.

a. Missão, Visão e Enquadramento Estratégico

- **Missão**

O IPMA, IP, é o Laboratório do Estado que tem por missão promover e coordenar a investigação científica, o desenvolvimento tecnológico, a inovação e a prestação de serviços nos domínios do mar e da atmosfera, assegurando a implementação das estratégias e políticas nacionais nas suas áreas de atuação, contribuindo para o desenvolvimento económico e social, sendo investido nas funções de autoridade nacional nos domínios da meteorologia, do clima, da sismologia, do geomagnetismo e da avaliação e aconselhamento à gestão dos recursos da pesca e seus ecossistemas. É o prestador único de serviços de meteorologia para a navegação aérea designado pelo Estado português em conformidade com o estabelecido na regulamentação europeia do céu único, a quem compete promover e assegurar a vigilância e previsão meteorológica aeronáutica no território nacional, assim como em todo o espaço aéreo sob jurisdição do estado português.

O IPMA, IP, é ainda a instituição do Estado que atribui a classificação das zonas de produção de bivalves, decide da autorização ou interdição da sua captura com vista à comercialização e classifica as águas de transição para fins piscícolas.

O IPMA, IP, é ainda responsável pela operação e manutenção de redes nacionais de observação meteorológica, geofísica, oceanográfica, dos recursos vivos e da pesca, e pela operação dos correspondentes sistemas de alerta, em articulação com as autoridades nacionais de proteção civil, do ambiente, da segurança alimentar e da defesa.

- **Visão**

O IPMA, IP, procura ser um Instituto Público de referência, com elevada capacidade científica e tecnológica nas áreas da Meteorologia e Clima, da Geofísica e da Geologia Marinha, do

Ambiente Marinho, dos Recursos Vivos do Mar, da Aquacultura e Biotecnologia Marinha, com forte projeção nacional e internacional nas suas áreas de intervenção, contribuindo de forma determinante como Laboratório do Estado para o desenvolvimento científico e tecnológico do país.

- **Enquadramento estratégico**

Na área do mar, a zona primordial de atuação é o Atlântico Nordeste, com foco na região da plataforma continental Portuguesa, tal como está a ser definida no quadro da Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar. A dimensão, complexidade e heterogeneidade da plataforma continental portuguesa bem como a multidisciplinaridade exigida para fazer face à investigação de problemas transversais nos vários domínios das ciências do mar implicam a necessidade de uma aproximação global e integrada, suportada em conhecimento científico de base, e orientada para o apoio à definição de políticas ambientais eficientes e economicamente efetivas, bem como à criação de atratividade ao investimento, e para a criação de valor.

Os ativos que concorrem para o desenvolvimento do conhecimento incluem a caracterização da plataforma continental Portuguesa, a investigação dos processos geradores de recursos minerais, de riscos naturais, a paleoceanografia e o paleoclima, e a interação litosfera-biosfera-oceano. Em termos de desenvolvimento económico, podemos considerar os recursos naturais marinhos (recursos vivos, não vivos e energéticos) e os vários usos do oceano (atividades e serviços com valor económico, incluindo a aquacultura). O IPMA, IP, procura ser um elemento central da estratégia nacional para o mar, através da produção de conhecimento e de inovação nestas linhas de ação.

Na área da atmosfera, o IPMA, IP, tem um papel relevante no sistema global de observação da Terra e procura o desenvolvimento de modelos mais realistas de previsão do tempo e do clima, adaptados às necessidades das sociedades modernas e à avaliação do impacto previsível da mudança climática. É dada ênfase ao acoplamento oceano-atmosfera nas diversas escalas temporais, e à previsão e monitorização de fenómenos atmosféricos extremos.

Na área da aeronáutica, compete assegurar e coordenar a observação meteorológica aeronáutica nos aeroportos e aeródromos nacionais, coordenar tecnicamente as atividades dos centros meteorológicos para a aeronáutica, desenvolver estudos e produtos no âmbito da meteorologia e climatologia aeronáuticas como resposta a novos requisitos meteorológicos da navegação aérea.

Na área da geofísica, o instituto assegura a manutenção da capacidade de deteção de sismos e *tsunamis* essencialmente gerados na área submarina próxima do território nacional, promovendo o conhecimento científico e o desenvolvimento de meios e modelos operacionais vocacionados para o aviso precoce e, conseqüentemente, para a proteção das populações e dos bens públicos.

Na área da geologia da plataforma continental portuguesa, o IPMA, IP, como referido anteriormente centra-se na investigação de processos geradores de recursos energéticos, não energéticos metálicos e não metálicos, e na interação litosfera-biosfera-oceano e nas estruturas geradoras de riscos geológicos, tais como tectónica ativa e deslizamentos submarinos e costeiros.

O IPMA, IP, procura utilizar de forma sinérgica os recursos humanos e técnicos, valorizando o potencial existente e maximizando a utilidade do investimento público realizado. Nesse sentido, a cooperação com as Universidades e, em geral, com todas as entidades do Sistema Científico e Tecnológico Nacional (SCTN) é um pilar fundamental da atividade do Instituto.

Cabe ao IPMA, IP, enquanto Laboratório do Estado, fomentar a interação com as várias fileiras do setor económico nas suas áreas de intervenção, quer as que dependem fortemente da meteorologia e do clima (*e.g.*, agricultura, turismo, navegação aérea), quer as relacionadas com os usos do Mar (*e.g.*, pesca, aquacultura, indústria transformadora e distribuição), quer as relacionadas com a geologia e geofísica (*e.g.*, indústria extrativa e setor da construção).

O IPMA, IP promove também fortemente a cooperação internacional, com ênfase na comunidade dos países de expressão portuguesa (incluindo o território de Macau), na união europeia, e nos países do arco atlântico. Representa Portugal em todas as Instituições internacionais da sua área de ação das quais Portugal é Estado-Membro, nomeadamente a ICES, a OMM, o ECMWF, a EUMETSAT e o NEAM-TWS, e é membro em organizações interinstitucionais chave para a sua Missão nas áreas do Mar e da Atmosfera, nomeadamente a EUMETNET, a EFARO, o EUROGOOS.

3. Diagnóstico e Práticas Implementadas Favorecedoras da Igualdade de Género

a. Indicadores relativos ao quadro de pessoal

i. Distribuição dos trabalhadores por género

Num total de colaboradores de 524, existem 227 homens (43%) e 297 mulheres (57%):

Gráfico 1 - Total de efetivos do IPMA, I.P. a 31 dezembro de 2021



Fonte: Balanço Social 2021 do IPMA

Relativamente aos bolseiros, a percentagem de mulheres é manifestamente superior à de homens: 69% e 31% respetivamente.

Gráfico 2 - Bolseiros do IPMA, I.P. a 31 dezembro de 2021



Fonte: Divisão de Recursos Humanos do IPMA

ii. Distribuição dos elementos do CD por género

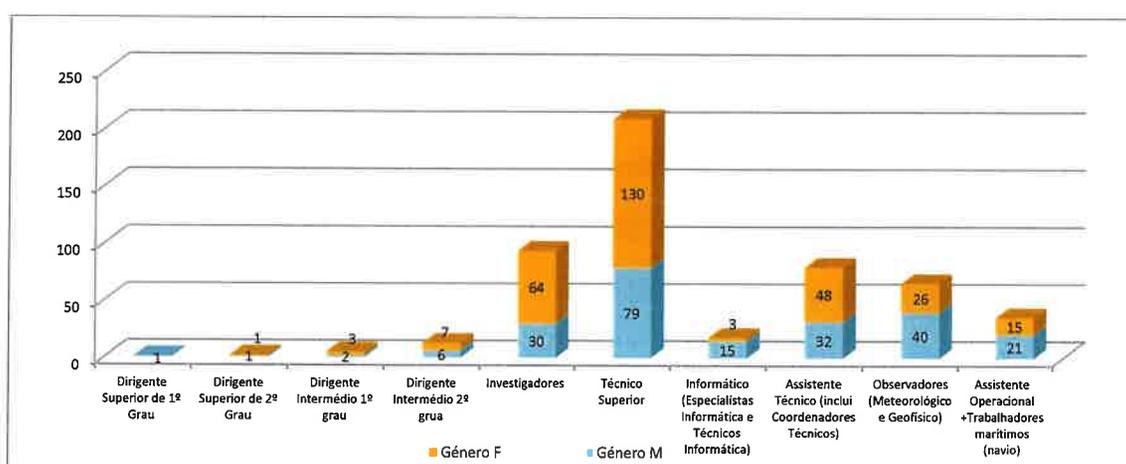
O Conselho Diretivo do IPMA é constituído por 3 elementos: 1 Presidente e 2 Vogais, em que 1 dos vogais é uma mulher.

iii. Distribuição dos trabalhadores por função e género

Como demonstrado no gráfico n.º 3, nas categorias de dirigentes, as mulheres (F) são em maior número que os homens (H), 11 e 10 respetivamente, também estão mais representadas na carreira de Investigadores (F 64 e H 30), na carreira de Técnico Superior (F 130 e H 79) e na carreira de Assistente Técnico (F 48 e M 32).

Apenas nas categorias Informático de Especialistas Informática e Técnicos Informática (F 3 e M 15), Observadores - Meteorológico e Geofísico (F 26 e M 40) e Assistente Operacional + Trabalhadores marítimos - navios (F 15 M 21) é que os homens estão mais representados. Também na categoria de Dirigente Superior de 1º Grau, em que só há um colaborador e é um homem.

Gráfico 3 - Total de efetivos do IPMA, I.P. por carreira e género, 31 dezembro de 2021



Fonte: Balanço Social 2021 do IPMA

Em suma, o género feminino tem uma maior expressão nas categorias de dirigente, investigador, técnico superior e assistente técnico. Também é de assinalar que na categoria de assistente operacional e trabalhadores marítimos o género masculino está mais representado mas por uma diferença reduzida.

Conclui-se, assim, que o IPMA, no cômputo geral, tem uma maior representação do género feminino no seu quadro de pessoal.

b. Áreas Principais

i. Igualdade no acesso ao emprego

O IPMA, no que concerne ao recrutamento de trabalhadores, valoriza de igual forma homens e mulheres, e todos os processos assentam num princípio de igualdade e de não discriminação em função do género, em consonância com o disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição

da República Portuguesa A função e a remuneração é previamente conhecida antes do processo de seleção e recrutamento.

ii. Igualdade nas condições de trabalho

A evolução na carreira depende da avaliação de desempenho e não do género. Sendo que, quer a remuneração quer a promoção, estão dependentes desta avaliação. O acesso a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados depende de outros fatores que nada têm a ver com o género tais como, vontade do profissional e requisitos académicos e/ou profissionais de acesso ao cargo.

iii. Igualdade remuneratória

Os vencimentos são tabelados, de acordo com a tabela remuneratória única de função pública em vigor, relativamente à função a desempenhar e não em função do género.

iv. Proteção na parentalidade

O exercício dos direitos da maternidade e paternidade por parte dos colaboradores é encarado de igual forma no IPMA. A concessão de jornadas contínuas a quem tem filhos <12 anos atinge os 100%, bem como os pedidos de teletrabalho, o teletrabalho previsto no artigo 166.º-A (Direito ao regime de teletrabalho) do Código do Trabalho, na sua redação atual, tem sido requerido e exercido indistintamente por ambos os sexos em condições de igualdade

v. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

O IPMA implementa e promove diversas medidas de apoio à conciliação da vida profissional e vida familiar, decorrentes da legislação em vigor, a saber:

- Redução de horário de trabalho em situações de parentalidade, nomeadamente horários de amamentação e aleitação;
- Redução de horário de trabalho em situações de trabalhadores com filhos menores a 12 anos ou portadores de deficiência, através da autorização da modalidade de jornada contínua;
- Autorização do regime de teletrabalho para os trabalhadores com filhos menores de 3 anos;
- Autorização do regime de teletrabalho para os trabalhadores com filhos menores de 8 anos e situação complementar devidamente comprovada, de acordo com a legislação em vigor;

- Autorização do regime de teletrabalho para os trabalhadores que prestem assistência a familiar idoso;
- Autorização do regime de isenção de horário para os trabalhadores que o requerem, como forma de melhor gerir os seus tempos de trabalho e familiares.

Para além das medidas elencadas anteriormente, como parte dos objetivos comuns de gestão dos serviços públicos, relativamente à promoção da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e de acordo com a Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública 2020-2023, o IPMA, monitoriza em permanência, através do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), dois indicadores com vista a conciliação da vida pessoal com a familiar, considerando o número de horas prestadas em teletrabalho e a modalidade de horário de trabalho flexível.

4. Medidas Adicionais a Implementar com Vista à Promoção da Igualdade de Género e de Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar

Em função do diagnóstico efetuado e apesar do IPMA ter na sua génese a implementação de medidas com vista a promoção da igualdade de género e da conciliação da vida pessoal com a profissional, é importante adotar medidas adicionais, expressas no quadro abaixo:

Eixo	Ações	Medidas	Responsável / Ponto Focal	Direção / Unidades envolvidas	Indicadores	Meta
Estratégia, missão e valores	Constituição de uma equipa que implemente e monitorize as medidas propostas	Nomeação de colaboradores para a monitorização das medidas	NPACD DivRH	Todas as direções	Ata da 1ª reunião de trabalho	Até setembro 2022
	Garantir a monitorização	Incluir no GESQUAR a monitorização das medidas	NPACD	Todas as direções	Evidência da colocação	Até final 2022
	Publicitar internamente e externamente a igualdade nas condições de trabalho	Incluir um capítulo próprio sobre o tema no "Manual de Conduta".	NPACD	DivRH	Evidência da inserção.	Até final 2022
Igualdade no acesso ao emprego	Garantir equidade no recrutamento	Equipas de recrutamento constituídas por homens e mulheres	DivRH	DivRH	Despachos com a constituição dos júris	Despachos publicados em 2022
	Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego Promover a igualdade de género em todas as carreiras existentes no IPMA, I.P.	Todos os avisos são publicados com o seguinte texto: " <i>Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.</i> "	DivRH	DivRH	Evidência na publicitação	Publicações em 2022

Trabalho
↓
A

Eixo	Ações	Medidas	Responsável / Ponto Focal	Direção / Unidades envolvidas	Indicadores	Meta
Igualdade nas condições de trabalho	Salários iguais para funções iguais	Aplicar a Tabela Remuneratória em vigor na Administração Pública para as respetivas carreiras, garantido que para funções idênticas dentro das respetivas carreiras, existem remunerações idênticas.	DivRH	DivRH	Remuneração publicitada nos avisos de abertura	Avisos em 2022
Proteção na Parentalidade de	Proteger e promover políticas de parentalidade	Inclusão de um capítulo com os deveres e os direitos relacionados com a parentalidade no Manual de Acolhimento.	NPACD; DivRH	Todas as direções	Apresentação ao CD da proposta de Manual	Até final 2022
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Continuar a promover a aprovação de pedidos de teletrabalho (devidamente fundamentado)	DivRH	Todas as direções	Evidências da tomada de decisão	Até final 2022
		Proporcionar outras modalidades previstas para a conciliação da vida profissional com a vida familiar: 1) Jornada Contínua 2) Meia Jornada 3) outras	DivRH	Todas as direções	Evidências da tomada de decisão	Até final 2022
		Auscultar os trabalhadores com vista identificar medidas que ajudem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	NPACD	DivRH	Elaboração de um questionário anónimo	Até final 2022

DivRH – Divisão de Recursos Humanos

NPACD – Núcleo de Planeamento e Apoio ao Conselho Diretivo

5. Monitorização / Avaliação do Plano

A monitorização é fundamental para perceber a evolução das medidas propostas e realizar ajustes caso sejam necessários.

A elaboração deste Plano fez jus ao nele proposto, foi constituído por um grupo de trabalho de diferentes áreas do IPMA, tendo havido uma equitatividade de género.

A implementação e monitorização serão asseguradas ao mais alto nível da instituição pelo Núcleo de Planeamento e Apoio ao Conselho Diretivo (NPACD) e acompanhado na sua execução pelo Núcleo de Auditoria Interna (NACI). A monitorização e avaliação deste plano serão concluídas até 31 de dezembro 2022.

