

# **Plano para a Igualdade de Género**

**2023-2025**

## Índice

1. Enquadramento.....	3
2. Caracterização do IPMA .....	5
3. Diagnóstico e Práticas Implementadas Favorecedoras da Igualdade de Género.....	7
a. Indicadores relativos ao quadro de pessoal.....	7
i. Distribuição dos trabalhadores por género .....	7
ii. Distribuição dos elementos do CD por género .....	8
iii. Distribuição dos trabalhadores por função e género .....	8
b. Práticas implementadas.....	9
i. Igualdade no acesso ao emprego.....	9
ii. Igualdade nas condições de trabalho.....	9
iii. Igualdade remuneratória .....	9
iv. Proteção na parentalidade.....	9
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.....	11
5. Monitorização / Avaliação do Plano .....	12

## Índice de Ilustrações

Gráfico 1 - Total de efetivos do IPMA, I.P. a 31 dezembro de 2022 .....	7
Gráfico 2 - Bolseiros do IPMA, I.P. a 31 dezembro de 2022.....	7
Gráfico 3 - Total de efetivos do IPMA, I.P. por carreira e género, 31 dezembro de 2022.....	8

## 1. Enquadramento

A Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia têm a igualdade de género como um dos valores determinantes das nossas sociedades. O Tratado da União Europeia e a Constituição da República Portuguesa são basilares, tendo em vista garantir que a igualdade de género é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena na sociedade de homens e mulheres.

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, uma agenda global aprovada ao nível das Nações Unidas, identifica um objetivo específico para a igualdade de género (Objetivo 5), articulado com os restantes objetivos, dando à igualdade de género um estatuto fundamental no desenvolvimento equilibrado e de longo prazo da sociedade.

A Comissão Europeia apresentou em 2020 a comunicação Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 (COM(2020) 152 final), 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.

Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição da República Portuguesa, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, 2018-2030, «Portugal + Igual», foi aprovada pelo XXI Governo Constitucional a 8 de março de 2018 e publicada em Diário da República através da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 61/2018, de 21 de maio.

Esta Estratégia apoia-se em 3 Planos de Ação, que definem objetivos estratégicos e específicos e medidas concretas em matéria de:

- a) não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH);
- b) prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica: Plano de Ação para a prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) e
- c) combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais: Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género, e Características sexuais (PAOIEC)

Uma vez que o ciclo programático definido para a ENIND foi para um período de 12 anos (2018-2030), a RCM n.º 61/2018, de 21 de maio, estabeleceu as medidas a prosseguir no primeiro período de execução de quatro anos, entre 2018 e 2021, para cada um dos planos.

Na sequência da avaliação da execução de cada um dos planos, conduzida pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e plasmada no Relatório Final de Monitorização da ENIND, 2018-2021, em junho de 2022, foi aprovada uma nova Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto, que reformula a redação da anterior RCM (n.º 61/2018) e aprova os referidos Planos de Ação para o período 2023-2026.

Tendo por base este enquadramento estratégico, e reconhecendo a importância da igualdade de género e o papel das instituições públicas neste contexto, o IPMA apresenta o seu **Plano para a Igualdade de Género válido entre 2023 a 2025**, no qual são apresentados:

- Os indicadores de género do IPMA, fazendo um diagnóstico;
- As ações que já se realizam no IPMA ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, e as necessidades de intervenção e de introduzir mudanças, em face do contexto e da atividade deste Instituto;
- As medidas de divulgação das regras internas de prevenção de assédio, definidas no Código de Ética e Conduta;
- As boas práticas a adotar ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, no âmbito do cumprimento do quadro normativo nacional e internacional em vigor.

## 2. Caracterização do IPMA

### Missão

O IPMA é um instituto público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e de património próprio. É uma instituição que integra o Sistema Nacional de Ciência e Tecnologia, conforme previsto no Decreto-Lei n.º 63/2019, de 16 de maio.

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 a instituição do Estado que atribui a classificação das zonas de produção de bivalves, que autoriza ou interdita a sua captura, no garante da saúde pública, com vista à comercialização.

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, pretende 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

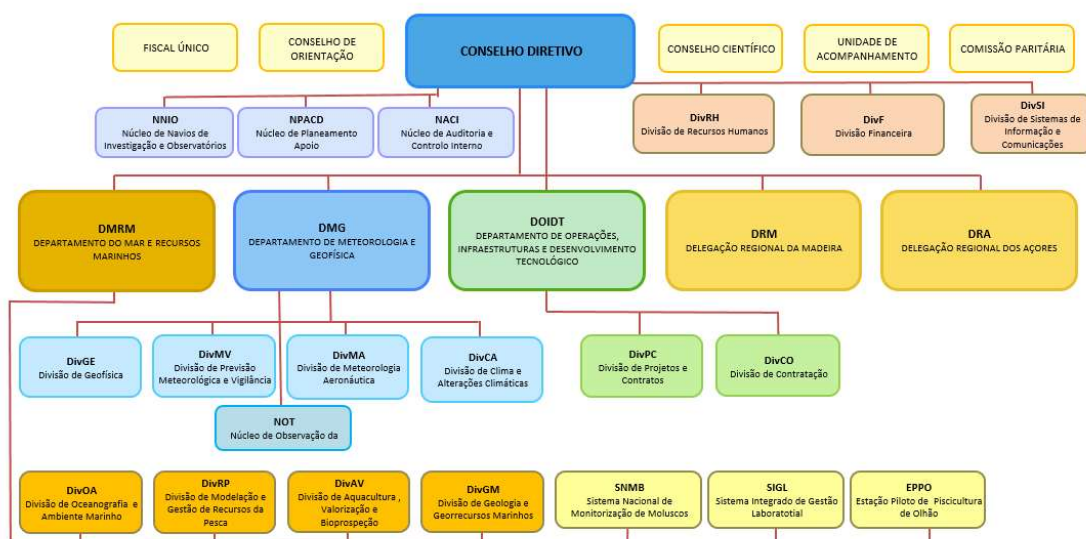
país, para o apoio às políticas públicas e no garante da ciência ao serviço da sociedade, privilegiando uma abordagem integrada Oceano-Clima.

## Plano Estratégico

- 1) Promover uma cultura de excelência científica, em articulação com a comunidade científica nacional e internacional;
- 2) Promover a cooperação com os agentes económicos, contribuindo para a cadeia de valor nas áreas em que se enquadra a sua missão;
- 3) Melhorar os recursos de apoio à missão, nomeadamente a infraestrutura tecnológica de observação e modelação meteorológica, geofísica e marinha, a capacidade de intervenção científica no oceano profundo, bem como a valorização dos Recursos Humanos;
- 4) Desenvolver processos de melhoria contínua, nomeadamente através do incremento da acreditação de laboratórios, certificação de serviços e da otimização e monitorização da estrutura organizacional e seus procedimentos.

## Estrutura organizativa

Para o cumprimento da sua missão, o IPMA conta com a seguinte estrutura organizativa:



### 3. Diagnóstico e Práticas Implementadas Favorecedoras da Igualdade de Género

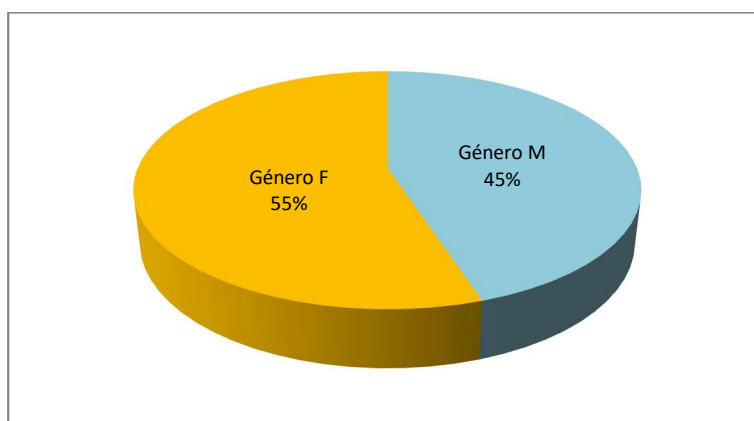
#### a. Indicadores relativos ao quadro de pessoal

O diagnóstico apresentado tem por base a situação a 31 de dezembro de 2022.

##### i. Distribuição dos trabalhadores por género

Num total de colaboradores de 516, existem 284 mulheres (55%) e 232 homens (45%).

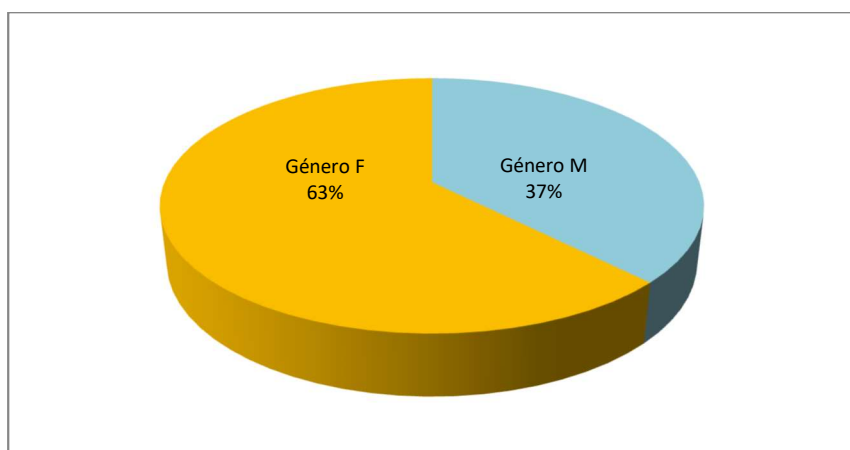
Gráfico 1 - Total de efetivos do IPMA, I.P. a 31 dezembro de 2022



Fonte: Balanço Social 2022 do IPMA

Relativamente aos bolseiros, a percentagem de mulheres é manifestamente superior à de homens: 63% e 37% respetivamente.

Gráfico 2 - Bolseiros do IPMA, I.P. a 31 dezembro de 2022



Fonte: Divisão de Recursos Humanos do IPMA

## ii. Distribuição dos elementos do CD por género

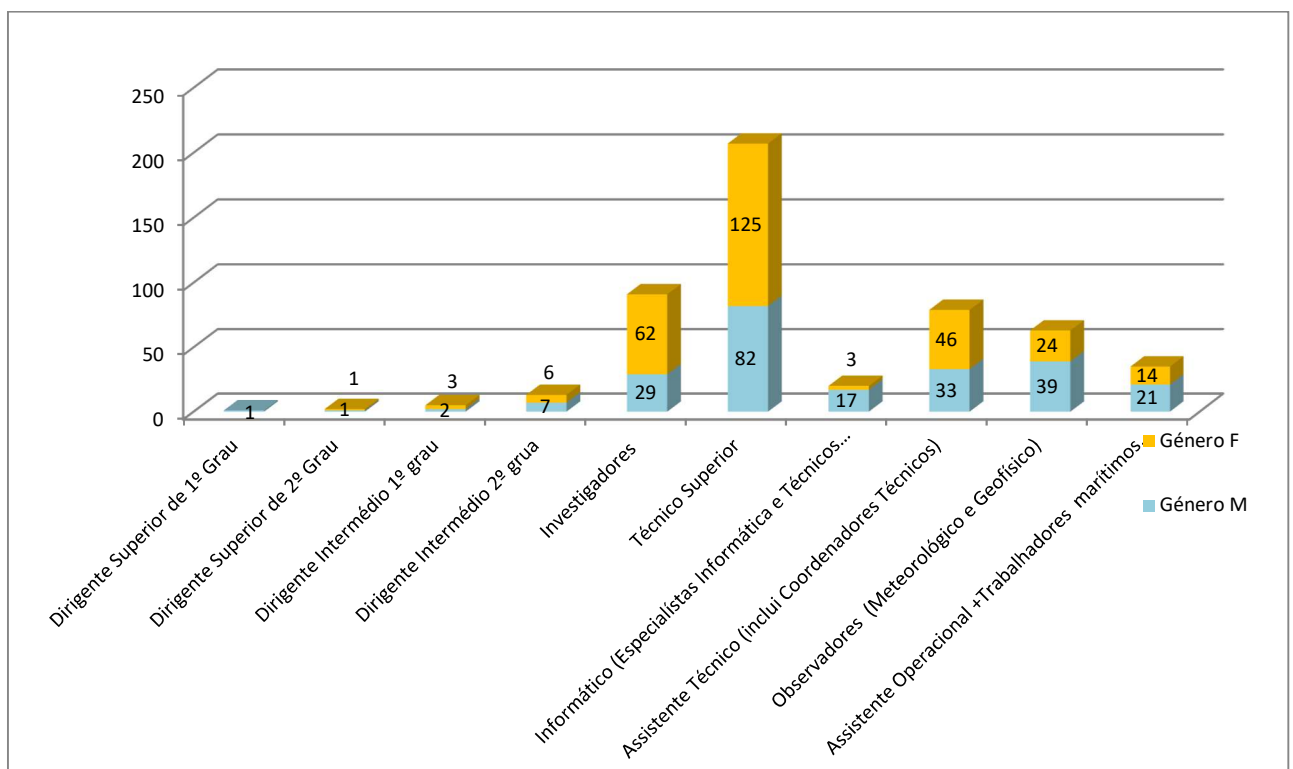
O Conselho Diretivo do IPMA é constituído por 3 elementos: 1 Presidente e 2 Vogais, em que 1 dos vogais é uma mulher.

## iii. Distribuição dos trabalhadores por função e género

Como demonstrado no gráfico n.º 3, nas categorias de dirigentes, o número de mulheres (F) e de homens (M) é quase 50% para cada género, havendo apenas mais 1 homem dirigente, 10 e 11 respetivamente. Na carreira de Investigadores as mulheres estão representadas de uma forma mais expressiva (F 62 e M 29), também na carreira de Técnico Superior (F 125 e M 82) e na carreira de Assistente Técnico (F 46 e M 33).

Nas categorias Informático de Especialistas Informática e Técnicos Informática (F 3 e M 17), Observadores - Meteorológico e Geofísico (F 24 e M 39) e Assistente Operacional + Trabalhadores marítimos - navios (F 14 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 2022**



Fonte: Balanço Social 2022 do IPMA



Em resumo, o género feminino tem uma maior expressão nas categorias de investigador, técnico superior e assistente técnico. Também é de assinalar que nas categorias de dirigentes, 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. Práticas implementadas**

### **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 são previamente conhecidas desde o início do processo de seleção e recrutamento. As medidas adotadas têm demonstrado sucesso no IPMA no que concerne à promoção da igualdade entre homens e mulheres e não discriminação na investigação e desenvolvimento (I&D) e no mundo digital.

### **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 não o género, tais como, 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 forma equitativa. A concessão de jornadas contínuas a colaboradores com filhos com idade inferior a 12 anos atinge os 100%, bem como os pedidos de 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 específicas da parentalidade, nomeadamente horários de amamentação e aleitação;
- Redução de horário de trabalho em situações de trabalhadores com filhos menores que 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), indicadores específicos da conciliação da vida pessoal com a familiar, considerando o efeito as 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, considerando o disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto, 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	Equipa que monitorize as medidas propostas	Monitorização das medidas	NPACD	DivRH	Nº relatórios de avaliação do Plano do IPMA	1 em final 2025
	Inclusão do princípio da igualdade no Relatório de Atividades	Relatório de Atividades com referência à igualdade de género.	NPACD	NPACD	Nº de evidências da inserção.	1 inserção por relatório, 2023, 2024 e 2025
Igualdade no acesso ao emprego	Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Todos os avisos são publicados com a definição clara das exigências e das qualificações necessárias para o(s) posto(s) de trabalho a preencher, incluindo os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir e a referência à política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional.	DivRH	DivRH	% de avisos com evidência na publicitação	100 % avisos em 2023, 2024 e 2025
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	% de avisos de abertura com evidencia da remuneração publicitada	100 % avisos em 2023, 2024 e 2025

Eixo	Ações	Medidas	Responsável / Ponto Focal	Direção / Unidades envolvidas	Indicadores	Meta
Proteção na Parentalidade	Proteger e promover políticas de parentalidade	Garantir a aplicação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e diplomas afins	DivRH	Todas as direções	% de respostas céleres às pretensões do trabalhador requerente	90% de respostas em 2 menos de duas semanas
		Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações do IPMA ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação	DivRH	DivRH	Nº procedimento interno criado e implementado	1
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), garantindo a transparência na tomada de decisão	DivRH	Todas as direções	% de evidências da tomada de decisão, preferencialment e em sistema de gestão documental	100%
		Proporcionar outras modalidades previstas para a conciliação da vida profissional com a vida familiar: 1) Jornada Contínua 2) Meia Jornada 3) outras, garantindo a transparência na tomada de decisão	DivRH	Todas as direções	% de evidências da tomada de decisão, preferencialment e em sistema de gestão documental	100%

DivRH – Divisão de Recursos Humanos

NPACD – Núcleo de Planeamento e Apoio ao Conselho Diretivo

## 5. Monitorização / Avaliação do Plano

A monitorização e avaliação são fundamentais para perceber a evolução das medidas propostas e realizar os ajustes que se afigurem necessários. Atendendo à sua importância os resultados são acompanhados diretamente pelo Conselho Diretivo do IPMA, apoiado pelo Núcleo de Planeamento e Apoio ao Conselho Diretivo (NPACD) e pela Divisão de Recursos Humanos (DivRH) que são responsáveis no plano técnico pelos planos de atividades, relatórios de atividades e monitorização do presente plano. A monitorização e avaliação deste plano serão concluídas até 31 de dezembro 2025.