



II PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

(II P-FCTIG)

2024-2026

II P-FCTIG 2024-2026

Produzido por:

Fundação para a Ciência e a Tecnologia, FCT, I.P.

Av. D. Carlos I, 126

1249-074 Lisboa, Portugal

<http://www.fct.pt/>

Versões eletrónicas de relatórios e planos de atividades estão disponíveis em

<https://www.fct.pt/sobre/politicas-de-transparencia/igualdade-e-nao-discriminacao/>

ÍNDICE

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	6
INTRODUÇÃO	7
A. PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA FCT	8
1. Enquadramento do P-FCTIG	8
1.1 Legislação Nacional e Internacional.....	9
2. Balanço do I Plano para a Igualdade e Não Discriminação na FCT (I P-FCTIG)	14
B. NOVO PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2024-2026.....	18
3. Caracterização do Universo Organizacional da FCT	19
3.1 Natureza	19
3.2 Missão, Visão e Valores	19
4. Caracterização do Universo LABORAL da FCT	20
4.1 Principais Indicadores de Igualdade	20
4.1.1 Indicadores de Contexto 2023 - Interno	21
4.2 Evolução dos principais indicadores de igualdade 2021-2023	24
4.2.1 Igualdade no Sexo e Idade.....	25
4.2.2 Igualdade no acesso ao emprego e remuneração.....	26
4.2.3 Igualdade no acesso à formação profissional	28
4.2.4 Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.....	30
4.2.5 Promoção da integração de pessoa com deficiência ou incapacidade	32
4.3 Principais Indicadores de género no financiamento das atividades ID – Contexto Externo...	33
4.4 Resultados Globais	40
5. PLANO DE AÇÃO 2024-2026	42
5.1 Medidas a Implementar	42
5.2 Acompanhamento e monitorização	48
6. AVALIAÇÃO FINAL.....	49

INDICE DE TABELAS

Tabela 1 – FCT. Iniciativas FCT em matéria de Igualdade de Género e Inclusão	11
Tabela 2 - FCT. Execução do I P-FCTIG	14
Tabela 3 – FCT. Execução do Eixo 1 – Cultura institucional de igualdade de género do I P-FCTIG	15
Tabela 4 – FCT. Execução do Eixo 2 – Equilíbrio de Género na Liderança e na Tomada de Decisão do I P-FCTIG.....	15
Tabela 5 - FCT. Execução do Eixo 3 - Igualdade de Género no Recrutamento e Progressão do I P-FCTIG	16
Tabela 6 – FCT. Execução do Eixo 4 Equilíbrio entre a Vida Profissional/ Pessoal e a Cultura Organizacional do I P-FCTIG	16
Tabela 7 – FCT. Execução do Eixo 5 - Medidas contra a Violência Baseada no Género, incluindo Assédio Sexual do I P-FCTIG.....	17
Tabela 8 – FCT. Remuneração base média dos efetivos em 2023	23
Tabela 9 – FCT. Portugal. SCTN: Recursos humanos em atividades de I&D	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – FCT. Pirâmide etária em 2023.....22

Gráfico 2 - FCT. N.º de trabalhadores/as por carreira e sexo em 2023.....22

Gráfico 3 - FCT. N.º de trabalhadores/as por tipo de remuneração, por sexo e carreira em 2023 ...23

Gráfico 4 – FCT. N.º de trabalhadores/as por grau de escolaridade e sexo em 202324

Gráfico 5 – FCT. Evolução do n.º de trabalhadores/as por sexo de 2021, 2022 e 2023.....25

Gráfico 6 - FCT. Evolução do n.º de trabalhadores/as por sexo e idade de 2021 a 202325

Gráfico 7 – FCT. Evolução do Índice de Envelhecimento dos/as trabalhadores/as de 2021 a 2023 26

Gráfico 8 – FCT. Evolução do n.º de trabalhadores/as por sexo e carreira de 2021 a 202327

Gráfico 9 - FCT. Evolução do nº de dirigentes por sexo em 2021, 2022 e 2023.....27

Gráfico 10– FCT. Evolução do nº de trabalhadores/as por sexo e escalão de vencimento (€) de 2021 a 202328

Gráfico 11 – FCT. N.º de horas de formação de 2021 a 2023.....29

Gráfico 12 – FCT. Média do nº de horas de formação dos/as trabalhadores/as por carreira profissional, em 2021, 2022 e 202329

Gráfico 13 – FCT. Nº de trabalhadores/as, por carreira e sexo, em regime de teletrabalho.....30

Gráfico 14 - FCT. Nº de pedidos de adesão ao regime de jornada contínua, por sexo e carreira profissional, em 2021, 2022 e 2023.31

Gráfico 15 – FCT.Evolução do n.ºde trabalhadores/as em licença parental, em 2021,2022 e 2023 31

Gráfico 16 – FCT. N.º de trabalhadores/as por sexo e tipo de horário em 202332

Gráfico 17 – FCT.Distribuição beneficiários por sexo, nos instrumentos de financiamento da FCT 35

Gráfico 18 – FCT. Distribuição dos beneficiários por sexo, nos instrumentos de financiamento da FCT.....35

Gráfico 19 - FCT. Bolsas financiadas em 2021 por sexo e domínio científico37

Gráfico 20 – FCT. Projetos internacionais financiados em 2021 por sexo do IR e domínio científico37

Gráfico 21 – FCT. Projetos nacionais financiados em 2021 por sexo do IR e domínio científico38

Gráfico 22 – FCT. Distribuição por sexo dos elementos dos painéis de avaliação de diversos instrumentos de financiamento da FCT38

Gráfico 23 – FCT. Distribuição por sexo dos coordenadores dos painéis de avaliação de diversos instrumentos de financiamento da FCT39

Gráfico 24 – FCT. Nº de candidaturas avaliadas/ aprovadas e Taxa de sucesso por sexo e posições de contrato.40

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CD	Conselho Diretivo
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CPLP	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
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
IPCTN	Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional
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
PAIMH	Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens
PAOIEC	Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais
PAVMVD	Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica
P-FCTIG	Plano para a Igualdade de Género na FCT
SCTN	Sistema Científico Tecnológico Nacional
UMIC	Agência para a Sociedade do Conhecimento

INTRODUÇÃO

O presente plano tem por objetivo dar continuidade ao trabalho de promoção da conscientização e implementação das matérias de igualdade na Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P. (FCT) abrangendo as questões de género, da igualdade de oportunidades e não discriminação de forma lata.

Para elaborar este documento, a FCT considerou não só a conformidade com a legislação e recomendações nacionais e internacionais sobre igualdade de género, tendo em conta as várias dimensões da igualdade e interseccionalidade¹ como também a necessidade interna de estabelecer uma base estruturada e de referência que oriente a atuação da FCT nesta matéria, alinhada com as diretrizes europeias e nacionais, definindo medidas e garantindo a sua implementação.

A FCT considera que ao estimular uma visão holística do tema entre todos os trabalhadores e trabalhadoras, está a contribuir para uma melhor compreensão dos estereótipos e formas de os enfrentar. Assume a importância de reconhecer que os estereótipos de género muitas vezes estão ligados a outros tipos de discriminação, como origem racial e étnica, nacionalidade, idade, deficiência e religião, evidenciando a complexidade das experiências discriminatórias e a necessidade de promover a igualdade de oportunidades em todos os contextos.

Em 2022, com vista a garantir o *mainstreaming* de género² na FCT, o Conselho Diretivo solicitou a contribuição de todas as unidades orgânicas, designando um ponto focal para a criação de um grupo interno que assumisse os trabalhos dedicados às matérias da Igualdade. Em 2024, este Conselho Diretivo volta a “chamar” todos e todas para atualizar este Grupo de Trabalho para a Igualdade na FCT, o GTI-FCT. Esta abordagem formaliza o compromisso da FCT com a promoção de uma abordagem sensível ao género em todas as suas unidades, reconhecendo a interseccionalidade como uma ferramenta essencial para analisar situações de desigualdade e melhorar a sua capacidade de resposta às necessidades das pessoas com as quais e para as quais trabalha.

¹ Interseccionalidade – Relaciona-se com discriminações múltiplas e assenta no reconhecimento de que as experiências de discriminação e de violação dos direitos humanos vividas pelas pessoas resultam não apenas do seu sexo, mas, ainda, de outras relações desiguais de poder como as que derivam da sua raça, etnia, classe, idade, situação de deficiência, orientação sexual, religião e de uma multiplicidade de fatores incluindo a sua situação de migrantes. (In Glossário da Igualdade – CITE)

² *Mainstreaming* de género – Com os planos para a igualdade pretende-se fazer o *mainstreaming* de género, definido pelo Conselho da Europa como a “(re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política”

A. PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA FCT

1. Enquadramento do P-FCTIG

O II Plano para a Igualdade e Não Discriminação da FCT (II P-FCTIG 2024-2026) surge numa linha de continuidade do I Plano para a Igualdade de Género³, desenvolvido pela FCT para o ano 2022-2023.

O I Plano para a Igualdade de Género na FCT (I P-FCTIG 2022-2023), na sua implementação e execução, traduziu-se em quatro capítulos:

- Enquadramento normativo, organizacional e laboral - onde se realizou o enquadramento das políticas nacionais e internacionais de Igualdade de Género e a caracterização do universo organizacional da FCT;

- Diagnóstico. Igualdade de género na FCT - onde se apresentou o autodiagnóstico realizado na sua vertente interna;

- Plano para a Igualdade e Não Discriminação da FCT (P-FCTIG) , constituído por 25 medidas, 14 objetivos e 5 Eixos prioritários de intervenção ou dimensões: 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;

- Acompanhamento, Monitorização e Revisão do P-FCTIG no qual se definiu a metodologia para aferir a execução do P-FCTIG.

O atual Plano para a Igualdade e Não Discriminação (II P-FCTIG) inicia com um enquadramento, onde são atualizadas e delineadas as referências nacionais, bem como internacionais, que definem este instrumento de política pública, enquanto pressuposto orientador da intervenção preconizada, e a proposta de um período mais alargado de execução/continuidade do P-FCTIG. No ponto seguinte é feito o Balanço do I P-FCTIG, o qual, em conjunto com a atualização dos indicadores de igualdade que se apresenta, vão sustentar as opções estratégicas que integram o novo plano de intervenção – II P-FCTIG. Quanto aos critérios subjacentes à sua operacionalização, estes serão desenvolvidos no último ponto referente à Implementação, Monitorização e Avaliação.

³ <https://www.fct.pt/sobre/politicas-de-transparencia/igualdade-e-nao-discriminacao/>

A FCT realça que, no processo de construção do presente plano, foram tidos em consideração os contributos dos representantes de cada unidade orgânica, os quais integram o GTI – Grupo de Trabalho para a Igualdade na FCT⁴, bem como o contributo das duas sessões informativas realizadas com a participação da CIG, em ações de apresentação quer do Plano quer da avaliação do mesmo, que ocorreram em dezembro de 2022 e janeiro de 2024, respetivamente. Ademais, nesta última ação, todos e todas foram convidados a dar o seu contributo para a elaboração do II P-FCTIG e, em simultâneo, a manifestação de interesse em integrar o Grupo de Trabalho para a Igualdade na FCT.

1.1 Legislação Nacional e Internacional

A FCT assumiu em 2022 o compromisso de implementar medidas e práticas de igualdade e inclusão que visam promover o combate à discriminação entre os/as trabalhadores/as, independentemente da sua ascendência, sexo, género, raça, etnia, território de origem, língua, deficiência física ou mental, doença crónica, convicções políticas, ideológicas, religiosas ou sindicais, situação económica ou condição social, situação familiar, instrução ou características pessoais consideradas de forma aditiva e/ou interseccional.

O presente plano visa reforçar a consciencialização e implementação do tema da igualdade de género, de igualdade de oportunidades e não discriminação na FCT reforçando o alinhamento desta entidade para com os compromissos assumidos pelo governo nas referidas matérias, bem como o alinhamento da sua atuação com as recomendações europeias e Internacionais, de modo a imprimir estas questões na cultura organizacional da FCT. Assim, atendendo aos seguintes contextos:

- a) as políticas e recomendações no âmbito do *European Research Area* (ERA) para a promoção da igualdade de género na investigação e no ensino superior, tendo como referência as Prioridades definidas no âmbito da Ação 4 da *Agenda Política da ERA – Igualdade e integração de género na investigação*; a incorporação pelo programa Horizonte Europa da 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, bem como em cada agencia de financiamento - enquanto critério de elegibilidade ao financiamento europeu;
- b) as políticas e recomendações a nível nacional, as quais priorizam e reconhecem a igualdade e a não discriminação como condição fundamental para a construção de um futuro

⁴ DEL 16/CD/2024

sustentável para Portugal, enquanto país que respeita e aplica efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e todos;

A FCT apresenta o seu II P-FCTIG o qual, em concordância com o contexto acima exposto, se encontra alinhado com diferentes compromissos nacionais e internacionais para os quais a FCT pretende contribuir, com vista à Promoção da Igualdade de Género, baseando-se, entre outros, nos seguintes:

A nível internacional

- **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 e ODS 10 – Reduzir as Desigualdades;
- O *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* (GEPs) da Direção-Geral para Investigação e Inovação da Comissão Europeia (DG RTD)⁵ - cujas orientações se tornaram obrigatórias para o financiamento de apoio à investigação e ciência (no que respeita aos Programas de Financiamento Europeu Centralizados, como o Programa-Quadro);
- Projeto Europeu CHANGE (2018-2022)⁶ financiado pelo Programa Horizonte 2020, o qual apresenta sugestões de políticas e ações estratégicas para promover a igualdade e equidade de género em processos, programas e organizações de financiamento da investigação (RFOS);

A nível nacional

- Constituição da República Portuguesa; Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [TÍTULO III – IGUALDADE - Artigos 20.º a 26.º]
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual, ENIND, estabelecida por [Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018](#) e coordenada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). A nova [Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto](#), vem reformular a redação da anterior RCM (61/2018) e aprova três Planos de Ação para o período 2023-2026, os quais contemplam como objetivo a eliminação dos estereótipos – Plano de Ação para a Igualdade entre homens e mulheres (IHM); Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Doméstica (VMVD) e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e

⁵ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

⁶ https://www.change-h2020.eu/bilder/Policy_brief_WP5_PT.pdf

Expressão de Género e Características Sexuais (OIEC). O plano de ação da FCT nesta matéria pauta-se pelas orientações do PAIMH, designadamente no contributo para o compromisso estratégico “*Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género*” e pelas orientações do OIEC designadamente no seu objetivo estratégico “*Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI+ e da discriminação em razão da OIEC*”;

- O programa governamental 3 em linha⁷ - Programa para a conciliação da vida profissional pessoal e familiar 2018-2019.

Além do que já foi referido, considerou-se como fator distintivo, facilitador da implementação do Plano, a experiência da FCT com o conjunto de compromissos até então assumidos, que impactam a sua política e estratégia institucional para a Igualdade. Em concreto, a FCT integra grupos de trabalho nacionais e internacionais, dispõe de linhas de financiamento dedicadas e participa/desenvolve ações de sensibilização para a temática da igualdade de género na investigação e inovação, entre outros. A tabela 1 sistematiza as iniciativas mais impactantes a considerar na área de igualdade de género.

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

<p>Protocolos Nacionais</p>	<p>Protocolo com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género assinado em 2008.</p> <p>Este Protocolo carece de revalidação, como reconhecido no âmbito da ENNIND 2018-2030, «Portugal + Igual»;</p>
<p>Grupos de Trabalho</p>	<p>Internacionais</p> <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 uma melhor coordenação das políticas europeias e nacionais para a igualdade de género na Investigação e Desenvolvimento no contexto do Espaço de Investigação Europeu (<i>European Research Area – ERA</i>);</p> <p><i>Ação 4 do ERA Policy Agenda (2022-2024)</i></p> <p>Aborda a promoção da igualdade de género e a inclusão, levando em consideração a Declaração de Ljubljana.</p>

⁷ 3 em linha - Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019 - XXI Governo - República Portuguesa (portugal.gov.pt)

<p>Grupos de Trabalho</p>	<p>Nacionais</p>	<p>GTI – Grupo para a Igualdade na FCT</p> <p>Responsável pela elaboração, execução e acompanhamento do P-FCTIG, constituído por elementos de diferentes grupos profissionais, e unidades orgânicas. A constituição do GTI para 2024-2026 consta da Deliberação n.º 16/CD/2024.</p>
<p>Linhas de financiamento, Prémios e Outros</p> <p>(apoios direta ou indiretamente financiados pela FCT)</p>	<p>Programa RESTART (1ª edição 2023)</p> <p>Consiste numa iniciativa da FCT que visa promover a igualdade de género e de oportunidades na ciência, apoiando quem tenha optado por uma licença parental alargada, através do financiamento de projetos exploratórios em qualquer domínio científico.</p> <p>Medalhas de Honra L’Oréal Portugal para as Mulheres na Ciência</p> <p>Protocolo celebrado entre a Fundação para a Ciência e a Tecnologia, a L’Oréal Portugal e a Comissão Nacional da UNESCO. Prémio anual 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> <p>Prémio para as Ciências Sociais e Humanas sobre investigação nas áreas da deficiência e inclusão (1ª edição 2023)</p> <p>O prémio promovido pelo Instituto Nacional para a Reabilitação (INR) e apoiado pelo Centro de Educação e Formação Profissional Integrada (CEFPI). Conta com a participação da FCT no júri. Esta iniciativa pretende incentivar a investigação e a produção de conhecimento nestas áreas, combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades e a cidadania das pessoas com deficiência.</p> <p>Concurso para Estudo Nacional das Comunidades Ciganas (1ª edição 2023)</p> <p>Iniciativa lançada pela FCT em colaboração com o Conselho Económico e Social e com a Agência para a Integração, Migrações e Asilo, I.P. Visa aprofundar o conhecimento científico, multidisciplinar nas áreas: desigualdades de género, discriminação e racismo sentidos pela população portuguesa cigana e que condicionam a sua plena integração, com vista à definição de políticas públicas e estratégias de ação.</p> <p>Apoio especial a projetos de Investigação: Impacto COVID-19 nos crimes de ódio e violência (2021)</p> <p>Promovido pela FCT em articulação com a Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade, com o apoio do Alto Comissariado para as Migrações, IP (ACM) e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). Atribuição de apoio a projetos e iniciativas que permitam a produção e difusão de conhecimento e a investigação-ação relativamente aos crimes de incitamento ao ódio e à violência e à expressão dos discursos de ódio</p>	

Linhas de financiamento, Prémios e Outros	Portugal e o Holocausto: investigação e memória (2020) Financiamento de seis projetos, no âmbito de programa lançado em 2020, em ano que se celebraram várias efemérides relacionadas com o Holocausto e a defesa dos direitos humanos em Portugal.
	GENDER RESEARCH 4 COVID 19 (2020) 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).
Ações de sensibilização e disseminação	Sessão de divulgação e promoção do P.FCTIG - Atividade interna Dinamizada em dezembro de 2021, contou com a participação da CIG para a sensibilização de se adotarem práticas internas organizacionais de promoção da igualdade.
	Sessão de divulgação do canal de denúncias por assédio moral Ação informativa que teve por objetivo dar a conhecer os canais institucionais promovidos para dar resposta a eventuais casos por assédio. Contou com a participação da CIG.
	Sessão "25 Anos da FCT: As Mulheres na Ciência" (Atividade externa) Integração da temática da Igualdade de género na comemoração dos 25 anos da FCT - 5ª Sessão "25 Anos da FCT: As Mulheres na Ciência".
	Workshop e brochura GENDER RESEARCH 4 COVID 19 (Atividade externa) Workshop e brochura de apresentação dos resultados dos projetos financiados no âmbito do apoio especial

2. Balanço do I Plano para a Igualdade e Não Discriminação na FCT (I P-FCTIG)

O Balanço da execução do I P-FCTIG foi realizado considerando a execução das suas medidas/objetivos, que ganharam expressão nos 4 relatórios intercalares realizados, mais um do que inicialmente previsto, fruto da prorrogação do I P-FCTIG até 31.12.2023.

É de referir ainda que o I P-FCTIG foi aprovado em setembro de 2022, constituindo-se como o primeiro esforço nestas matérias, pelo que se entendeu necessário ajustar o documento por ano civil.

Como previsto, o I P-FCTIG foi objeto de monitorização regular, com periodicidade trimestral, tendo apresentado uma taxa de execução, reportada a 31 de dezembro de 2023, de 71%.

Tabela 2 - FCT. Execução do I P-FCTIG

Dimensões	Medidas previstas	Medidas executadas	Medidas executadas, mas não atingidas	Medidas não executadas
1	7	6	0	1
2	3	1	1	1
3	5	3	1	1
4	5	4	1	0
5	4	4	0	0
% P-FCTIG Executado		% P-FCTIG Parcialmente executado		% P-FCTIG Não executado
71		21		8

* Imagem retirada da apresentação de resultados realizada a 08 de janeiro de 2024

No que se refere à vertente **1 | Cultura institucional de igualdade de género**, que previa quatro objetivos, num total de sete medidas, executaram-se na totalidade seis medidas, muito embora um delas não tenha alcançado as metas previstas (indicador de resultado abaixo do previsto) e uma medida não executada. Esta dimensão teve uma execução de 86%.

Tabela 3 – FCT. Execução do Eixo 1 – Cultura institucional de igualdade de género do I P-FCTIG

MEDIDAS PREVISTAS E EXECUTADAS
Criação e formalização do Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI) da FCT (DEL-12-CD-2022 aprovado a 24-10-2022);
Divulgação e disponibilização do Plano (interna e externamente);
Promoção do uso da linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória em todos os documentos produzidos internamente e para o exterior. Aprovação e disponibilização do Guia para uma Comunicação Inclusiva;
Introdução do compromisso com a promoção da igualdade nos valores e princípios da FCT, bem como nos documentos estratégicos;
Formação em: Parentalidade; Gestão da carreira; Conciliação da vida privada e profissional;
Monitorização do P-FCTIG.
MEDIDAS PREVISTAS NÃO EXECUTADAS
Formação destinada especialmente a dirigentes e chefias nas áreas temáticas do plano, incluindo o preconceito/enviesamento inconsciente.

Quanto à vertente **2 | Equilíbrio de Género na Liderança e na Tomada de Decisão**, a qual previa dois objetivos, envolvendo um total de três medidas, uma foi executada na totalidade, uma está em elaboração - pelo que no âmbito do I P-FCTIG foi considerada não executada e transitará para o novo P-FCTIG- e uma não executada. Esta dimensão teve uma execução de **33%**.

Tabela 4 – FCT. Execução do Eixo 2 – Equilíbrio de Género na Liderança e na Tomada de Decisão do I P-FCTIG

MEDIDAS PREVISTAS E EXECUTADAS
Criação e aprovação do Código de Conduta e Ética.
MEDIDAS PREVISTAS NÃO EXECUTADAS
Manual de Funções com alusão específica às questões da paridade;
Código de boas práticas com orientações para tomadas de decisão, com critérios mensuráveis e transparentes.

Relativamente à vertente **3 | Igualdade de Género no Recrutamento e Progressão**, na qual se integraram três objetivos e um total de cinco medidas, três foram executados na totalidade, uma está em elaboração e transitará para o novo P-FCTIG - logo não executada no âmbito do I P-FCTIG - e

uma outra não executada. Esta dimensão teve uma execução de **60%**.

Tabela 5 - FCT. Execução do Eixo 3 - Igualdade de Género no Recrutamento e Progressão do I P-FCTIG

MEDIDAS PREVISTAS E EXECUTADAS
Manual de Acolhimento em IG;
Informação estatística dos processos de R&S desdobrada por sexo;
Workshops formativos na área da liderança e gestão de carreiras.
MEDIDAS PREVISTAS NÃO EXECUTADAS
Orientações para avaliação de candidatas (os) evitando o preconceito/ enviesamento inconsciente;
Formação promotora da reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença de parentalidade ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.

Relativamente à vertente **4 | Equilíbrio entre a Vida Profissional/ Pessoal e a Cultura Organizacional**, a qual previa três objetivos eum total de cinco medidas, quatro foram executadas na totalidade, uma está em elaboração e transitará para o novo P-FCTIG, logo não executada no âmbito do I P-FCTIG. Esta dimensão teve uma execução de **80%**.

Tabela 6 – FCT. Execução do Eixo 4 | Equilíbrio entre a Vida Profissional/ Pessoal e a Cultura Organizacional do I P-FCTIG

MEDIDAS PREVISTAS E EXECUTADAS
Aprovação dos pedidos de teletrabalho;
Recolha de sugestões de medidas de conciliação;
Dia de confraternização entre famílias e/ou colegas;
Incluir nas formações em liderança temas relacionados com proteção da parentalidade, work life balance e proteção da família, com foco na paridade de género.
MEDIDAS PREVISTAS NÃO EXECUTADAS
Divulgar, nos canais de comunicação da FCT, as parcerias e benefícios existentes em matéria de proteção parental.

Relativamente à vertente **5 | Medidas contra a Violência Baseada no Género, incluindo Assédio Sexual**, a qual previa dois objetivos envolvendo um total de quatro medidas, todas foram executadas na totalidade. Esta dimensão teve uma execução de **100%**.

Tabela 7 – FCT. Execução do Eixo 5 - | Medidas contra a Violência Baseada no Género, incluindo Assédio Sexual do I P-FCTIG

MEDIDAS PREVISTAS E EXECUTADAS
Incluir a política de assédio no Código de Conduta e Ética;
Promover a sensibilização para a temática do assédio no trabalho;
Monitorizar queixas por assédio;
Implementar política de “tolerância zero” face a ocorrências por assédio.

B. NOVO PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2024-2026

A FCT apresenta o seu II P-FCTIG, com o duplo objetivo de, a nível interno, reforçar o seu compromisso institucional neste domínio, bem como melhorar as condições de trabalho para as trabalhadoras e trabalhadores da FCT, atendendo ao assumido no que se refere à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. A este propósito, dando continuidade ao proposto no I-FCTIG e em concordância com as recomendações da Comissão Europeia, o II P-FCTIG integra as seguintes dimensões:

- 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

A nível externo, enquanto agência financiadora da ciência em Portugal, e em cumprimento do previsto na prioridade 4 da *European Research Area (ERA Priority 4)* – Igualdade e integração de género na investigação, e em resposta aos três objetivos que a União Europeia definiu neste tema: a) Igualdade de género nas carreiras científicas, a todos os níveis; b) Equilíbrio de género em órgãos e cargos de decisão; c) Integração da dimensão de género no conteúdo da investigação e inovação (análise de género e sexo), a FCT introduziu no II P-FCTIG o eixo:

- F** | Integração da dimensão de género no financiamento à investigação

A igualdade de género é um princípio fundamental que deve ser promovido em todas as áreas da sociedade, nomeadamente no campo da investigação e o seu financiamento. As questões de género muitas vezes são negligenciadas neste contexto, o que perpetua desigualdades e limita a diversidade de perspetivas na produção de conhecimento. O debate europeu tem-se desenvolvido no sentido de estabelecer a Integração da dimensão de género nas questões da investigação como um critério de elegibilidade “*by default*” no financiamento da investigação, nomeadamente nos Programas Europeus de Gestão Centralizada. Neste contexto, e assumindo o papel relevante que o financiamento da investigação pode ter no aumento da base de conhecimento científico nas questões de género, contribuindo para melhorar políticas e comportamentos societais, a FCT propõe-se dar passos neste

sentido. O acompanhamento do debate europeu é assegurado por representantes da FCT nos grupos de trabalho de âmbito internacional, atrás referidos. Pretende-se que o II-PCTIG se assuma como um documento congregador de esforços, uma ferramenta interna para dinamizar as matérias da igualdade em todas as suas dimensões.

As recomendações que irão constar neste eixo respeitam também as orientações do projeto Europeu do Horizon2020 CHANGE (2018-2022), o qual ambiciona que as atividades de investigação sejam inclusivas em termos de género.

Período de vigência

Fruto da experiência advinda da execução e implementação do I P-FCTIG, e com o objetivo de alinhar este documento com os Planos de Ação da ENIND, o II P-FCTIG considera e abrange medidas para um período mais alargado de execução, de 3 anos, ou seja, de 2024 a 2026, ao qual deverá seguir-se um período de revisão e redefinição para mais 3 anos (2027-2030).

3. CARACTERIZAÇÃO DO UNIVERSO ORGANIZACIONAL DA FCT

3.1 Natureza

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), criada em julho de 1967. Em 2012, a FCT assumiu a coordenação das políticas públicas para a Sociedade da Informação em Portugal por integração da UMIC - Agência para a Sociedade do Conhecimento, I.P. e, em 2013, as atribuições e competências da Fundação para a Computação Científica Nacional – FCCN, mantendo o regime de direito privado.

3.2 Missão, Visão e Valores

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.

Valores

A FCT orienta-se pelos seguintes valores:

- *Isenção*, assente na equidade, imparcialidade e na justiça;
- *Responsabilidade social*, assente no desenvolvimento económico e social;
- *Inclusão e igualdade de oportunidades* de acesso aos mecanismos de financiamento da FCT, assente em princípios de transparência de procedimentos e disponibilização de informação;
- *Previsibilidade e fiabilidade* dos seus desempenhos no âmbito do Sistema Científico e Tecnológico Nacional.

4. CARACTERIZAÇÃO DO UNIVERSO LABORAL DA FCT

4.1 Principais Indicadores de Igualdade

A monitorização dos indicadores de igualdade é um instrumento de gestão que visa aferir a concretização da implementação da estratégia de Igualdade de Género na FCT e tem por objetivo promover a transparência de informação relacionada com estas matérias e ajustar, sempre que necessário, aspetos críticos da gestão que possam estar a comprometer esta visão.

Os resultados dos indicadores que se seguem foram apurados tendo em conta os dados recolhidos do Sistema de Informação de Organização do Estado (SIOE) e pretendem caracterizar a realidade do universo dos/as trabalhadores/as da FCT bem como a evolução entre 2019-2023, dando linhas orientadoras para a tomada de decisão do novo ciclo nas matérias relativas à Igualdade entre Mulheres e Homens.

A análise aqui apresentada resulta de uma consulta abrangente, que comporta o universo dos trabalhadores/as de todas as unidades orgânicas que compõem a FCT. 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 2023.

4.1.1 Indicadores de Contexto 2023 - Interno



A FCT dispunha de 300 trabalhadores/as distribuídos pelas suas diferentes unidades orgânicas.

Da análise dos dados observa-se que as mulheres representavam 59% do universo dos/as trabalhadores/ase os homens 41%, estando ambos representados em todas as carreiras.

O mesmo acontece com a carreira de dirigente, verificando-se que o universo dos/as dirigentes representava 7% do total de trabalhadores/as. Deste conjunto, 65% eram mulheres, o que traduz a sua vantagem relativa (7% face ao

universo de trabalhadoras) e 35% eram homens (5% face ao universo dos trabalhadores).

O índice de envelhecimento na FCT era de 17,67%, sendo o nível médio etário dos/as trabalhadores/as de 47 anos de idade.

O gráfico 1 reflete a estrutura etária dos/as trabalhadores/as que constituíam o universo da FCT. Os escalões etários mais representativos são o de 45-49 anos e o de 50-54 anos, ambos com predominância do sexo feminino. Apenas nos escalões mais novos (dos 20 aos 34 anos) o sexo masculino tem maior representação (71% do total de trabalhadores até aos 34 anos) ao invés dos

escalões mais velhos que contam com maior representação do feminino (80% do total de trabalhadores dos 60 aos 70 ou mais anos).

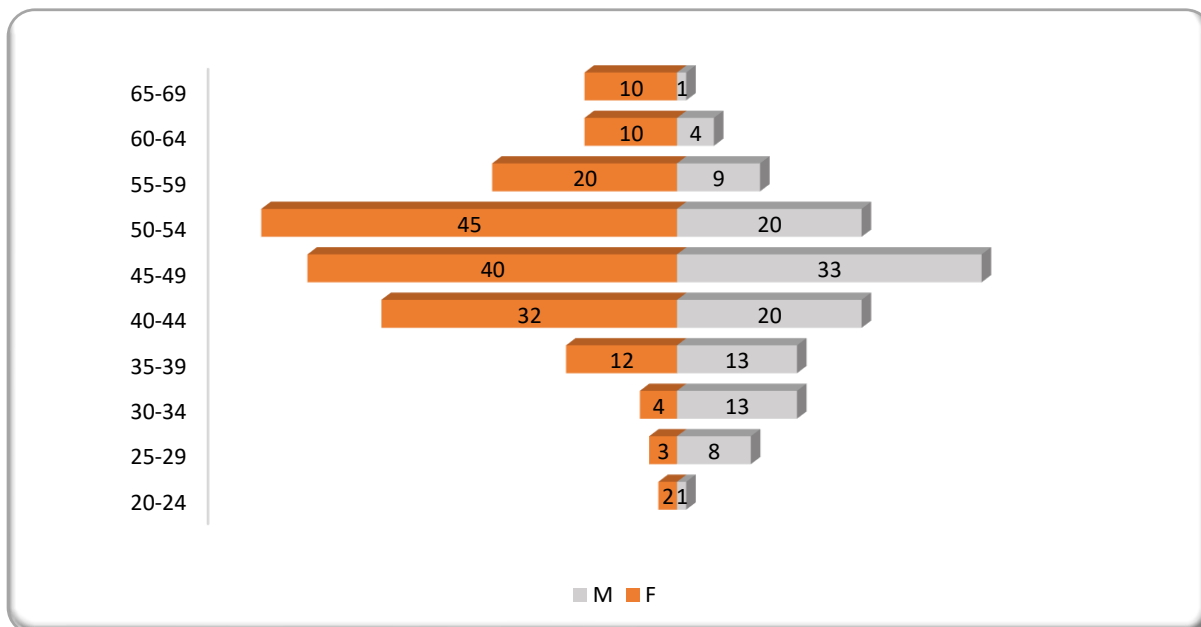


Gráfico 1 – FCT. Pirâmide etária em 2023

A distribuição por carreira e sexo está espelhada no gráfico 2, onde se observa uma maior representação do sexo feminino em relação ao masculino em todas as carreiras, exceto na carreira de assistente operacional em que o padrão é o contrário.

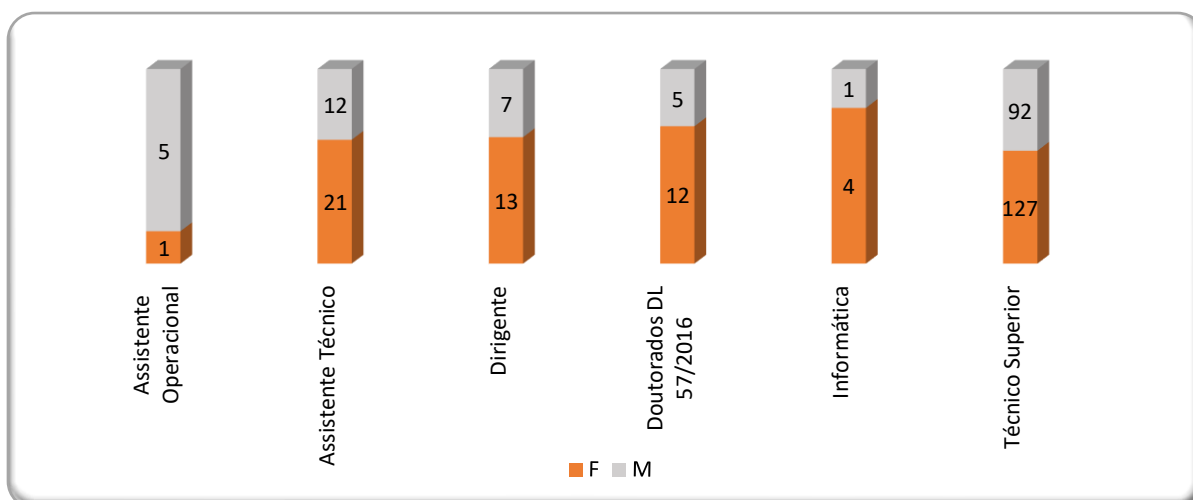


Gráfico 2 - FCT. N.º de trabalhadores/as por carreira e sexo em 2023

Relativamente à estrutura remuneratória dos efetivos da FCT, por sexo e carreira, observa-se que a maioria das remunerações mensais ilíquidas auferidas em 2023, se situavam entre os escalões remuneratórios 1.501 EUR a 3.000 EUR (66%). Estes escalões abrangem 199 efetivos, dos quais 123 são mulheres e 76 homens.

Na análise da sua distribuição por sexo (Gráfico 3), verifica-se que o universo feminino estava largamente representado nos escalões intermédios, ou seja, nos escalões dos 1.001 EUR – 1.500 EUR e 1.501 EUR - 2.000 EUR, enquanto nos intervalos superiores a 2.000 EUR, o sexo mais representado era o masculino (69 trabalhadores do universo de 122 e 60 trabalhadoras do universo de 178).

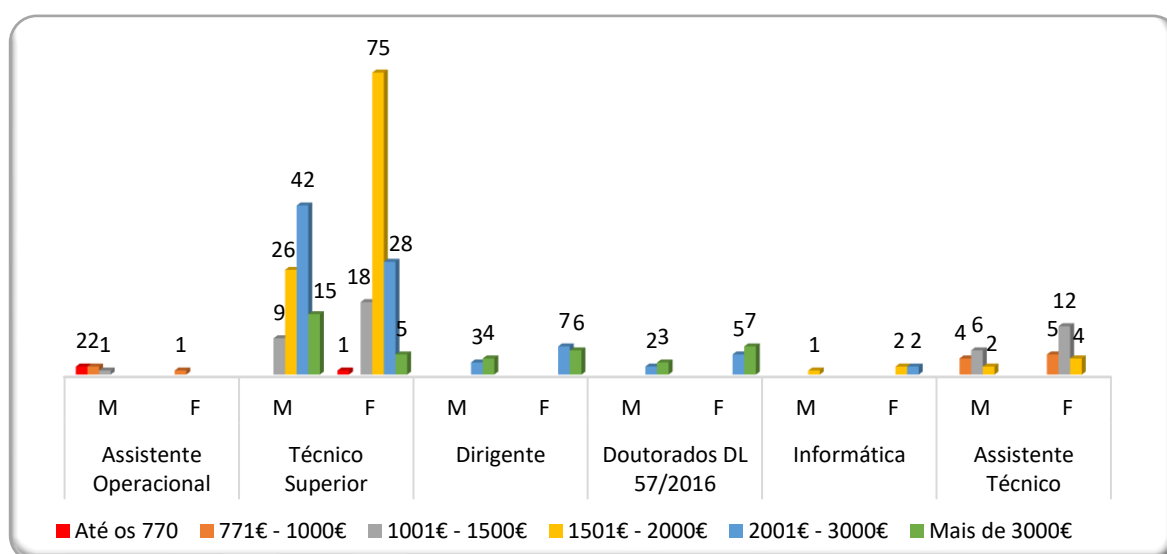


Gráfico 3 - FCT. N.º de trabalhadores/as por tipo de remuneração, por sexo e carreira em 2023

Corroborando o exposto, a análise às remunerações médias demonstra que a média da remuneração do universo masculino (2.305,41 EUR), se encontrava acima da média da remuneração global dos efetivos (2.120,06 EUR) e era superior à do universo feminino, à semelhança do já registado em 2022.

Tabela 8 – FCT. Remuneração base média dos efetivos em 2023

Sexo	Média de Remuneração	Número de Efetivos
Feminino	1.993,03	172
Masculino	2.305,41	122
MÉDIA	2.120,061	300

Da análise ao universo dos trabalhadores/as, tendo por referência o grau de escolaridade (Gráfico 4), constata-se que a Licenciatura (56% homens e 52% mulheres) era a habilitação detida pela maioria dos/as trabalhadores/as da FCT, seguida do Mestrado (17% homens e 18% mulheres) e Doutoramento (11% homens e 15% mulheres). O índice de formação superior era de 85% (1% bacharelato; 53% licenciatura; 18% mestrado; 13% doutoramento).

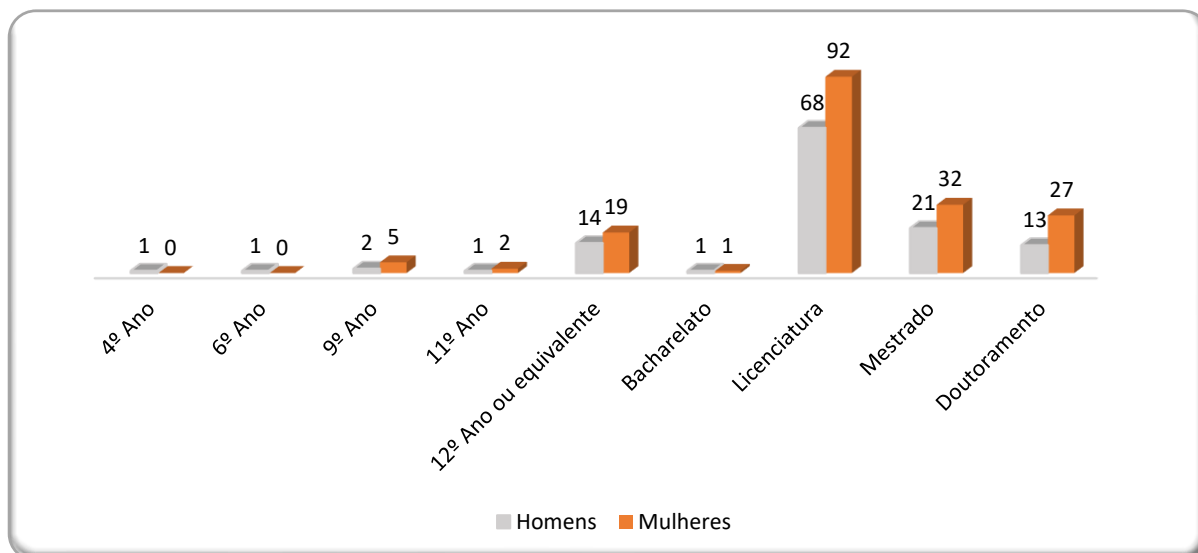


Gráfico 4 – FCT. Nº de trabalhadores/as por grau de escolaridade e sexo em 2023

Tendo em conta a análise dos/as trabalhadores/as portadores de deficiência, trabalhavam na FCT 15 pessoas com deficiência, sendo que 11 eram mulheres.

Relativamente ao número de pessoa com nacionalidade estrangeira, trabalhavam na FCT 14 pessoas e dessas, 13 eram oriundas da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) e uma de país da União Europeia. Destas, oito eram mulheres.

4.2 Evolução dos principais indicadores de igualdade 2021-2023

O diagnóstico que se apresenta reflete a evolução dos principais indicadores de igualdade, a nível interno, ao longo dos últimos três anos na FCT, nomeadamente, 2021, 2022 e 2023.

4.2.1 Igualdade no Sexo e Idade

Relativamente ao número de trabalhadores/as, verifica-se uma ligeira flutuação ao longo dos três anos em análise, em ambos os sexos, sendo que o número de mulheres tem sido sempre substancialmente superior ao dos homens.

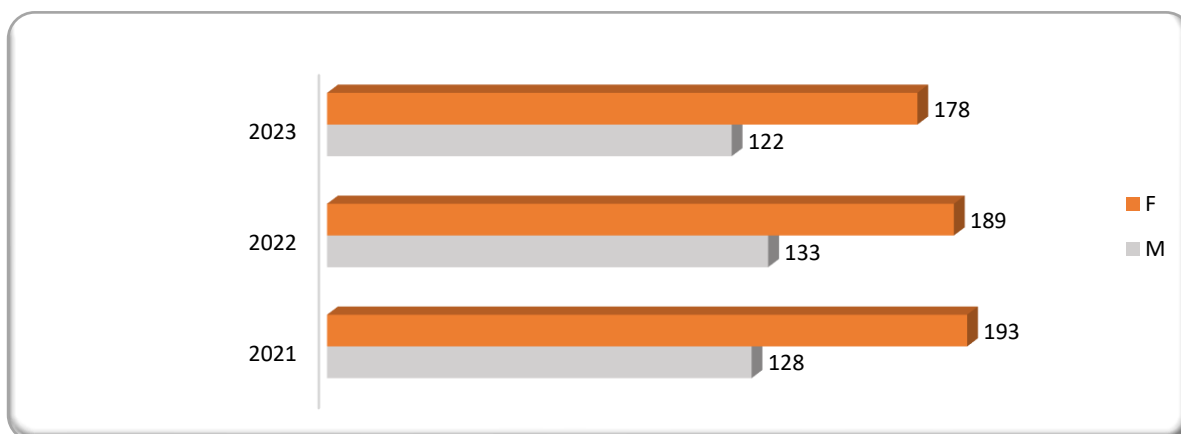


Gráfico 5 – FCT. Evolução do n.º de trabalhadores/as por sexo de 2021, 2022 e 2023

Relativamente à evolução na relação entre sexo e idade (gráfico 6), verifica-se que o maior volume de trabalhadores/as ocupavam, respetivamente, os escalões etários dos 40 anos aos 54 anos, escalões esses maioritariamente ocupados por mulheres.

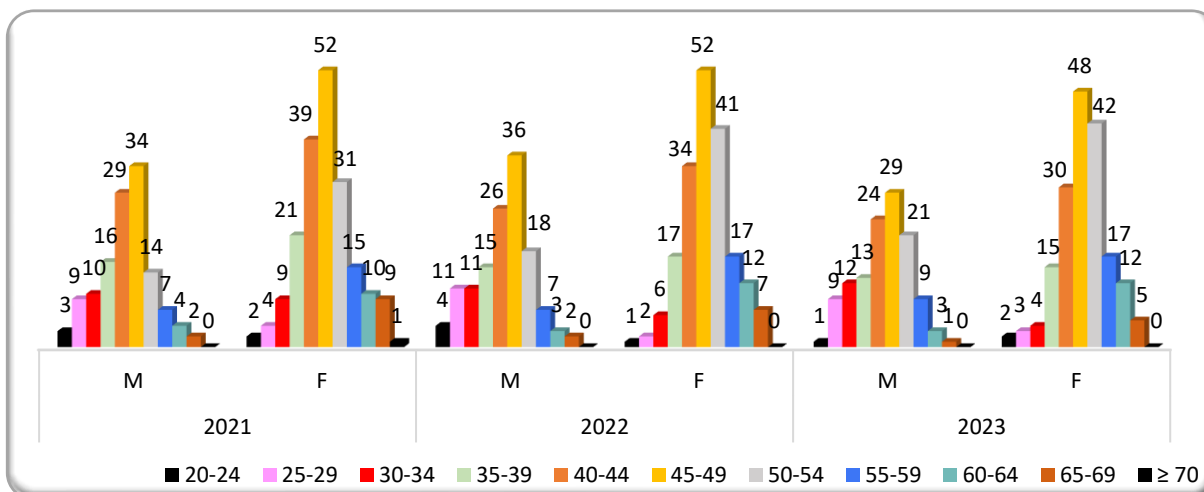


Gráfico 6 - FCT. Evolução do n.º de trabalhadores/as por sexo e idade de 2021 a 2023

O índice de envelhecimento sofreu ligeiras flutuações ao longo destes 3 anos, estando situado entre os 14,95% e os 17,67%, situação que facilmente se justifica se tivermos em atenção que, já em 2021, a faixa etária com maior representação se situava no escalão etário dos 45 aos 49 anos. Em 2023, a média de idades é de 47 anos, apresentando o trabalhador mais novo 22 anos de idade (sexo feminino) e o mais velho 69 anos (sexo Masculino).

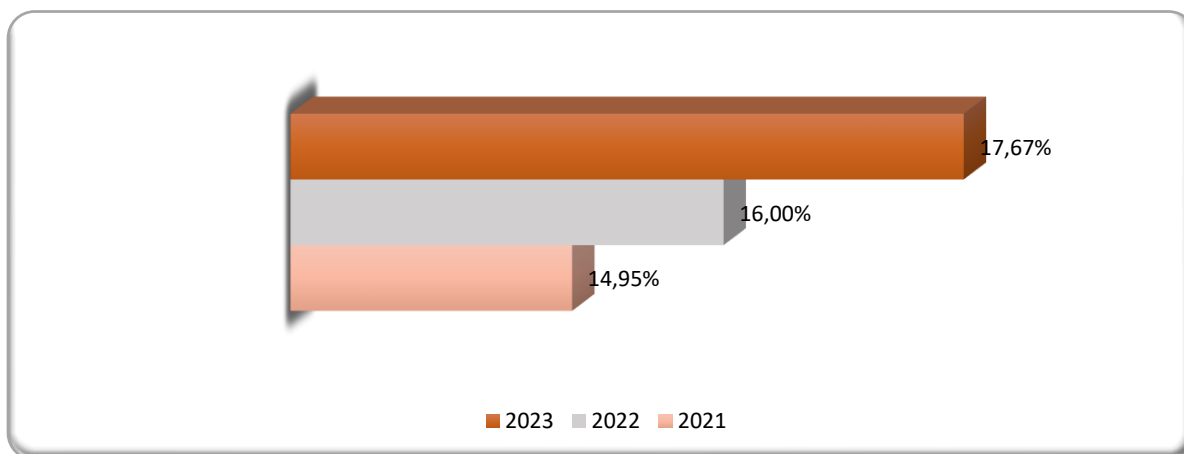


Gráfico 7 – FCT. Evolução do Índice de Envelhecimento dos/as trabalhadores/as de 2021 a 2023

4.2.2 Igualdade no acesso ao emprego e remuneração

No que se refere à igualdade no acesso ao emprego, verifica-se existir um padrão de representação no feminino, nas diferentes carreiras. O sexo feminino ganha destaque na maior parte das carreiras, sendo a única exceção a carreira de assistente operacional. Esta situação está refletida nos três anos em análise.

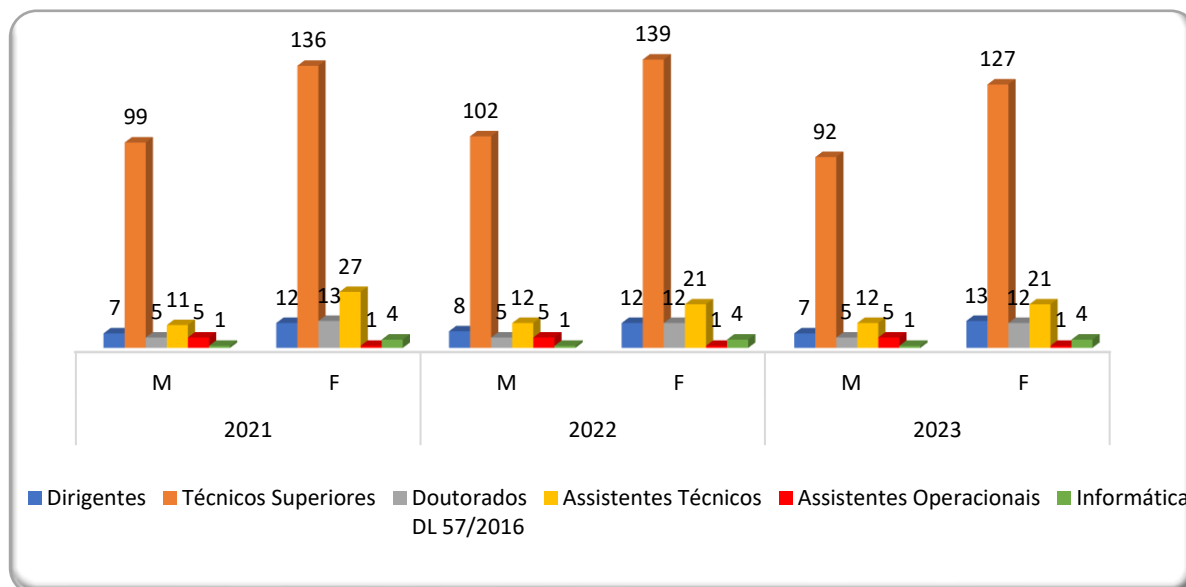


Gráfico 8 – FCT. Evolução do n.º de trabalhadores/as por sexo e carreira de 2021 a 2023

Da análise do gráfico 9, verifica-se em dois dos anos considerados (2021 e 2023) uma sub-representação⁸ (inferior a 40%) do sexo masculino na carreira de dirigentes, justificado pela predominância das mulheres na maioria das carreiras.



Gráfico 9 - FCT. Evolução do n.º de dirigentes por sexo em 2021, 2022 e 2023

⁸ alínea 2., artº 4.º da Lei n.º 26/2019 - Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública

No que se refere à remuneração, as mulheres distribuem-se com grande expressão por todos os escalões de vencimento, contudo, nos escalões mais elevados, designadamente a partir do escalão de 2.001,00€, são os homens que auferem montantes superiores, situação que se mantém desde 2021. É de salientar uma progressiva concentração de mulheres no escalão entre os 1.500€-2.000€, particularmente significativo em 2023.

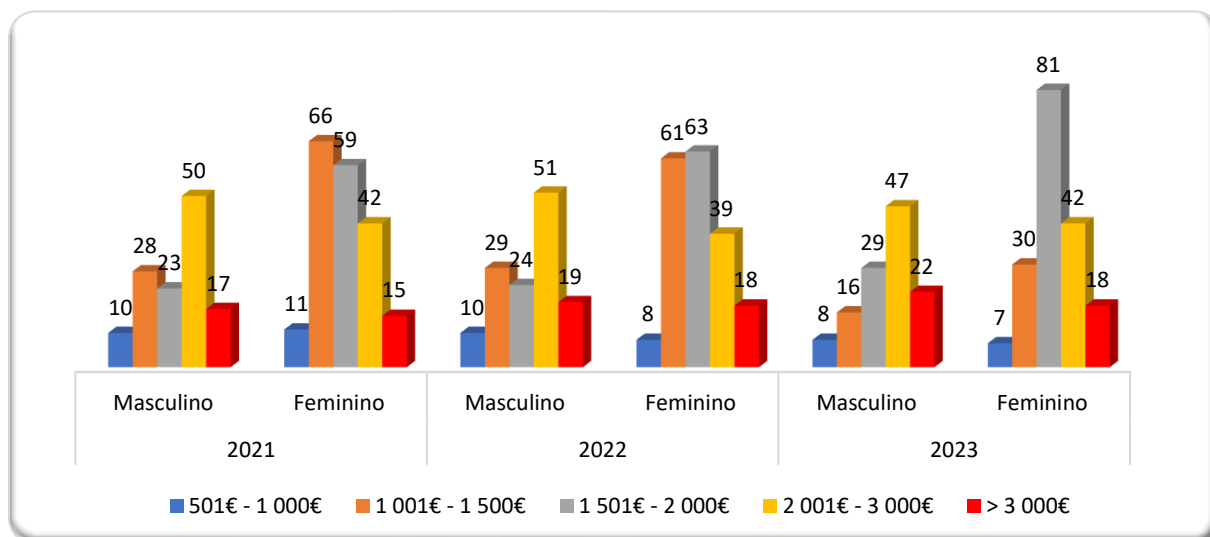


Gráfico 10– FCT. Evolução do nº de trabalhadores/as por sexo e escalão de vencimento (€) de 2021 a 2023

4.2.3 Igualdade no acesso à formação profissional

Nos aspetos relacionados com o acesso à formação profissional, é de salientar que o procedimento interno habitual nesta matéria é a divulgação das diferentes ações de formação por correio eletrónico para todos/as os/as trabalhadores/as e as inscrições para as ações são realizadas a pedido do próprio, desde que aprovado pelo/a dirigente intermédio, ou diretamente por este ultimo, com o consentimento do/a trabalhador/a, sendo que é dada a mesma oportunidade a todos/as, de todas as carreiras, idades ou género.

A taxa de formação profissional sofreu em 2021 um acréscimo significativo face a 2020, facilmente justificado pela pandemia, a qual atingiu o seu melhor valor em 2022, com a adaptação da FCT à nova realidade social e profissional, designadamente através do uso das tecnologias de informação e comunicação, como p.e. a utilização de plataformas online para a realização das ações.

Quanto à frequência nas ações de formação, numa análise por carreira e sexo, no período em análise, observa-se que, na maioria das carreiras, as mulheres frequentaram um maior número de horas de formação, à exceção da carreira em que o número de mulheres é reduzido.

Em 2023, verificou-se um decréscimo, ainda que ligeiro, no número de horas de formação, certamente motivado pela adesão significativa em 2022, período após pandemia.

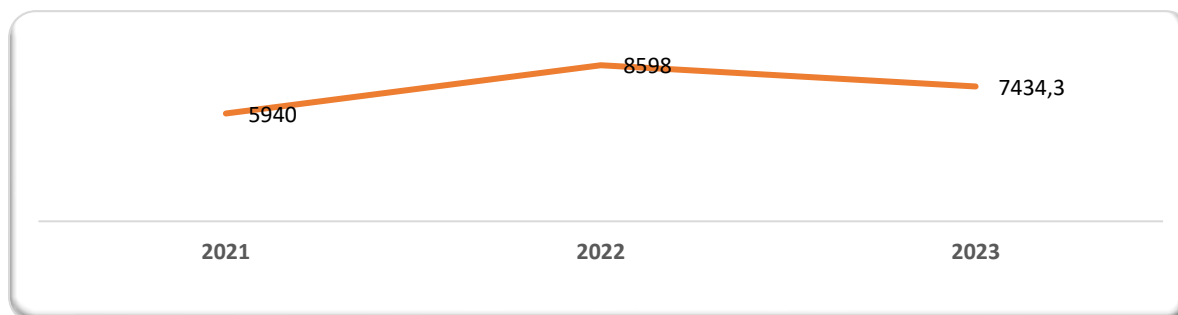


Gráfico 11 – FCT. N.º de horas de formação de 2021 a 2023

As carreiras em que se observa um maior número de horas de formação são as carreiras de Técnico Superior e dos Doutorados DL 57/2016⁹ e a que revela menor número de horas de formação é a carreira de assistente operacional, a qual, ano após ano, regista valores de incidência baixos ou praticamente nulos.

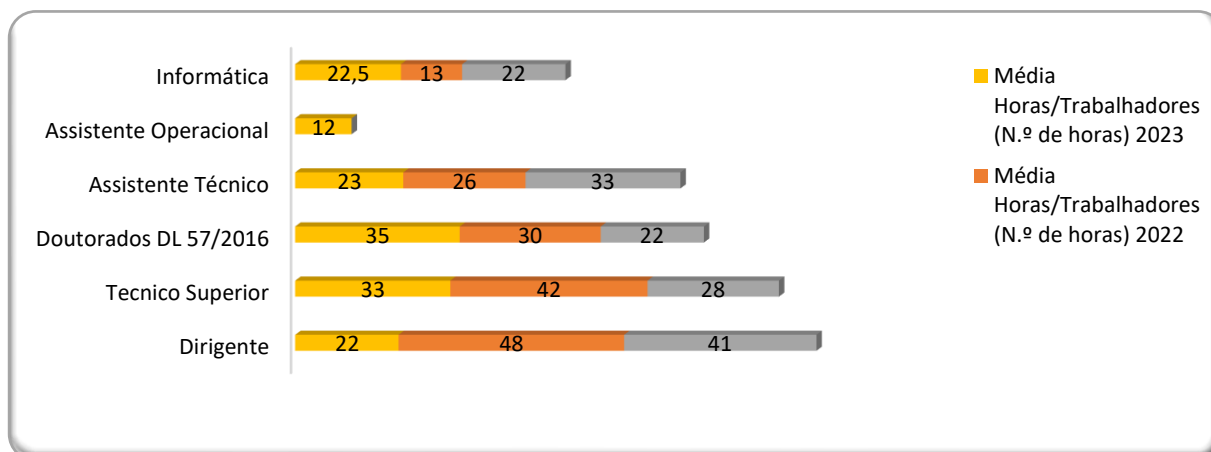


Gráfico 12 – FCT. Média do nº de horas de formação dos/as trabalhadores/as por carreira profissional, em 2021, 2022 e 2023

⁹ Regime de contratação de doutorados destinado a estimular o emprego científico e tecnológico em todas as áreas do conhecimento

4.2.4 Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

A conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal é um ponto que tem merecido crescente atenção por parte da gestão, a qual tem vindo a alinhar a organização com as orientações do governo no que se refere à conciliação do funcionamento da FCT com a vida familiar ou os interesses particulares dos/as trabalhadores/as. Com efeito, foram disponibilizadas diferentes modalidades de horário que permitem um melhor ajustamento das necessidades individuais às necessidades do serviço, passando-se, desde 2022 a contemplar o teletrabalho como uma modalidade de prestação de trabalho.

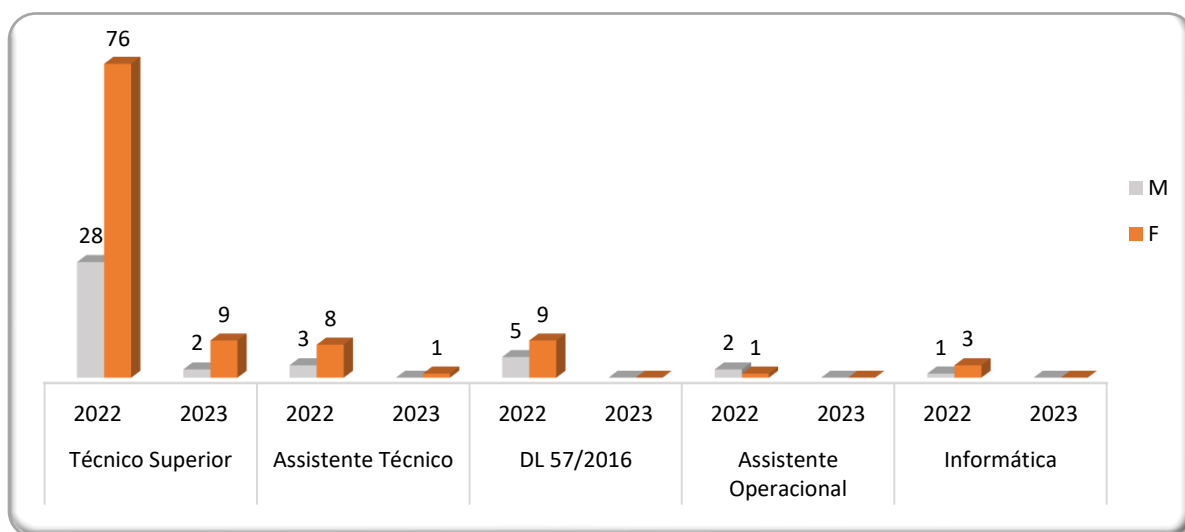


Gráfico 13 – FCT. Nº de trabalhadores/as, por carreira e sexo, em regime de teletrabalho¹⁰

Após a análise dos dados disponíveis relativos às modalidades de prestação de trabalho verificou-se que, em 2022 e 2023, todos os pedidos de teletrabalho foram aprovados (não se considerou 2021 uma vez que esta modalidade apenas foi formalmente adotada a partir de 2022).

Relativamente à modalidade de trabalho em jornada contínua, ressalta-se o facto de, nos três anos em análise, existir uma taxa de pareceres favoráveis aos pedidos realizados pelos/as trabalhadores/as entre os 90% e os 100%.

¹⁰ A monitorização deste indicador teve início em 2022.

As elevadas taxas de aprovação destes indicadores refletem a vontade da gestão de topo em facilitar, tanto quanto possível, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos seus/as trabalhadores/as.

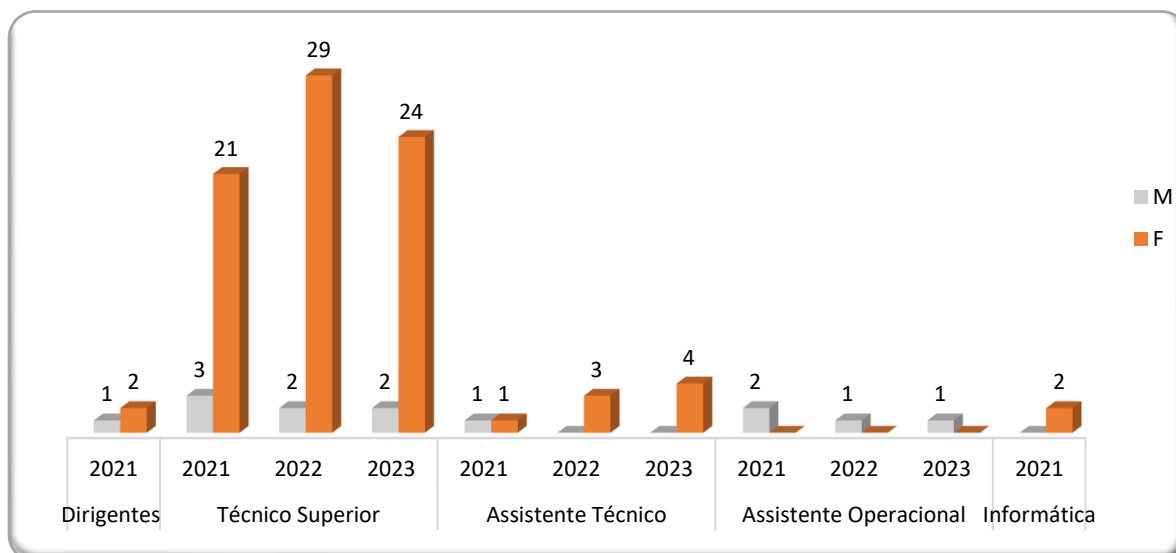


Gráfico 14 - FCT. Nº de pedidos de adesão ao regime de jornada contínua, por sexo e carreira profissional, em 2021, 2022 e 2023.

No que diz respeito, à evolução do número de trabalhadores/as em licença parental constata-se que 87% dos pedidos, realizados e autorizados, foi constituído por mulheres e 13% dos pedidos, realizados e autorizados, foi efetuado por homens. As mulheres continuam a ser as que mais solicitam a licença parental, reflexo de o universo feminino ser o mais expressivo na FCT.

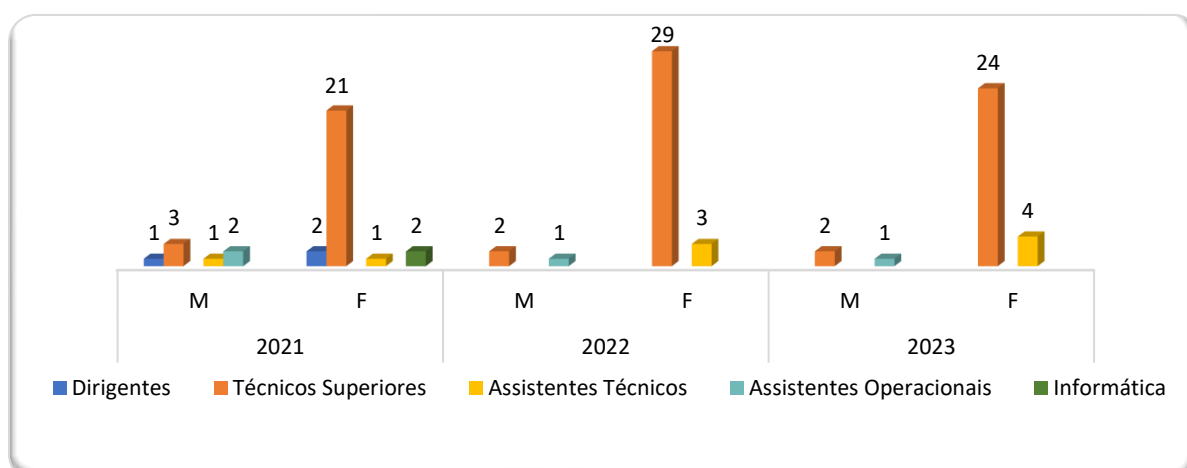


Gráfico 15 – FCT. Evolução do n.º de trabalhadores/as em licença parental, em 2021, 2022 e 2023

Note-se que, todos os pedidos de licença parental solicitados, foram autorizados pelos dois conselhos diretivos em funções às datas consideradas.

Entre as modalidades de horário de trabalho existentes na FCT, destaca-se como a mais utilizada o regime flexível (situação que se verifica desde 2021). Refira-se que não está contemplada a modalidade de horário rígido uma vez que é dada a oportunidade a todos e todas de optarem pelo horário que mais se adapta às suas necessidades e com o devido enquadramento legal.

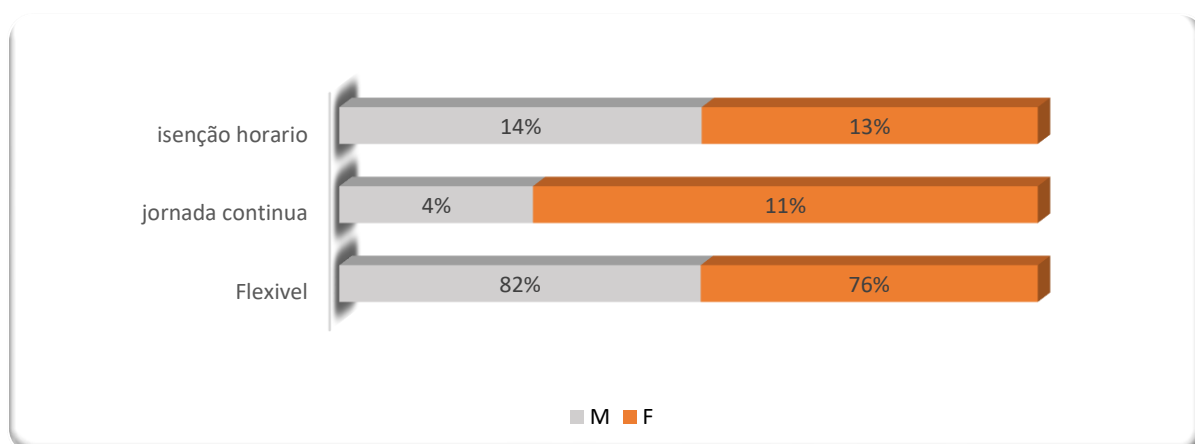


Gráfico 16 – FCT. N.º de trabalhadores/as por sexo e tipo de horário em 2023

4.2.5 Promoção da integração de pessoa com deficiência ou incapacidade

Relativamente à integração de pessoa com deficiência ou incapacidade, o facto de o edifício sede ser alugado não permite intervenções de adaptação mais significativas. No entanto, o edificio dispõe de rampas de acesso e todos os edificios comunicam pelo seu interior por elevadores.

Está prevista a mudança de instalações para espaço amplo e totalmente adaptado à mobilidade condicionada, a partir de 2025.

Entre os anos de 2021 a 2023, em média, 5% dos trabalhadores da FCT tinham uma incapacidade .

4.3 Principais Indicadores de género no financiamento das atividades ID – Contexto Externo

O objetivo desta secção, que pela primeira vez é incluída num Plano de Igualdade e Não-Discriminação da FCT, é apresentar a distribuição por sexo dos beneficiários dos financiamentos da FCT e contextualizá-la, tendo em conta a distribuição por sexo dos recursos humanos que declaram atividade de I&D em Portugal, de acordo com os resultados anuais do Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional (IPCTN). A informação apresentada será gradualmente complementada em edições posteriores, em número de indicadores e em número de anos abrangidos, quer no que diz respeito à caracterização da comunidade científica nacional quer no que diz respeito ao portefólio de financiamentos da FCT.

Em 2022, em Portugal, no Sistema Científico e Tecnológico Nacional (SCTN), 42% dos recursos humanos (investigadores, técnicos ou outro pessoal) afetos a atividades de I&D são mulheres. Estas estão mais representadas nas Ciências Médicas e da Saúde e menos nas Ciências da Engenharia e Tecnologias, respetivamente com 64% e 29%. Restringindo aos recursos humanos com doutoramento, as mulheres perfazem 50% desse grupo. No que diz respeito a 2021 e 2020, os valores são muito próximos dos de 2022 (tabela 9) observando-se uma considerável estabilidade de ano para ano.

Tabela 9 – FCT - Portugal. SCTN: Recursos humanos em atividades de I&D¹¹

PORTUGAL	Percentagem Mulheres		
	2020	2021	2022
Recursos humanos em atividades I&D			
Total	43%	43%	42%
POR FUNÇÃO			
Investigadores	42%	43%	42%
Técnicos	40%	41%	39%
Outro pessoal	55%	55%	51%
POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE			
Doutoramento	49%	50%	50%
Mestrado	47%	47%	47%
Licenciatura	38%	38%	37%
Bacharelato	31%	30%	29%
Curso Técnico Superior Profissional	20%	19%	22%
Ensino básico, secundário ou pós-secundário não superior	29%	30%	28%
POR DOMÍNIO DE INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO			
Ciências exatas	35%	35%	34%
Ciências naturais	59%	58%	58%
Ciências da engenharia e tecnologias	29%	30%	29%
Ciências médicas e da saúde	64%	64%	64%
Ciências agrárias e veterinárias	50%	53%	53%
Ciências sociais	56%	55%	56%
Humanidades e artes	52%	53%	53%

Os gráficos 17 e 18 apresentam a distribuição por sexo dos beneficiários de diversos instrumentos de financiamento da FCT. No gráfico 17 é visível como a percentagem de mulheres diminui conforme se trata da contratação para estádios mais avançados da carreira de investigação. No gráfico 18 constata-se também que a percentagem de mulheres diminui nos cargos de coordenação.

11 Fonte:

Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional 2020, DGEEC (adaptado)
 Valores calculados a partir de: Sumários Estatísticos 2020, 2021, 2022. Recursos Humanos em I&D.
 Unidade: Percentagem calculada a partir do número de indivíduos.

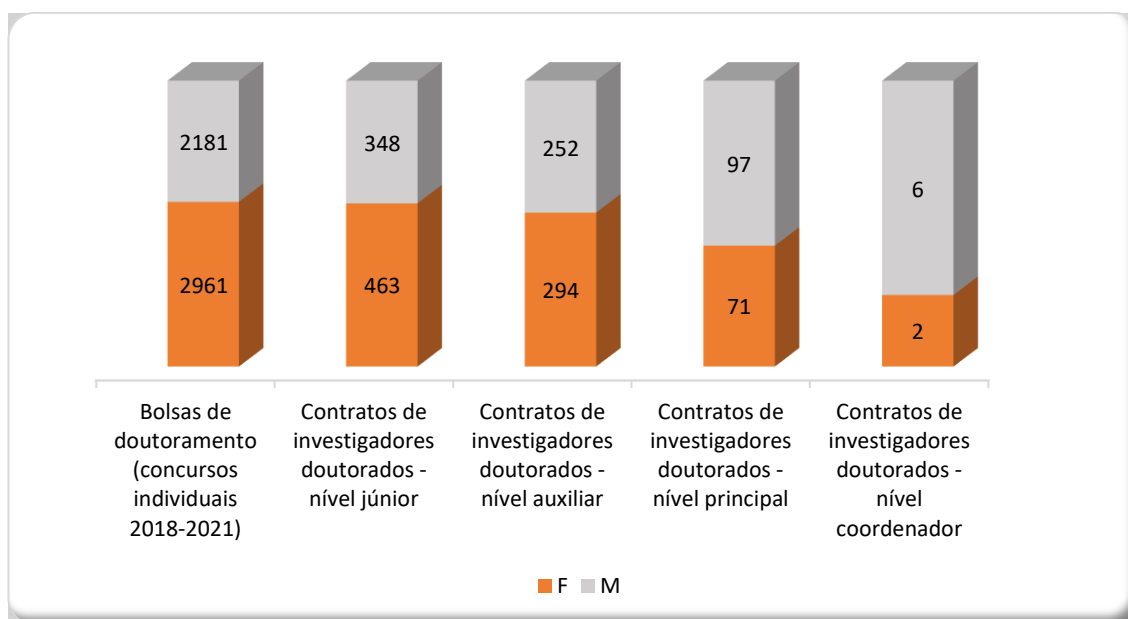


Gráfico 17 – FCT. Distribuição dos beneficiários por sexo, nos instrumentos de financiamento da FCT¹²

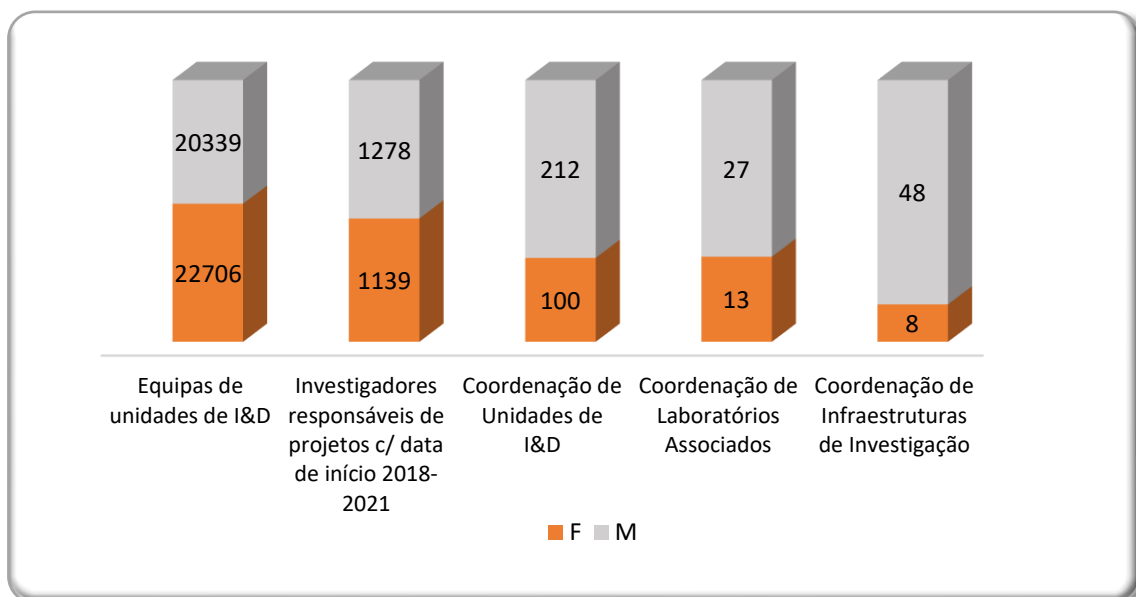


Gráfico 18 – FCT- Distribuição dos beneficiários por sexo, nos instrumentos de financiamento da FCT¹³

¹² BD atribuídas nos concursos individuais ocorridos de 2018 a 2021 e contratos de investigadores nas 4 edições do CEEC IND.

¹³

Avançar nestas matérias de paridade de género e de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no que diz respeito às carreiras de investigação e aos lugares de topo nas instituições de I&D é um compromisso que a FCT tem assumido e que manterá no futuro ainda com mais empenho. Várias das iniciativas em que participa, designadamente de âmbito internacional e juntamente com instituições suas congéneres, são prova desse seu desígnio.

Para possibilitar alguma análise relativa à distribuição de financiamentos por sexo e domínio científico, são ainda incluídos mais três exemplos: bolsas, projetos nacionais e internacionais financiados em 2021.

No que diz respeito a bolsas financiadas em 2021, bolsas de doutoramento e de pós-doutoramento, 59% dos bolseiros são mulheres, valor acima da percentagem de mulheres que são investigadoras com Mestrado em 2021 (47% - tabela 9). A distribuição das bolsas por sexo e domínio científico coincide, nos casos extremos, com a distribuição referida previamente relativa aos recursos humanos em I&D no SCTN: as Ciências Médicas e da Saúde são o domínio onde há mais bolseiras e as Ciências da Engenharia e Tecnologias são o domínio com menos bolseiras (gráfico 19). No âmbito dos projetos de I&D com financiamentos em 2021, observa-se uma incidência similar nos casos extremos, quer sejam de âmbito internacional ou nacional (gráfico 20 e 21).

Notas:

1. Equipas das 312 unidades financiadas na sequência da avaliação 2018.
2. Investigadores responsáveis de projetos FCT com data de início de 2018 a 2021.
3. Coordenadores das 312 unidades de I&D financiadas na sequência da avaliação 2018.
4. Coordenadores dos Laboratórios Associados na sequência do concurso 2020.
5. Coordenadores das 56 Infraestruturas do RNIE após a atualização de 2020.

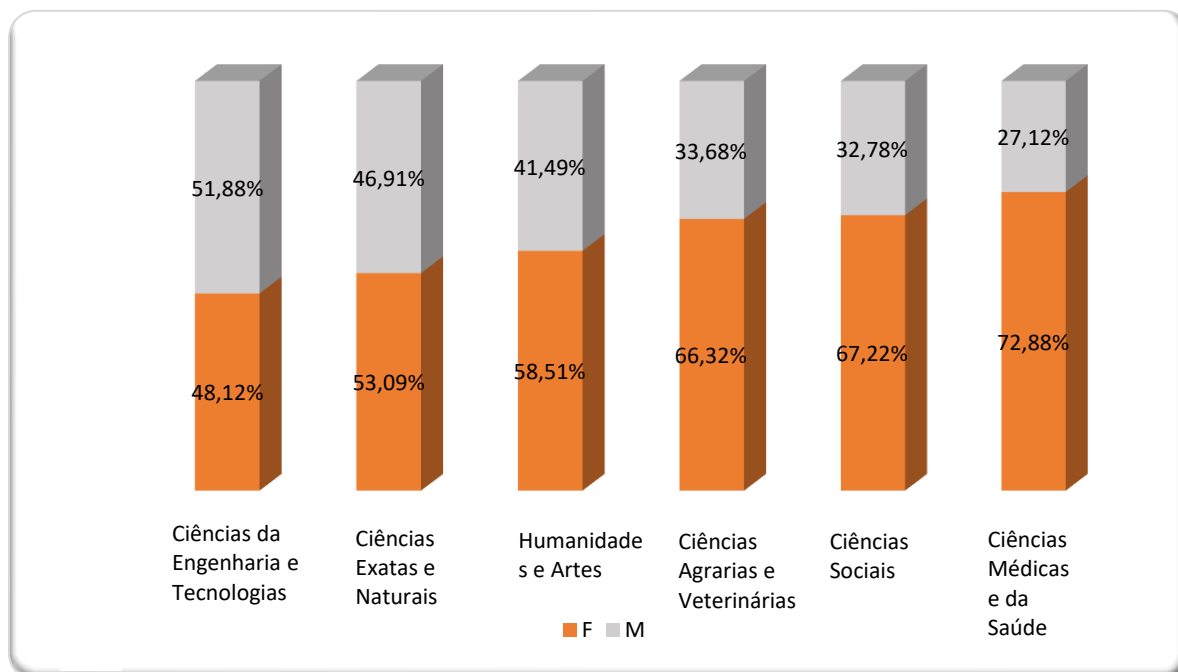


Gráfico 19 - FCT. Bolsas financiadas em 2021 por sexo e domínio científico

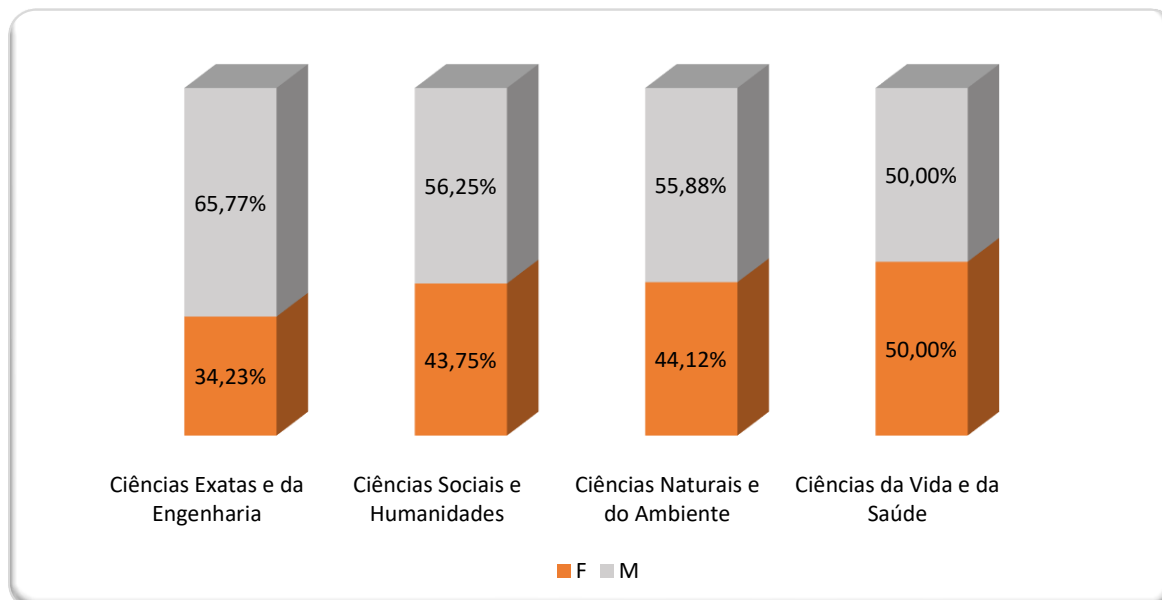


Gráfico 20 – FCT. Projetos internacionais financiados em 2021 por sexo do IR e domínio científico

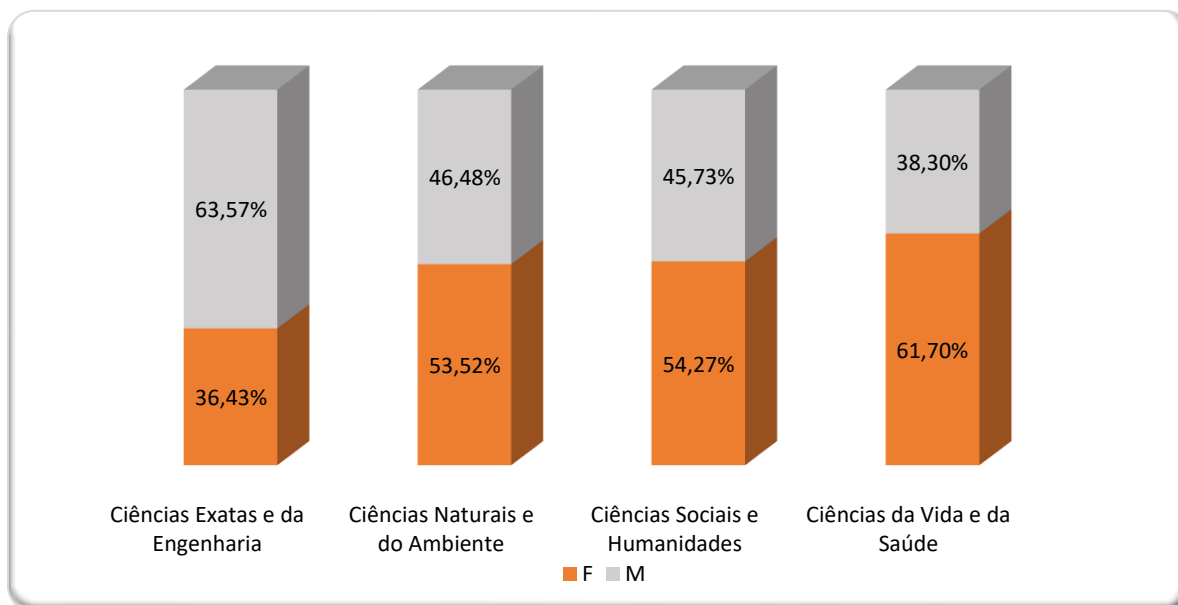


Gráfico 21 – FCT. Projetos nacionais financiados em 2021 por sexo do IR e domínio científico

Mudando o foco da análise, dos financiamentos de I&D da responsabilidade da FCT para os avaliadores das candidaturas a financiamento recebidas pela FCT, observa-se que na paridade de género ainda há um progresso considerável a fazer nos próximos anos (gráficos 22 e 23).

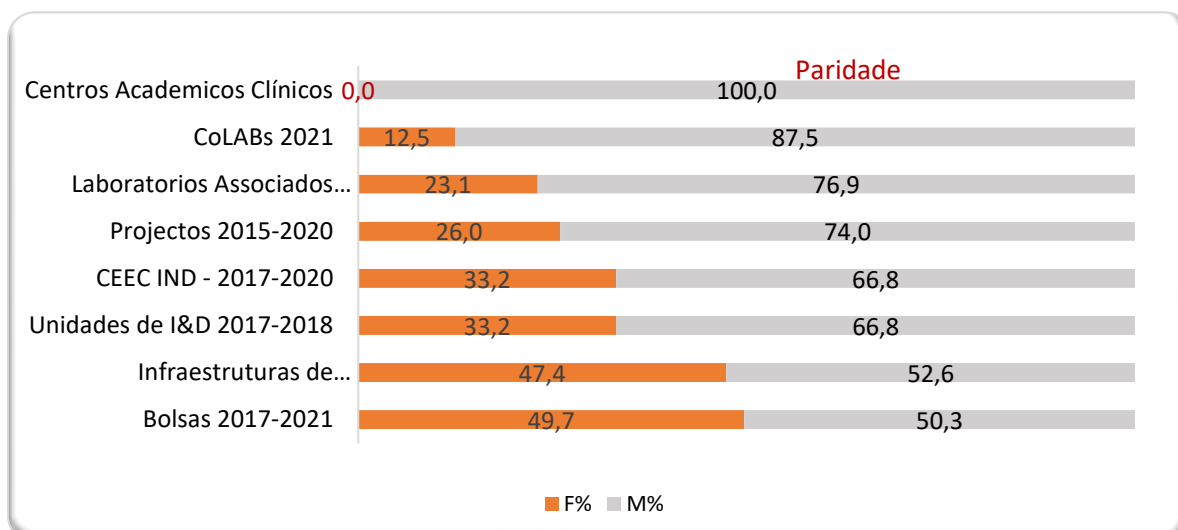


Gráfico 22 – FCT. Distribuição por sexo dos elementos dos painéis de avaliação de diversos instrumentos de financiamento da FCT

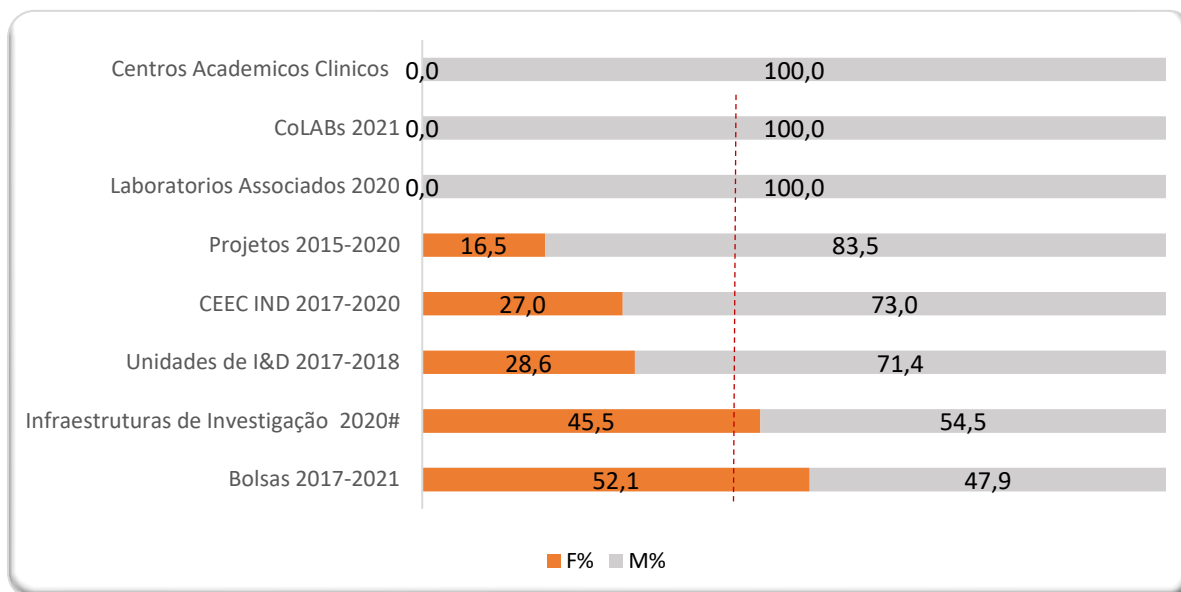


Gráfico 23 – FCT. Distribuição por sexo dos coordenadores dos painéis de avaliação de diversos instrumentos de financiamento da FCT

As situações descritas nos dois últimos gráficos não correspondem à paridade por género dos painéis, quando estes se encontram hipoteticamente constituídos e quando são feitos os convites. A paridade que não se consegue alcançar corresponde ou à escassez de mulheres nalguns domínios científicos ou à sua propensão para não estarem suficientemente disponíveis para a tarefa de avaliação.

A terminar esta primeira abordagem à questão do género nos financiamentos da FCT, o gráfico 24 apresenta os resultados dos processos de avaliação em todos os concursos Investigador FCT -IF e nas quatro edições do Concurso de Estímulo ao Emprego Científico (CEEC) Individual. As mulheres têm uma taxa de sucesso superior às dos homens nos concursos para posições de coordenação. (gráfico 24).

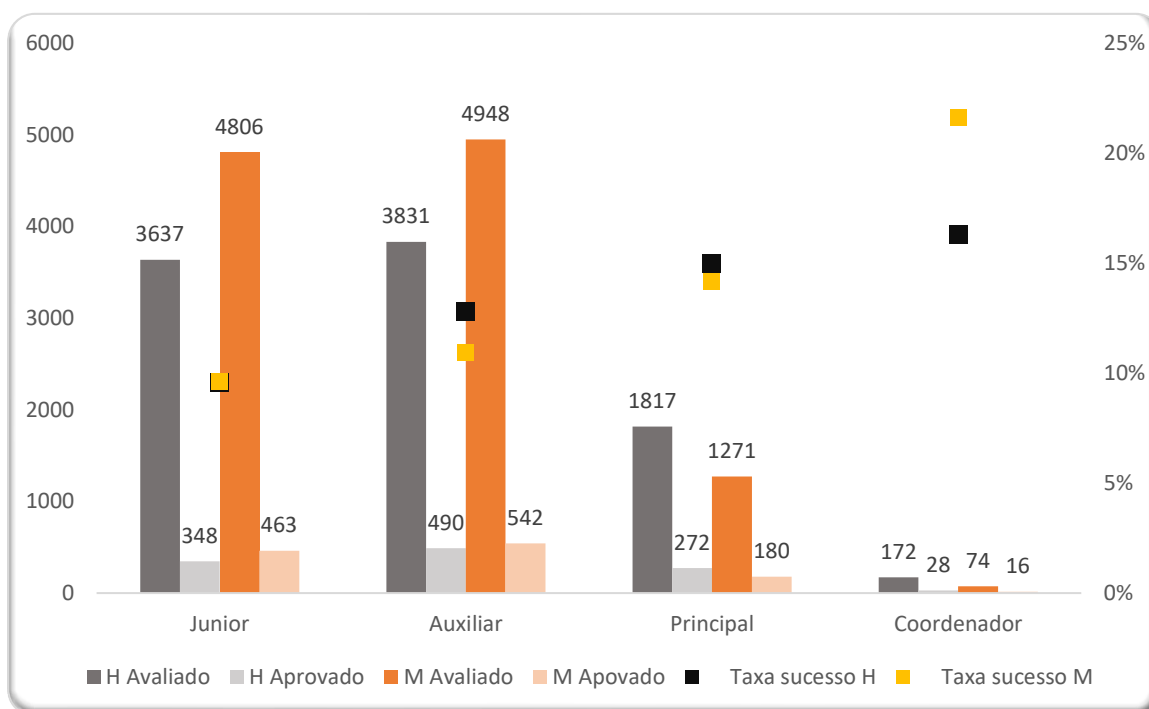


Gráfico 24 – FCT. Nº de candidaturas avaliadas/ aprovadas e Taxa de sucesso por sexo e posições de contrato.

4.4 Resultados Globais

O levantamento dos principais indicadores referentes à igualdade de género, igualdade de oportunidades e não discriminação revelaram um ligeiro desequilíbrio entre homens e mulheres, traduzindo-se, ao longo do período em análise, na prevalência das mulheres em quase todas as carreiras, à exceção da carreira dos/as assistentes operacionais. Sobressaiu ainda da análise realizada, que a FCT tem poucos/as trabalhadores/as dos escalões etários mais baixos, muito embora, quando comparada com a restante administração pública, ainda se caracterize como uma entidade jovem, estando o índice de envelhecimento nos, aproximadamente, 18%.

No que se refere à formação profissional, os/as trabalhadores/as da carreira de Assistente Operacional são os que frequentam menos ações de formação.

A FCT tem-se pautado pela promoção da política de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, através da materialização de diferentes modalidades de prestação e horário de trabalho, em especial do teletrabalho, da concessão das licenças parentais e da promoção do regime flexível.

Relativamente à promoção da integração da pessoa com deficiência, tem-se verificado uma preocupação em proporcionar condições para uma melhor integração destes/as trabalhadores/as.

Relativamente aos indicadores associados ao financiamento à investigação constata-se que o sexo feminino está representado nos beneficiários de todos os instrumentos de financiamento à ciência. Contudo, é perceptível uma clara disparidade de género nos níveis mais avançados da carreira de investigação e nos cargos de coordenação.

Em relação à constituição dos painéis de avaliação das candidaturas, verifica-se a predominância de avaliadores do sexo masculino, principalmente nos painéis de avaliação das áreas de Ciências Naturais, Engenharia e Tecnologia. No entanto, é importante ressaltar que o desequilíbrio verificado, na maioria das vezes se deve à escassez de mulheres nalguns domínios científicos ou à menor propensão para a tarefa de avaliação, ou seja, são as questões estruturais que ditam a menor ou falta de paridade na sua constituição.

5. PLANO DE AÇÃO 2024-2026

Ciente da importância da Igualdade de Género e empenhada no cumprimento do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a FCT apresenta o seu II P-FCTIG que fomenta uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação entre pessoas e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A par do I P-FCTIG para cada medida recorreu-se à identificação: N - NOVO ou R – REFORÇO, de forma a reconhecer se se trata de procedimentos já existentes e que serão alvo de continuidade e/ou sugestões de melhoria ou novos a implementar. Complementarmente, identificou-se o alinhamento de cada medida proposta com os documentos nacionais/ internacionais a que respondem.

5.1 Medidas a Implementar

1 | CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDADE DE GÉNERO

OBJETIVO	TIPO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	METAS	CRONOGRAMA			DOCS ASSOCIADOS
						2024	2025	2026	
Integrar a perspetiva de género na cultura organizacional da FCT	R	Atualizar a constituição do Grupo de Trabalho para a Igualdade na FCT	Despacho formalizado	CD	Despacho	X			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horizonte Europa (2021-2027)
	N	Elaborar política/carta para a igualdade de género e diversidade na FCT	Elaboração, afixação no <i>website</i> da política para a igualdade de género e diversidade.	GTI; CD	Política afixada no web site até final de 2024	X			<ul style="list-style-type: none"> ▪ ODS 5; ODS 10; ▪ Horizonte Europa (2021-2027)
	R	Incentivar a utilização de uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória em todos os documentos produzidos internamente e para o exterior.	Elaboração, divulgação do Guia para uma Comunicação Inclusiva	GTI	Guia para uma Comunicação Inclusiva	X			<ul style="list-style-type: none"> ▪ ODS 5; ODS 10; ▪ Horizonte Europa (2021-2027)
	R	Realizar ações de formação destinadas a trabalhadores/as, orientadas para as temáticas da igualdade e não discriminação e promoção do respeito pela diversidade	N.º de ações de formação/disseminação realizadas; Nº de participantes	GTI DGRH	2 ações de formação/disseminação por ano	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ODS 5; ODS 10; ▪ Horizonte Europa (2021-2027) ▪ ENIND - PAOIEC (R2)
	N	Realizar a candidatura ao selo da diversidade	Submissão da candidatura.	GTI	Selo da diversidade até 2024		X		<ul style="list-style-type: none"> ▪ ODS 5; ODS 10; ▪ ENIND ▪ PAOIEC (R1 e R2)
	N	Criar <i>flyers</i> e vídeos alusivos à temática da não discriminação e inclusão	N.º de <i>flyers</i> distribuídos e divulgados; N.º de vídeos.	GTI GABcom	Um flyer por ano Um vídeo por ano	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ODS 5; ODS 10; ▪ ENIND PAOIEC (R1 e R2)
Assegurar a monitorização e implementação do P-FCTIG	R	Monitorizar o Plano para a Igualdade de Género	Grau de execução do Plano (N.º de medidas implementadas vs. n.º de medidas previstas)	GTI	1 Relatório Anual	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horizonte Europa (2021-2027) ▪ ENIND

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

OBJETIVO	TIPO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	METAS	CRONOGRAMA			DOCS ASSOCIADOS
						2024	2025	2026	
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens, e contribuir para um maior equilíbrio	R	Fornecer orientação aos responsáveis no sentido de garantirem a representação mínima de 40% de mulheres e homens em todas as carreiras	% F e %M	CD DGRH	Garantir a paridade em pelo menos 80% das carreiras na FCT	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> ODS 5; ODS 10; Horizonte Europeu (2021-2027)
	R	Promover, sempre que possível, a paridade de género nos júris, painéis, comissões e demais instâncias de recrutamento e avaliação e em outras situações de tomada de decisão	% F e %M	CD DGRH UO's	Garantir a paridade em pelo menos 40% de todos os grupos de decisão	X	X	X	

3 | IGUALDADE DE GÉNERO NO RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO

OBJETIVO	TIPO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	METAS	CRONOGRAMA			DOCS ASSOCIADOS
						2024	2025	2026	
Promover a igualdade, a inclusão e a não discriminação ao nível das oportunidades de desenvolvimento da carreira	N	Elaborar procedimento/plano de ação para reintegração de trabalhadores/as que tiveram de interromper a atividade por motivos pessoais e familiares (licença de maternidade, paternidade e prestação de cuidados a terceiros)	Nº total de trabalhadores/ as que tenham interrompido a carreira por motivos pessoais e familiares,	DGRH	Criar um dispositivo de alerta para ausências prolongadas e subseqüente plano de reintegração.	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> ODS 5; ODS 10; ENIND

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

OBJETIVO	TIPO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	METAS	CRONOGRAMA			DOCS ASSOCIADOS
						2024	2025	2026	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores da FCT	R	Implementar os procedimentos do Sistema de Gestão da Conciliação (SGC) NP-4522 - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Taxa de aprovação dos pedidos de teletrabalho (desde que devidamente justificados)	CD DGRH	100%	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> ODS 5; ODS 10; Horizonte Europa (2021-2027)
	R		Nº de ações de formação na área da parentalidade	DGRH	1 ação /ano	X	X	X	
	R		Avaliação da satisfação	DGRH	Auscultar, pelo menos 1x/ano, todos/as os trabalhadores/as (inquérito ou outra)	X	X	X	
	N		Nº medidas a implementar vs medidas implementadas	DGRH	1 SGC até final de 2025	65%	100%	100%	
	R	Reforçar o nº de protocolos entre a FCT e outras entidades que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Nº de protocolos estabelecidos	CD	Celebrar, pelo menos, 1 novo protocolo/ano	X	X	X	
Promover um ambiente de respeito mútuo	R	Instituir o dia de confraternização entre famílias e/ou colegas	Tx de participação	FCT	1 evento anual para famílias	X	X	X	
	R	Instituir o dia de confraternização entre colegas	Tx de participação	FCT	1 evento de <i>team building</i> por anos intercalados	X		X	
Desenvolver políticas e práticas internas de promoção da conciliação	N	Integrar objetivos e metas de conciliação no QUAR da FCT	Nº de Objetivos e indicadores associados à Igualdade	CD	Compromisso ao mais alto nível	X	X	X	

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

OBJETIVO	TIPO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	METAS	CRONOGRAMA			DOCS ASSOCIADOS
						2024	2025	2026	
Garantir tratamento adequado a queixas de assédio no trabalho.	R	Monitorizar queixas por assédio com base no género	N.º de ações preventivas implementadas N.º de queixas apresentadas	DGRH	Tratamento adequado das queixas de assédio	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ODS 5; ODS 10; ▪ Horizonte Europa (2021-2027)
	R	Realizar ação de formação sobre funcionamento dos canais de denúncias	N.º de ações de formação previstas VS N.º de ações de formação executadas	DGRH	1 ação de formação/ano	X	X	X	

6 | RECONHECIMENTO DA DIMENSÃO DE GÉNERO NO FINANCIAMENTO À INVESTIGAÇÃO

OBJETIVO	TIPO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	METAS	CRONOGRAMA			DOCS ASSOCIADOS
						2024	2025	2026	
Promover o compromisso com a igualdade no financiamento da investigação apoiada pela FCT	N	Monitorizar o nº de projetos de investigação realizados no âmbito de Igualdade, Diversidade ou Inclusão	Número de projetos de investigação realizados no âmbito de Igualdade, Diversidade ou Inclusão	CD UO's	Base de dados atualizada no âmbito de Igualdade, Diversidade ou Inclusão	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Horizonte Europa (2021-2027)
	R	Garantir que toda a informação estatística dos processos de financiamento da investigação está desdobrada por género	Informação estatística desdobrada por sexo (em todos os documentos de reporte, internos e externos)		Disponibilizar de todos os dados desdobrados por género	X	X	X	
	N	Majorar os projetos de investigação que integrem a dimensão da Igualdade de Género e inclusão em diferentes áreas	Nº de projetos majorados			X	X	X	
	N	Criar uma linha de financiamento dedicada a projetos inovadores e estruturantes na área da igualdade, diversidade e inclusão, numa perspetiva interseccional quando adequado.	Nº de projetos aprovados na área da Igualdade, Diversidade e Inclusão			X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Horizonte Europa (2021-2027) ENIND-PAIMH (R46)
	R	Renovação do protocolo com a CIG para a promoção de concursos públicos na área da igualdade, diversidade e inclusão, numa perspetiva interseccional, quando adequado.	Protocolo formalizado	CD CIG	Protocolo	X	X	X	

5.2 Acompanhamento e monitorização

As medidas previstas neste Plano serão monitorizadas periodicamente pelo Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria, com o objetivo de incorporar novas medidas e/ ou reajustar as existentes. É ainda da responsabilidade do GTI - FCT, em colaboração com os/as responsáveis/interlocutores/as das unidades orgânicas, recolher a informação necessária para a avaliação dos indicadores das medidas do Plano.

Pelo facto da FCT ter estabelecido como objetivo para 2024 a certificação pela norma NP 4552 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, todas as medidas e todos os indicadores no âmbito da igualdade de género têm acompanhamento semestral/anual, sendo esta monitorização alvo de auditorias anuais internas e externas.

6. AVALIAÇÃO FINAL

Enquanto principal agência financiadora da ciência e tecnologia do país, o fortalecimento de uma cultura de diversidade e inclusão em todas as suas dimensões traz benefícios significativos para a FCT enquanto entidade empregadora, bem como para aqueles que procuram o seu apoio, dando garantias do princípio de justiça e equidade, reafirmando assim o seu papel como principal agência de financiamento nacional da ciência e tecnologia e agente de mudança social.

Com a implementação deste II Plano, a FCT procura afirmar-se como uma organização que valoriza a diversidade de culturas, géneros e idades, incluindo indivíduos com diferentes formações, conhecimentos e áreas de estudo. Acredita-se que esta diversidade enriquece a organização, estimula a criatividade, promove a inovação e fortalece o potencial humano. É através desta mescla que se espera que os processos de tomada de decisão sejam de maior qualidade, resultando na criação de valor para todas as partes interessadas.



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

T. [+351] 213 924 300

FCT.PT