PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2023-2025

Elaborado no âmbito do Projeto **ATHENA** – ***Implementing gender equality plans to unlock research potencional of RPOs and RFOs in Europe***

1. Enquadramento

De acordo com as orientações presentes na Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, do Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e, ainda, as disposições da Constituição da República Portuguesa e do Código do Trabalho, 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 enquanto pessoas.

Sendo intenção da Associação NONAGON tornar-se cada vez mais inclusiva e responsável, associa-se em 2022, à Base de dados de Stakeholders do Projeto ATHENA, sendo este financiado pela Comissão Europeia, no âmbito do programa Horizonte 2020, este garante que todas as pessoas, independentemente do seu sexo, terão a oportunidade de expressar o seu potencial na investigação e contribuir para uma sociedade europeia inovadora, competitiva e próspera. Para além disso, o projeto pretende desenvolver e implementar Planos de Igualdade de Género em organizações de desenvolvimento e financiamento de Investigação com o objetivo de gerar mudanças institucionais sistémicas.

A elaboração e implementação deste Plano para a Igualdade de Género da Associação Nonagon tem como objetivo garantir a promoção de boas práticas no âmbito da Igualdade de Género, contribuindo para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação, em função do género e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e familiar.

Para tal, compromete-se a:

- Reconhecer e priorizar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens como direito elementar e assumir o compromisso na implementação de políticas transversais e positivas que tomem esse direito numa realidade incontornável;
- Reduzir os desequilíbrios detetados no presente e prevenir desequilíbrios no futuro;
- Promover uma mudança na cultura organizacional incentivadora da igualdade.

2. Ação Estratégica

Por forma a contemplar a ação estratégica da Associação Nonagon para a Igualdade de Género, foi elaborado e aprovado em Conselho de Administração e divulgado pelos seus colaboradores, em junho de 2022, a "Informação sobre Direitos de Parentalidade e Direitos e Deveres em matéria de Igualdade e Não discriminação", e nas quais contemplam os seguintes parâmetros:

- Direitos e Deveres em matéria de igualdade e não discriminação;
- Principais direitos e deveres dos trabalhadores/as;
- Principais direitos e deveres dos pais e das mães trabalhadores/as.

Para além deste documento, é instituída, no mesmo ano, uma Circular Interna "Código de Boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho", vindo dar cumprimento ao dever de adoção de medidas e diretivas de prevenção, combate e reação a práticas de assédio no local de trabalho, com vista à eliminação de todo e qualquer comportamento suscetível de ser considerado como assédio.

Estas questões abordam diretamente no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 – Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as mulheres e raparigas, estando ainda integrados outros ODS no Plano de Sustentabilidade – NONAGON VERDE – pretendendo-se com este, a promoção da prosperidade e a criação da mudança social, ambiental e económica, para que seja possível atingir a otimização dos processos, a melhoria das capacidades das pessoas e da organização.

3. NONAGON em números

Atualmente a Associação Nonagon conta com um quadro de pessoal composto pela Presidente, 8 colaboradores efetivos, 2 colaboradores com contrato a termo certo que vão entrar em funções a 1 de fevereiro e uma estagiária ao abrigo do programa Estagiar L. Será ainda aberto mais um procedimento de recrutamento para colaborador com contrato a termo certo e um estagiário L.

No que concerne ao Conselho de Administração, conta atualmente com 3 elementos, sendo que em 2021, foi nomeada uma mulher para o cargo de Presidente do Conselho de Administração.

Hoje, a representatividade de mulheres no Conselho de Administração é superior a 66%. Relativamente à representatividade de mulheres na totalidade da equipa Nonagon, acima mencionada, é atualmente de 50%.

4. Desenvolvimento e Gestão do Plano

O Plano para a Igualdade de Género da Associação Nonagon irá abordar as seguintes áreas de ação:

Área de Ação 1	Equilíbrio trabalho-vida pessoal e cultura organizacional
Área de Ação 2	Equilíbrio de género na liderança e tomada de decisões
Área de Ação 3	Igualdade de género no recrutamento e progressão na carreira
Área de Ação 4	Integrar a dimensão do género nos conteúdos de investigação e ensino

Área de Ação 5	Medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual

Para cada uma das áreas de ação identificadas, são identificadas ações já instruídas pela Associação Nonagon, por forma a permitir a monitorização e o sucesso de implementação do Plano.

Neste sentido, e com base no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), foram selecionadas as seguintes medidas consideradas prioritárias:

Área de Ação 1	**Equilíbrio trabalho-vida pessoal e cultura organizacional**
Ações: Oportunidade da escolha da modalidade de horário de trabalho preferencial (Horário rígido; horário flexível e jornada contínua). Informação sobre Direitos de Parentalidade e Direitos e Deveres em matéria de Igualdade e não discriminação.	
Área de Ação 2	**Equilíbrio de género na liderança e tomada de decisões**
Ações: Nomeação de uma mulher como Presidente do Conselho de Administração. Em 2022, o Conselho de Administração é composto por 3 elementos, sendo 2 destes mulheres.	
Área de Ação 3	**Igualdade de género no recrutamento e progressão na carreira**
Ações: Transparência dos anúncios de recrutamento de novos colaboradores, com linguagem apropriada; Incluir no Plano de Formação temas de Igualdade de Género que permitam a sensibilização dos colaboradores.	
Área de Ação 4	**Integrar a dimensão do género nos conteúdos de investigação e ensino**
Ações de formação intensivas em 2022 – INOVA+ e SaturnTech – lecionadas por mulheres. Visitas de estudo integradas em conteúdos formativos das escolas açorianas, tem como objetivo fomentar o empreendedorismo nos jovens, independentemente do género.	
Área de Ação 5	**Medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual**
Instituição do Código de Boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	