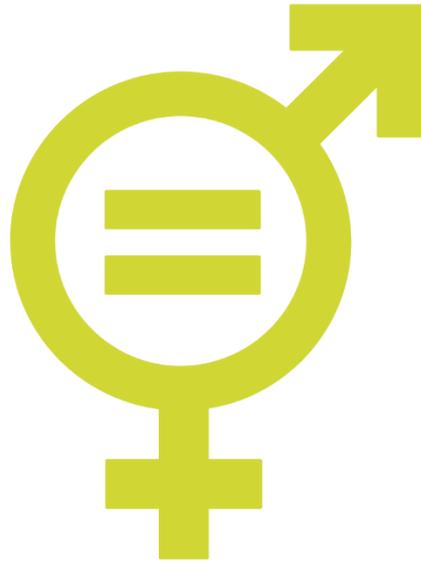




ASSOCIAÇÃO CENTRO
DE APOIO TECNOLÓGICO
AGRO ALIMENTAR



Plano para a Igualdade de Género

2023

Índice

ELABORAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO	4
OBJETIVOS E MEDIDAS	6
CARATERIZAÇÃO DA ASSOCIAÇÃO CATAA	7
PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2023	9

Índice de Figuras:

Figura 1: Organograma da CATAA.....	7
Figura 2: Distribuição do pessoal do quadro da CATAA por género	8
Figura 3: Distribuição do pessoal do quadro da CATAA por grau de escolaridade.....	8
Figura 4: Distribuição do pessoal da CATAA por grau de escolaridade consoante o género	9
Figura 5: Distribuição do pessoal da CATAA por grau de escolaridade consoante o género	9
Figura 6: Remuneração média da remuneração global do pessoal da CATAA por género	10

Compromisso da Associação CATAA com a igualdade de género

A igualdade de género é um direito fundamental, reconhecido pelas mais diversas declarações e compromissos mundiais. A igualdade de género tem sido uma questão importante em Portugal nas últimas décadas. A Constituição da República Portuguesa, promulgada em 1976, reconhece a igualdade de direitos entre homens e mulheres como um princípio fundamental. Desde então, o país tem implementado várias políticas e medidas para promover a igualdade de género em todas as áreas da sociedade, incluindo a educação, o emprego e a política. No entanto, a existência de desigualdades continua a persistir. Em Portugal, a diferença salarial entre trabalhadores e trabalhadoras com trabalho igual é real, assim como as desigualdades sentidas na participação e usos do tempo relativamente à vida familiar e pessoal. A segregação está presente nos mais diversos níveis, desde horizontalmente onde as existências de estereótipos de género limitam a integração em determinadas categorias profissionais tanto a homens como a mulheres, como num nível vertical, onde, independentemente das habilitações académicas ou competências profissionais, os cargos de topo e de chefia são maioritariamente ocupados por homens.

O caminho feito pela Associação CATAA pela promoção da equidade de oportunidades para trabalhadores e trabalhadoras, igualdade de tratamento; eliminação de discriminações; e facilitação e conciliação da vida pessoal, familiar e profissional é reconhecido e incentivado e entendido como parte fundamental da sua estratégia. O estabelecimento e implementação do Plano para a Igualdade de Género na Associação CATAA pressupõe a existência de ações que ambicionem introduzir mudanças organizacionais no âmbito da igualdade, no sentido de colmatar eventuais desequilíbrios que possam vir a ser identificados, contribuindo para uma sociedade igualitária, apostando na melhoria das condições de trabalho e na valorização dos Recursos Humanos. Desta forma, a Associação CATAA assume como parte da sua missão a garantia da promoção da igualdade de direitos, liberdades e garantias, bem como a igualdade de oportunidades e de participação na vida profissional independentemente do género, num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o fim de todos os processos discriminatórios, reconhecendo e valorizando todos os trabalhadores, atuais ou futuros.

Elaboração e acompanhamento do plano

O presente plano visa potenciar a consciencialização e implementação do tema da igualdade de género e igualdade de oportunidades e não discriminação na Associação Centro de Apoio Tecnológico Agroalimentar (CATAA), reforçando o seu alinhamento para com os compromissos assumidos pelo governo nas referidas matérias, de modo a imprimir estas questões na cultura organizacional da Associação. Para uma maior compreensão destas temáticas importa explorar os principais conceitos associados, que foram definidos em diferentes documentos estratégicos. Por princípio da igualdade de tratamento, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) compreende a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta em razão da religião ou das convicções, da deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional. E, o princípio da Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens diz respeito à ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social. Por princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens, a CIG entende, por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas, valorizadas e promovidas em pé de igualdade. Para a consolidação destes conceitos, o governo delineou diferentes estratégias e assumiu compromissos nacionais e internacionais com vista à Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação, que se baseiam, entre outra legislação, nos principais documentos orientadores:

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND);
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW);
- Estratégia Quadro para a Igualdade;
- Plano Estratégico para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres na CPLP;
- Estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade;
- Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública;
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
- Estratégia Nacional para o Portugal 2030; 1 EUR-Lex - 32000L0078 - EN - EUR-Lex (europa.eu) 2 Glossário - CIG Legislação Nacional e Comunitária PLANO DE IGUALDADE 2022-2025 5 Nova Agenda Urbana da ONU até 2036;

- Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigo 7.º]; ▪ Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigos 7.º e 8.º];
- Constituição da República Portuguesa; Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [TÍTULO III – IGUALDADE - Artigos 20.º a 26.º];
- Declaração Universal dos Direitos Humanos [Artigo 7.º];
- Programa governamental 3 em linha - Programa para a conciliação da vida profissional pessoal e familiar 2018-2019;
- Manual sobre a Implementação Prática de uma Perspetiva de Género no Processo Orçamental.

A elaboração do presente plano teve por base o Diagnóstico de Autoavaliação da Igualdade de Género e a Matriz de apoio ao diagnóstico constante no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, produzidos pela CITE. O diagnóstico e a matriz de apoio permitiram refletir sobre as medidas que servem de suporte ao presente plano, identificando pontos passíveis de melhoria nas diversas dimensões que cobre.

Uma das áreas onde se destacam pontos fortes remetem para a estratégia, missão e valores da Associação CATAA, onde o compromisso contra qualquer forma de discriminação se encontra presente. **No entanto, é identificada a necessidade de referir e clarificar explicitamente a igualdade de género como um princípio da Associação CATAA nos documentos estratégicos assim como a implementação do presente Plano para a Igualdade.** Existem áreas em que consideramos necessário um maior enfoque na sensibilização para a utilização da linguagem inclusiva, o desdobramento da informação estatística em função do género, assim como formações dirigidas à temática da igualdade e capacitação de trabalhadores sub-representados para cargos de chefia, tal como na área do recrutamento e seleção de pessoal, gestão de carreiras e remunerações, na comunicação interna e no investimento do capital humano. A Associação está atenta às preocupações dos trabalhadores, sendo um objetivo constante a promoção da comunicação entre os trabalhadores e as organizações representativas. No âmbito da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em particular nos benefícios diretos e na proteção na maternidade, paternidade e assistência à família a Associação conta já com boas práticas. Face aos resultados obtidos e a partir desta análise, foram traçados objetivos específicos para o presente Plano para a Igualdade de Género, num compromisso já para 2023, que, desejando ser ambicioso, pretende igualmente ser exequível e passível de melhoria ao longo do seu percurso.

Objetivos e medidas

Em linha com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND 2018/2030), e em particular com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (Resolução de Conselho de Ministros N.º 61/2018), o presente plano comporta um conjunto de propostas nas principais dimensões de intervenção: estratégia, missão e valores; igualdade no acesso ao emprego; formação inicial e contínua; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e a prevenção da prática de assédio no local de trabalho. Estas dimensões são compostas por 15 objetivos estratégicos e 19 medidas de intervenção com o intuito de suprimir eventuais desequilíbrios e desigualdades e melhorar as práticas organizacionais, reforçando a igualdade de género e a responsabilidade social da Associação CATAA. Sendo uma Associação com um número considerável de trabalhadores e em constante mudança e inovação, torna-se essencial o acompanhamento e revisão anual do plano e das medidas previstas, permitindo perceber o cumprimento dos objetivos definidos para cada uma das áreas assim como a possibilidade de propor e implementar melhorias ou novas medidas sempre que tal responda às necessidades sentidas. Com a execução deste plano será possível ter indicadores específicos sobre a evolução da Associação nas várias matérias no âmbito da igualdade, reavaliar e promover um novo diagnóstico e fazer o balanço necessário para o futuro.

Assim, considerando a presença desta Associação numa sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como as vantagens da integração de uma perspetiva de Igualdade de Género em todas as áreas desta Associação, a Direção compromete-se a:

1. Implementar o presente Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
2. Alocar todos os recursos necessários para a execução deste Plano.

A Direção da CATAA

Caraterização da Associação CATAA

A Associação CATAA está organizada conforme se dispõe no organograma da Figura 1:

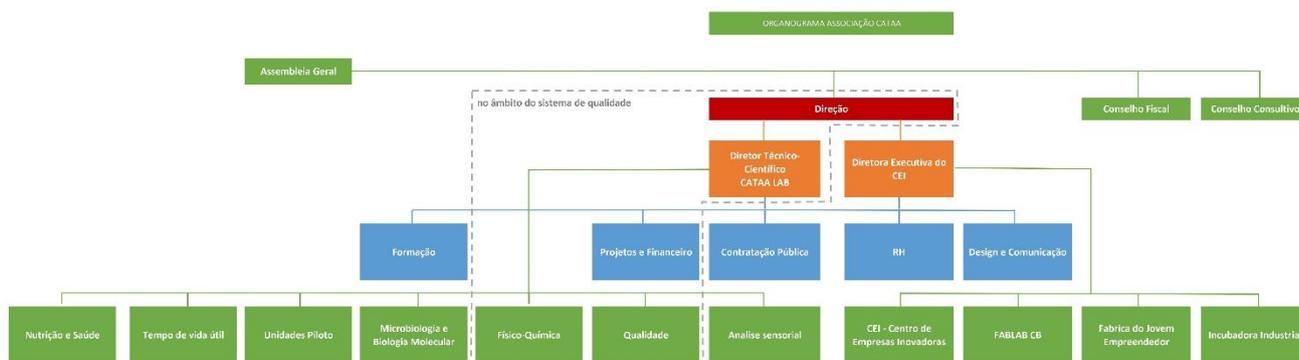


FIGURA 1: ORGANOGRAMA DA CATAA

O quadro de pessoal da Associação CATAA, a 1 de agosto de 2023, integrava vinte e três trabalhadores, sendo o sexo feminino representado por cerca de 78,26% do total (18 trabalhadoras) e o sexo masculino representado por cerca de 21,74% (5 trabalhadores). Uma larga maioria dos trabalhadores encontra-se em horário normal, existindo ainda dois casos com horário contínuo, a pedido da trabalhadora em causa (com filhos até aos 12 anos) para melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal.

O número de trabalhadoras do sexo feminino é claramente dominante em relação ao número de trabalhadores do sexo masculino na Associação CATAA. Esta situação prende-se certamente por dois factos que se interligam:

- 1) Essencialmente, o âmbito/domínio de trabalho da CATAA exigir uma larga maioria de trabalhadores com ensino superior em áreas científicas;
- 2) Atualmente em Portugal, verificar uma presença expressiva de mulheres (e que suplanta o número de homens) nas áreas das ciências naturais, tecnológicas e engenharias, antigamente consideradas como redutos masculinos.

Acresce ainda mencionar que a CATAA está atenta e integra, no seu quadro e programas de estágio, trabalhadores de minorias étnicas e/ou migrantes refugiados. Atualmente existem 2 trabalhadores que se enquadram nesta situação.

- **Cargos de Direção e Chefia**

Verifica-se que os cargos de Direção (nível 1) são ocupados por dois homens e uma mulher (externos ao quadro de pessoal da Associação).

Já inseridos no quadro de pessoal da Associação, os restantes cargos de Chefia de 2º nível (Diretores), são representados por uma percentagem equiparada entre sexo feminino e sexo masculino (50%-50%). Ao nível de Aprovação de 3º nível (Responsáveis Técnicos), 75% é representado pelo sexo feminino e 25% pelo sexo masculino.

- **Distribuição por Género**

A Associação CATAA possui um total de 23 trabalhadores, entre os quais 78,26% são do sexo feminino e 21,74% do sexo masculino, perfazendo um total de 18 e de 5, respetivamente.

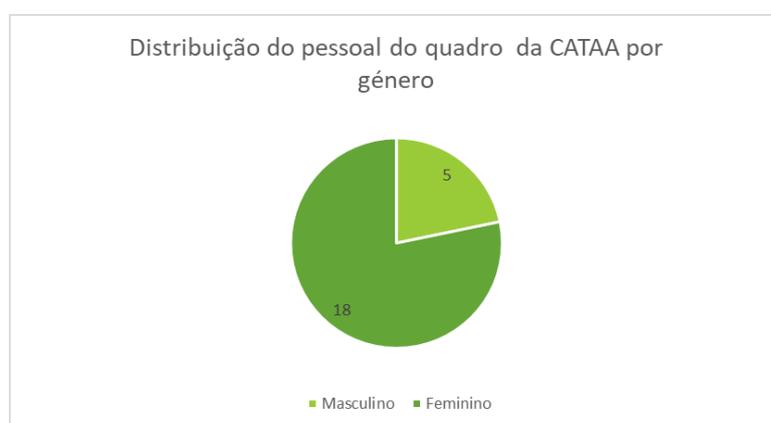


FIGURA 2: DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL DO QUADRO DA CATAA POR GÉNERO

- **Habilitações Literárias**

No quadro do pessoal da CATAA, cerca 30,43% tem licenciatura (7 trabalhadores), 52,17% tem mestrado (12 trabalhadores) e 17,39% tem doutoramento (4 trabalhadores). A escolaridade distribui-se globalmente em cerca da forma abaixo apresentada no gráfico, no entanto, não é possível denotar grandes diferenças em termos de habilitações entre os dois sexos, uma vez que o sexo feminino é claramente muito superior ao masculino, inviabilizando uma comparação adequada.

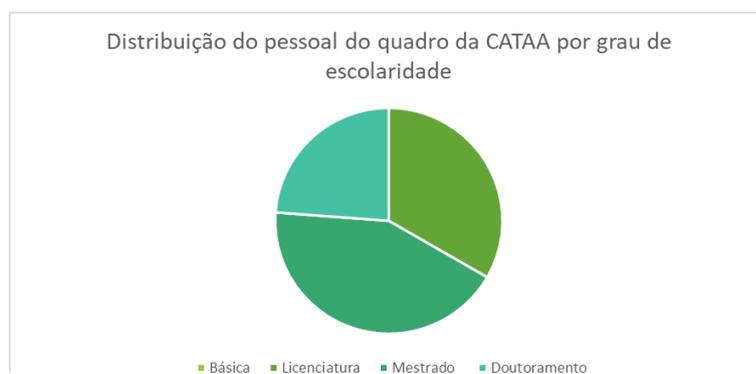


FIGURA 3: DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL DO QUADRO DA CATAA POR GRAU DE ESCOLARIDADE

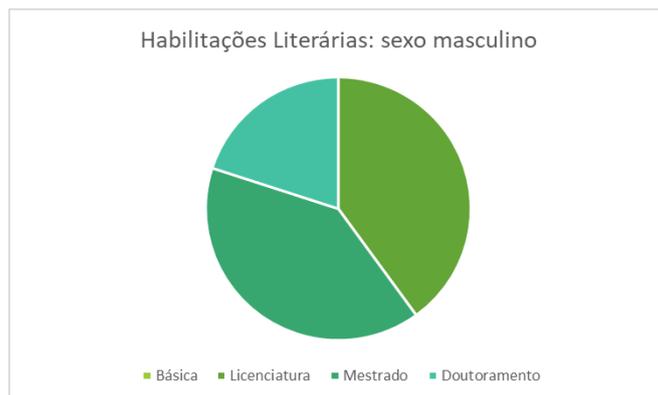


FIGURA 4: DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL DA CATAA POR GRAU DE ESCOLARIDADE CONSOANTE O GÉNERO

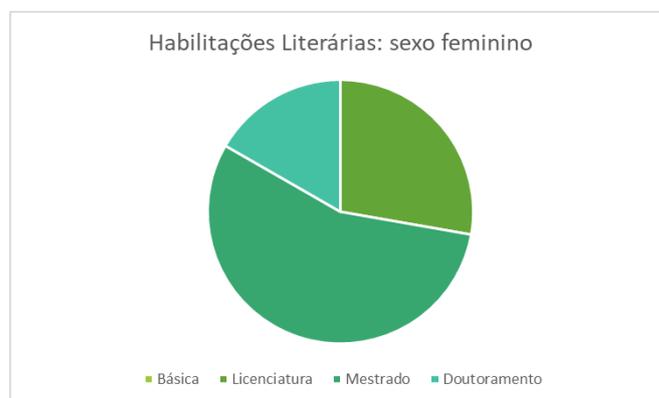


FIGURA 5: DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL DA CATAA POR GRAU DE ESCOLARIDADE CONSOANTE O GÉNERO

Observa-se uma predominância de trabalhadores com mestrado logo seguida de trabalhadores com licenciatura, tanto no sexo masculino como no sexo feminino. A diferença mais notória entre os grupos prende-se com a presença de formação básica no grupo feminino e não no grupo masculino, existindo 3 três colaboradoras com doutoramento e apenas 1 colaborador com o mesmo nível académico.

- **Remuneração**

Relativamente à remuneração, não se observam diferenças significativas nos valores globais entre os dois sexos. De uma forma geral, os valores são tabelados para o mesmo grau académico ou função, não diferindo em relação ao género ou outra condição particular da pessoa. Denota-se uma redução praticamente negligenciável na média da remuneração do sexo feminino em relação à do sexo masculino, o que se deve ao maior número de trabalhadores do sexo feminino em relação do que do sexo masculino (18 e 5, respetivamente), criando uma distorção no cálculo da média aritmética.

Remuneração	Feminino ♀	Masculino ♂
Média da Rem. Global (€)	1472,21	1543,49

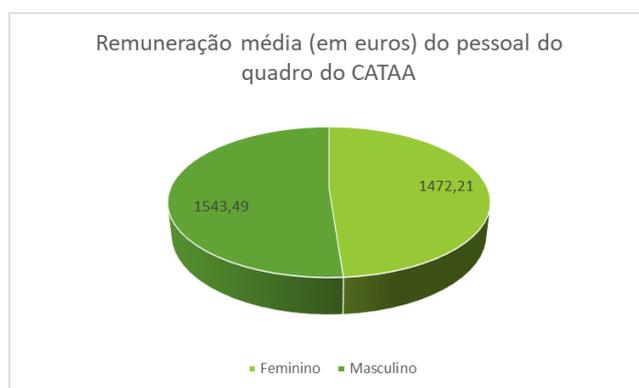


FIGURA 6: REMUNERAÇÃO MÉDIA DA REMUNERAÇÃO GLOBAL DO PESSOAL DA CATAA POR GÉNERO

Plano para a Igualdade de Género 2023

1. Estratégia, missão e valores					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
1	Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Rever e criar os documentos estratégicos e instrumentos de comunicação interna e externa (Estatutos da ASSOCIAÇÃO, Código de Ética, Planeamento Estratégico, Normas Internas) de forma a incluir a menção expressa do compromisso com a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da Associação.		Número de documentos estratégicos com referência ao princípio da igualdade entre mulheres e homens.	Todos os documentos estratégicos a produzir, até ao final do primeiro semestre de 2023, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres
2	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de divulgação no sítio eletrónico da Associação, na intranet e por correio eletrónico.		Divulgação efetuada no sítio eletrónico da Associação, na intranet, por correio Eletrónico em 2022	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da Associação, na intranet, por correio Eletrónico em 2023
3	Transparência dos recursos humanos da Associação	Elaboração do Relatório para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação anualmente com a informação estatística desagregada por sexo nos indicadores de RH.		Elaboração do Relatório para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação anualmente com a informação estatística desagregada por sexo nos indicadores de RH.	Elaboração e publicação do Relatório no primeiro semestre de 2023

2. Igualdade no acesso ao emprego					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
4	Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego.	Verificação de todos os concursos internos e estágios profissionais de forma a garantir que não contêm qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, sendo redigida de forma comum a ambos os sexos, a utilização de linguagem inclusiva e a indicação expressa da aceitação da candidatura de ambos os sexos.		Concursos internos e de estágios profissionais isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, e redigida de forma comum a ambos os sexos com a indicação M/F apresentada de forma bem visível.	Todos os concursos internos e de estágios profissionais isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, redigida de forma comum a ambos os sexos e com a indicação M/F apresentada de forma bem visível em 2023.

3. Formação Inicial e Contínua					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
5	Promover a integração no plano de formação de ações na área de igualdade de género.	Integração no plano de formação de um módulo da temática de Igualdade de Género e questões associadas (liderança no feminino, sensibilização para a violência de género e doméstica, equidade nas horas para além do trabalho, estereótipos de género, linguagem inclusiva, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assédio moral e sexual no trabalho), assegurando a participação de todos/as.		Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação.	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, até 2024.

4. Igualdade nas condições de trabalho					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
6	Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão.	Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança.		Número de protocolos/ parcerias estabelecidas em 2023	Uma por semestre
7	Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens. Promover a transparência interna sobre a política salarial	Elaboração e divulgação interna de um relatório de diagnóstico sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações e disponibilização no respetivo sítio da internet.		Divulgação do relatório efetuado no sítio da internet, no período de referência.	Divulgação do relatório efetuada no sítio da internet.

5. Proteção na Parentalidade					
	Objetivos	Medidas	Área	Indicador	Meta
8	Promover uma cultura de incentivo à parentalidade	Divulgação dos serviços e direitos existentes em matéria de proteção da maternidade e parentalidade, nos canais de comunicação internos existentes.		Número de ações de sensibilização	1º Semestre de 2023
9	Incentivo à participação do pai na vida familiar	Divulgar depoimentos de colaboradores que assumem a partilha dos cuidados		Campanha de sensibilização	2º Semestre de 2023

		familiares e os direitos de parentalidade (gozo da partilha da licença parental ou licença parental exclusiva do pai).			
6. Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal					
	Objetivos	Medidas	Área	Indicador	Meta
10	Promoção da saúde	10.1 Realizar ações de prevenção de doenças prevalentes identificadas através dos meios de diagnóstico interno, nomeadamente Medicina no Trabalho.		Número de ações de sensibilização.	1º Semestre de 2023
		10.2 Disponibilizar consultas aos trabalhadores/as e promover ações que proporcionem saúde e bem-estar no local de trabalho.		Número de ações de sensibilização	1º Semestre de 2023
11	Promover a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal	11.1 Promover a informação e incentivar o benefício das políticas internas e boas práticas na Associação.		Número de dias usufruído	1º Semestre de 2023
		11.2. Conceder dispensa de serviço no dia de aniversário aos trabalhadores/as.		Número de ações de sensibilização	1º Semestre de 2023
		1.3. Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia nesta relação.		Número de ações de sensibilização	2º Semestre de 2023
12	Promover a comunicação interna e a participação de trabalhadores/as	Auscultação dos trabalhadores/as através da criação de um banco de ideias/e-mail para envio e receção de sugestões relacionadas com a igualdade de género e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e profissional.		Concretização de um banco de ideias/e-mail para o envio de sugestões	1º semestre de 2023

7. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho					
	Objetivos	Medidas	Área	Indicador	Meta
13	Garantir a prevenção e o combate ao assédio sexual e moral no trabalho.	13.1 Criação e implementação de um documento de prevenção, denúncia e combate ao assédio e discriminação no local de trabalho.		Procedimento interno criado e implementado em 2023	Procedimento interno criado e implementado no primeiro semestre de 2023
		13.2 Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no site eletrónico da Associação, na intranet e por correio eletrónico.		Nº de campanhas	2 Campanhas por ano Semestral
14	Estender a linguagem inclusiva a toda a comunicação interna e externa	Elaboração e divulgação de um documento com regras para linguagem inclusiva acessível a toda a Associação.		Criação de documento de linguagem inclusiva	Criação de documento de linguagem inclusiva no primeiro semestre de 2023
15	Comunicação interna da Associação	Divulgar informação e documentação sobre igualdade de oportunidades, igualdade de género, cidadania e não discriminação na intranet e canais comunicacionais da Associação.		Divulgar informação e documentação sobre igualdade de oportunidades, igualdade de género, cidadania e não discriminação na intranet e canais comunicacionais da Associação.	Criação de uma área na intranet destinada à comunicação e divulgação de ações.