



Associação CCG/ZGDV – Centro de Computação Gráfica

Plano de Igualdade de Género 2022-2023

- Versão 2.0 –

31 outubro 2022

Conteúdo

Enquadramento Legal	3
Informação Geral	3
Âmbito de Aplicação e Validade	3
Compromisso	4
Objetivo	4
Conselho Interno para a Igualdade de Género	5
Diagnóstico do Estado Atual	5
Introdução	5
Recrutamento & Procedimentos de Seleção	6
Classificação Profissional.....	6
Apoio à Formação	7
Carreira Profissional	7
Condições de Trabalho.....	7
Conciliação da Vida Pessoal, Familiar e Profissional	8
Prevenção do Assédio Sexual e de Género	8
Representatividade feminina/masculina	9
Auditoria Salarial	11
Tabela Salarial no CCG.....	11
Aumentos Salariais	11
Abordagem dos requisitos obrigatórios do processo de PIG, tal como declarado pela DG da UE	
- Investigação e Inovação	11
Documento Público	11
Recursos Dedicados	12
Recolha e Monitorização de Dados.....	12
Formação e Capacitação	13
Plano de Igualdade: Objetivos, linhas de ação, medidas e indicadores	14

Tabelas

Tabela 1 – Total Mulheres vs Homens @CCG	9
Tabela 2 - Distribuição de Mulheres e Homens por cargo/função	9
Tabela 3 – Distribuição de Mulheres e Homens por Qualificação Educacional & Formação	10
Tabela 4 – Distribuição de Mulheres e Homens por Nacionalidade	10
Tabela 5 – Distribuição de Mulheres e Homens por Grupo Etário	11

Enquadramento Legal

A igualdade entre homens e mulheres é um direito humano essencial.

A nível europeu, o artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia estabelece que *"na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres"*.

A **Declaração para a Igualdade de Género na Investigação e Inovação**, recentemente assinada no âmbito da presidência eslovena do Conselho da UE, reforça que *"alcançar a igualdade de género é um dos valores fundamentais e partilhados do novo Espaço Europeu da Investigação (EEI)"*.

A luta contra as desigualdades entre homens e mulheres conta com o apoio das partes que assinam a Declaração de Liubliana, com vista a assegurar que as políticas de investigação e inovação (I&I) a todos os níveis (europeu, nacional e regional) são justas e inclusivas no sentido mais lato, através de uma participação aberta e transparente de todas as entidades intervenientes.

Informação Geral

Este Plano de Igualdade de Género (PIG) visa tornar pública a conformidade da Associação CCG/ZGDV - Centro de Computação Gráfica (CCG) com a estratégia de igualdade de género da Comissão Europeia para 2020-2025 (https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en) que, juntamente com as estratégias nacionais como a [National Strategy for Equality and Non-Discrimination 2018-2030 "Portugal + Igual"](#), aprovada pelo Governo português em 8 de Março de 2018 e publicada no Diário da República (Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de Maio), aplica-se também a instituições de Inovação & Desenvolvimento como o Centro de Computação Gráfica.

Âmbito de Aplicação e Validade

Este PIG é aplicável a todo o universo de colaboradores do CCG, sendo válido até nova revisão com posterior publicação no portal online do CCG.

No PIG do CCG as referências de género e as "estatísticas de género" são na realidade de acordo com o sexo biológico à nascença, geralmente de forma binária (feminino/masculino ou mulher/homem).

Compromisso

Desde a sua fundação, há quase três décadas, o CCG nunca permitiu que qualquer tipo de aspeto pessoal (raça, sexo, idade, ideologia, orientação, entre outros) fosse utilizado como determinante para comportamentos discriminatórios ou diferenciados. Reconhece a sua responsabilidade social estando cada vez mais atento às questões mais sensíveis no âmbito da Diversidade, Igualdade e Inclusão na organização. Esse compromisso assume cada vez maior importância no Plano de Igualdade de Género.

A política de recursos humanos do CCG dá prioridade ao desenvolvimento pessoal e profissional dos seus colaboradores, a nível técnico ou científico, independentemente do género.

A igualdade e a equidade são princípios que o CCG, nas suas relações laborais e nas relações com os seus parceiros de negócios ou de serviços, defende e promove na sua interação e no contexto da sua atividade.

Objetivo

Para o CCG, o princípio universal da igualdade de oportunidades para homens e mulheres sempre foi aceite, reconhecido e posto em prática. Portanto, o principal objetivo deste PIG é reafirmá-lo e continuar a promover e a garantir a sua aplicação efetiva e contínua.

Neste contexto, as ações propostas pelo CCG baseiam-se na sua missão, valores e compromisso para com a sociedade, fazendo da igualdade de tratamento e igualdade de oportunidades uma prioridade.

Os valores do CCG podem ser enumerados da seguinte forma:

- **Excelência:** Ao promover a sua “Excelência”, o CCG reconhece que os princípios de igualdade são fundamentais para alcançar a melhor investigação aplicada, as melhores contribuições científicas e tecnológicas para a tecnologia de ponta, mas também para obter as melhores práticas de gestão, tanto nos processos internos, como na gestão de projetos e atividades com os parceiros.
- **Conhecimento:** Como instituição de transferência de tecnologia e conhecimento, o “Conhecimento” é um valor-chave para o CCG. O seu desenvolvimento é promovido com princípios de igualdade, por meio de incentivos à participação para formação avançada e aprendizagem contínua, criatividade, desenvolvimento pessoal e profissional, inovação e através de uma análise constante, supervisão e inteligência competitiva.
- **Cooperação:** Para o CCG, a “Cooperação” é um valor seguido de forma igualitária por homens e mulheres, quer nas atividades realizadas internamente pelas equipas, quer na relação com as entidades externas/parceiros, universidades, agências governamentais, parceiros de consórcio, clusters e alianças onde o CCG participa.
- **Compromisso:** Em todos os seus níveis de atividade, o CCG compromete-se com as políticas científicas, tecnológicas e institucionais estabelecidas e em vigor. O mesmo ocorre com as políticas aplicáveis à colaboração do CCG com a Indústria, a economia e a sociedade em geral.

- **Respeito:** O CCG reconhece com orgulho a constante promoção do “Respeito” através dos requisitos legalmente estabelecidos nos seus estatutos e procedimentos internos, para o bom ambiente e para as pessoas (funcionários, clientes, parceiros, fornecedores, etc...).
- **Tolerância:** O CCG sempre promove sensibilização para as áreas de diversidade e inclusão em todas as práticas, processos e projetos organizacionais. A “Tolerância” é uma atitude fundamental em toda a comunidade do CCG e em todas as suas práticas e procedimentos.

Conselho Interno para a Igualdade de Género

A administração aprovou e elegeu uma equipa interna de colaboradores aptos a elaborar e a monitorizar a sua Plano Igualdade Género - O Conselho Interno para a Igualdade de Género (CIIG).

O CIIG é constituído por: um representante do Conselho de Administração, os quatro Coordenadores dos Departamentos de I&D, a Diretora Técnica, a Diretora Financeira, a Gestora de Recursos Humanos, a Responsável de Comunicação e um representante da equipa de Infraestruturas e Suporte. Outros colaboradores podem vir a ser convidados a integrar o CIIG, mediante recomendação de qualquer um dos seus membros e aprovação da maioria.

O CIIG deve ser equilibrado em termos de género e mostrar representatividade de diferentes áreas do CCG, de diferentes cargos e responsabilidades. Um fórum de diálogo e de comunicação fluida, com vista a que todas as decisões e ações adotadas pelo CIIG sejam executadas após análise, discussão, acordo e decisão entre os seus membros.

O CIIG tem ainda um(a) secretário(a) Responsável pela Igualdade no CCG que é o primeiro ponto de referência para o CCG em matéria de Igualdade de Género, tendo ainda outras responsabilidades, como agendar as reuniões regulares do CIIG, receber notificações sobre questões de Igualdade de Género e reportá-las ao CIIG para decisão/ação.

O CIIG rege-se pelo Regulamento do Conselho Interno para a Igualdade de Género, no que diz respeito à sua composição, funções e funcionamento.

Diagnóstico do Estado Atual

Introdução

Desde a sua fundação, o CCG dedicou-se sobretudo à investigação aplicada e à tecnologia, na transferência de conhecimentos para a economia (empresas, sector público, sector de serviços, outras instituições de I&D, etc.) sobre sistemas de informação e tecnologias de comunicação. Durante estas três décadas, as mulheres sempre fizeram parte da equipa, tanto em atividades de apoio (secretaria, departamento financeiro, comunicação e design) como em atividades de I&D (membros das equipas de engenharia e responsáveis de I&D no desenvolvimento de projetos). No entanto, a sua incorporação foi gradual e sempre dependente da evolução portuguesa, por parte das mulheres, na frequência dos estudos académicos compatíveis com as necessidades do CCG, em termos de *know-how* e competências técnicas e científicas.

Recrutamento & Procedimentos de Seleção

A Inclusão do princípio da igualdade de género e não discriminação tornou-se um fator prioritário no CCG em todos os processos de recrutamento e seleção.

O processo de recrutamento e seleção de todos os colaboradores é aberto e transparente. São criados critérios de R&S, baseado em diversos fatores chave, como o mérito do percurso pessoal e profissional, as suas competências e habilidades, a sua experiência, a sua qualificação, entre outras. Todas as candidaturas são analisadas e avaliadas de acordo com todos os requisitos obrigatórios para a função não havendo abertura para que possa haver qualquer situação de desigualdade entre os candidatos, seja por que característica estiver em causa. O CCG não avalia os candidatos e as suas características físicas, avalia candidatos com perfis adequados para a função perante as exigências divulgadas nos anúncios de vaga.

As candidaturas para as vagas são processos ajustados às necessidades do CCG para executar determinadas funções e nesse seguimento, coloca disponível através de anúncios oportunidades (vagas para contratos de trabalho/bolsa/estágio) amplamente divulgados em sites de acesso público (site institucional, sites de emprego). Nunca outros critérios além dos requisitos de conhecimento, formação académica e experiência profissional adequados à função a desempenhar.

Transparente porque, todos os candidatos que cumprem com o perfil necessário para a oferta de emprego, têm as mesmas oportunidades de poderem ser entrevistados numa primeira fase do processo de recrutamento e seleção. O CCG tem uma política de gestão estratégica nos processos de R&S que assegura o cumprimento de todo o procedimento desde a 1ª entrevista com o candidato que permite uma apresentação do seu currículo detalhado e de partilhar a sua experiência profissional.

Independentemente das áreas que estão à procura do seu novo(a) colaborador(a) a 1ª entrevista é sempre conduzida pelo(a) Gestor(a) de Recursos Humanos e pelo Coordenador(a) Técnico(a) do departamento da área em questão. Podendo nas próximas fases do processo R&S estarem presentes o Coordenador(a) Científico(a) (ou outro membro sénior), o Diretor(a) Técnico(a) do CCG e ou a Diretor(a) Administrativo(a) e Financeiro(a) e, sempre que aplicável, um representante do Conselho de Administração.

Em nenhuma fase do processo de R&S a questão do género do candidato ou candidata é fator preferencial ou de eliminação.

Classificação Profissional

No CCG, o universo dos recursos humanos pode ser classificado em quatro grupos principais: Direção (técnica, financeira e de recursos humanos), Investigadores(as), Equipa de Apoio às atividades de I&D (equipa de sistemas e infraestruturas, rececionista, assistentes administrativas, técnicos (as) de comunicação).

A Direção é composta pela Diretora Técnica, Diretora Administrativa e Financeira e Gestora de Recursos Humanos, cargos esses ocupados por mulheres.

Grande parte da equipa do CCG é composta por Investigadores, organizados em departamentos de acordo com os seus conhecimentos e competências, incluindo, em todos e sem distinção,

tanto mulheres como homens. Constitui-se assim um grupo profissional cuja missão é gerar e transferir conhecimentos científico-tecnológicos, sob a forma de projetos de I&DT, consultoria, formação, etc. A equipa do CCG é uma equipa multidisciplinar e multicultural e composta por elementos do sexo feminino e masculino.

A Equipa de Apoio é formada pelos colaboradores pertencentes aos departamentos Administrativo e Financeiro (contabilidade, tesouraria, secretariado, administrativo), Recursos Humanos, Infraestruturas e Suporte, Sistemas IT e Comunicação e Imagem.

Em todos estes departamentos, os respetivos colaboradores são selecionados de acordo com o procedimento de R&S definido no CCG, em que formação académica, experiência profissional, conhecimentos e competências demonstradas para a função, atitude e motivação. Não há quaisquer observações de género como critério de R&S no CCG.

Apoio à Formação

O CCG expressa o seu total compromisso com a igualdade de género nos planos de formação para os seus colaboradores. A formação é planeada anualmente e cada departamento é responsável pela identificação das necessidades, de forma não discriminatória. O critério principal passa pelo reforço técnico e científico e pela melhoria das competências dos seus colaboradores, fator crucial para a excelência do seu desenvolvimento pessoal e desempenho profissional e, conseqüentemente, da atividade de I&D realizada no CCG. A formação realiza-se de várias formas:

(a) frequência de ações de formação específicas e orientadas - atualização científica, software, segurança, gestão, tecnologias e ferramentas financeiras e contabilísticas, e outras;

(b) incentivo à participação em conferências e *workshops* nacionais e internacionais, para divulgar a tecnologia de ponta em TIC.

Carreira Profissional

No CCG existe um modelo de carreira profissional baseado no mérito e na progressão de graus académicos. Alinhado com os requisitos regulamentares e com o conseqüente reforço das competências e da capacidade de realização de tarefas em cada perfil. O progresso da carreira profissional no CCG passa pelo cumprimento dos objetivos propostos individuais e da equipa de trabalho. Anualmente esses objetivos são definidos no processo de acolhimento e de acompanhamento ao colaborador. De acordo com as motivações e expectativas de ambas as partes (CCG e colaborador). No processo de avaliação de desempenho todos os critérios de avaliação são de acordo com o potencial e a performance do colaborador. Não existe qualquer possibilidade de discriminação de género neste processo, uma vez que os objetivos são estabelecidos independentemente do género, raça ou condição individual.

Condições de Trabalho

As condições de trabalho promovidas no CCG asseguram o melhor ambiente para os colaboradores, independentemente do género do colaborador.

O CCG assegura o compromisso de estar atento às questões contratuais dos seus colaboradores. De ter planos de carreira e de possibilidade de mobilidade entre equipas, de ter um programa

de formação mediante as necessidades e expectativas das todas pessoas que representam a organização (toda a equipa CCG), de ter uma prática anual de avaliação de desempenho, de disponibilizar anualmente 26 dias uteis de férias a toda a equipa, de estar a preparar um plano de saúde personalizado e ajustado para toda a equipa, entre muitas outras condições de trabalho numa abordagem de bem-estar.

Toda equipa, sem exceção, contribui com sugestões para melhorar continuamente as condições físicas e de promoção para a Saúde Mental numa abordagem para o excelente ambiente de trabalho. Seja em termos de infraestruturas e acesso às comunicações, área de trabalho e equipamento, apoio técnico, ou seja, em avaliações ergonómicas e de segurança no trabalho, formação na área de HSE, promoção de horários de trabalho híbridos/remotos/flexíveis, a promoção da saúde ocupacional (fisioterapia, rastreios visuais e auditivos, avaliação de riscos psicossociais), etc.

É ainda do total interesse do CCG garantir a continuidade de todas estas ações, o CCG está consciente que reflete-se na qualidade de vida da equipa e nos resultados obtidos nos projetos. Trabalhamos a motivação e retenção de talento no CCG numa consciência proativa e os princípios como a Igualdade e Equidade, Diversidade e Inclusão são estrategicamente a nossa preocupação como entidades com Responsabilidade Social e Cívica.

Conciliação da Vida Pessoal, Familiar e Profissional

A conciliação entre a vida pessoal/familiar e profissional, no CCG, é caracterizada por:

- a) estabelecer horários de trabalho legais e razoáveis e limitar as horas extraordinárias;
- b) permitir a todo o pessoal, sem exceções, ter um número total de dias de férias anuais acima do número legalmente estabelecido (mais 4 dias, incluindo o aniversário);
- c) incentivar a marcação das reuniões-chave em horários centrais de modo a permitir a presença daqueles que têm responsabilidades familiares;
- d) disponibilizar horários de trabalho flexíveis, quer a tempo parcial, quer em teletrabalho;
- e) estimular o trabalho de equipa e a cooperação entre diferentes áreas/departamentos;
- f) promover as instalações de lazer, desporto/ginásio e cuidados de saúde.

Prevenção do Assédio Sexual e de Género

Não existem registos de qualquer situação de assédio sexual e com base no género. No entanto, o CCG não deixa de assegurar que todos os colaboradores estejam familiarizados com as medidas relacionadas com a discriminação, incluindo o assédio físico, psicológico ou sexual.

O CCG está empenhado na prevenção, identificação, gestão e resolução de situações de conflito que possam surgir, quer por razões de organização do trabalho, quer por problemas interpessoais, aplicando as mesmas regras e princípios a qualquer colaborador.

Na existência de uma situação grave, para a qual se justifique uma punição e/ou denúncia legal às autoridades nacionais competentes, o CCG atuará imediatamente, independentemente do funcionário e do perfil que este tenha na hierarquia da instituição.

Representatividade feminina/masculina

Neste ponto, apresenta-se a recolha e monitorização de dados reais de mulheres *versus* homens, de acordo com diferentes parâmetros (informação datada de outubro de 2022, para posterior monitorização, análise e relatório).

Os números totais reais de mulheres vs homens no CCG são os seguintes:

Tabela 1 – Total Mulheres vs Homens @CCG

Total Mulheres/Homens @CCG			
Mulheres		Homens	
#	%	#	%
26	33%	52	67%

Atual distribuição de Mulheres e Homens por cargo/função no CCG:

Tabela 2 - Distribuição de Mulheres e Homens por cargo/função

Função	Mulheres		Homens	
	#	%	#	%
Quadro Administrativo	0	0%	4	100%
Diretores	3	100%	0	0%
I&D	14	25%	41	75%
Coordenação de Departamento	1	25%	3	75%
Gestão e Apoio de Infraestruturas	0	0%	3	100%
Contabilidade, gestão financeira, recursos humanos e secretariado	6	75%	2	25%
Outros (Gestão internacionalização, PMO, ..)	2	40%	3	60%
TOTAL	26		56	

(Departamentos: Administrativo e Financeiro, PMOs, Comunicação, Gestão de Infraestruturas, CVIG, EPMQ, HTIR, UMC)

(Diretores: Técnico, Financeiro e Gestor de Recursos Humanos)

Existe algum desequilíbrio entre mulheres e homens, em particular nos cargos mais técnicos e de I&D, que pode ser explicado pelo facto de a formação académica em tecnologias de informação, comunicação e eletrónica, ser uma área de estudo com uma forte tradição de maior escolha por parte dos homens, em comparação com as mulheres. De acordo com as estatísticas oficiais¹, a média tem sido historicamente de 1 mulher para 4-5 homens, o que reflete os padrões reais existentes no CCG.

Este facto será analisado e discutido pelo Conselho Interno de Igualdade de Género, a fim de propor ações e medidas que possam ajudar a minimizar ou atenuar o desequilíbrio, sem comprometer o princípio da igualdade de oportunidades para ambos os géneros.

No entanto, o CCG está igualmente empenhado no desenvolvimento de talentos e na promoção de carreiras técnicas e científicas, especificamente destinadas a raparigas em idade escolar.

1

[https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+em+Tecnologias+da+Informa%3ca7%3ca3o+e+Comunica%3ca7%3ca3o+\(TIC\)+total+e+por+sexo-1171](https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+em+Tecnologias+da+Informa%3ca7%3ca3o+e+Comunica%3ca7%3ca3o+(TIC)+total+e+por+sexo-1171)

Exemplo disso são as visitas regulares, para promover junto dos estudantes do ensino secundário o contacto com atividades de I&D, aplicadas em TIC.

De ressaltar ainda que, ao nível da direção e da coordenação, o equilíbrio está bem estabelecido. O mesmo acontece com os outros perfis responsáveis pelas atividades de apoio, tais como: contabilidade, gestão de infraestruturas, gestão empresarial, gestão financeira, gestão de recursos humanos e secretariado.

Em termos de qualificações educacionais e de formação, os números reais de mulheres e homens são os seguintes:

Tabela 3 – Distribuição de Mulheres e Homens por Qualificação Educacional & Formação

Qualificação Educacional & Formação				
	Mulheres		Homens	
	#	%	#	%
Doutoramento	3	37%	5	63%
Mestrado	4	14%	25	86%
Licenciatura	17	46%	20	54%
Ensino Secundário Completo	2	50%	2	50%
Total	26		52	

O CCG é uma instituição que acolhe mulheres e homens de diferentes países. Atualmente tem colaboradores de quatro nacionalidades diferentes:

Tabela 4 – Distribuição de Mulheres e Homens por Nacionalidade

Nacionalidade				
	Mulheres		Homens	
	#	%	#	%
Portuguesa	24	34%	46	66%
Cubana	0	0%	4	100%
Brasileira	1	33%	2	67%
Iraniana	1	100%	0	0%
TOTAL	26		52	

Um parâmetro importante da análise interna é a distribuição de homens e mulheres por grupos etários:

Tabela 5 – Distribuição de Mulheres e Homens por Grupo Etário

Grupo Etário	Mulheres		Homens	
	#	%	#	%
	21 – 25	12	55%	10
26 – 30	1	7%	14	93%
31 – 35	1	14%	6	86%
36 – 40	4	40%	6	60%
>=41	8	33%	16	67%
TOTAL	26		52	

Auditoria Salarial

Tabela Salarial no CCG

A tabela salarial é definida de acordo com o perfil e grau de responsabilidade na estrutura organizacional do CCG. Atende ainda às qualificações educacionais e de formação e segue um modelo semelhante (mas mais simplificado) ao utilizado nas instituições públicas, como as universidades, portanto sem qualquer distinção de gênero.

Aumentos Salariais

A tabela de remuneração estabelecida no CCG é regularmente revista, por decisão do Conselho de Administração, de modo a acompanhar as variações da inflação e permitir a progressão salarial dos seus colaboradores, atendendo também a um melhor equilíbrio financeiro da instituição.

A progressão salarial do colaborador é feita com base na avaliação do seu desempenho, de acordo com os parâmetros e objetivos atingidos, sem distinção entre homens e mulheres e sem penalização em situações como licença por doença ou maternidade.

Abordagem dos requisitos obrigatórios do processo de PIG, tal como declarado pela DG da UE - Investigação e Inovação

Documento Público

Este documento (exceto o anexo1), apresenta a política do CCG e o compromisso de implementação e cumprimento dos princípios da igualdade de gênero. É publicado no Portal institucional do CCG e divulgado através dos canais digitais habituais, usados para informar e promover as suas atividades.

Recursos Dedicados

O CIIG, acima referido, é composto por colaboradores de todos os departamentos do CCG, oficialmente aprovados pelo Conselho de Administração, com a responsabilidade de monitorizar, analisar, avaliar e propor medidas para a melhoria do PIG.

Os membros desta equipa são autorizados a afetar tempo às atividades do PIG, reportando-o nas suas folhas de horas mensais, sendo este incluído nos custos anuais de gestão geral. Em suma, o tempo gasto em reuniões internas regulares do CIIG ou em outras atividades relacionadas com a gestão, monitorização e relatório do PIG, é registado internamente.

Todos os outros recursos, considerados necessários para o funcionamento do CIIG, as atividades relacionadas com o PIG (por exemplo, formação e capacitação), ou a utilização de salas de reuniões, equipamentos, auditório, etc., são disponibilizados a pedido do Responsável pela Igualdade.

A administração do CCG compromete-se a realizar um seminário anual, para todo o universo de colaboradores e investigadores associados, sobre as questões de igualdade de género e boas práticas, atribuindo os recursos e orçamento necessários para suportar os custos do evento (participação de especialistas, etc.).

Recolha e Monitorização de Dados

Neste documento, o CCG apresenta os dados reais sobre a igualdade de género, em termos de distribuição de mulheres/homens, recolhidos e analisados de acordo com diferentes parâmetros.

A evolução dos dados é analisada, juntamente com outros indicadores, pelo CIIG durante as reuniões regulares e o respetivo relatório atualizado para publicação. É também da responsabilidade do CIIG, como parte das atividades de monitorização, a recolha e manutenção dos dados.

As fontes de recolha de dados são múltiplas:

- os registos dos Recursos Humanos do CCG sobre a atual lista de colaboradores;
- a informação recebida pelo CIIG através de endereço de correio eletrónico dedicado: equality@ccg.pt
- a promoção de inquéritos anónimos entre os colaboradores, de modo a adquirir a sua perceção e experiências de igualdade de género no CCG. Isto confere, às análises e ao acompanhamento, uma dimensão qualitativa.

Todo o universo de colaboradores do CCG pode utilizar este endereço eletrónico para comunicar questões, sugestões, preocupações, ou outras informações, contribuindo assim para a monitorização.

Esta análise é contínua e utiliza como referência o conjunto de indicadores estabelecidos para o Plano de Igualdade do CCG. A monitorização, baseada em evidências, é também a fonte de avaliação e eventual revisão dos objetivos e medidas de implementação, como parte de um ciclo contínuo.

Formação e Capacitação

Para ser plenamente implementado, o PIG implica ações de sensibilização e de formação envolvendo todo o CCG. Além disso, a formação e a capacitação são impulsionadas e estabelecidas com base na monitorização e análise regular realizada pelo CIIG, através das necessidades identificadas.

No CCG, não existe um número fixo de sessões de formação ou um calendário regular, uma vez que estas são promovidas tendo em consideração as necessidades identificadas. No entanto, dado que o universo de colaboradores tende a ser volátil, com a entrada constante de novos elementos nas equipas, em particular para perfis diretamente envolvidos em atividades de I&D, faz sentido promover pelo menos uma sessão de formação por ano.

Tal como referido, a formação pode assumir a forma de seminários dirigidos por especialistas ou qualquer outro formato. Estes centram-se nas necessidades e fraquezas, identificadas a partir da análise e monitorização de dados, e criam consciência para um comportamento preconceituoso e inconsciente sobre a igualdade de género, individualmente e nos processos da instituição.

A apresentação e comunicação do PIG para os colaboradores do CCG, é também uma forma de contribuir para a sua consciencialização e sensibilização sobre o tema.

Plano de Igualdade: Objetivos, linhas de ação, medidas e indicadores

Área 1 – Recursos Humanos					
Objetivo	Ação/Medidas	Indicador	Cálculo/estimativa	Tempo de análise e/ou medição	Responsabilidade
Diagnóstico anual de igualdade de oportunidades no CCG	Análise quantitativa e qualitativa: relatórios sobre igualdade de género, ligações e funções e a sua perceção pela comunidade do CCG, de um modo geral e abrangendo todas as áreas da organização.	Quantificação da distribuição comparativa de mulher/homem para: - cada departamento no CCG; - direção e administração; - grau académico; - nacionalidade;	- A partir das informações, números e registos atuais existentes no departamento de RH; - Verificar se a informação destes indicadores é amplamente percebida pela comunidade do CCG.	Anualmente, durante a reunião do CIIG (a ser agendada durante o último trimestre do ano); - Incluir os indicadores na seguinte versão revista do PIG.	Responsável pela Igualdade no CCG; CIIG; Participação de todos os colaboradores.
	Análise/revisão dos procedimentos institucionais de recrutamento para a igualdade de género	Informação (relatório) com base no recrutamento realizado durante o último período (ano).	Conclusões analíticas, realizadas com base numa discussão aberta entre os membros da CIIG e relatadas na seguinte versão revista do PIG.	Anualmente, durante a reunião do CIIG (a ser agendada durante o último trimestre do ano).	Responsável pela Igualdade no CCG; CIIG.
Promover a igualdade de oportunidades	Inclusão de referências sobre o compromisso institucional do CCG com a igualdade de género, em avisos e regulamentos de recrutamento e avaliação dos colaboradores	Número de referências incluídas nos avisos e regulamentos.	Soma de todas as referências	Cálculo e apresentação na reunião anual do CIIG (a ser agendada durante o último trimestre do ano).	Departamento de Recursos Humanos; Direção Técnica e Financeira.
Área 2 – Gestão e Coordenação					
Objetivo	Ação/Medida	Indicador	Cálculo/estimativa	Tempo de análise e/ou medição	Responsabilidade
Diagnóstico da representatividade de género	Análise quantitativa do género, em posições de decisão e coordenação técnica e científica, e a sua perceção no universo do CCG.	Número de mulheres/homens na: - Administração; - Direção; - Coordenação dos departamentos;	Soma, com base nos registos mais atuais do CCG.	Cálculo e apresentação na reunião anual do CIIG (a agendar durante o último trimestre do ano).	Responsável pela Igualdade no CCG; CIIG; Departamento de Recursos Humanos;
	Análise dos procedimentos	Enumeração dos procedimentos.	Análise crítica e discussão, a serem	Na reunião anual do CIIG (a agendar durante o último trimestre do ano).	CIIG.

	estabelecidos no CCG relativamente à nomeação/eleição/seleção para cargos de decisão e coordenação científica e técnica.		incluídas e relatadas na próxima versão revista do PIG.		
Institucionalização da cultura organizacional no respeito pela igualdade de género.	Atribuição de recursos e responsabilidades na implementação do Plano de Igualdade de Género (PIG), incluindo a criação, manutenção e atividades do CIIG.	O montante total atribuído em: - tempo de Recursos Humanos; - custos das atividades do GEP, tais como: seminários internos de formação e sensibilização; - ...	Estimativa baseada no tempo atribuído aos membros do CIIG, multiplicado pelo respetivo custo horário. Estimativa de custos para eventos anuais relacionados com o PIG do CCG.	Na reunião anual do CIIG, transitório para o ano seguinte (a agendar durante o último trimestre do ano).	Direção (técnica e financeira) Administração.
	Formalização e divulgação do Plano de Igualdade de Género) através dos canais de comunicação utilizados no CCG.	Número de posts/publicações para divulgação pública.	Somatório de posts/publicações.	Na reunião anual do CIIG (a agendar durante o último trimestre do ano).	Direção (técnica); Administração; Departamento de Comunicação.
	Consagração da lei e proteção da diferença nos regulamentos e procedimentos do CCG.	Verificação da inclusão dos estatutos do CCG e na secção "Sobre o CCG -> Recursos Humanos" no portal oficial da web.	Verificação das evidências.	Na reunião anual do CIIG, transitório para o ano seguinte (a agendar durante o último trimestre do ano).	Administração; Direção; Departamento de Comunicação.
	Publicação de indicadores de género em relatórios oficiais	Verificação nas Publicações: - Relatório Anual de Contas; Relatório Anual de Atividades;	Verificação das evidências.	Na reunião anual do CIIG, transitório para o ano seguinte (a agendar durante o último trimestre do ano).	Administração; Direção.
Promoção da igualdade de representação de género nas funções de tomada de decisão, comités e coordenação técnico-científica.	Evolução, no sentido ter igual número de mulheres e homens em: - funções de tomada de decisão	Somatório de homens e mulheres com funções de tomada de decisão, na altura da análise, em comparação com o período anterior.	Na reunião anual do CIIG, transitório para o ano seguinte (a agendar durante o último trimestre do ano).	Administração; Direção.	

		(administração e direções); - coordenação (técnica e científica);			
Área 3 – Atividades de I&D Aplicada e de Transferência de Tecnologia					
Objetivo	Ação/Medida	Indicador	Cálculo/estimativa	Tempo de análise e/ou medição	Responsabilidade
Promoção da dimensão de género nas atividades de I&D	Sensibilização/formação para a inclusão das dimensões de género nas atividades de I&D, a partir das propostas de novos projetos.	Número de sessões internas, ações e eventos realizados no período de sensibilização da Igualdade de Género em atividades de I&D.	Somatório de sessões, ações e eventos.	Na reunião anual do CIIG, transitório para o ano seguinte (a agendar durante o último trimestre do ano).	CIIG; Departamentos I&D (coordenadores).
	Promoção do equilíbrio de género nas equipas de I&D.	Números comparativos de Mulheres e Homens, em cada departamento de I&D, em relação ao período anterior.	Somatório de Mulheres e Homens em cada departamento e análise da evolução.	Na reunião anual do CIIG, transitório para o ano seguinte (a agendar durante o último trimestre do ano).	Direção; Coordenadores de departamento; Departamento de Recursos Humanos.
Área 4 – Equilíbrio da vida profissional, familiar e pessoal					
Objetivo	Ação/Medida	Indicador	Cálculo/estimativa	Tempo de análise e/ou medição	Responsabilidade
Promoção do equilíbrio entre a vida profissional e familiar	Sensibilizar para o respeito das horas de trabalho na agenda de reuniões e em outras ações e eventos.	Número de eventos internos (reuniões de departamento, workshops, reuniões gerais, ...) em que foi reforçada a consciência para o respeito das horas de trabalho.	Somatório dos eventos gerais e dos eventos específicos de cada departamento.	Registo contínuo com relatório aquando da reunião anual do CIIG, transitório para o ano seguinte (a agendar durante o último trimestre do ano).	Direção; Coordenadores de departamento.
Apoio institucional à vida pessoal e familiar	Articulação com outras instituições, a começar pela Universidade do Minho, relativamente às condições de acesso e utilização de infraestruturas, serviços e equipamentos pelos funcionários do CCG,	Número de protocolos de acesso aos serviços, benefícios e medidas implementadas no CCG para o benefício pessoal	Somatório dos protocolos, ações e medidas.	Registo contínuo com relatório aquando da reunião anual do CIIG, transitório para o ano seguinte (a agendar durante o último trimestre do ano).	Direção (técnica e financeira).

	independentemente do seu sexo, perfil ou função.	dos seus colaboradores.			
Área 5 – Comunicação e Sensibilização					
Objetivo	Ação/Medida	Indicador	Cálculo/estimativa	Tempo de análise e/ou medição	Responsabilidade
Promoção da cultura organizacional e institucional	Promoção da linguagem inclusiva em todos os canais de comunicação institucionais e nos documentos oficiais em uso no CCG.	Utilização (na prática) de uma linguagem inclusiva: - portal web; - relatórios oficiais; - material de comunicação e publicações (incluindo nos meios de comunicação social); - anúncios de emprego.	Verificação das evidências e respetiva enumeração e contagem.	Registo contínuo com relatório aquando da reunião anual do CIIG, transitório para o ano seguinte (a agendar durante o último trimestre do ano).	Direção; Coordenadores de departamento; Departamento de Comunicação; Departamento de Recursos Humanos
	Criação da secção de igualdade de género no site do CCG, com mecanismos de comunicação direta e anónima para colocação de questões sobre igualdade de género.	Evidências de demonstrem a sua existência.	Verificação das evidências.	Na reunião anual do CIIG, transitório para o ano seguinte (a agendar durante o último trimestre do ano).	Direção; Departamento de Comunicação; Responsável pela IG no CCG.
	Divulgação do plano de igualdade de género e dos relatórios de acompanhamento, através dos canais de comunicação institucionais.	Ter registos e provas das ações de divulgação.	Contagem e registo das ações de divulgação.	Registo contínuo com relatório aquando da reunião anual do CIIG, transitório para o ano seguinte (a agendar durante o último trimestre do ano).	Direção; Departamento de Comunicação.
Sensibilização para a igualdade de género	Promover ações de formação/sensibilização dirigidas a todos os funcionários do CCG.	Pelo menos uma vez por ano.	Número de ações promovidas e concretizadas.	Registo contínuo com relatório aquando da reunião anual do CIIG, transitório para o ano seguinte (a agendar durante o último trimestre do ano).	CIIG; Responsável pela IG CCG.
Área 6 – Monitorização e Controlo					
Objetivo	Ação/Medida	Indicador	Cálculo/estimativa	Tempo de análise e/ou medição	Responsabilidade
Monitorização e análise da implementação de PIG no CCG	Análise quantitativa e qualitativa da implementação do PIG e a sua perceção no universo CCG; Preparação de relatórios de monitorização,	Pelo menos uma análise quantitativa e qualitativa anual, a ser realizada pelo CIIG, sobre a implementação	N/A	Registo contínuo com relatório aquando da reunião anual do CIIG, transitório para o ano seguinte (a agendar durante o último trimestre do ano).	CIIG; Responsável pela IG no CCG.

	apresentação de dados comparativos de evolução e abordagens/soluções encontradas para uma possível não conformidade do PIG.	do PIG, de modo a contribuir para a revisão e publicação atualizada do PIG.			
Revisão e melhorias	Proposta e adoção de medidas de ação com vista a identificar os pontos fracos na promoção da igualdade de género no CCG, bem como na resolução de casos de violações da igualdade de género, assédio sexual (baseado no género) e discriminação por motivos raciais e étnicos, políticos ou religiosos.	Pelo menos três novas medidas e ações (melhorias).	Somatório das novas medidas e ações ao longo do período.	Registo contínuo com relatório aquando da reunião anual do CIIG, transitório para o ano seguinte (a agendar durante o último trimestre do ano).	CIIG; Responsável pela IG no CCG; Administração.

Guimarães, 31 de outubro de 2022

A Administração do CCG/ZGDV

Ricardo Jorge Silvério de Magalhães Machado
(Presidente do Conselho de Administração)

Luis Gonzaga Mendes de Magalhães
(Administrador)