



montanhas
de investigação
Laboratório Colaborativo

Plano para a Igualdade de Género

Aprovado em Assembleia Geral

30 de março de 2026

RESPONSABILIDADES

Elaborado <i>(Nome, função e data de elaboração)</i>	Revisto <i>(Nome, função e data revisão)</i>	Aprovado <i>(Nome, função e data de aprovação)</i>
Natacha Pinto - Técnica de Inovação Vanessa Afonso - Técnica de Inovação 12/03/2026	Albino Bento - DE Ana Luísa Machado - DO 25/03/2026	Assembleia Geral 30/03/2026

TABELA DE CONTROLO DE REVISÕES

Revisão <i>(inicia em 00)</i>	Data <i>DD/MM/AAAA</i>	Descrição <i>(Descrição resumida da alteração)</i>
Rev. 00	09/12/2022	Elaboração do Plano de Igualdade de Género
Rev. 01	18/12/2024	Revisão/Elaboração do Plano para a Igualdade de Género para 2025
Rev.02	12/03/2026	Revisão do Plano para a Igualdade de Género para 2026

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	4
2. CARATERIZAÇÃO DO MORE CoLAB	5
A) Missão	5
B) Visão	6
C) Indicadores relativos ao quadro de pessoal	7
3. LINGUAGEM INCLUSIVA	8
3.1. Enquadramento.....	8
3.2. Exemplos de Boas Práticas.....	10
4. DIAGNÓSTICO DE PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NO MORE CoLAB FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO	11
A) Estratégia, missão e valores	12
B) Igualdade no acesso ao emprego	13
C) Formação inicial e contínua.....	14
D) Igualdade nas condições de trabalho	15
E) Proteção na parentalidade	16
F) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	16
G) Prevenção da prática de assédio no trabalho	17
5. MEDIDAS IMPLEMENTADAS E A IMPLEMENTAR	19
6. INDICADORES MENSURÁVEIS DE AÇÕES E RESPETIVOS INSTRUMENTOS	19
6.1. Dimensão Estratégia, Missão e Valores.....	19
6.2. Dimensão: Igualdade no acesso ao emprego	21
6.3. Dimensão Formação Inicial e Contínua	22
6.4. Dimensão Igualdade nas Condições do Trabalho	23
6.5. Dimensão Proteção da Parentalidade	24
6.6. Dimensão Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida familiar e pessoal.....	25
6.7. Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	25
7. MONITORIZAÇÃO DO PLANO	1

1. ENQUADRAMENTO

A Estratégia para a Igualdade de Género 2026-2030 de 05 de março de 2026, apresentada pela Comissão Europeia, contempla a relevância da igualdade de género, realçando na sua introdução o seguinte:

“A igualdade de género é um valor fundamental da União Europeia e uma aspiração que une as instituições europeias, os governos e o público¹”, ... “é indispensável para alcançar os objetivos estratégicos da União Europeia, desde a defesa da democracia e do Estado de direito até à promoção da coesão social e ao reforço da segurança e da competitividade, ...é fundamental para sustentar a vibrante democracia da Europa, reforçar a representatividade, a legitimidade institucional e a tomada de decisões democráticas”, ... “beneficia todos: trata-se de aproveitar todo o potencial das mulheres e dos homens, em benefício de toda a sociedade”, realçando o lado negativo da desigualdade que, “desperdiça talento, bloqueia carreiras e reduz a produtividade”².

Considerada um princípio fundamental no seio de um Estado de Direito Social, porquanto ser promotora do desenvolvimento e evolução da sociedade, a igualdade de género tem assumido destaque do ponto de vista legal, verificando-se nesse âmbito uma transposição das políticas externas. Este princípio, ancorado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no Tratado da União Europeia, e no Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres, colocando homens e mulheres em patamar igualitário quanto aos seus direitos e deveres em várias áreas, encontra-se plasmado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, competindo ao Estado a sua concretização.

Do ponto de vista laboral, esta temática consta dos artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho, onde se verifica um reforço de direitos e deveres igualitários, nomeadamente: a igualdade e não discriminação, com incidência no prisma do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho; a proibição de discriminação; a proibição de assédio; a igualdade e

¹ Cfr. artigos 2.º e 3.º, n.º 3 do Tratado da União Europeia, artigos 8.º, 10.º, 19.º e 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e artigos 21.º e 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE.

² Excertos retirados da pág.1 referente à introdução da “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões”, no âmbito da apresentação da Estratégia para a Igualdade de Género 2026-2030. Tradução nossa.

não discriminação em função do sexo; a igualdade de condições de trabalho; e, ainda o reforço dos direitos de parentalidade (maternidade e paternidade).

O Laboratório Colaborativo Montanhas de Investigação – Associação (doravante designado por “MORE CoLAB”), preza a igualdade de género no desenvolvimento da sua atividade e missão no sentido de equilibrar a representatividade em toda a organização. Para tal, dispõe de uma política interna consagrada no “Código de Boa Conduta”, onde constam as regras a serem respeitadas, bem como a reprovação de qualquer ato e/ou comportamento que atente contra tais fins.

Por tudo isto, o MORE CoLAB pretende com o presente Plano para a Igualdade de Género dar cumprimento às exigências legais e a um dos Princípio fundamentais que integram o seu “Código de Boa Conduta”, extensível às pessoas que integram a sua organização, comprometendo-se com a sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

Para cumprimento do delineado, traçaram-se os seguintes objetivos, que norteiam o presente Plano para a Igualdade de Género:

Conhecer os indicadores de género;

Identificar ações que já se realizam, ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, identificando também pontos fracos, onde é necessário intervir e introduzir mudanças, tendo em linha de conta o contexto e atividade da organização;

Promover a divulgação das regras internas de prevenção de assédio, definidas no Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

Definir e adotar boas práticas ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, no âmbito do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.

2. CARATERIZAÇÃO DO MORE CoLAB

A) Missão

O MORE CoLAB tem como Missão ser o elo entre o conhecimento científico e a comunidade empresarial, tendo como principais objetivos o desenvolvimento territorial através da

inovação e a criação de valor económico, social e ambiental nas regiões de montanha, suportados na singularidade, qualidade e sustentabilidade dos seus recursos endógenos.

B) Visão

Ser uma instituição de referência em inovação e em transferência de tecnologia verde e digital, capaz de garantir o desenvolvimento sustentável das regiões de montanha.

O MORE CoLAB pauta-se, no desenvolvimento da sua atividade e administração, pelos seguintes valores:

- a) Respeito: Reconhece e valoriza os Direitos e Deveres das entidades parceiras, clientes, patrocinadoras e da equipa, incluindo um compromisso contínuo com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e agindo em conformidade;
- b) Inovação: Procura transformar, em permanência, a realidade em que se insere de modo a dar uma resposta eficaz, através da partilha, da criatividade e da flexibilidade promovendo a reflexão permanente sobre as práticas utilizadas;
- c) Transparência: Administra com rigor e honestidade as atividades do MORE CoLAB de modo que as práticas, decisões e funcionamento sejam comunicadas de forma clara e precisa;
- d) Responsabilidade: Decide e atua em conformidade com a visão, missão e valores do MORE CoLAB, nas quais é implícito que a responsabilidade diz respeito a todos, embora inerente às funções de cada um, num contexto de trabalho de equipa;
- e) Confiança: Acredita nas capacidades e potencialidades dos clientes, trabalhadores, parceiros e comunidade, estabelecendo relações de forma aberta e leal, visando honrar os compromissos assumidos;
- f) Empreendedorismo: Concretiza projetos inovadores, em parceria e de forma sustentada, elaborados a partir de estímulos resultantes das necessidades de uma sociedade inclusiva.

C) Indicadores relativos ao quadro de pessoal

Para concretizar a sua missão, o MORE CoLAB conta atualmente com um quadro de pessoal composto por 35 trabalhadoras e trabalhadores.

Apresentam-se, de seguida, alguns indicadores relativos à situação das trabalhadoras e trabalhadores do MORE COLAB, que permitem caraterizar a associação à data de dezembro de 2025, recorrendo aos dados da Lista “Recursos Humanos” do Microsoft 365 do Departamento Administrativo Financeiro.

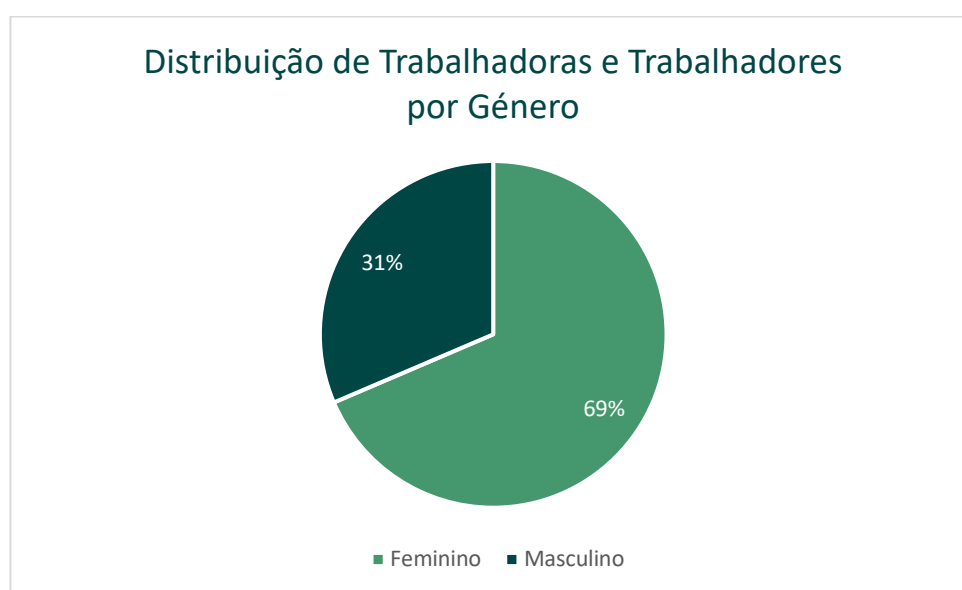


Figura 1 - Distribuição de Trabalhadoras e Trabalhadores por Género.

Pelo gráfico acima apresentado verifica-se que existem 12 homens e 24 mulheres a trabalhar no MORE CoLAB (31% de homens e 69% de mulheres).

Relativamente a cargos de direção, verifica-se uma distribuição igualitária, sendo composta por um Diretor Executivo e uma Diretora de Operações.

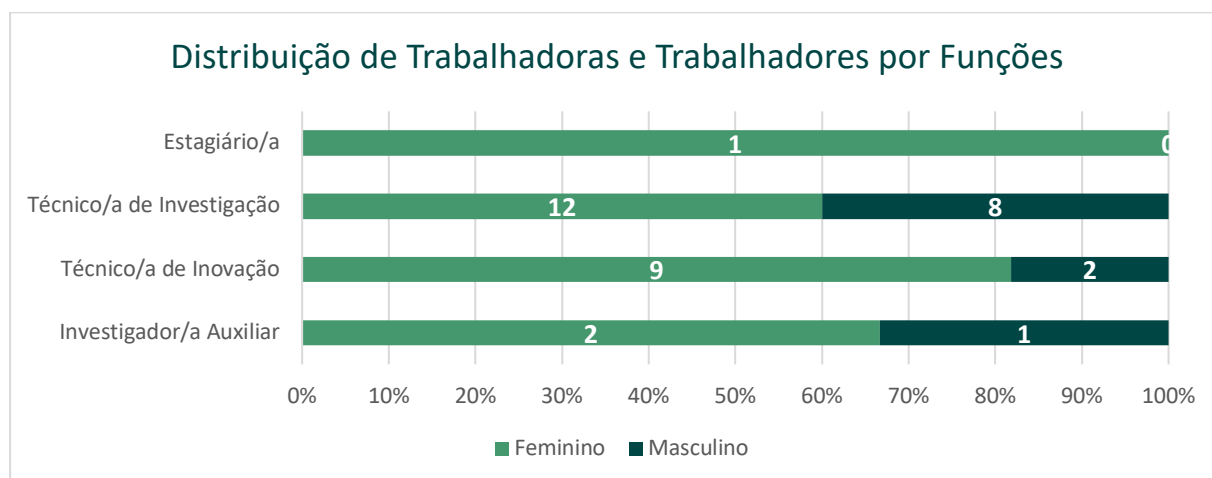


Figura 2 - Distribuição de Trabalhadoras e Trabalhadores por Funções.

Em termos de distribuição dos trabalhadores e trabalhadoras do MORE CoLAB por funções, verificamos que as funções de Investigador/a Auxiliar, Técnico/a de Inovação e Técnico/a de Investigação apresentam um maior número de trabalhadoras do sexo feminino, com percentagens de 67%, 80% e 60%.

3. LINGUAGEM INCLUSIVA

3.1. Enquadramento

O MORE CoLAB deverá adotar, nos seus documentos oficiais, e privilegiar nas suas comunicações internas, o recurso a uma linguagem inclusiva, propondo-se de seguida soluções facilitadoras da comunicação institucional que partem de orientações normativas nacionais e internacionais promotoras da igualdade de género.

O latim, que é hoje uma língua morta, deu origem a várias línguas vivas, como o português. No latim as palavras podiam receber três marcações de género: feminino, masculino e neutro – este último com a terminação em “u”. Na transição para o português, a semelhança entre masculino e neutro fez surgir o apelidado masculino genérico.

Ainda relativamente ao sexo e ao género, importa referir que no português, muitos dos substantivos que designam um ser animado têm um género que corresponde a uma distinção de sexo, apresentando os nomes no masculino e no feminino. Todavia, muitos substantivos

que designam animais têm apenas uma forma (substantivos epícenos³), de que são exemplo a borboleta, a foca, a girafa, o sapo, o tubarão.

Nas palavras que designam pessoas, muitas têm a marca de género correspondente ao sexo, mas há, no entanto, um certo número de substantivos, chamados “comuns de dois” e outros “sobrecomuns” que não têm essas marcas, como explica Maria Regina Rocha, Consultora do Ciberdúvidas; coautora dos Programas e Metas Curriculares de Português. Os “comuns de dois” são aqueles que têm a mesma forma para o masculino e para o feminino, sendo apenas o artigo que indica se nos estamos a referir a uma pessoa do sexo feminino ou do sexo masculino (o colega, a colega). Os “sobrecomuns” são aqueles que têm um só género gramatical, não se distinguindo nem sequer pelo artigo (exemplos: o cônjuge), verificando-se apenas pelo contexto, quando necessário, qual o sexo da pessoa⁴.

Ainda que gramaticalmente correta a adoção do masculino genérico não é considerada a mais inclusiva e, existem algumas estratégias para a neutralização do masculino plural com valor genérico através do nome coletivo, sobrecomum ou comum de dois.

A utilização de linguagem neutra não necessita de desrespeitar as regras gramaticais ou de incluir caracteres que podem dificultar a compreensão para algum grupo, contribuindo assim para a exclusão.

A utilização de linguagem com conotação de género deve ser evitada por razões também já discutidas, contudo, quando alguma situação força a sua utilização devem usar-se barras e não parêntesis para incluir a conotação de outro género, considerando que as barras significam um acréscimo, os parêntesis significam uma adenda que pode ser dispensável em termos de conteúdo.

³ in Ciberdúvidas da Língua Portuguesa, <https://ciberduvidas.iscte-iul.pt/consultorio/perguntas/sobre-os-substantivos-epicenos-e-marcacao-de-genero/28276> [consultado em 09-10-2024].

⁴ Artigo disponível para consulta online em: <https://www.publico.pt/2016/05/04/sociedade/opiniao/os-cidadaos-e-a-gramatica-1730836> [consultado em 09-10-2024].

3.2. Exemplos de Boas Práticas

	Linguagem inclusiva	
Utilização do "masculino por defeito"	Linguagem neutra	Linguagem com conotação de género
Exmo. Sr. Diretor	Exma. Direção	Exma. Diretora / Exmo. Diretor
Os trabalhadores desta instituição.	A equipa desta instituição.	Os trabalhadores desta instituição. / As trabalhadoras desta instituição.
As indicações aplicam-se a todos .	As indicações aplicam-se a todas as pessoas .	As indicações aplicam-se a todos e a todas.

Tabela 1 – Exemplos práticos adaptados do “Guia para a Utilização de Linguagem Inclusiva” (Universidade do Porto, 2023).⁵

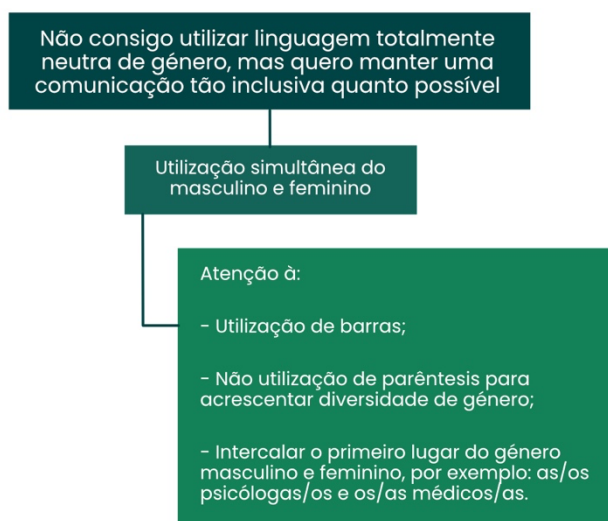


Figura 3 - Exemplos práticos adaptados do “Guia para a Utilização de Linguagem Inclusiva” (Universidade do Porto, 2023).

⁵ Versão portuguesa baseada na “Toolbox for gender-neutral, diversity-oriented institutional communication” que integra o Deliverable D5.4. do Work Package 5 - Sustainability - do Projeto RESET. Disponível para consulta online em: <https://www.up.pt/fpceup/pt/a-fpceup/inclus%C3%A3o-e-diversidade/guia-para-a-utiliza%C3%A7%C3%A3o-de-linguagem-inclusiva/> [consultado em 09-10-2024].

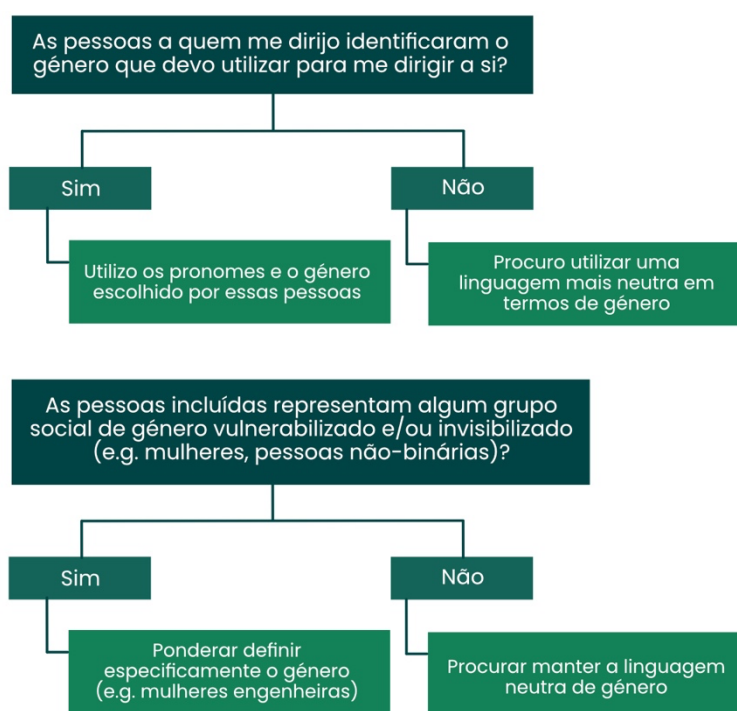


Figura 4 - Exemplos práticos adaptados do “Guia para a Utilização de Linguagem Inclusiva” (Universidade do Porto, 2023).

4. DIAGNÓSTICO DE PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NO MORE CoLAB FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO

Tendo em vista a realização de um diagnóstico abrangente à situação atual do MORE CoLAB em matéria de igualdade de género, foram considerados os contributos de diversas fontes, a saber:

- As diversas indicações publicadas pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) relativamente a esta temática, nomeadamente os vários guiões para a elaboração de planos de igualdade e respetivas matrizes de diagnóstico;
- Análise detalhada ao ciclo de gestão estratégica de recursos humanos, que acompanha as diferentes etapas do ciclo de vida dos trabalhadores e trabalhadoras;
- Monitorização da evolução de indicadores, metas e compromissos subscritos.

A combinação destes contributos permitiu incorporar neste plano a avaliação interna da situação atual do MORE CoLAB, bem como dados factuais que ajudam a aferir, de forma

objetiva, o posicionamento da instituição em matéria de igualdade de género, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria a desenvolver.

Apresenta-se de seguida cada uma das dimensões avaliadas para maior compreensão do referencial e as práticas da organização:

A) Estratégia, missão e valores

Os valores de inclusão e diversidade são parte integrante da matriz do MORE CoLAB desde a sua génese, estando intrinsecamente relacionados com a evolução, crescimento e diversificação da sua atividade e resultados e integrando um lugar de destaque nas agendas da liderança de topo. Ao longo dos tempos, estes mesmos valores têm vindo a ser ativamente incentivados em toda a organização, através da promoção de igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente da sua função e enquadramento organizacional, assim como do seu género, etnia, idade, religião ou orientação sexual.

Concretamente, e de forma pública, o compromisso do MORE CoLAB face à temática da igualdade de género está presente desde logo no Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e nos Valores e Princípios que orientam a sua forma de estar na vida e nos Negócios.

Também a estratégia de recursos humanos do MORE CoLAB tem assumido a promoção de uma organização diversa e inclusiva como um dos seus vetores essenciais, considerando para o efeito os diferentes momentos do ciclo de vida das pessoas que integram a sua estrutura organizacional.

Alinhado com as diretivas internacionais e nacionais que enquadram a igualdade de género como valor fundamental, como as mais recentes:

- DIRETIVA (UE) 2024/1500 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO: Estabelece normas para os organismos de igualdade em questões de igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens no emprego e na atividade profissional, alterando as Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/EU.
- DIRETIVA (UE) 2024/1499 DO CONSELHO: Define as normas aplicáveis aos organismos de igualdade para assegurar a igualdade de tratamento independentemente da origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade, orientação sexual, bem

como entre homens e mulheres em matéria de segurança social e acesso a bens e serviços, alterando as Diretivas 2000/43/CE e 2004/113/CE.

O presente Plano de Igualdade de Género partilha do compromisso da Estratégia para a Igualdade do Género da Comissão Europeia 2020-25 em combater a discriminação e promover a igualdade em todos os aspetos da vida social e profissional. Paralelamente, remete este plano para instrumentos e documentos-guia como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), e as orientações estabelecidas pelos programas (de que é exemplo o Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)), e pelas estruturas financiadoras destas entidades do Sistema Científico e Tecnológico Nacional.

É no sentido de apoiar a igualdade de género na investigação e inovação (I&I) que o MORE CoLAB baseia o presente Plano de Igualdade de Género em quatro pilares:

1. A definição de conceitos e objetivos claros, bem como as ações e medidas necessárias a adotar para os alcançar;
2. Destacar recursos humanos, meios informativos e partilha de conhecimentos especializados em matéria de igualdade de género;
3. Recolher dados organizados consoante o sexo/género atendendo a alguns indicadores, bem como monitorização dos mesmos a fim de proceder à sua atualização anual, permitindo assim uma análise concreta da evolução e/ou variação desses dados; e,
4. Promover ações de sensibilização e formação em matéria de igualdade de género extensível às trabalhadoras e trabalhadores que integrem a associação.

B) Igualdade no acesso ao emprego

No que diz respeito à seleção e recrutamento de recursos humanos, o MORE CoLAB orienta a sua atuação de acordo com o estipulado nos artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho, no que se refere ao princípio da igualdade no acesso a emprego e no trabalho e proibição de discriminação em função do género, sendo definidos critérios e procedimentos objetivos e transparentes.

É princípio fundamental no MORE CoLAB, no que ao recrutamento e seleção diz respeito, o investimento na identificação e captação de talento com percursos académicos, profissionais e pessoais variados e não na seleção por qualquer outro fator discriminatório.

Acresce que, as pessoas sujeitas aos processos de recrutamento e seleção obtiveram informação sobre a função, valor mínimo de remuneração, e periodicidade da retribuição. Durante o período experimental, o MORE CoLAB respeita o período de efetiva execução do contrato, de modo a avaliar o interesse da sua manutenção, assegurando as condições de saúde e segurança no local de trabalho.

Desde o início da atividade do MORE CoLAB que o rácio entre homens e mulheres tem sido equilibrado, destacando-se uma maior representatividade de elementos do sexo feminino nos anos de 2019, 2024 e 2025, enquanto o oposto ocorreu nos anos de 2021 e 2022, constatando-se paridade de género nos anos de 2020 e 2023.

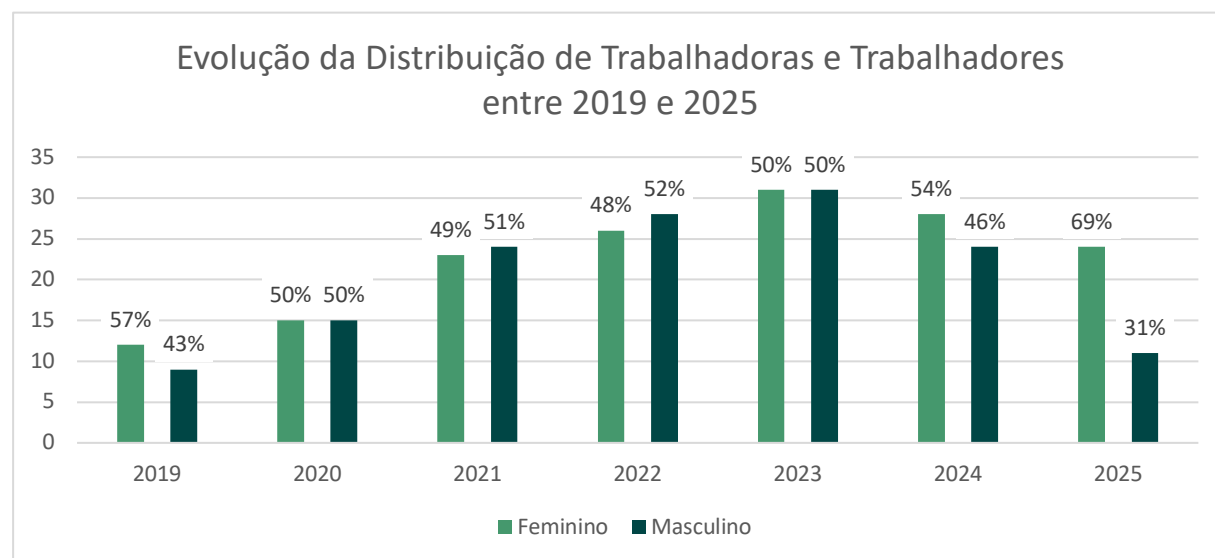


Figura 5 - Evolução da Distribuição de Trabalhadores e Trabalhadoras.

C) Formação inicial e contínua

As formações iniciais e contínuas no MORE CoLAB fazem parte de conjunto de atividades que representam um processo global e permanente pelo qual os seus trabalhadores e trabalhadoras adquirem conhecimentos e desenvolvem competências, profissionais e

personais, que os preparam e capacitam para o exercício da sua atividade profissional ou para a melhoria do seu desempenho. O acesso a estas ações é transversal e equitativo a toda a organização. Assim, todos os anos, o plano de formação é desenvolvido tendo sempre presente o princípio de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, procurando garantir uma representação equilibrada em todas as iniciativas formativas desenvolvidas.

Conscientes que todas as trabalhadoras e trabalhadores, incluindo direção e coordenação, têm um papel importante a desempenhar na identificação de práticas, culturas, preconceitos e enviesamentos inconscientes de género que possam existir, a formação e a sensibilização são instrumentos e estratégias de excelência que permitem:

- Aumentar a sua sensibilidade para a matéria da igualdade de género;
- Aumentar os seus conhecimentos e competências para participarem no objetivo da igualdade de género;
- Comprometer para a implementação e ou consolidação de abordagens mais inclusivas.

Nesse sentido, e tendo também presente que a formação, informação e capacitação para a igualdade são objetivos da “Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030-Portugal +Igual”, o MORE CoLAB, através do seu plano de formação anual e da sua execução, planeia e promove não só a participação de todos os seus trabalhadores e trabalhadoras em ações de formação referente às temáticas gerais da igualdade de género, mas também, em ações internas de sensibilização e de informação relativamente às medidas e objetivos do seu Plano para a Igualdade de Género.

D) Igualdade nas condições de trabalho

A igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional deve ser uma constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira.

Não obstante, neste âmbito, o MORE CoLAB está bastante limitado por imposições legais e contratuais, não tendo sido permitido corrigir ou minimizar algumas disparidades salariais, que se colocaram, por motivos contratuais e não discriminatórios.

Nas novas contratações, os vencimentos são propostos em função exclusiva das suas competências e formação, não sendo o género considerado na fixação dos vencimentos contratualizados.

Está em implementação o sistema de gestão de desempenho, que assenta em princípios de meritocracia para a avaliação e progressão de carreira e que visa promover o princípio da igualdade, sem qualquer discriminação em função do género.

E) Proteção na parentalidade

A proteção da maternidade e da paternidade e o direito de assistência à família são condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional, pessoal e familiar. Para além dos mecanismos legalmente consagrados, nomeadamente, nos artigos 33.º e seguintes do Código do Trabalho, é importante assegurar que as culturas organizacionais tenham incorporado valores que não impeçam o uso desses direitos e que as políticas da empresa contemplem incentivos de várias ordens, dirigidos aos pais e às mães, bem como a quem tenha familiares ao seu cuidado.

O MORE CoLAB encara e trata de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das suas trabalhadoras e trabalhadores, respeitando a dispensa/falta justificada ao trabalho, nas diversas situações previstas na lei, estando presente no regulamento geral interno informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade e contemplados outros mecanismos de dispensa para apoio à família.

F) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

A problemática da igualdade de género deve ser entendida num prisma mais alargado, abrangendo igualdade de oportunidades para todos os géneros, em diferentes contextos – profissional, familiar e pessoal. Nesse sentido, o MORE CoLAB tem vindo a implementar algumas políticas de flexibilização com vista a alcançar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal da sua equipa.

A este nível, destaca-se a flexibilização de horário, a adoção de um regime misto de trabalho em toda a organização, e inclusão, no regulamento geral interno, de um novo regime de falta

justificada para assistência familiar, assim como os convívios em que se convidam as famílias a participarem nos mesmos.

Com o crescimento da equipa e o surgimento de novas necessidades, este ponto encontra-se em crescente evolução e o MORE CoLAB está atento às novas realidades e necessidades para que disponibilizar à sua equipa outros mecanismos de conciliação da vida pessoal e familiar com o ambiente de trabalho.

G) Prevenção da prática de assédio no trabalho

O dever de respeito por mulheres e homens no local de trabalho é garantido através de atitudes e comportamentos que não ponham em causa a dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras, definindo e implementando normas e mecanismos para o efeito.

O MORE CoLAB faz questão de promover e garantir o respeito e cumprimento das normas legais relativamente à proibição de assédio (artigo 29.º do Código do Trabalho). Não compactua com nenhuma forma de assédio ou qualquer outro comportamento que coloque em causa a dignidade dos trabalhadores e das trabalhadoras, tendo para tal desenvolvido um documento – Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho –, que sistematiza um conjunto de princípios e regras de comportamento para orientação e disciplina dos trabalhadores e trabalhadoras, na prevenção e combate a qualquer prática de assédio em contexto de trabalho.

Qualquer trabalhador ou trabalhadora que seja alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, bem como o trabalhador ou trabalhadora que testemunhar esse tipo de comportamento, deverá efetuar, no mais curto espaço de tempo possível, a competente participação junto de mediador/a designado/a para o efeito. Este/esta, para além de sujeito/a ao dever de sigilo, deverá encetar o procedimento adequado de forma imparcial, no sentido de averiguar os factos com cuidado, zelo e máximo respeito pela dignidade da pessoa humana e identidade dos intervenientes. Posteriormente à obtenção de toda a informação, caber-lhe-á fazer reporte de todos os dados aos superiores hierárquicos (do/a mediador/a e das partes envolvidas, caso se aplique) com vista a ser tomada uma decisão que permita por termo ao diferendo e evitar qualquer reincidência, sendo certo que, quando enquadrado como tal, será

aberto o competente procedimento disciplinar, tendente à aplicação das sanções disciplinares legalmente previstas, adequadas e proporcionais à gravidade do caso concreto.

Este documento foi divulgado pela equipa MORE CoLAB, estando acessível a todas as partes interessadas, quer em suporte digital, quer em suporte físico.

5. MEDIDAS IMPLEMENTADAS E A IMPLEMENTAR

Em função do diagnóstico efetuado, apesar do MORE CoLAB já concretizar várias ações no domínio da Igualdade de Género, considera-se que devem ser implementadas medidas adicionais, umas novas, outras apenas como reforço de práticas já instituídas.

6. INDICADORES MENSURÁVEIS DE AÇÕES E RESPETIVOS INSTRUMENTOS

6.1. Dimensão Estratégia, Missão e Valores

Objetivo	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Prazo/ Data de Execução/ Cronograma	Meta
Promover uma cultura para a Igualdade de Género e Não Discriminação na estrutura organizacional do MORE CoLAB.	Constituir/Alterar e formalizar o Comité de Igualdade de Género para 2026.	Diretor Executivo	Não envolve custos específicos.	Comunicação contendo a constituição do Comité de Igualdade formalizada e enviada por email a todas as trabalhadoras e trabalhadores.	Implementado	% (100%) de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as pela comunicação.
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da Igualdade de Género.	Publicação do plano de Igualdade de Género de 2026 no website do MORE CoLAB.	Comunicação	Não envolve custos específicos.	Evidência da Divulgação/Partilha do Plano de Igualdade de Género aprovado no website do MORE CoLAB.	Após aprovação – abril 2026	Plano de Igualdade de Género atualizado, anualmente no website.
	Partilha do Plano de Igualdade de Género com todos os trabalhadores e trabalhadoras.	DE ou DO	Não envolve custos específicos.	Evidência da partilha do Plano com toda a Equipa do MORE CoLAB através de email e arquivo na pasta partilhada	Após aprovação – abril de 2026	% (100%) de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as.

Plano para a Igualdade de Género

PLA. MORE.002.02

Página 20 de 28

XX.XX.2026

				Informação Documentada MORE – Sub-pasta “Igualdade de Género).		
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade de Género, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Aprovar, anualmente, o Plano de Igualdade de Género.	Assembleia Geral	Não envolve custos específicos.	Evidência de aprovação do Plano de Igualdade de Género em Ata de reunião da Assembleia Geral	Plano de Igualdade de Género de 2026 aprovado em março de 2026	Plano aprovado, demonstrando o compromisso de todas as partes interessadas envolvidas.
	Monitorização regular dos indicadores e metas referidos no Plano de Igualdade de Género.	Comité de Igualdade de Género	Não envolve custos específicos.	Evidência do acompanhamento regular da evolução dos indicadores e cumprimento das metas.	Semestral	Impresso preenchido com evolução dos indicadores, cumprimento das metas e implementação de medidas (se necessário).
	Avaliação e implementação de sugestões e oportunidades de melhoria referentes ao Plano de Igualdade de Género.	DE	Não envolve custos específicos.	Evidência de acompanhamento de sugestões de melhoria e oportunidades de melhoria e evolução tendo em conta medidas implementadas	Semestral	Plano de ação para trabalhar sugestões/ oportunidades de melhoria identificadas.
	Monitorização e comunicação anual ao DE, à DO e à Direção dos indicadores e cumprimento das metas relativos à Igualdade de Género.	RH	Não envolve custos específicos.	Comunicação anual com evolução dos principais indicadores RH: % de mulheres e homens na forma de trabalho total % de mulheres e homens em posição de liderança % de Mulheres e homens em novas admissões e saídas (...)	Anual	Relatório Anual com evolução dos principais indicadores de RH.
Envolver todos/as os/as trabalhadores/as na implementação do Plano para a Igualdade de Género.	Auscultar os trabalhadores e trabalhadoras, através do Questionário de Satisfação dos trabalhadores, sobre a satisfação com as medidas referentes à Igualdade de Género no MORE CoLAB e das possíveis sugestões	SGQ Comité de Igualdade de Género	Não envolve custos específicos.	Evidência do questionário, dos resultados obtidos (do n.º de respostas obtidas por género em cada uma das questões, avaliação média obtida nas questões de igualdade de género e possíveis sugestões/oportunidades de melhoria) e respetivas conclusões.	Segundo trimestre de 2026	Relatório da Avaliação de Satisfação das trabalhadoras e trabalhadores do MORE CoLAB com informação a partilhar com o Comité de igualdade de Género. Plano de ação para trabalhar oportunidades de melhoria identificadas.

	/oportunidades de melhoria.			análise das perceções por mulheres e homens.		
--	-----------------------------	--	--	--	--	--

6.2. Dimensão: Igualdade no acesso ao emprego

Objetivo	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Prazo/ Data de Execução/ Cronograma	Meta
Garantir o princípio de igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e contribuir para um processo de recrutamento e seleção justo e objetivo (para homens e mulheres).	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o Princípio da Igualdade e Não Discriminação de género, sendo elaborados pelo MORE CoLAB de forma objetiva e transparente.	Recrutamento e Seleção	Não envolve custos específicos.	Evidência do procedimento interno criado e implementado em 2026.	Implementado	Procedimento interno criado em 2024 e implementado em 2025.
	Publicação de anúncios de ofertas de emprego redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Recrutamento e Seleção Jurista Comunicação	Não envolve custos específicos.	Avisos e publicações com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, no ano de referência.	Implementado	Todos os avisos e publicações de ofertas de emprego contêm linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género.
	Constituição do júri de seleção com representação equilibrada de mulheres e homens	Recrutamento e Seleção, DO e CTC's	Não envolve custos específicos.	Percentagem equitativa de homens e de mulheres nas equipas de seleção no ano de referência.	Implementado	33% de representação mínima (júri constituído por 3 elementos) de cada um dos sexos nas equipas de seleção.

	Garantir que toda a informação estatística dos processos está desdobrada por género	Recrutamento e Seleção	Não envolve custos específicos.	Informação estatística do processo desdobrado por género.	Implementado	Em todos os processos e relatório final Recrutamento e Seleção.
	Implementar um Manual de Acolhimento onde esteja incluído um capítulo destinado à temática de Igualdade de Género e de prevenção de todas as formas de assédio.	RH Gestão da Formação Comité de Igualdade de Género	Não envolve custos específicos.	Evidência do manual aprovado implementado.	Implementado	Evidência da receção do Manual de acolhimento implementado e tomada de conhecimento do seu conteúdo (novos trabalhadores/as)
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a associação mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no artigo 32.º n.º 1 do Código do Trabalho.	Recrutamento e Seleção, DO		Evidência do procedimento interno criado e implementado em 2026. Registos dos processos de recrutamento, nos termos do artigo 32.º do Código do Trabalho, no ano de referência.	Implementado	Procedimento interno criado e implementado. Registo de todos os processos de recrutamento efetuados nos termos definidos pelo Código do Trabalho, no ano de referência.

6.3. Dimensão Formação Inicial e Contínua

Objetivo	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Prazo/ Data de Execução/ Cronograma	Meta
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre homens e mulheres e promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho,	Criação/revisão e implementação de procedimento interno para assegurar que, na elaboração do plano de formação o MORE COLAB tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.	Gestão da Formação	Não envolve custos específicos.	Procedimento interno criado e implementado (Gestão da Formação).	Implementado	Procedimento interno (Gestão da Formação) criado/revisto, aprovado e implementado.

favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma.	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos relacionados com as temáticas da igualdade entre homens e mulheres.	Gestão da Formação	Não envolve custos específicos.	Evidências conteúdos formativos disponibilizados sobre igualdade de género, do nº de Ações realizadas, do nº de trabalhadores e trabalhadoras envolvidos/as, nº de horas por ação e número de horas totais, avaliação das ações de formação.	Implementado	Plano de Formação anual aprovado.
	Desenvolvimento e implementação de ações de formação/sensibilização que promova a apresentação do plano de Igualdade de Género, principais objetivos e metas aos trabalhadores e trabalhadoras do MORE CoLAB.	Comité de Igualdade de Género e Gestão da Formação	Não envolve custos específicos.	Evidência do plano de formação; Evidência do conteúdo formativo, nº de ações e nº de participantes.	Implementado	100% dos trabalhadores
	Desenvolvimento e implementação de ações de sensibilização e consciencialização, que preparem os líderes para gerir a diversidade das equipas e a igualdade de género.	Comité de Igualdade de Género e Gestão da Formação	Não envolve custos específicos.	Evidência do Plano de Formação: Evidências do nº de ações de sensibilização e nº de participantes.	Segundo trimestre 2026	100% dos/as líderes (CTC's)
Promover e assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso a iniciativas de formação e informação.	Organização dos horários da formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido	Gestão da Formação	Não envolve custos específicos.	Evidência do Plano de formação.	Implementado	Plano de formação anual aprovado.
	Análise de representatividade de género nos dados de formação.	Gestão da Formação	Não envolve custos específicos.	Análise de dados relativos à formação % de mulheres e homens que acedem a iniciativas de formação.	Implementado	Relatório(s) desenvolvido (s)trimestralmente e Relatório Final da Gestão da Formação.

6.4. Dimensão Igualdade nas Condições do Trabalho

Objetivo	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Prazo/ Data de Execução/ Cronograma	Meta
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens.	Análise do modelo de avaliação de desempenho em vigor, e eventual revisão, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e que não penaliza trabalhadoras e trabalhadores pelo exercício das suas responsabilidades familiares.	DE, DO	Não envolve custos específicos.	Modelo de avaliação de desempenho objetivo e não discriminatório (direta ou indiretamente), no ano de referência.	Implementado	Modelo de avaliação de desempenho analisado, e eventualmente revisto, até ao Final do ano 2026.

6.5. Dimensão Proteção da Parentalidade

Objetivo	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Prazo/ Data de Execução/ Cronograma	Meta
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.	Documento “Direitos de Parentalidade” com a consagração da legislação referente ao direito de parentalidade.	Jurista e DE	Não envolve custos específicos.	Evidência do Documento “Direitos de Parentalidade” aprovado e afixado nas instalações da associação em cumprimento do disposto no art.º 127.º n.º 4 do Código do Trabalho.	Implementado	Documento aprovado e implementado.
	Comunicação dos direitos de parentalidade através da partilha do documento “Direitos de Parentalidade”.	DE, DO, Jurista, RH, SGQ	Não envolve custos específicos.	Evidência de partilha por Email; Evidência de afixação em local própria Arquivo na pasta documentada “Informação Documentada – MORE”	Implementado	100% dos trabalhadores e trabalhadoras.

6.6. Dimensão Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida familiar e pessoal

Objetivo	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Prazo/ Data de Execução/ Cronograma	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores do MORE CoLAB.	Manter o regime de trabalho misto (presencial e teletrabalho) como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dando continuidade aos acordos de teletrabalho com os novos trabalhadores e trabalhadoras.	Jurista, DE, Direção	Custo com o teletrabalho (0,50€/dia de teletrabalho).	Rácio entre o número de trabalhadoras e trabalhadores em regime de teletrabalho e o total de trabalhadoras e trabalhadores no ano de referência.	Implementado e a implementar em cada nova entrada	Máximo de 40% do horário de trabalho realizado em regime de teletrabalho (2 dias por semana).
	Promover benefícios a trabalhadoras e trabalhadores.	DE, Direção, Assembleia Geral	Não envolve custos específicos.	Oferecer dias extras de descanso (nomeadamente: dia do aniversário, véspera do dia de Natal e ano novo e outros dias mediante aprovação da Direção) e atribuição de 3 dias (máximo) de dispensa para consultas médicas sem perda de remuneração- Medida constante do Regulamento Laboral. Comunicações de dias atribuídos por email.	Implementado	Regulamento Laboral aprovado e implementado; Email enviado a todos os trabalhadores e trabalhadoras.

6.7. Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivo	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Prazo/ Data de Execução/ Cronograma	Meta
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho;	Existência e divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Jurista	Não envolve custos específicos.	Documento criado e disponibilizado em local(ais) próprio(s) para o efeito na pasta partilhada de"	Implementado	Partilha com 100% dos trabalhadores dos princípios e comportamentos que

Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade da trabalhadora e trabalhador.				Informação Documentada – MORE”		respeitam os direitos de todas as pessoas.
Garantir tratamento adequado de queixas por assédio no trabalho; Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do/a trabalhador/a.	Nomeação de um Mediador de Conflitos e divulgação do mesmo e suas funções (pessoal responsável por receber e gerir as denúncias/queixas dos/as Trabalhadores/as no domínio da igualdade de género e assédio no trabalho.	DE	Não envolve custos específicos.	Evidência da comunicação com a nomeação do Mediador/a de Conflitos.	Implementado	100% dos trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as.
	Monitorizar denúncias, queixas por assédio de género.	Mediador/a de Conflitos	Não envolve custos específicos.	Nº de incidentes registados e Plano(s) de mitigação em curso.		Relatório(s) interno(s) partilhado(s) com o Comité de Igualdade de Género.

7. MONITORIZAÇÃO DO PLANO

A monitorização e avaliação contínua do Plano são fundamentais no seu processo de implementação, permitindo aferir os progressos atingidos e, se necessário, realizar ajustes.

Este trabalho será realizado pelo “Comité de Igualdade de Género”, que será responsável pela recolha e análise de dados, com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas logo que identifique alguma situação que o justifique.

Esse grupo de trabalho produzirá anualmente um relatório que permitirá demonstrar o acompanhamento do estado de implementação do Plano, estando aí também identificados os desvios e ajustes para que se consiga atingir os objetivos assumidos pelo MORE CoLAB no âmbito da Igualdade de Género.

A título de conclusão, importa ressaltar que o MORE CoLAB, como agente com um papel ativo e de intervenção na sociedade, acredita que a ambição expressa no presente documento deverá ultrapassar as fronteiras organizacionais, procurando influenciar positivamente os diferentes atores com que se relaciona, de modo a impulsionar uma mudança sustentada no paradigma em vigor.



 **geral@morecolab.pt**

 **+351 300 081 998**
(chamada para rede fixa nacional)

 **www.morecolab.pt**

