

**montanhas  
de investigação**

## Plano para a Igualdade de Género 2023

MOD.MORE.006.00

**MORE – Laboratório Colaborativo Montanhas de Investigação – Associação**  
Edifício do Brigantia EcoPark, Avenida Cidade de León, n.º 506, 5300-358 Bragança | NIPC 514840960  
Tel: (+351) 300 081 998 e (+351) 300 081 999 | geral@morecolab.pt

## RESPONSABILIDADES

Elaborado/Revisto por	Aprovado por
<i>Nuno Carvalho – Diretor de Operações António Barbosa – Técnico de Inovação Sofia Nunes – Técnica de Inovação Andrey Romanenko – Diretor Executivo Direção</i>	<i>Assembleia Geral</i>

## TABELA DE CONTROLO DE REVISÕES

Rev.	Data	Descrição
<i>Rev. 00</i>	<i>09/12/2022</i>	<i>Elaboração do Plano de Igualdade de Género</i>

## Índice

1. ENQUADRAMENTO .....	4
2. CARATERIZAÇÃO DO MORE .....	6
A) Missão .....	6
B) Visão.....	6
C) Indicadores relativos ao quadro de pessoal .....	6
3. DIAGNÓSTICO DE PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NO MORE FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO .....	9
A) Estratégia, missão e valores .....	9
B) Igualdade no acesso ao emprego .....	10
C) Formação inicial e contínua .....	11
D) Igualdade nas condições de trabalho.....	11
E) Proteção na parentalidade .....	12
F) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.....	12
G) Prevenção da prática de assédio no trabalho .....	13
4. MEDIDAS A IMPLEMENTAR .....	14
5. MONITORIZAÇÃO DA EXECUÇÃO DO PLANO .....	15

## 1. ENQUADRAMENTO

“A igualdade de género é um valor fundamental da UE, um direito fundamental e um princípio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Reflete o que somos e é igualmente uma condição essencial para uma economia europeia inovadora, competitiva e próspera.”<sup>1</sup>

De acordo com as orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, do Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e, ainda, as disposições da Constituição da República Portuguesa (art.º 13º) e do Código do Trabalho (art. 23º a 65º), a igualdade de género é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena na sociedade de homens e mulheres enquanto pessoas.

Nos últimos anos, este direito, que tem vindo a alcançar particular destaque e relevância nos principais organismos internacionais e, também em Portugal, tem vindo a assumir uma importância cada vez maior, designadamente na crescente consciencialização das organizações para a necessidade premente de adoção e implementação de medidas de combate à discriminação de género.

Considerando a importância do contributo de todas as organizações para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como a relevância da diversidade, particularmente de género, para o equilíbrio e desenvolvimento da sua atividade e missão, o MORE, Laboratório Colaborativo Montanhas de Investigação – Associação (doravante designado “MORE”) tem dedicado especial atenção a esta temática, procurando balancear a representatividade de homens e mulheres em toda a organização.

Nestes termos, tendo presente a importância da igualdade de género, e como forma de demonstrar o compromisso do MORE com o tema, elaborou-se um plano que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos(às) seus(suas) trabalhadores(as) – aqui incluídos(as) os integrantes do Pólo do Vale do Côa e Centro Interior

---

<sup>1</sup> “Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia”, excerto retirado da “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu (...)” no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025  
MOD.MORE.006.00

– , como a membros dos órgãos sociais, comprometendo-se o MORE na 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 do MORE;
- 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

### A) Missão

O MORE tem como missão promover o desenvolvimento das regiões de montanha, com foco na montanha Mediterrânea, por forma a gerar inovação em três linhas:

- Inovação industrial, com o lançamento no mercado de novos produtos e serviços baseados em recursos locais das regiões de montanha;
- Inovação tecnológica, investir na indústria 4.0 e numa utilização mais eficiente dos recursos naturais;
- Inovação social, com impacto positivo na economia e no desenvolvimento sustentável, e ainda, contribuir para a criação de emprego qualificado que gere valor económico, social e cultural.

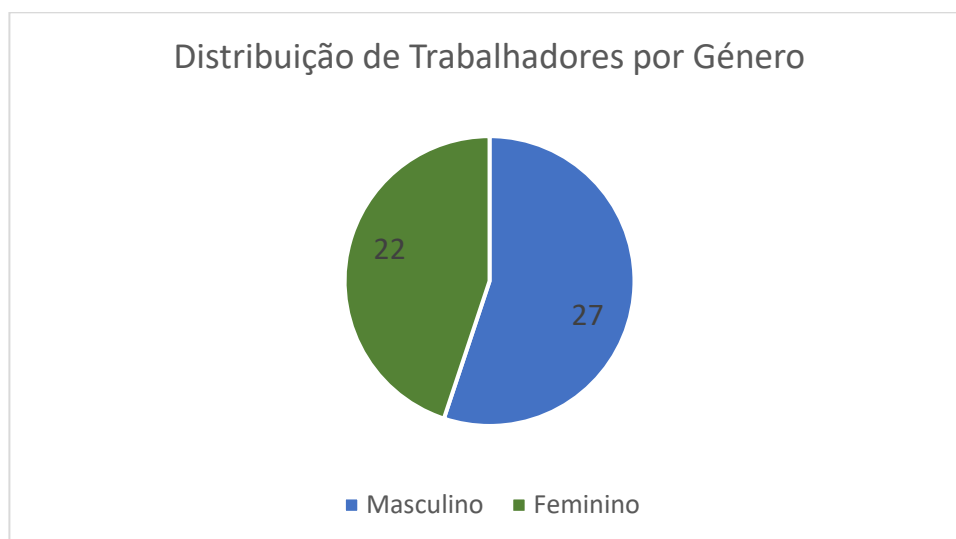
### B) Visão

Ser uma instituição de referência em inovação e em transferência de tecnologia, de modo a garantir o desenvolvimento sustentável das regiões de montanha.

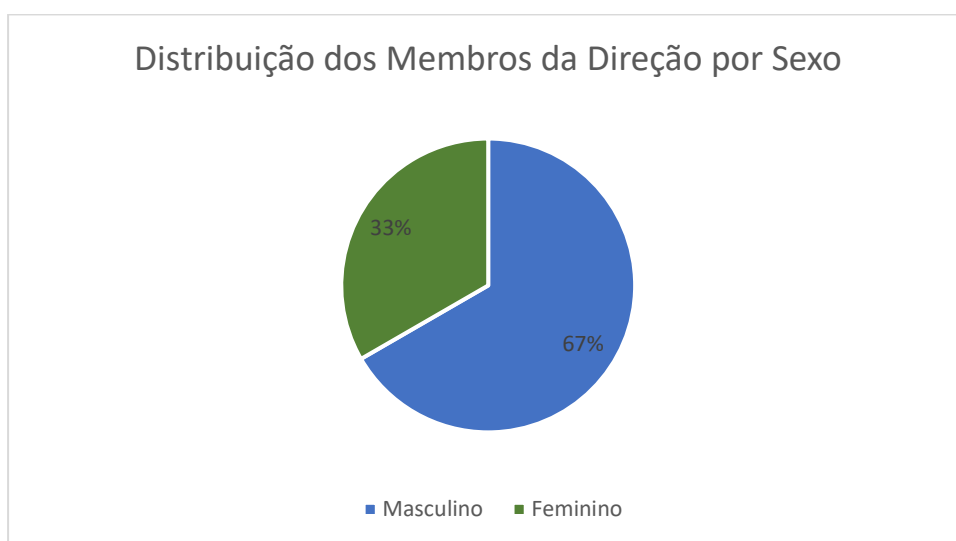
### C) Indicadores relativos ao quadro de pessoal

Para concretizar a sua missão, o MORE conta atualmente com um quadro de pessoal composto por 49 trabalhadores(as) e 3 elementos da Direção.

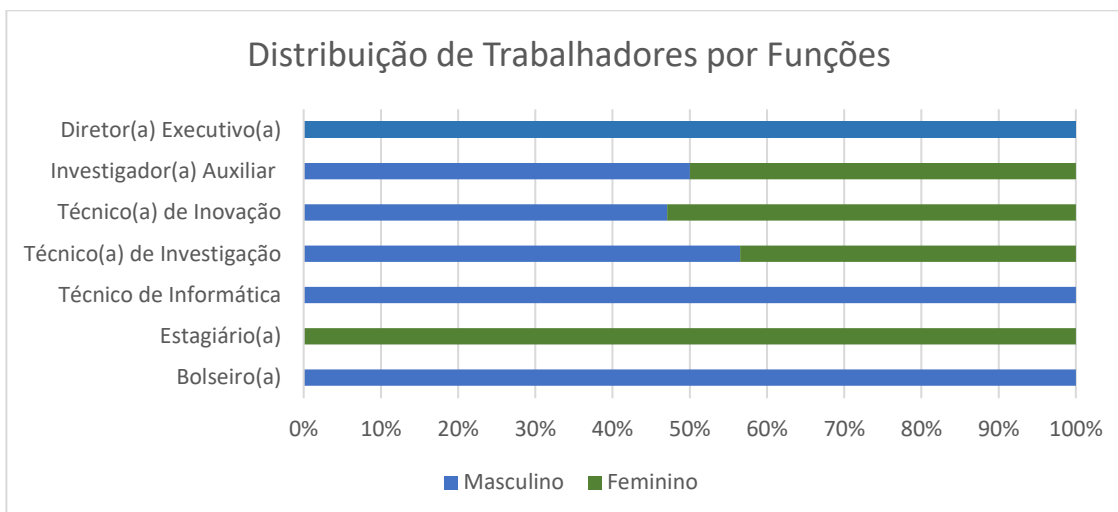
Apresentam-se de seguida alguns indicadores relativos à situação dos trabalhadores e trabalhadoras do MORE, o qual permitirá caracterizar a situação de homens e mulheres da instituição à data de novembro de 2022, recorrendo aos dados da Lista “Recursos Humanos” de Microsoft 365 do Departamento Administrativo Financeiro.



Pelo gráfico acima apresentado verifica-se que existem 27 homens e 22 mulheres a trabalhar no MORE (55% de homens e 45% mulheres).



Relativamente à Direção do MORE, poderemos verificar que existe 33,3 % de expressão do sexo em menor representatividade, o que, ainda que não diretamente aplicável, encontra-se em linha com o previsto na legislação nacional aplicável ao setor público empresarial e às empresas cotadas em bolsa.



Em termos de distribuição dos trabalhadores e trabalhadoras do MORE por funções, verificamos que na Função de Diretor(a) Executivo(a) esta é ocupada por trabalhador do sexo masculino, acontecendo o mesmo para a função de bolseiro(a). Ambas as funções têm apenas um trabalhador. A função de Investigador(a) Auxiliar, por sua vez, tem quatro recursos humanos, dois do sexo masculino e dois do feminino. As funções de Estagiário(a) são ocupadas apenas por trabalhadores do sexo feminino. A posição de Técnico(a) de Inovação é ocupada por oito trabalhadores do sexo masculino e nove do sexo feminino. A função de Técnico(a) de Investigação é ocupada por treze trabalhadores do sexo masculino, que representam 56% do total de trabalhadores nesta categoria, e os técnicos de investigação do sexo feminino representam os restantes 43% (10 trabalhadoras). Por fim, os técnicos de informática são dois do sexo masculino.



## 3. DIAGNÓSTICO DE PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NO MORE FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO

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

- As diversas indicações publicadas pela 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(as) colaboradores(as);
- Recomendações decorrentes da análise do guia do Horizonte Europa para a elaboração dos planos para a igualdade de género;
- 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, 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 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 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.

Em linha com a estratégia e valores corporativos antes apresentados, também a estratégia de recursos humanos do MORE 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 dos(as) seus(suas) colaboradores(as).

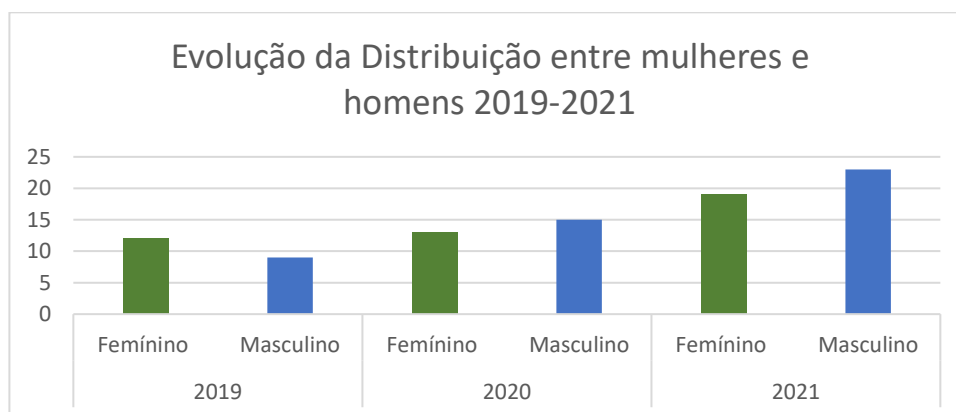
## B) Igualdade no acesso ao emprego

No que diz respeito a seleção e recrutamento de recursos humanos, o MORE tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, sendo definidos critérios e procedimentos objetivos e transparentes.

É princípio fundamental no MORE, 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 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.

A nível estatístico, em 2021, do total de novas contratações realizadas no MORE, 52,9% foram mulheres, o que compara com 33,3% em 2020.



## C) Formação inicial e contínua

O MORE tem como objetivo primordial valorizar os(as) seus(suas) colaboradores(as), investindo fortemente na sua formação e implementando ações que contribuam para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, assegurando que o acesso é transversal e equitativo a toda a organização.

Como tal, todos os anos, os planos de formação são desenvolvidos tendo sempre presente o princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, procurando garantir uma representação equilibrada em todas as iniciativas formativas desenvolvidas.

Relativamente ao início de funções, por ocasião da integração de novo trabalhador ou trabalhadora no MORE, este(a) recebe a formação necessária no âmbito dos regulamentos, normas internas, acessos, equipamentos, ferramentas e plataformas, para que consiga desde logo usá-las de forma eficaz e eficiente.

## 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 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 de qualquer forma na fixação dos vencimentos contratualizados.

Está em implementação o sistema de gestão de desempenho que assenta em princípios de meritocracia como base 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 e vida familiar. Para além dos mecanismos legalmente consagrados, 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 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 ao trabalho, nas diversas situações previstas na lei, estando presente no regulamento geral interno, não só, informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, como 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 tem vindo a implementar algumas políticas de flexibilização com vista a alcançar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus trabalhadores(as).

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 participar nos mesmos.

Com o crescimento da equipa e o surgimento de novas necessidades, este ponto encontra-se em crescente evolução e o MORE está atento às novas realidades e necessidades para que o possa melhorar e conceder aos seus trabalhadores(as) 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 não compactua com nenhuma forma de assédio ou qualquer outro comportamento que coloque em causa a dignidade dos(as) colaboradores(as), 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(as) colaboradores(as), na prevenção e combate a qualquer prática de assédio em contexto de trabalho.

Qualquer trabalhador(a) que seja alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, bem como o(a) trabalhador(a) que testemunhar esse tipo de comportamento, deverá efetuar, no mais curto espaço de tempo possível, a competente participação, que dará lugar à abertura de um procedimento de averiguação, conduzido com todo o critério e cuidado, salvaguardando a dignidade da pessoa humana e a identidade dos intervenientes, e, quando enquadrados, abertos os competentes procedimentos disciplinares, tendentes à aplicação das sanções disciplinares legalmente previstas.

Este documento foi divulgado por todo o MORE, estando também acessível a todos, quer em suporte digital, quer em suporte físico.

## 4. MEDIDAS A IMPLEMENTAR

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

Objetivo	Medidas	Responsável	Estado de Implementação	Indicadores
<b>Assegurar a implementação do plano para a igualdade de género, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</b>	Definir e monitorizar KPI's estratégicos de igualdade de géneros	Direção Intermédia	Implementada	Evidência da definição e seguimento dos KPI's
	Monitorização e reporte anual à Direção dos indicadores relativos à igualdade de género, ao longo do ciclo de vida do(a) trabalhador(a)	Direção de Operações	Em implementação	Reporte anual com evolução dos principais indicadores
<b>Dar a conhecer aos trabalhadores e trabalhadoras o Plano para a Igualdade de Género</b>	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de divulgação interna do More, por correio eletrónico, e com disponibilização em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Operações	A implementar	Evidência da partilha do Plano com toda a Equipa do MORE
<b>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres</b>	Inclusão de uma página nos sites MORE (Intranet e Internet) dedicada ao tema da igualdade de género como um dos seus âmbitos de intervenção	Comunicação	A implementar	Evidência da inclusão do Plano para a Igualdade de Género no website do MORE
<b>Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para homens e mulheres</b>	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	Direção de Operações	Em Implementação	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no género
	Explicitação dos princípios da igualdade de oportunidades por género nos processos de recrutamento interno e externo	Direção de Operações	Em implementação	Evidência das iniciativas a realizar
<b>Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.</b>	Assegurar que a empresa substitui temporariamente colaboradora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente do trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos	Direção de Operações	Em implementação	Evidência de processo criado e implementado
<b>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre homens e mulheres</b>	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos relacionados com as temáticas da igualdade entre homens e mulheres	Grupo Formação	Em implementação	Evidência dos conteúdos formativos disponibilizados sobre igualdade de género
<b>Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma</b>	Desenvolvimento e implementação de ações de sensibilização e consciencialização, que preparem os líderes para gerir a diversidade das equipas e a igualdade de género	Direção de Operações e Grupo de Formação	Em implementação	Realização de eventos, dinamizados por influenciadores(as) internos, para debater temas relacionados com a igualdade de género e as mulheres na liderança
<b>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores</b>	Continuar a promover a aprovação dos pedidos de teletrabalho a todos os trabalhadores e trabalhadoras que o pedirem de forma justificada	Direção de Operações	Implementada	Evidências da tomada de decisões
	Promover a aplicação de medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal. (Ex. acompanhamento de familiares a consultas médicas)	Direção de Operações	Implementada	Evidência da tomada de decisões
<b>Prevenir e combater o assédio no trabalho</b>	Promoção ativa da cultura e práticas de combate ao assédio, discriminação ou intimidação através da divulgação de documentos acerca do tema de interesse geral	Direção de Operações	Implementado	Disponibilização aos trabalhadores e trabalhadoras do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

## 5. MONITORIZAÇÃO DA EXECUÇÃO 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 “Grupo de Trabalho para a IG” que será criado para o efeito, sendo constituído – sob proposta do Diretor de Operações - de acordo com uma representação equitativa de género e incorporando elementos oriundos de diferentes áreas do MORE, e 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 no âmbito da Igualdade de Género.

A título de conclusão, importa ressaltar que o MORE, 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.