

**Plano para a  
Igualdade de Oportunidades e  
Não Discriminação  
[2021-2022]  
- Inovinter -**

---

## FICHA TÉCNICA

<b>Título</b>	Plano para a Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação [2021-2022] - Inovinter
<b>Autoria</b>	Unidade de Qualificação
<b>Redação</b>	Unidade de Qualificação
<b>Data de Realização</b>	Novembro de 2020
<b>Versão</b>	1
<b>Propriedade</b>	INOVINTER – Centro de Formação e de Inovação Tecnológica Av. Almirante Reis, n.º 45 – R/C Dto 1150-010 Lisboa

## Índice

1. A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO .....	4
1.1 - CONCEITOS GERAIS .....	4
1.2 - MISSÃO E ESTRATÉGIA DO INOVINTER .....	5
2. O PLANO PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO INOVINTER .....	6
2.1 - OBJETIVOS .....	6
2.2 - PRÁTICAS INTERNAS EXERCIDAS NA ORGANIZAÇÃO .....	6
2.2.1 - RECRUTAMENTO E SELEÇÃO .....	6
2.2.2 - TEMPO DE TRABALHO .....	6
2.2.5 – BOAS PRÁTICAS DA ORGANIZAÇÃO .....	7
2.3 – PRÁTICAS EXTERNAS ASSUMIDAS NA ORGANIZAÇÃO NO DOMÍNIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES .....	8
2.4 - IDENTIFICAÇÃO DE AGENTES-CHAVE E FORMAÇÃO .....	9
2.5 - PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO .....	10
3. QUADRO DE PRINCÍPIOS ESTRATÉGICOS DO PLANO PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO INOVINTER .....	11
3.1- Missão e Estratégia do Inovinter .....	11
3.2- Gestão de Recursos Humanos .....	12
3.3- Articulação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal .....	14
3.4– Práticas integradas em contexto formativo .....	15
3.5– Organização do Trabalho .....	16
3.6 – Respeito pela Integridade e Dignidade dos/as Trabalhadores/as do Inovinter .....	17
3.7– Diálogo Social e Participação .....	18
3.8– Comunicação Interna e Externa .....	19
4. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DE RESULTADOS .....	20

## 1. A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO

### 1.1 - CONCEITOS GERAIS

O direito à igualdade perante a lei e a proteção contra a discriminação para todas as pessoas constitui um direito universal, reconhecido pela Declaração Universal dos direitos do Homem, pela Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, pela Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, pelo Pacto Internacional de direitos civis e políticos das Nações Unidas e pelo Pacto Internacional de direitos económicos, sociais e culturais das Nações Unidas e a Convenção Europeia para a proteção dos direitos do Homem e das liberdades fundamentais, de que todos os Estados-Membros são signatários. A Convenção n.º 111 da Organização Internacional de Trabalho proíbe a discriminação em matéria de emprego e atividade profissional.

Para assegurar o desenvolvimento de sociedades democráticas e tolerantes, que permitam a participação de todas as pessoas, independentemente da origem ou racial étnica, as ações específicas no domínio da discriminação de origem racial ou étnica devem ir além do acesso ao emprego e ao trabalho independente, abrangendo domínios como a educação, a proteção social, incluindo a segurança social e os cuidados médicos, os benefícios sociais e o acesso e fornecimento de bens e serviços.

Na aplicação do princípio da igualdade de tratamento independentemente da origem racial ou étnica, as instituições deverão procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre mulheres e homens, em especial dado que as mulheres são frequentemente vítimas de discriminações de múltipla índole.

Da mesma forma, o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres está consagrado em vários textos da legislação comunitária, nomeadamente na Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

A Carta Comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores reconhece a importância da luta contra todas as formas de discriminação, nomeadamente, a necessidade de tomar medidas adequadas em prol da integração social e económica das pessoas idosas e das pessoas deficientes.

As Orientações para as Políticas de Emprego sublinham a necessidade de promover um mercado de trabalho favorável à inserção social, através da definição de um conjunto coerente de políticas destinadas a combater a discriminação de determinados grupos, como as pessoas deficientes, e realçam igualmente a necessidade de prestar especial atenção ao apoio aos trabalhadores mais velhos, para aumentar a sua participação na vida ativa.

O emprego e a atividade profissional são elementos importantes para garantir a igualdade de oportunidades para todos e muito contribuem para promover a plena participação dos cidadãos na vida económica, cultural e social, bem como o seu desenvolvimento pessoal.

Na mesma senda, a adoção de medidas de adaptação do local de trabalho às necessidades das pessoas deficientes desempenha um papel importante na luta contra a discriminação em razão da deficiência.

É necessário prever medidas apropriadas, ou seja, medidas eficazes e práticas destinadas a adaptar o local de trabalho em função da deficiência, por exemplo, adaptações das instalações ou dos equipamentos, dos ritmos de trabalho, da atribuição de funções, ou da oferta de meios de formação ou de enquadramento. Para determinar se as medidas em causa são fonte de encargos desproporcionados, dever-se-ão considerar, designadamente, os custos financeiros e outros envolvidos, a dimensão e os recursos financeiros da organização ou empresa e a eventual disponibilidade de fundos públicos ou de outro tipo de assistência.

A proibição de discriminações relacionadas com a idade constitui outro elemento essencial para atingir os objetivos estabelecidos pelas orientações para o emprego e encorajar a diversidade no emprego. Todavia, em determinadas circunstâncias, podem-se justificar diferenças de tratamento com base na idade, que implicam a existência de disposições específicas que podem variar consoante a situação dos Estados-Membros. Urge, pois, distinguir diferenças de tratamento justificadas, nomeadamente por objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional, de discriminações que devem ser proibidas.

## 1.2 - MISSÃO E ESTRATÉGIA DO INOVINTER

O Inovinter tem estado comprometido desde a sua génese na promoção da igualdade de oportunidades e no combate a todo tipo de discriminação através de um processo de formação rigoroso e potenciador da aquisição de conhecimentos e competências fundamentais pessoal e profissionalmente.

Internamente através de uma série de medidas que mais à frente serão identificadas, há claramente um rumo de valorização permanente da igualdade.

Externamente, nas diversas fases do processo de formação que vão do diagnóstico de necessidades, conceção de cursos, comunicação, seleção de formandos/as, formadores/as, materiais pedagógicos utilizados, entre outros que serão igualmente identificados neste manual.

Com base nisto e face ao evoluir dos tempos e da sociedade sentimos a necessidade de criar um plano, de forma a normalizar procedimentos com o objetivo claro de aumentar os níveis de concretização atingindo dessa forma objetivos previamente definidos.

## 2. O PLANO PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO INOVINTER

### 2.1 - OBJETIVOS

A criação do presente Plano pretende dar resposta a um conjunto de necessidades verificadas na organização, agregando um conjunto de objetivos muito específicos no domínio da intervenção sobre Igualdade de Oportunidades.

Este Plano deverá assim ser assumido como:

- Orientador para a intervenção da organização ao nível da Igualdade de Oportunidades, ao permitir que todas as práticas neste domínio estejam agregadas num único instrumento de apoio;
- Regulador das práticas introduzidas na organização, ao contribuir para uma concretização mais eficaz das medidas levadas a cabo dentro da organização no domínio da Igualdade;
- Instrumento de trabalho, pelo carácter prático e acessível que deverá assumir junto de qualquer interveniente na organização.

### 2.2 - PRÁTICAS INTERNAS EXERCIDAS NA ORGANIZAÇÃO

#### 2.2.1 - RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

No recrutamento e seleção de pessoal no Inovinter é respeitado o princípio da igualdade, tendo em conta que mulheres e homens (independentemente da sua cor, religião, orientação sexual, condição em virtude de algum tipo de deficiência) têm iguais condições de acesso às diferentes funções e carreiras profissionais.

#### 2.2.2 - TEMPO DE TRABALHO

- Flexibilidade na hora de entrada e saída dos/as trabalhadores/as, desde que não afete o regular funcionamento dos serviços (Plataforma variável na entrada: entre as 9H e as 10H; e na saída: entre 17H e as 18H) - Artigo 16º, nº4, al. b) do Regulamento Interno do Inovinter;
- Flexibilidade no período de almoço, desde que se cumpra no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas (Plataforma variável entre as 12H30 e as 14H30) – Artigo 16º, nº4, al. b) do Regulamento Interno do Inovinter;
- Disponibilização aos/às trabalhadores/as de compensações pela prestação de trabalho para além do período normal (7 horas de trabalho diárias) e até às 20H sob a forma de gozo de um período de descanso correspondente ao número de horas prestadas, desde que devidamente autorizado pela Direção – Nota de Serviço nº8 – Inovinter, de 5 de julho de 1999;
- Disponibilização aos/às trabalhadores/as de compensações pela prestação de trabalho suplementar sob a forma de compensações/créditos de horas.

- Disponibilização aos/às trabalhadores/as de um conjunto de horas anuais (42 Horas, equivalente a um total de 6 dias por ano) para que possam tratar de assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do seu período normal de trabalho – Artigo 40º do Regulamento Interno do Inovinter;
- Disponibilização aos/as trabalhadores/as de um determinado número de horas do seu período de trabalho para a frequência de ações de formação, de acordo com a legislação do trabalho, concedendo-se estatuto similar ao do trabalhador-estudante. Por acordo entre o Inovinter e os/as trabalhadores/as, as restantes horas de formação deverão ser frequentadas em horário pós-laboral – Artigo 12º, nº1, al. g) e Artigo 52º do Regulamento Interno do Inovinter;
- Os/as trabalhadores/as do Inovinter podem recorrer a apoios concedidos pela organização, para a frequência de cursos de Doutoramento, Mestrado, Pós-Graduações ou Formação especializada, desde que se identifiquem com os objetivos de trabalho do Inovinter. Estes apoios referem-se quer a participações financeiras pela frequência deste tipo de cursos, quer a dispensas de prestação de trabalho para a frequência escolar (de acordo com a lei que regula o estatuto do trabalhador-estudante) - Informação da Direção do Inovinter de 15/06/2004 e Artigos 52º, 53º e 54º do Regulamento Interno do Inovinter;
- Os/as trabalhadores/as do Inovinter têm direito a dispensa no dia 24 de dezembro – Artigo 25º, nº3 do Regulamento Interno do Inovinter e na Terça Feira de Carnaval – Artigo 25º, nº 1 do Regulamento Interno do Inovinter;
- Os/as trabalhadores/as do Inovinter usufruem de metade do total de dias de tolerância de ponto existentes em cada ano civil, devendo cada serviço organizar-se no início do ano por forma a assegurar 50% do seu funcionamento em cada dia de tolerância de ponto – Artigo 26º, nº1 do Regulamento Interno do Inovinter.

### **2.2.5 – BOAS PRÁTICAS DA ORGANIZAÇÃO**

#### **A) RELATÓRIO ÚNICO**

Anualmente, o Inovinter elabora o Relatório Único da organização (de onde se extrai o Balanço Social), com o objetivo de analisar a sua estrutura de recursos humanos. A aplicação desta ferramenta de apoio à gestão é uma prática da organização, embora em termos legais não exista obrigatoriedade para a sua aplicação (como está previsto na Lei nº141/85 de 14 de novembro, posteriormente alterada pelo Decreto-Lei nº9/92 de 22 de janeiro, no qual se altera o regime do balanço social).

#### **B) “PASSOS PARA A CONCILIAÇÃO” –PROJETO EQUAL/COMPASSO**

Resultado da participação no projeto EQUAL/COMPASSO, o Inovinter tem procurado assumir como seus compromissos, a incorporação de um conjunto de boas práticas ao nível da conciliação da vida familiar/profissional, nos seus diversos polos.

A utilização do produto “Passos para a Conciliação” (que emanou do projeto), nomeadamente através da sua ferramenta de autodiagnóstico e das práticas de conciliação apresentadas, permitiram desenvolver um conjunto de propostas que o Inovinter assumirá como compromissos na sua atividade. Estas propostas estão incluídas no Quadro de princípios estratégicos, desenvolvido à frente.

#### C) COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE DOENÇA

Em caso de doença, o/a trabalhador/a terá direito a receber do Inovinter um complemento de subsídio de doença de valor correspondente à diferença entre o subsídio de doença que recebe da Segurança social e a sua retribuição líquida. Este complemento será pago até ao limite de 60 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, podendo, no entanto, ser prolongado por decisão do Conselho de Administração por proposta da Direção, desde que o trabalhador o solicite expressamente – Artigo nº47, nºs 1 e 2 do Regulamento Interno do Inovinter.

### 2.3 – PRÁTICAS EXTERNAS ASSUMIDAS NA ORGANIZAÇÃO NO DOMÍNIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Ao estado português cumpre garantir e promover o direito à igualdade de oportunidades, não discriminação e acessibilidade, nomeadamente que todos/as os/as cidadãos/cidadãs têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei e que ninguém pode ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Os centros de formação protocolar, enquanto entidades formadoras que fazem parte da rede de centros do IEFP, IP têm a obrigação e asseguram o cumprimento dessa responsabilidade.

O Inovinter, enquanto centro protocolar, assume a promoção da igualdade de oportunidades, a não discriminação e a acessibilidade, nas seguintes formas:

#### Nos apoios específicos durante a formação:

- quer na forma de pagamento de apoios sociais, como despesas de transporte à generalidade dos/as formandos/as e despesas de acolhimento a formandos/as com menores ou dependentes a cargo, por forma a garantir o reforço financeiro das famílias mais carenciadas, mas também, da mesma forma permitir as mesmas condições de acesso e a conciliação da vida familiar, tanto a mulheres como a homens;
- quer em matéria de apoio pedagógico suplementar, facultando aos/às formandos/as com maiores dificuldades de aprendizagem, o acesso a planos de recuperação, como forma de todos/as terem a oportunidade de atingir os objetivos promovidos pelo curso frequentado e a consequente certificação.



Nas parcerias com organizações e entidades promotoras da igualdade de oportunidades e de género (públicas e privadas):

- assegurando a articulação com os/as técnicos/as dessas entidades e/ou organizações, ligados/as à intervenção e acompanhamento de candidatos/as que se encontrem em situações de risco social, que sejam provenientes de populações carenciadas ou comunidades específicas, ou de grupos minoritários, ou beneficiários de subsídios de desemprego ou do rendimento social de inserção.

Pondo em prática procedimentos promotores da igualdade de género:

- Disponibilizando informação acerca da temática da igualdade género (nomeadamente através de projetos que integrou);
- Incluindo, ao longos dos anos, a temática da igualdade de oportunidades (e de género, em particular), sempre que possível, na formação de Longa Duração ou em atividades complementares, como workshops internos ou abertos à comunidade;
- Utilizando linguagem inclusiva, na perspetiva de que o masculino não representa ambos os sexos, procurando assegurar que todos os manuais, guias e documentos produzidos, para consumo interno e externo, respeitam essa utilização.

Nas condições de acessibilidade e segurança e higiene:

- assegurando espaços e equipamentos adequados ao desenvolvimento dos diferentes cursos de formação;
- respeitando as normas de higiene e segurança, nomeadamente cumprindo os planos de higiene e segurança aprovados pelas entidades competentes;
- disponibilizando, sempre que necessário, as condições de acessibilidade e de comunicação aos/às formandos/as que careçam de apoios específicos, por incapacidade temporária ou deficiência.

## 2.4 - IDENTIFICAÇÃO DE AGENTES-CHAVE E FORMAÇÃO

Tendo em vista a condução, implementação, monitorização, avaliação do processo e promoção das políticas de igualdade no Inovinter, foi identificado um elemento que será responsável pela coordenação da Equipa de Acompanhamento de Igualdade de Oportunidades (IO). A gestora nomeada é a trabalhadora Ana Pisco e a equipa conta com mais 2 elementos, que são Carlos Lameiro e Hugo Moniz.

A equipa responsável (bem como outros elementos que se considerem pertinentes para o desenvolvimento do Plano) receberá formação para reforço de competências em igualdade de oportunidades e não discriminação. A formação deve assentar nas questões de género, nos mecanismos de segregação do mercado de trabalho e da esfera privada, e ainda nas políticas de igualdade de género de âmbito nacional e comunitário.

## 2.5 - PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO

A direção define os moldes do planeamento e da organização do presente Plano, assegurando o orçamento e os recursos necessários.

No planeamento e organização das atividades que conduzirão à implementação deste Plano, há que garantir:

- a) a existência de diretivas oficiais para o desenvolvimento do trabalho;
- b) definição de domínios de intervenção;
- c) formas de avaliação;
- d) orçamento e outros recursos necessários;
- e) processo de monitorização integrado no sistema de produção de dados da organização;
- f) formação;
- g) apoio e coordenação.

A planificação das atividades e respetiva calendarização será apresentada pela Equipa de acompanhamento IO no início de 2021.

O presente Plano será aplicado a partir de janeiro de 2021, por um período de dois anos.

### 3. QUADRO DE PRINCÍPIOS ESTRATÉGICOS DO PLANO PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO INOVINTER

#### 3.1- Missão e Estratégia do Inovinter

Medida	Responsável (eis)	Outras partes envolvidas	Objetivo	Meta	Impacto esperado	Recursos	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicador(es) de resultados
1. Incluir o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e valores do Inovinter.	Direção	Chefias (UG/UQ)	Assumir publicamente (externa e internamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Revisão de todos os materiais e publicações (internos e externos) onde esteja presente a missão e valores do Inovinter.	Uma gestão socialmente responsável ancorada na igualdade entre mulheres e homens.  Uma maior consciência ética.	Área funcional de Recursos Humanos (RH), Equipa de Acompanhamento IO e Área da Qualidade	Segundo ano da implementação do Plano	Análise da missão e valores do Inovinter.	A missão e os valores do Inovinter têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.
2. Mencionar expressamente nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/condução) a igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor do Inovinter.	Direção, Chefias (UG/UQ), Delegações Regionais	-	Assumir como prática interna a promoção da igualdade entre homens e mulheres.	Revisão e atualização de 50% dos documentos em vigor.	Adoção generalizada da menção na documentação do Inovinter das questões de igualdade.	Toda a Estrutura do Inovinter	Primeiro ano da implementação do Plano	Análise da documentação do Inovinter.	Número de Documentos estratégicos revistos e atualizados, onde seja possível verificar a menção às questões de igualdade entre mulheres e homens.
3. Sensibilizar todos/as os/as trabalhadores/as para a apropriação da estratégia do Inovinter para a igualdade entre mulheres e homens.	Direção, Chefias (UG/UQ)	Delegações Regionais	Tornar parte integrante e cultura do Inovinter as questões da igualdade.	Abranger toda a estrutura do Inovinter.	Incorporação generalizada das práticas sobre a igualdade em toda a estrutura de recursos humanos do Inovinter.	RH, Equipa de Acompanhamento IO	Segundo ano da implementação do plano	Aplicação de questionário aos/as trabalhadores/as para medição da apropriação das questões de igualdade.	Número de respostas ao questionário que evidenciem a apropriação das questões de igualdade.

## 3.2- Gestão de Recursos Humanos

### 3.2.1- Recrutamento e Seleção

Medida	Responsável (eis)	Outras partes envolvidas	Objetivo	Meta	Impacto esperado	Recursos	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicador(es) de resultado
1. Formar as pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção sobre procedimentos de recrutamento e seleção sem enviesamentos de género.	RH, Coordenação Pedagógica Regional, Coordenação Pedagógica Nacional e Coordenação das Delegações Regionais	Chefias (UQ/UG), Polos	Contribuir para um processo de recrutamento e seleção mais justo e objetivo para mulheres e para homens.	Formar 50% das pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção, um ano após a implementação do plano.	Gestão de recursos humanos que favoreça a admissão e a retenção das pessoas mais competentes para as funções exercidas no Inovinter.	Formador/a com competências para ministrar formação em igualdade entre mulheres e homens	Durante a vigência do Plano	Análise da oferta formativa para responsáveis pelos processos de Recrutamento e Seleção.  Verificação do número de pessoas formadas.  Análise comparativa dos processos de Recrutamento e Seleção antes e após a formação.	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção formadas e o número total de pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção.

### 3.2.2- Aprendizagem e formação contínua

Medida	Responsável (eis)	Outras partes envolvidas	Objetivo	Meta	Impacto esperado	Recursos	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicador(es) de resultados
1. Integrar no Plano de formação interna do Inovinter, ações de formação/sensibilização em igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente: estereótipos de género; linguagem inclusiva; articulação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no local de trabalho. *	Unidade de Qualificação	Delegações Regionais, Polos e Formadores/as	Realizar ações de formação/sensibilização no domínio da igualdade entre mulheres e homens, no âmbito da formação interna do Inovinter.	Formar cerca de 50% dos/as trabalhadores/as sobre as questões da igualdade entre mulheres e homens.	Satisfação com a formação frequentada e incorporação de conteúdos relacionados com a igualdade entre mulheres e homens em toda a estrutura de recursos humanos do Inovinter.	Formador/a com competências para ministrar formação em igualdade entre mulheres e homens	Segundo ano da implementação do plano	Análise do impacto da formação realizada, ao nível da satisfação e incorporação de conteúdos relacionados com IO.	% de trabalhadores/as satisfeitos com a formação realizada.

\*Proposta reforçada pela participação no Projeto EQUAL/COMPASSO

### 3.3- Articulação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Medida	Responsável (eis)	Outras partes envolvidas	Objetivo	Meta	Impacto esperado	Recursos	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicador(es) de resultado
1. Identificar as necessidades de trabalhadoras/es com responsabilidades específicas ao nível familiar (famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, etc.)	RH	Chefias (UG/UQ), Delegações Regionais	Conceber e implementar medidas facilitadoras da articulação da vida familiar, pessoal e profissional, ajustadas às reais necessidades de trabalhadoras/es, desde que garantido o normal funcionamento do Inovinter.	60% dos/as trabalhadoras/es com responsabilidades específicas ao nível familiar satisfeitos/as com as medidas implementadas após o primeiro ano de implementação do Plano.	Uma melhor articulação da vida familiar, pessoal e profissional.  Uma maior satisfação e motivação.  Uma melhoria do clima organizacional.	RH	Anualmente, durante a vigência do Plano.	Aplicação de um questionário de identificação de necessidades; avaliação das medidas implementadas à luz dos resultados do inquérito por questionário aplicado.	Rácio entre o número de trabalhadoras/es com responsabilidades específicas ao nível familiar satisfeitos/as com as medidas implementadas e o número de trabalhadoras/es com responsabilidades específicas ao nível familiar.
2. Incentivar os trabalhadores homens a partilhar a licença parental inicial.	Direção, Chefias (UG/UQ)	Delegações Regionais	Promover uma participação mais ativa dos trabalhadores homens no usufruto das suas responsabilidades parentais.	60% dos trabalhadores homens a partilhar a licença parental inicial.	Melhoria da articulação da vida familiar, pessoal e profissional.  Melhoria dos níveis de satisfação e motivação.	RH	Segundo ano da implementação do plano	Verificação dos registos de ausência dos trabalhadores homens por motivo da partilha de licença parental inicial.	Número de trabalhadores homens que partilharam a licença parental inicial.

### 3.4– Práticas integradas em contexto formativo

Medida	Responsável (eis)	Outras partes envolvidas	Objetivo	Meta	Impacto esperado	Recursos	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicador(es) de resultado
1.Integrar nos conteúdos da formação de Longa Duração (preferencialmente nos módulos da área de Cidadania), as questões da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente: estereótipos de género; linguagem inclusiva; articulação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no local de trabalho.*	Unidade de Qualificação	Delegações Regionais, Polos e Formadores/as	Reajustar os conteúdos da formação de Longa Duração e respetivos suportes documentais (internos e externos).	Introduzir os conteúdos em 50% das ações de formação de Longa Duração ministradas.	Incorporação generalizada de conteúdos relacionados com a igualdade entre mulheres e homens por parte dos/as formandos/as dos cursos de Longa Duração.	Formador/a com competências para ministrar formação em igualdade entre mulheres e homens.	Segundo ano da implementação do plano	Verificação dos conteúdos das ações de formação de Longa Duração (módulos da área de Cidadania).	Número de ações de formação ministradas que incluíram nos seus conteúdos as questões da igualdade entre mulheres e homens.

\*Proposta reforçada pela participação no Projeto EQUAL/COMPASSO

### 3.5– Organização do Trabalho

Medida	Responsável (eis)	Outras partes envolvidas	Objetivo	Meta	Impacto esperado	Recursos	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicador(es) de resultado
1. Disponibilizar opções flexíveis de tempo de trabalho ou de local de trabalho desde que previamente negociadas com os/as trabalhadores/as e suas estruturas representativas (tendo presente a perspectiva da igualdade entre mulheres e homens).	Direção	Chefias (UG/UQ), Delegações Regionais e estruturas representativas de trabalhadores/as.	Ajustar a organização do tempo e do local de trabalho às necessidades ou preferências dos/as trabalhadores/as, desde que garantido o normal funcionamento do Inovinter.	Rácio crescente de trabalhadoras e de trabalhadores que solicitam opções flexíveis de tempo e/ou de local de trabalho e as respetivas cedências por parte das chefias, até ao final da vigência do Plano.  Rácio equilibrado entre os pedidos das trabalhadoras e dos trabalhadores e as respetivas cedências.	Uma melhor articulação da vida familiar, pessoal e profissional.  Uma maior satisfação.  Uma maior motivação.  Uma melhoria do clima organizacional.	RH	Durante a vigência do Plano	Análise dos pedidos de trabalhadoras e de trabalhadores de opções flexíveis de tempo e/ou local de trabalho e das respetivas cedências por parte das chefias.	Rácio entre o número de trabalhadoras e de trabalhadores que solicitam opções flexíveis de tempo e/ou local de trabalho e as respetivas cedências por parte das chefias.  Rácio equilibrado entre o número de pedidos de trabalhadoras e o número de trabalhadores e respetivas cedências pelas chefias.



### 3.6 – Respeito pela Integridade e Dignidade dos/as Trabalhadores/as do Inovinter

Medida	Responsável (eis)	Outras partes envolvidas	Objetivo	Meta	Impacto esperado	Recursos	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicador(es) de resultado
1. Criar procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual e outras formas de violência de género no local de trabalho.	Direção	Chefias (UG/UQ), Delegações Regionais e estruturas representativas de trabalhadores/as.	<p>Criar um ambiente organizacional baseado no respeito pela integridade e dignidade das pessoas trabalhadoras.</p> <p>Garantir a possibilidade de as pessoas denunciarem situações de discriminação ou assédio sexual ou moral a que estiveram expostas, de forma confidencial e sem represálias.</p>	Procedimentos criados até ao final do primeiro ano de vigência do Plano.	<p>Uma melhoria do clima organizacional.</p> <p>Uma maior satisfação e motivação.</p>	RH	Primeiro ano da implementação do Plano	Análise dos procedimentos criados para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual e outras formas de violência de género no local de trabalho.	Existência de Procedimentos criados para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual e outras formas de violência de género no local de trabalho.

### 3.7– Diálogo Social e Participação

Medida	Responsável (eis)	Outras partes envolvidas	Objetivo	Meta	Impacto esperado	Recursos	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicador(es) de resultado
1. Criar mecanismos (nomeadamente através da aplicação de um instrumento de autodiagnóstico) que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos/as trabalhadores/as, no domínio: do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial.	Direção	Unidade de Qualificação e Estruturas representativas de trabalhadores/as	Incentivar a participação dos/as trabalhadores/as proporcionando a possibilidade de apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens.	Mecanismos criados no final do primeiro ano de implementação do Plano.  Número crescente de sugestões de trabalhadores/as e seu devido encaminhamento durante a vigência do Plano.	Uma melhoria do diálogo social.  Uma melhoria do clima organizacional.  Uma maior satisfação e motivação.	RH; Equipa de acompanhamento IO	Primeiro ano da implementação do Plano  Toda a vigência do Plano	Análise dos mecanismos desenvolvidos.  Análise da evolução do número de sugestões, áreas de intervenção a que se refere e respetiva integração nas políticas e práticas da organização.	Mecanismos de sugestões criados.  Número de sugestões dadas por trabalhadores/as.  Rácio entre o número de sugestões dadas por trabalhadores/as e a sua integração nas políticas e práticas da organização.

### 3.8– Comunicação Interna e Externa

Medida	Responsável (eis)	Outras partes envolvidas	Objetivo	Meta	Impacto esperado	Recursos	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicador(es) de resultados
1. Adotar linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista em todos os documentos e instrumentos de comunicação do Inovinter (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, comunicações, imagens veiculadas).	Direção, Chefias (UG/UQ), Delegações Regionais	Unidade de Qualificação	Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem.  Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens.	Todos os documentos e instrumentos revistos até ao final do primeiro ano de vigência do Plano.	Uma gestão socialmente responsável alicerçada na igualdade entre mulheres e homens.  Uma cultura organizacional orientada pelos valores da igualdade entre mulheres e homens.	Toda a estrutura do Inovinter	Primeiro ano da implementação do Plano  Toda a vigência do Plano	Análise de todos os documentos e instrumentos de comunicação do Inovinter.	Documentos e instrumentos de comunicação do Inovinter inclusivos em função do género.
2. Divulgar o compromisso para com a igualdade entre mulheres e homens em todos os materiais e informação oficial do Inovinter.	Direção, Chefias (UG/UQ), Delegações Regionais	Unidade de Qualificação	Dar a conhecer, tanto a nível interno como a nível externo, a política de intervenção do Inovinter no domínio da Igualdade entre mulheres e homens, assumindo-a como imagem da própria organização.  Contemplar nos meios de comunicação publicados internamente slogans que explicitem de alguma forma esta prática: Ex. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES: MAIS DO QUE UM PRINCÍPIO, UMA CULTURA.	Todos os materiais e informação oficial do Inovinter revistos até ao final do primeiro ano de vigência do Plano.	Reconhecimento do Inovinter como organização que assume como princípio as questões da igualdade entre mulheres e homens.	Toda a estrutura do Inovinter	Toda a vigência do Plano	Análise de todos os materiais e informação oficial do Inovinter	Materiais e informação oficial do Inovinter em que seja possível verificar o compromisso para com a igualdade entre mulheres e homens.
3. Desagregar os dados por sexo em todos os instrumentos do Inovinter, designadamente, nos diagnósticos e relatórios.	Chefias (UG/UQ)	Unidade de Qualificação, Unidade de Gestão	Dar a conhecer a desagregação por género em todas as áreas de intervenção do Inovinter.	Todos os instrumentos até ao final do segundo ano de vigência do Plano.	Reconhecimento do Inovinter como organização que valoriza e estuda as suas áreas de intervenção no que se refere à desagregação por género.	Unidade de Qualificação, Unidade de Gestão	Segundo ano da implementação do plano	Análise de todos os instrumentos de avaliação do Inovinter	Todos os instrumentos revistos com a desagregação por sexo

## 4. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

Este Plano culmina no final do ano de 2022, com o acompanhamento das ações desenvolvidas e a avaliação dos resultados para cada etapa estipulada, para se aferir dos progressos realizados quanto à política de responsabilidade social em matéria de igualdade de oportunidades.

A partir do acompanhamento das ações e dos seus resultados, há que avaliar cada um dos seguintes aspetos, procurando saber:

- a) se os objetivos foram alcançados;
- b) quais os resultados do trabalho realizado;
- c) em que medida corresponde ao esperado;
- d) que conclusões podem ser extraídas dos resultados positivos e dos negativos;
- e) como se refletem nos custos/ganhos operacionais;
- f) como assegurar a sustentabilidade dos resultados positivos alcançados;
- g) o que é possível aprender com o que mudou para pior;
- h) quais os passos seguintes.

A divulgação dos resultados será feita ao nível de toda a estrutura organizativa do Inovinter e também externamente, promovendo os sucessos alcançados pelas políticas desenvolvidas e criando mecanismos que garantam a consolidação das mesmas.

Após a apresentação, por parte da Equipa de Acompanhamento IO, das conclusões do plano vigente, será apresentado o plano do biénio seguinte.