

Plano para a Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação

[Biénio 2024-2025] Inovinter

Versão 1



FICHA TÉCNICA

Título	Plano para a Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação [Biénio 2024-2025] – Inovinter
Autoria	Unidade de Qualificação
Redação	Unidade de Qualificação
Data de Realização	Janeiro de 2024
Versão	1
Aprovado pela Direção em:	17/04/2024
Propriedade	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 – Respeito pela Integridade e Dignidade dos/as Trabalhadores/as do Inovinter	16
4. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	17

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 Humanos, 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 Humanos 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 de oportunidades e não discriminação, 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

O presente Plano pretende continuar a 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 longo 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 quatro elementos, que são Carlos Lameiro, Célia Cegonho, Hugo Moniz e Margarida Albuquerque.

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 valida 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 2024.

O presente Plano será aplicado a partir de março de 2024, 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. Manter o compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades e não discriminação na missão e valores do Inovinter.	Direção	Chefias (UG/UQ)	Assumir publicamente (externa e internamente) o compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades e não discriminação.	Monitorizar todos os materiais e publicações (internos e externos) onde esteja presente a missão e valores do Inovinter.	Uma gestão socialmente responsável ancorada na igualdade de oportunidades e não discriminação. Uma maior consciência ética.	Área funcional de Recursos Humanos (RH), Equipa de Acompanhamento IO e Área da Qualidade	Final do Biénio	Análise da missão e valores do Inovinter.	A missão e os valores do Inovinter têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades e não discriminação.
2. Sensibilizar todos/as os/as trabalhadores/as para a apropriação da estratégia do Inovinter para a igualdade de oportunidades e não discriminação.	Direção, Chefias (UG/UQ)	Delegações Regionais	Tornar parte integrante da 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/às 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. Continuar a formar as pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção sobre procedimentos de recrutamento e seleção sem enviesamentos.	RH, Coordenação Pedagógica Regional, Coordenação Pedagógica Nacional e Cooordenação das Delegações Regionais	Chefias (UQ/UG), Polos	Contribuir para um processo de recrutamento e seleção mais justo e objetivo.	Formar todas as pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção.	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 de oportunidades e não discriminação	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 de oportunidades e não discriminação, nomeadamente: estereótipos de género; linguagem inclusiva; articulação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no local de trabalho; identidade de género; combate às discriminações em função da raça, etnia, idade, orientação sexual, nacionalidade, entre outras.	Unidade de Qualificação	Delegações Regionais, Polos e Formadores/as	Realizar ações de formação/sensibilização no domínio da igualdade de oportunidades e não discriminação, no âmbito da formação interna do Inovinter.	Formar cerca de 75% dos/as trabalhadores/as sobre as questões da igualdade de oportunidades e não discriminação.	Satisfação com a formação frequentada e incorporação de conteúdos relacionados com a igualdade de oportunidades e não discriminação em toda a estrutura de recursos humanos do Inovinter.	Formador/a com competências para ministrar formação em igualdade de oportunidades e não discriminação	Segundo ano da implementação do plano	Análise do impacto da formação realizada, ao nível da satisfação e incorporação de conteúdos.	% de trabalhadores/as satisfeitos com a formação realizada.

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. Contribuir para a melhoria da satisfação das necessidades de trabalhadoras/es com responsabilidades específicas ao nível familiar (famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, familiares mais velhos, etc.)	RH, Direção	Chefias (UG/UQ), Delegações Regionais	Sensibilizar para o cumprimento das medidas facilitadoras da articulação da vida familiar, pessoal e profissional, já previstas, desde que garantido o normal funcionamento do Inovinter.	Todos/as os/as trabalhadores/as.	Uma melhor articulação da vida familiar, pessoal e profissional. Uma maior satisfação e motivação. Uma melhoria do clima organizacional.	RH	Primeiro ano de vigência do Plano	Aplicação de um questionário de identificação do cumprimento das medidas de articulação da vida familiar/profissional previstas.	Rácio entre o número de trabalhadores/as com responsabilidades específicas ao nível familiar e o número de trabalhadores/as com responsabilidades específicas ao nível familiar com as necessidades supridas.
2. Manter o incentivo aos trabalhadores a partilhar a licença parental inicial.	Direção, Chefias (UG/UQ)	Delegações Regionais	Promover uma participação mais ativa dos trabalhadores no usufruto das suas responsabilidades parentais.	80 % dos trabalhadores a partilhar a licença parental inicial.	Melhoria da articulação da vida familiar, pessoal e profissional. Melhoria dos níveis de satisfação e motivação.	RH	Ao longo da vigência do plano	Verificação dos registos de ausência dos trabalhadores por motivo da partilha de licença parental inicial.	Número de trabalhadores 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. Promover ações de sensibilização para Formadores/as e outros/as prestadores/as de serviços que colaborem regularmente com o Inovinter, no sentido de os/as incentivar e sensibilizar para a necessidade da promoção de práticas não discriminatórias em contexto formativo.	Unidade de Qualificação	Delegações Regionais e Polos	Contribuir para a disseminação de práticas não discriminatórias em contexto formativo.	Abranger 25% dos/as formadores/as em cada polo.	Incorporação generalizada de práticas não discriminatórias em contexto formativo, por parte dos/as formadores/as.	Integração em projeto próprio vocacionado para esta temática e/ou Formador/a com competências para ministrar formação em Igualdade de Oportunidades e Não discriminação, ou ainda outros recursos.	Segundo ano da implementação do plano	Análise dos resultados de impacto da formação.	Número de formadores/as abrangidos/as.
2. Integrar nos conteúdos da formação as questões da igualdade de oportunidades e não discriminação, designadamente: estereótipos de género; linguagem inclusiva; articulação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no local de trabalho; combate às discriminações em função da raça, etnia, idade, deficiência, entre outras.	Unidade de Qualificação	Delegações Regionais, Polos e Formadores/as	Sensibilizar os/as formandos/as para as questões da igualdade de oportunidades e não discriminação.	Introduzir os conteúdos em 25% das ações de formação ministradas em cada polo (seleção de uma mostra).	Incorporação generalizada de práticas relacionados com a igualdade de oportunidades e não discriminação por parte dos/as formandos/as das ações selecionadas.	Formadores/as que tenham participado na Medida 1 do ponto 3.4.	Segundo ano da implementação do plano	Aplicação de questionário de impacto da formação aos/as formandos/as das ações selecionadas em amostra.	% de formandos/as satisfeitos/as com os resultados da formação.

3.5 – 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. Operacionalizar os 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 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>	<p>Analisar e encaminhar todas as situações de denúncia que vierem a ser apresentadas.</p>	<p>Uma melhoria do clima organizacional.</p> <p>Uma maior satisfação e motivação.</p>	RH	Primeiro ano da implementação do Plano	<p>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 no local de trabalho.</p>	<p>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 no local de trabalho.</p>

4. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

Este Plano culmina no final do ano de 2025, com o acompanhamento das ações desenvolvidas e a avaliação dos resultados para cada etapa estipulada, para se aferir os progressos realizados quanto à política de responsabilidade social em matéria de igualdade de oportunidades e não discriminação.

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.