Centro Nacional
de Computação Avançada

Signed with a Qualified Digital Signature by:
NUNO FILIPE DA SILVA FERNANDES DE CASTRO
Presidente do Conselho Diretivo
CNCA - Centro Nacional de Computação Avançada
Date: 22-01-2025 12:16:00

Signed with a Qualified Digital Signature by:
JOÃO NUNO URBANO FERREIRA
Vogal do Conselho Diretivo
CNCA - Centro Nacional de Computação Avançada
Date: 22-01-2025 12:28:17

Signed with a Qualified Digital Signature by:
ANABELA PACHECO DE OLIVEIRA
Vogal do Conselho Diretivo
INCD - Infraestrutura Nacional de Computação Distribuída
Date: 22-01-2025 12:56:02

Plano de Igualdade de Género

Estado:	**FINAL**
Disseminação:	**PÚBLICO**
Autores:	**Catarina Ortigão (INCD/CNCA), Nuno Castro (LIP), Jorge Gomes (LIP)**
URL:	**http://www.incd.pt**

Data	Autor	Comentários
20/12/2022	Catarina Ortigão	Versão inicial baseada no plano de igualdade de género do LIP
21/12/2022	Nuno Castro	Sugestões à primeira versão
21/12/2022	Catarina Ortigão	Versão 1, com sugestões implementadas à versão inicial
27/01/2023	Catarina Ortigão	Versão final, atualizado o enquadramento normativo
20/01/2025	Catarina Ortigão	Atualização por alteração da denominação (INCD/CNCA)
21/01/2025	Jorge Gomes	Sugestões à versão revista
22/01/2025	Catarina Ortigão	Versão 2, atualizada e revista

Fundação para a Ciência e a Tecnologia

PRR Plano de Recuperação e Resiliência

REPÚBLICA PORTUGUESA

Financiado pela União Europeia NextGenerationEU

Índice

Lista de Siglas e Acrónimos 3

Enquadramento Normativo 4

Promoção da Igualdade de Género e da diversidade 4

Diagnóstico da Igualdade de Género na CNCA 5

a) Recursos Humanos 5

b) Mulheres em lugares de liderança 6

c) Igualdade Salarial 6

d) Visibilidade das mulheres em eventos do CNCA 7

Áreas de Ação Prioritária 7

a) Comunicação e Cultura Institucional 7

b) Recrutamento, seleção e retenção 8

c) Visibilidade, liderança e progressão na carreira 8

d) Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal 9

e) Integração da dimensão de género nos conteúdos de Investigação e Ensino 9

f) Medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual 9

Lista de Siglas e Acrónimos

CT – Código de Trabalho

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação

LNEC – Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I.P.

LIP – Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de Partículas

FCCN – Fundação para a Computação Científica Nacional

FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P.

GEP – Gender Equality Plan

INCD – Infraestrutura Nacional de Computação Distribuída

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONU – Organização das Nações Unidas

RNIE – Roteiro Nacional de Infraestruturas de Investigação de Interesse Estratégico

SAGE – Systemic Action for Gender Equality

Enquadramento Normativo

A Igualdade de Género é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). Este objetivo está relacionado não só com o direito fundamental de cada pessoa à realização plena do seu potencial, mas também com a melhoria das condições de vida de toda a população, incluindo a redução da pobreza e a promoção de uma sociedade mais saudável, a começar pelos mais jovens, estando também demonstrada a correlação positiva entre o índice de igualdade e a capacidade de inovação dos países.

A diversidade contribui para melhores instituições, mais capazes de enfrentar novos desafios e com melhores condições de trabalho, em que cada um possa atingir o máximo das suas capacidades.

Neste âmbito, a CNCA elaborou e implementou o presente Plano enquanto instrumento de promoção da Igualdade de Género. Este assume uma perspetiva integrada de género na definição, execução e avaliação das políticas e ações desenvolvidas, nomeadamente no que respeita ao cumprimento das normativas, nacionais e comunitárias, aplicáveis em matéria de financiamento à investigação e à ciência, bem como enquanto ferramenta potenciadora da igualdade, da inclusão, do bem-estar e da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os suas/eus trabalhadoras/es.

Para a sua construção, consideraram-se como referência os seguintes documentos:

A. Constituição da República Portuguesa, particularmente no seu artigo 13º, o Princípio da igualdade;

B. O Código de Trabalho (CT);

C. A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND): estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio;

D. Os ODS da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, principalmente com os ODS 5 - Igualdade de Género, mas também o ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico; ODS 10 – Reduzir as Desigualdades e ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes.

E. O Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) da Direção-Geral para Investigação e Inovação da Comissão Europeia (ver aqui: Gender equality in research and inovativos)

Promoção da Igualdade de Género e da diversidade

A necessidade de criar mecanismos pró-ativos de promoção da igualdade e a consciencialização institucional de que a diversidade é fundamental para os desafios sociais, económicos e políticos atuais, tem gerado globalmente a definição de planos promotores da igualdade em estruturas públicas e privadas.

A elaboração do Plano de Igualdade de Género do CNCA segue as linhas orientadoras do SAGE (Systemic Action for Gender Equality), que é um projeto financiado pela UE-Horizon 2020, visando ações concretas sobre a igualdade de género no ensino superior e na investigação, procurando eliminar as barreiras no recrutamento, retenção e progressão na carreira de investigadoras, e ainda reforçar o papel das mulheres nas tomadas de decisão (https://www.sage-growingequality.eu/).

Tem como base o plano do seu parceiro LIP- Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de partículas, que criou um grupo de trabalho para identificar os pontos a melhorar na área da Física e em particular dentro da sua instituição.

Os objetivos deste documento são os seguintes:

1. identificar desequilíbrios na igualdade de género;
2. encorajar a reflexão sobre práticas conducentes a uma melhoria do equilíbrio de género;
3. propor ações concretas para corrigir e melhorar o equilíbrio de género;
4. promover a implementação das medidas a adotar;

Diagnóstico da Igualdade de Género na CNCA

a) Recursos Humanos

A Associação CNCA (antiga INCD) é uma associação constituída pelo Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I.P. (LNEC), o Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de Partículas (LIP) e a Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P (FCT), que tem como objeto a realização de atividades relativas à investigação, promoção, desenvolvimento e articulação internacional de atividades de computação avançada, bem como ao desenvolvimento e operação do Centro Nacional de Computação Avançada (CNCA).

A criação desta associação surgiu na sequência de uma candidatura apresentada em 2013 ao Roteiro Nacional de Infraestruturas de Investigação de Interesse Estratégico (RNIE) por parte do LNEC, do LIP e da Fundação para a Computação Científica Nacional (FCCN), entidade que viria depois a ser integrada na FCT (cfr. Decreto-lei nº 55/2013, de 17 de abril), com vista à criação de uma infraestrutura digital de apoio à investigação científica denominada Infraestrutura Nacional de Computação Distribuída (INCD). Em 2014, a proposta de criação da infraestrutura INCD foi aceite, tendo sido incluída no Roteiro Nacional para o período 2014-2020. Em 2024, por solicitação da FCT, a Associação INCD - Infraestrutura Nacional de Computação Distribuída adota uma nova designação oficial, a Associação CNCA - Centro Nacional de Computação Avançada, passando por uma importante evolução, através de uma alteração de estatutos que alarga consideravelmente o âmbito de atuação.

As primeiras contratações da Associação INCD/CNCA foram realizadas em 2018, tendo sido contratados quatro colaboradores, três com funções de engenheiros/técnicos de TIC e uma com funções administrativas. Nos vários concursos abertos, não concorreram mulheres aos lugares técnicos.

RH CNCA	Total	Mulheres	Homens	% Mulheres
2018				
Técnico(a)s	3	0	3	0
Administrativo(a)s	1	1	0	100
Total	**4**	**1**	**3**	**25**
2019				
Técnico(a)s	3	0	3	0
Administrativo(a)s	1	1	0	100
Total	**4**	**1**	**3**	**25**
2020				
Técnico(a)s	2	0	2	0
Administrativo(a)s	1	1	0	100
Total	**3**	**1**	**2**	**33**
2021				
Técnico(a)s	3	0	3	0
Administrativo(a)s	1	1	0	100
Total	**4**	**1**	**3**	**25**
2022				
Técnico(a)s	3	0	3	0
Administrativo(a)s	1	1	0	100
Total	**4**	**1**	**3**	**25**
2023				
Técnico(a)s	2	0	2	0
Administrativo(a)s	1	1	0	100
Total	**3**	**1**	**2**	**33**
2024				
Técnico(a)s	5	0	5	0
Administrativo(a)s	1	1	0	100
Total	**6**	**1**	**5**	**16.6**

Tabela 1: Lista de Recursos Humanos da CNCA ao longo dos anos, desagregados por género, em número absoluto e percentagem.

b) Mulheres em lugares de liderança

No que diz respeito à liderança e à tomada de decisão, de momento há uma mulher no Conselho Diretivo da Associação CNCA, composto por um/a presidente e dois/duas vogais, e outra mulher como vogal do Conselho Fiscal, composto por três elementos. A Comissão de Aconselhamento da INCD/CNCA, estabelecida em 2022, é constituída por dois homens e uma mulher.

c) Igualdade Salarial

Não é possível fazer uma análise dos salários dos trabalhadores da INCD no que diz respeito ao género, uma vez que só há homens em funções técnicas e apenas uma mulher em funções administrativas.

d) Visibilidade das mulheres em eventos do CNCA

Desde a formação da Associação INCD, em 2016, agora CNCA, só houve uma participação feminina como oradora em representação da INCD/CNCA. Sendo a comunidade de técnicos do CNCA apenas masculina, justifica-se que não se registem mais eventos com participação feminina.

Áreas de Ação Prioritária

É no sentido de assegurar uma cultura e uma prática que possibilite a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que se desenvolveu o plano de igualdade de género do CNCA, assente numa estratégia em áreas prioritárias de intervenção: Comunicação e Cultura Institucional; Recrutamento, seleção e retenção; Visibilidade, liderança e progressão na carreira e Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. O uso de recursos humanos e tempo dedicados à elaboração deste plano, bem como à realização e registo das ações nele constantes refletem a importância do assunto para a CNCA.

a) Comunicação e Cultura Institucional

Objetivos	**Ações**
Divulgar as políticas do CNCA sobre igualdade de género e diversidade.	Comunicar este Plano de Igualdade de Género a toda a comunidade CNCA, e publicação no website, após revisão anual. Incluir este documento na informação de boas-vindas de um(a) novo(a) colaborador(a).
Tornar a comunicação do CNCA mais inclusiva.	Promover a utilização de linguagem de género inclusiva ou neutra na comunicação interna e externa. Levantamento e alteração dos documentos internos que necessitem de atualização.
Divulgação do código de conduta do CNCA.	Elaborar o Código de Conduta do CNCA. Comunicar o código de conduta a toda a comunidade CNCA, e publicação no website. Incluir este documento na informação de boas-vindas a um(a) novo(a) colaborador(a).

b) Recrutamento, seleção e retenção

Objetivos	**Ações**
Assegurar o equilíbrio de género em processos de recrutamento e promover a candidatura de pessoas de géneros sub-representados nas vagas abertas pelo CNCA	Usar linguagem inclusiva ou neutra nos anúncios para recrutamento. Quando adequado, pode ser dada primazia a géneros sub-representados. Incluir informação sobre a política de diversidade institucional, encorajando diretamente a candidatura de géneros e outros grupos sub-representados. Promover a igualdade de género nos júris de concursos, que devem ser tendencialmente paritários, justificando-se nos casos em que não for possível fazê-lo.

c) Visibilidade, liderança e progressão na carreira

Objetivos	Ações
Promover o equilíbrio de género nos órgãos de tomada de decisão	Criar condições para que todos os géneros estejam representados de forma equilibrada nos órgãos de tomada de decisão, que devem ser tendencialmente paritários, e no mínimo representativos da diversidade de género da comunidade do CNCA. Para assegurar este objetivo, pessoas de géneros sub-representados podem ser convidadas diretamente a apresentar a sua candidatura a posições de responsabilidade sempre que o seu perfil seja adequado. Rever processos de avaliação para incluir questões de género e diversidade, parentalidade, apoio à família.

d) Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

Objetivos	Ações
Divulgar as políticas do CNCA em relação a licenças parentais, apoio à família, flexibilidade de horário laboral e possibilidade de trabalho remoto	Consolidar informação sobre políticas institucionais e tornar a mesma disponível no website/intranet Incluir este documento na informação de boas-vindas a novos (as) colaborares(as).
Facilitar a participação de toda a comunidade em reuniões e eventos organizados pelo CNCA	Adequar o horário de eventos realizados pelo CNCA de forma a compatibilizar a presença com responsabilidades familiares e a partilha de tarefas, tanto quanto possível. Criar condições de apoio à família durante os eventos organizados fora do horário laboral, ou organização de atividades em que possam participar vários elementos da família.

e) Integração da dimensão de género nos conteúdos de Investigação e Ensino

A associação CNCA é sobretudo um fornecedor de serviços de computação e dados para inovação e ciência. A CNCA não realiza atividades de investigação ou ensino.

f) Medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual

A CNCA está empenhada em garantir um ambiente de trabalho livre de violência de género, incluindo assédio sexual. Caso tais ações se verifiquem a direção adotará as medidas disciplinares, organizacionais ou de qualquer outro tipo necessárias à salvaguarda das pessoas afetadas e punição das infrações. Está a ser elaborado um Código de Conduta onde este assunto será explanado.