



S²AQUA

Laboratório Colaborativo
Sustainable and Smart Aquaculture

PLANO IGUALDADE DE GÉNERO

Elevating Aquaculture to a new level!

Documento produzido e atualizado pelo
Departamento Financeiro e de Operações

Versão 2 Última atualização: 08/02/2024



ÍNDICE

ENQUADRAMENTO	4
S2AQUA	5
MISSÃO E VALORES	5
VISÃO	6
SERVIÇOS	6
INDICADORES QUADRO PESSOAL	7
S2AQUA NA IGUALDADE DE GÉNERO	11
ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES	11
IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO	11
FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA	12
IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	13
PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	13
CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	13
PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO	14
MONITORIZAÇÃO DO PLANO DE IGUALDADE 2021-2023	15
MEDIDAS A IMPLEMENTAR COM VISTA À PROMOÇÃO E MONITORIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO DA S2AQUA	19
MONITORIZAÇÃO DA EXECUÇÃO DO PLANO	22

O CONCEITO DE IGUALDADE DE GÉNERO TRADUZ-SE NUMA IGUALDADE DE DIREITOS, LIBERDADES E OPORTUNIDADES ENTRE GÉNEROS, COM O OBJETIVO DE PROPORCIONAR IGUAL VALORIZAÇÃO, RECONHECIMENTO E PARTICIPAÇÃO EM TODAS AS ESFERAS DA VIDA PÚBLICA E PRIVADA.

ENQUADRAMENTO

“A igualdade de género é um valor fundamental da EU, 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.”

“In Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia”

A igualdade de género traz benefícios à investigação, desenvolvimento e inovação (ID&I), na medida em que promove a qualidade e a relevância da ID&I, atraindo e retendo mais talento e assegurando a maximização do potencial de todos os recursos humanos.

O presente Plano de Igualdade de Género insere-se da Estratégia Europa 2020, de 3 de março de 2010, lançado pela Comissão Europeia e tem na sua génese a igualdade de género enquanto direito consagrado, sendo tido como um dos direitos humanos essenciais para o desenvolvimento das sociedades e para a participação plena de todas as pessoas, independente do seu género. O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as áreas quer da esfera pública, quer da esfera privada.

Neste sentido, considerando a Declaração dos Direitos Humanos, o Tratado da União Europeia, o Pacto Europeu para a Igualdade de Género e as disposições da Constituição da República Portuguesa. República (artigo 13.º) e do Código do Trabalho (artigos 23.º a 65.º), em linha com a Lei 62/2017, regulamentada pelo Diário da República n.º 18/2019, Série 2 de 06/2019, e seguindo as orientações do Horizonte Europa sobre igualdade de género planos produzidos pela Comissão Europeia, Direção Geral de Investigação e Inovação, tendo em conta a importância que a S2AQUA - Laboratório Colaborativo, Associação para uma Aquacultura Sustentável e Inteligente, doravante “S2AQUA”, atribui à igualdade de género e, como forma de assunção desse compromisso, a S2AQUA apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género para o período 2024-2027. Este documento pode ser atualizado anualmente.

S2AQUA

A S2AQUA – LABORATÓRIO COLABORATIVO, ASSOCIAÇÃO PARA UMA AQUACULTURA SUSTENTÁVEL E INTELIGENTE, doravante designada S2AQUA, é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, dotada de personalidade jurídica, cuja missão é construir a ponte entre ciência e ID&I e a indústria no setor da aquacultura.

A S2AQUA recebeu o título de «Laboratório Colaborativo» da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) de Portugal. É, portanto, formalmente reconhecida como uma instituição de ID&I e faz parte do sistema científico e tecnológico nacional, de acordo com a Lei da Ciência portuguesa.

Com sede em Olhão - Algarve, a S2AQUA nasceu oficialmente em 2021, e posiciona-se a nível regional, nacional e internacional e possui parceiros de todo o país. A sua rede de associados destaca-se por deter infraestruturas consolidadas, equipamentos e meios para o desenvolvimento de uma investigação científica de excelência e a realização de projetos em áreas chave para transformar e alavancar o desenvolvimento do setor da aquacultura.

Missão e Valores

A S2AQUA tem como missão a prossecução de atividades de investigação, desenvolvimento e inovação (ID&I) com vista à inovação para uma aquacultura sustentável e inteligente, bem como a coprodução de conhecimento e de tecnologia, capazes de suportar o crescimento da capacidade tecnológica da indústria portuguesa. Dar resposta à indústria e às suas necessidades, facilitando o desenvolvimento de projetos inovadores com potencial de transferência tecnológica para o tecido empresarial, é um dos grandes eixos de ação da S2AQUA.

A missão estratégica delineada tem como objetivo de alavancar as decisões deste setor emergente do crescimento azul, através da utilização inteligente de recursos para a criação de produtos inovadores, utilizando equipamentos, metodologias e ferramentas de decisão inteligentes.

A S2AQUA pretende ainda consolidar o investimento na investigação em aquacultura sustentável e na inovação, que leva à criação de novas cadeias de valor e novos mercados, promovendo o crescimento económico e a criação de emprego, bem como o aumento da sensibilização dos consumidores, da sua perceção e literacia, de forma a abrir portas à melhor aceitação de produtos produzidos em aquacultura.

Visão

Tendo em conta que a ID&I são fundamentais para o desenvolvimento das sociedades, a S2AQUA visa contribuir para a criação e execução de agendas para a prestação de serviços inovadores e sofisticados, gerados pela identificação de necessidades e desafios específicos colocados pela indústria do setor.

A S2AQUA aspira promover a criação, o estudo, a coordenação e a implementação de novas abordagens tecnológicas aos processos e produtos a desenvolver, investindo em processos de mudança tecnológica que melhorem a competitividade, através do aumento dos índices de produtividade, qualidade e segurança dos produtos e serviços prestados na área da aquacultura.

Assim, a S2AQUA contribuirá também para acelerar o desenvolvimento de novos produtos e serviços dirigidos a mercados globais, com especial foco na Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), promovendo ainda a capacitação e a cooperação entre a academia e a indústria no âmbito dos processos de investigação aplicada à tecnologia associada prática da aquacultura.

Serviços

A S2AQUA presta serviços dedicados, na área da aquacultura, contribuindo para o planeamento estratégico, estudo, identificação e caracterização de locais, para a definição de layouts e modelos de produção, para a elaboração de projetos de investimento e de infraestruturas e auxiliando na assessoria técnica, científica e de gestão, que ajudem ao crescimento desta indústria.

A S2AQUA disponibiliza um completo leque de serviços de apoio à investigação e produção em aquacultura, podendo apoiar a otimização de processos implementados, em áreas decisivas como:

- a formação técnica especializada;
- o cultivo e ensaios *in vivo* e *in vitro* de organismos marinhos e modelo;
- análises laboratoriais e de patologia;
- estudos de monitorização de bem-estar animal;
- consultadoria técnica;
- modelação e tecnologias emergentes.

Em simultâneo, a S2AQUA também presta serviços de apoio à gestão de projetos, organização de eventos científicos e comunicação de ciência.

O catálogo de serviços é uma montra, que pode consultar no site:

<https://www.S2AQUA.pt/pt/services> ou fazer download.

INDICADORES QUADRO PESSOAL

Pose afirmar-se que existe representatividade tanto de mulheres e homens nos órgãos sociais da S2AQUA, onde cerca de 55% dos membros dos órgãos sociais da S2AQUA são mulheres e 45% são homens. Atualmente o Presidente da Assembleia Geral é um homem, o Presidente da Direção é um homem e o Conselho Fiscal é apenas composto por uma mulher. A Coordenadora Científica é também uma mulher, assim como a Diretora Financeira.

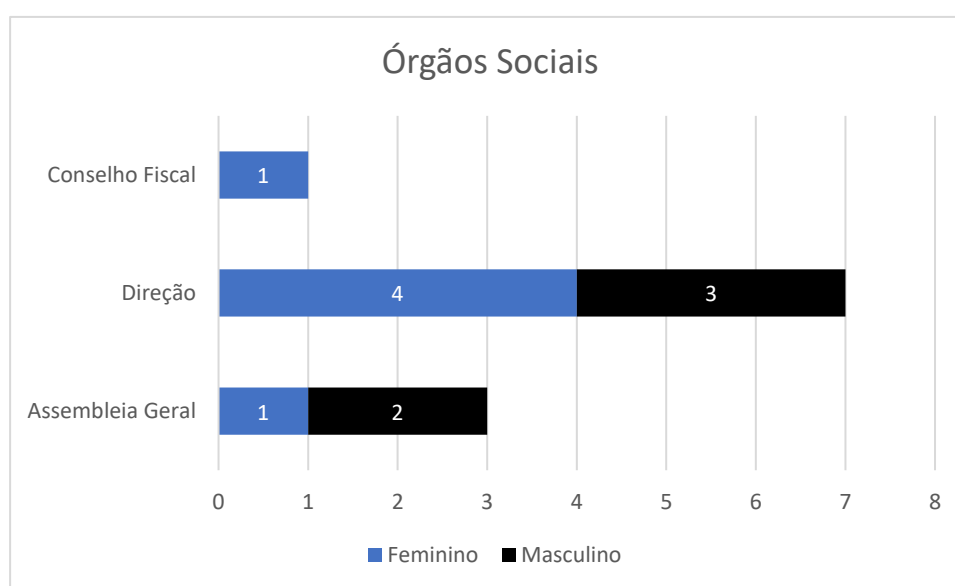


Figura 1 – Órgãos Sociais

Para cumprir a sua missão e objetivos, a S2AQUA conta, no momento da revisão e implementação a 01 de janeiro de 2024 do presente Plano de Igualdade de Género, com 26 colaboradores.

A S2AQUA não discrimina, em nenhum concurso para contratação de recursos humanos, o género do candidato.

A informação seguinte descreve, mais detalhadamente, a distribuição dos colaboradores da S2AQUA por idade, nacionalidade, habilitações e principais funções, em função do género.

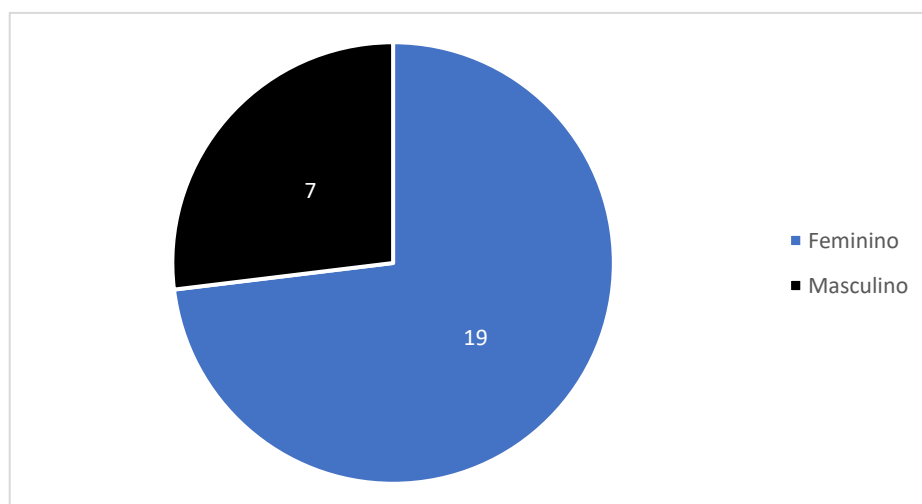


Figura 2 - Colaboradores S2AQUA

No final de 2023, a S2AQUA era composta por um total de 26 colaboradores, dos quais 19 eram mulheres e 7 eram homens (73% mulheres / 26% homens).

Uma vez que a S2AQUA é inclusiva, cada colaborador foi individualmente questionado sobre a eventual existência de um terceiro género, não se tendo registado esta opção.

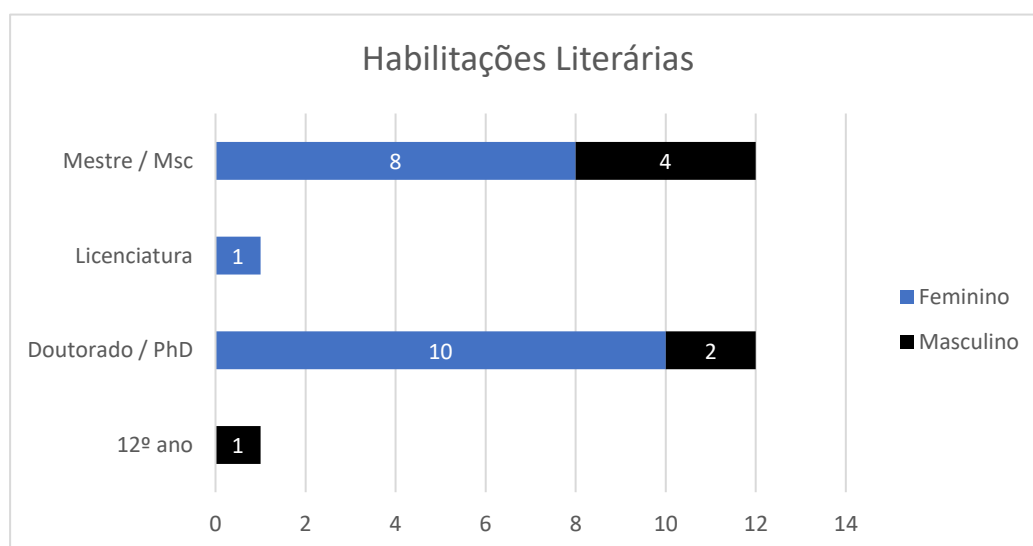


Figura 3 - Habilitações Literárias

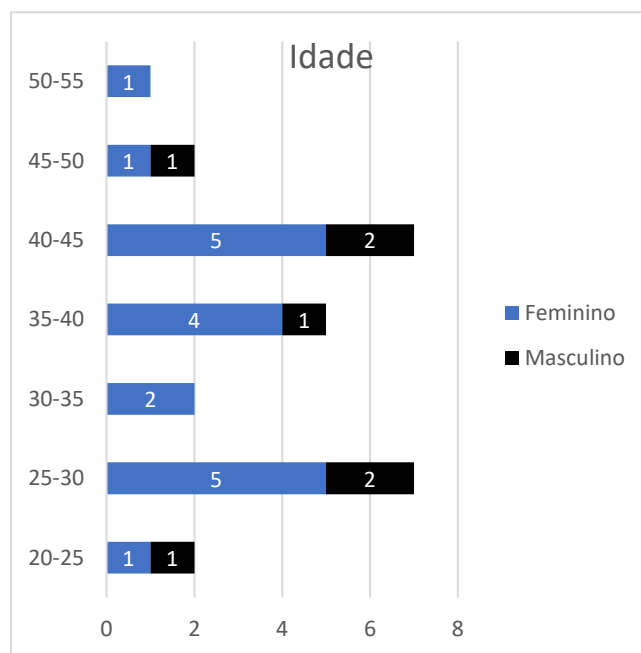


Figura 4 - Idade

Os gráficos mostram que a S2AQUA tem um maior número de mulheres na sua equipa, comparativamente ao número de homens, no entanto esta premissa pode também ser verificada através das estatísticas que, a nível nacional, a plataforma PORDATA disponibiliza.

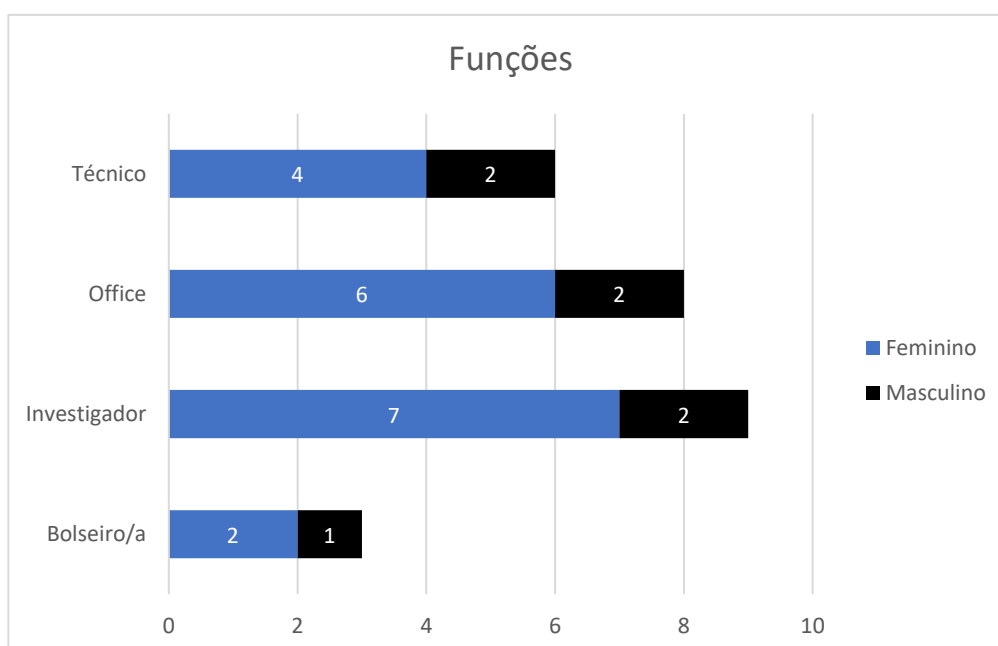


Figura 5 - Função

Tabela 1 - Distribuição de géneros por posição profissional

Posição	Género Feminino	Género Masculino
Bolseiros/as	2	1
Investigadores/as		
Ambiente e aquacultura sustentável	1	
Nutrição de peixes		1
Reprodução de peixes	1	
Invertebrados	1	
Tecnologias emergentes		1
Algas e macrófitas	1	
Biologia molecular	1	
Bioquímica e biologia molecular e celular	1	
Técnicos/as		
Aquacultura	3	
Biologia molecular	1	
Patologia		1
Veterinária		1
Formação		
Responsável de formação		1
Gestão de Projetos		
Pré-award	1	
Pós-award	1	
Comunicação e Outreach		
Design de comunicação e multimédia		1
Responsável de comunicação	1	
Departamento Financeiro		
Gestão de recursos humanos	1	
Gestão e secretariado	1	
Gestão financeira de projetos		1
Responsável financeira	1	
Total	18	8

S2AQUA NA IGUALDADE DE GÉNERO

Tendo em vista a realização do diagnóstico suprarreferido, a S2AQUA considerou os contributos de diversas fontes, como:

- Critérios da Horizon Europe - Work Programme 2021-2022;
- Guião para a elaboração dos planos de igualdade – publicitação pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada pela CITE, disponível em:

https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf

A combinação destes contributos permitiu incorporar neste documento, por um lado, o diagnóstico atual da S2AQUA e, por outro, um conjunto de medidas e indicadores com vista à melhoria constante de toda a estrutura da S2AQUA, aplicáveis e extensivos a todos os seus colaboradores, e aos membros dos seus órgãos sociais.

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

Tendo em conta uma estratégia coerente, assente em reconhecimento igual entre homens e mulheres, e do respetivo estatuto na sociedade, a S2AQUA preza os valores da inclusão e diversidade como parte integrante da sua matriz. A S2AQUA pretende que, no decurso do tempo, estes mesmos valores sejam altamente incentivados em toda a sua organização, através da promoção de igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente do seu género, etnia, idade, religião ou orientação sexual. Mais concretamente, o compromisso da S2AQUA face à temática da igualdade de género continuará a estar presente no seu código de conduta, relatórios e demais documentos produzidos, bem como através da utilização de uma linguagem inclusiva em todos os documentos produzidos, e da não utilização de imagens estereotipadas ou sexistas nas suas redes sociais e website (em desenvolvimento).

IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

A S2AQUA procura promover a igualdade de oportunidades independentemente do género. Assim, esta dimensão, confere à S2AQUA a possibilidade de, no recrutamento e seleção (R&S) dos colaboradores, definir procedimentos e critérios objetivos e transparentes no sentido de se valorizar de igual forma as competências, aspirações, expectativas, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens.

A S2AQUA cumpre os normativos e requisitos legais e regulamentares em vigor na conceção de anúncios de R&S, tendo sempre presente a não discriminação em função do género no acesso ao emprego. Assim, os recursos humanos interessados nos processos de R&S da S2AQUA obtêm as informações relativas à função, tarefas e responsabilidades, valor da retribuição e critérios de classificação. Os anúncios são ainda colocados em diversas plataformas de acesso público e adotam, em função do respeito e cumprimento da igualdade de género, a salvaguarda da designação, exemplo: Diretor(a); Gestor(a).

A S2AQUA assegura ainda, para todos os seus colaboradores, as respetivas condições de saúde e segurança no local de trabalho, tendo contratualizado com uma empresa externa de segurança e higiene no trabalho consultas/exames de rotina a todos os seus colaboradores, com a seguinte periodicidade:

- Colaboradores com idades inferiores a 50 anos, de 2 em 2 anos;
- Restantes colaboradores, anualmente.

O contrato com a empresa de segurança e higiene no trabalho inclui também inspeção periódica das condições físicas das instalações da S2AQUA.

FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

A S2AQUA dá primazia ao desenvolvimento e valorização dos seus colaboradores. Assim, no seu manual de procedimentos da S2AQUA está definido um procedimento de levantamento anual de necessidades de formação dos seus colaboradores, assegurando o acesso universal e equitativo a toda a organização, abrangendo todos os setores e áreas funcionais da organização, assim como o cumprimento do requisito legal, no que concerne ao número de horas de formação anuais (40h). O levantamento e o plano de formação pretendem garantir o princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, procurando, sempre que possível, uma representação equilibrada em todas as iniciativas formativas desenvolvidas. Estas atividades incluem uma crescente consciencialização para as questões de igualdade de géneros, assim como formação específica na área. Na medida do possível, a S2AQUA tenderá sempre a corresponder às expectativas dos seus colaboradores no que respeita ao incremento de conhecimentos e desenvolvimento de competências, visto que se trata de uma organização composta por recursos humanos altamente qualificados. Cada colaborador, quando inicia funções na S2AQUA, para além de ser acolhido pela Direção da S2AQUA, do responsável pela área setorial e de um representante do departamento financeiro de operações – recursos humanos, tem acesso de imediato ao manual de procedimentos da organização onde se encontra esta e restante informação relativa às normas, procedimentos, acessos, equipamentos, entre outras, no sentido de ser conseguida uma integração plena, sem qualquer tipo de discriminação e diferenciação.

IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional deve ser uma constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente, no que concerne à política salarial.

Assim, a S2AQUA rege-se por uma política salarial de igualdade de remuneração sem discriminação em função do género, estando os valores salariais praticados na organização definidos por critérios legais e que obrigatoriamente a S2AQUA segue, considerando nomeadamente o disposto no art.º 28º do Decreto-Lei nº 28/2017, de 10 de fevereiro. Os colaboradores são contratados em função da oferta em aberto e que é definida pela S2AQUA para suprir as suas necessidades, sendo indexado o seu valor salarial única e exclusivamente aos requisitos formativos e de experiência do candidato, não existindo qualquer diferenciação em termos de género.

PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

A proteção da maternidade e da paternidade é condição essencial para um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. A S2AQUA assegura o gozo de licenças de parentalidade a todos os seus colaboradores. É compromisso da S2AQUA garantir que todos os direitos dos seus colaboradores sejam salvaguardados, o que implica que, estando o colaborador de licença de gozo de parentalidade, o mesmo pode ser substituído por um outro, assegurando desta forma as funções que este vinha a desempenhar, não colidindo com a proteção aos seus direitos sociais.

De igual forma, está salvaguardada a justificação da assiduidade, bem como também a concessão do direito a períodos de dispensa e faltas para assistência a filhos, previstas na legislação aplicável em vigor.

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

A S2AQUA considera que a igualdade de género deverá ser entendida num prisma mais alargado e tendo em conta os contextos: profissional, pessoal e familiar. Neste sentido e, não deixando de ter em conta que é uma organização relativamente recente, a S2AQUA tem vindo a desenvolver políticas de incentivo ao cumprimento transversal deste compromisso.

Assim, importa destacar as condições existentes para que os diversos colaboradores da S2AQUA possam desempenhar as suas funções remotamente, permitindo desta forma que se adotem modelos de flexibilidade laboral, sem qualquer discriminação e ou diferenciação ao nível salarial.

Tendo por base uma cultura organizacional que prima pelo atingimento de objetivos, a S2AQUA promove uma cultura informal e de proximidade aos seus colaboradores, sendo a prática da aprovação de teletrabalho uma realidade em vigor, bem como a dispensa – sempre que se justifique, dos seus colaboradores, para tratarem de assuntos de índole pessoal e familiar.

No que concerne aos horários praticados pelos seus colaboradores, a S2AQUA, organiza toda a sua atividade no decurso do horário normal de funcionamento, para que todos os colaboradores possam usufruir do seu tempo fora do seu horário normal de trabalho.

PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

A S2AQUA não compactua com nenhuma forma de assédio ou qualquer tipo de comportamento que coloque em causa a dignidade humana dos seus colaboradores. Como tal, foi desenvolvido um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, no qual se encontra delineado um conjunto de princípios de atuação, os quais devem ser respeitados por todos os colaboradores da S2AQUA, bem como os membros dos órgãos sociais da S2AQUA. Este documento foi divulgado por toda a organização através de apresentação em reunião com todos os seus colaboradores e de envio para o email de cada colaborador.

Refere-se ainda, que neste documento está prevista a denúncia de comportamentos menos adequados, podendo esta denuncia ser efetuada por email para provedor@s2aquacolab.pt, estando também previstos procedimentos e sanções disciplinares caso esses comportamentos sejam devidamente comprovados.



MONITORIZAÇÃO DO PLANO DE IGUALDADE 2021-2023

Objetivos	Medidas	Ações implementadas/em curso	Status
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão , nos valores da empresa e em documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/conduta).	Têm sido realizadas diversas comunicações referentes à Igualdade de género; foi igualmente comunicado internamente aos colaboradores.	Green
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos de divulgação no website da empresa, por e-mail, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Foi divulgado internamente o Plano de Igualdade de Género	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras , no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial	Em curso – prevê-se realizar um questionário interno, no final de 2023	Yellow
	Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	Não houve possibilidade ainda de realizar este objetivo	Red
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Criação e implementação de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Foi elaborado um Código de Boa Conduta	Green

	Integração dos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade nos instrumentos de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e do clima organizacional	Em curso – prevê-se realizar um questionário interno, no final de 2023	
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente	O recrutamento prevê o princípio de igualdade e de não discriminação, desde o edital do concurso	
	Constituição das equipas de seleção com representação equilibrada de mulheres e homens		
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre géneros no plano de formação anual , nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho	Não houve possibilidade ainda de realizar este objetivo	
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Criação e implementação de um modelo de avaliação de desempenho , de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e que não penaliza trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares	Em desenvolvimento: regulamento interno de avaliação de desempenho	
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho , assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadores e trabalhadoras e das respetivas estruturas representativas, no website, por e-mail, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Em desenvolvimento: regulamento interno de avaliação de desempenho	
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira	Em desenvolvimento: regulamento interno de avaliação de desempenho	

Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação	O recrutamento prevê o princípio de igualdade e de não discriminação, desde o edital do concurso	
	Estabelecimento de parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional	Não houve possibilidade ainda de realizar este objetivo	
Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores e às trabalhadoras para o uso partilhado da licença parental inicial , nos moldes previstos na lei	Não houve possibilidade ainda de realizar este objetivo	
	Substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que assegurem essa substituição	Não houve necessidade de realizar este objetivo	
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras; incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensa no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei	A S2AQUA é a favor de dar o tempo necessário aos seus colaboradores para tratarem de assuntos urgentes relacionados com a saúde ou família	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar	Ainda sem disponibilidade financeira para o efeito	
	Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Quando necessário ou por urgência é aceite o teletrabalho ao colaborador, desde que seja possível	
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Concessão, por iniciativa da empresa, de horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Não houve possibilidade ainda de realizar este objetivo	

PLANO IGUALDADE DE GÉNERO

<p>Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares</p>	<p>Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</p>	<p>Alguns colaboradores, para mais fácil conciliação na sua vida pessoal, implementaram o teletrabalho.</p>	
<p>Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho</p>	<p>Promoção ativa da cultura de boas práticas de combate ao assédio, discriminação ou intimidação através da divulgação de documentos acerca do tema de caráter geral</p>	<p>Não houve possibilidade ainda de realizar este objetivo</p>	

MEDIDAS A IMPLEMENTAR COM VISTA À PROMOÇÃO E MONITORIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO DA S2AQUA

No âmbito das atividades de investigação, desenvolvimento e inovação, a Comissão Europeia definiu a promoção da igualdade de género como um dos seus objetivos.

Objetivos	Medidas	Metas
Assegurar o tratamento das questões de género no âmbito das atividades de ID&I	Ter em consideração as questões de género em qualquer atividade de ID&I	Início 2024 – final 2027
Assegurar a informação referente aos direitos e deveres no domínio da igualdade e da não discriminação, a todos os colaboradores	Disponibilizar e divulgar, em local acessível, toda a informação referente aos direitos e deveres no âmbito da igualdade de género e da não discriminação de género	Início de 2024

PLANO IGUALDADE DE GÉNERO

<p>Promover a consciencialização dos colaboradores para as questões da igualdade de género</p>	<p>Assegurar que os colaboradores têm conhecimento e põem em prática o Plano de Igualdade de Género</p>	<p>Início 2024 – final 2027</p>
<p>Assegurar a formação dos colaboradores na temática da igualdade de género</p>	<p>Garantir a formação inicial e contínua dos colaboradores na área da igualdade de género</p>	<p>Final 2024</p>
<p>Garantir os princípios de igualdade no acesso ao emprego</p>	<p>Referir a política de igualdade de género em todos os processos de recrutamento de novos colaboradores</p>	<p>Em cada novo recrutamento</p>
<p>Garantir os princípios de igualdade nas condições de trabalho</p>	<p>Promover e monitorizar a política de igualdade de género, a fim de garantir a sua correta aplicação nas condições de trabalho de todos os colaboradores</p>	<p>Início 2024 – final 2027</p>
<p>Assegurar a proteção na parentalidade</p>	<p>Assegurar a reintegração na equipa dos colaboradores que estiveram ausentes temporariamente por motivos de gozo de licença de parentalidade</p>	<p>Início 2024 – final 2027</p>
<p>Prevenir a prática de assédio no trabalho</p>	<p>Promoção eficaz de uma cultura de combate ao assédio, discriminação e/ou intimidação, através de ações de sensibilização e formação direcionadas</p>	<p>Final 2024</p>

PLANO IGUALDADE DE GÉNERO

<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal</p>	<p>Facilitação informal do teletrabalho, devidamente justificado, quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</p>	<p>Início 2024 – final 2027</p>
<p>Garantir a implementação e acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género</p>	<p>Definir e monitorizar indicadores específicos para a igualdade de género</p>	<p>Início 2024 – final 2027</p>
<p>Garantir a implementação e acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género</p>	<p>Realização de um inquérito anual para introdução do conceito de género (feminino, masculino, não-binário, outro) e perceção de igualdade de género na S2AQUA,</p>	<p>Final de cada ano civil</p>

MONITORIZAÇÃO DA EXECUÇÃO DO PLANO

A monitorização contínua do Plano de Igualdade de Género será efetuada através de um Grupo de Trabalho especialmente criado para o efeito.

O Grupo de Trabalho será constituído por dois elementos: um elemento da Direção e pelo colaborador responsável pela gestão de RH da S2AQUA, assegurando uma representação equitativa de género. Este Grupo de Trabalho será responsável pela recolha e análise de dados, assim como a monitorização das medidas que constam do presente plano.

A monitorização contínua do permitirá avaliar a execução do Plano de Igualdade de Género e melhorar as versões futuras do mesmo.

Parâmetros a monitorizar, por género F e M:

- Recursos humanos;
- Posições iniciais / Posições de chefia;
- Mobilidades;
- Participação em reuniões técnicas e científicas;
- Investigadores responsáveis por projetos.

O presidente,



Pedro Augusto Pousa Ferreira



S²AQUA

Laboratório Colaborativo
Sustainable and Smart Aquaculture



Av. Parque Natural
da Ria Formosa, s/n

8700 - 194 Olhão

PORTUGAL



+ 351 289 715 346



geral@s2aquacolab.pt