

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Inspired by the Ocean  
Driven by the Market  
Powered by Knowledge



# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG)

---

## Índice

<b>1. ENQUADRAMENTO .....</b>	<b>3</b>
COLAB B2E E INDICADORES RELATIVOS AO QUADRO DE PESSOAL .....	4
<b>2. DIAGNÓSTICO DE PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NO B2E FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO (IG) ...</b>	<b>6</b>
A) ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES .....	6
B) IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO .....	6
C) FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA .....	7
D) IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO .....	7
E) PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE .....	7
F) CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL .....	8
G) PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO .....	8
<b>3. MEDIDAS A IMPLEMENTAR COM VISTA À PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO (IG) NO B2E .....</b>	<b>8</b>
<b>4. MONITORIZAÇÃO/ AVALIAÇÃO DO PLANO .....</b>	<b>10</b>



# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG)

---

## 1. ENQUADRAMENTO

*“Quando falamos em termos de igualdade de género, devemos estar cientes de que o conceito é mais do que um objetivo em si mesmo. A igualdade de género é uma pré-condição para enfrentar o desafio de reduzir a pobreza, promover o desenvolvimento sustentável e construir um governo excelente.”*

**Kofi Annan**

A igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio de cidadania consagrado na Carta das Nações Unidas de 1945 e na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Está igualmente descrito em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação fundadora da União Europeia, designadamente desde o Tratado de Roma de 1957. Desde então, diversos instrumentos da política europeia têm promovido a igualdade de género.

De acordo com as orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, do Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e, ainda, as disposições da Constituição da República Portuguesa (art.º 13º) e do Código do Trabalho (art.º 23º a 65º), a igualdade de género (IG), além de ser um direito humano fundamental, é essencial para obter sociedades pacificadas, com pleno potencial humano e desenvolvimento sustentável. A Constituição da República Portuguesa tem assegurado o Princípio da Igualdade desde 1976, pelo qual nenhum cidadão pode ser tratado de forma diferente quanto ao género, orientação sexual, origem étnica, entre outros (art.º 13), da mesma forma que todos têm direito ao trabalho em condições de igualdade e dignidade, proibindo toda e qualquer forma de discriminação no acesso ao emprego, nomeadamente com base no género (art.º 59º). A igualdade de género é também reforçada por leis específicas e políticas públicas em Portugal, que visam combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em diferentes setores. Dentre estas podemos destacar a Lei da Paridade (Lei Orgânica nº 3/2006 de 21 de agosto) que estabelece a paridade entre homens e mulheres nas listas de candidatos e quotas de representação políticas e a Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 60/2018 de 21 de agosto) que assegura o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor.

O desenvolvimento das políticas públicas, tanto as nacionais quanto as europeias, provocaram um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. É crescente a consciencialização das organizações para a necessidade premente de adoção e implementação de medidas de combate à discriminação de género.

Tendo presente a importância da IG, e como forma de demonstrar o compromisso do B2E Associação para a Bioeconomia Azul – Laboratório Colaborativo (doravante “CoLAB B2E” ou “B2E”) com o tema, e nos termos do disposto no artigo 7º da Lei n.º 62/2017, de 01 de Agosto, regulamentada pelo Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21 de Junho, o B2E apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2023 e seguintes, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades para os diferentes géneros, promovendo assim a não discriminação em função do género.

Neste sentido os objetivos que lideram o presente Plano para a Igualdade de Género são os seguintes:

- Conhecer os indicadores de género do B2E;
- Identificar ações que já se realizam, ao nível da promoção da igualdade de género, identificando também pontos fracos, onde é necessário intervir, introduzir mudanças e reforçar práticas já

aplicadas;

- Definir e adotar boas práticas ao nível da promoção da equidade de género, no âmbito do cumprimento da regulamentação existente acima mencionada nesta seção e dos referenciais internacionais relevantes.

## *CoLAB B2E e INDICADORES RELATIVOS AO QUADRO DE PESSOAL*

O B2E Associação para a Bioeconomia Azul – Laboratório Colaborativo, é uma associação sem fins lucrativos que opera na sua capacidade máxima desde 2020, focando-se em moldar uma nova bioeconomia azul, através de investigação, educação, inovação e negócios, para um mundo melhor e mais sustentável.

Para cumprir a sua missão e construir uma compreensão e valorização partilhadas do oceano, o B2E está fortemente comprometido com a Excelência, Inovação, Parcerias, Envolvimento Público e Sustentabilidade. Nesta perspetiva, o B2E está particularmente alinhado com os seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Vida Debaixo de Água, Fome Zero, Boa Saúde e Bem-Estar, Educação de Qualidade, e **Igualdade de Género**.



*Figura 3: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do B2E*

O Plano para a IG foi preparado partindo de um diagnóstico interno em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e propõe um conjunto de objetivos a atingir para os quais a instituição deverá implementar medidas, e atingir respetivas metas, com vista à promoção de IG no B2E.

O Plano para a IG no B2E entra em vigor em 2023 e será comunicado a todos(as) os(as) membros. Com a implementação deste plano, a Direção do B2E, enquanto órgão de administração, é responsável por todos os compromissos estabelecidos e aprova o seu conteúdo.

Para concretizar a sua missão, o B2E conta em novembro de 2023 com um quadro de pessoal composto por 13 trabalhadores(as) e 5 elementos executivos da Direção.

Apresentam-se em seguida alguns indicadores relativos à situação dos trabalhadores no B2E, permitindo caracterizar a proporção entre homens e mulheres na organização à data deste Plano.

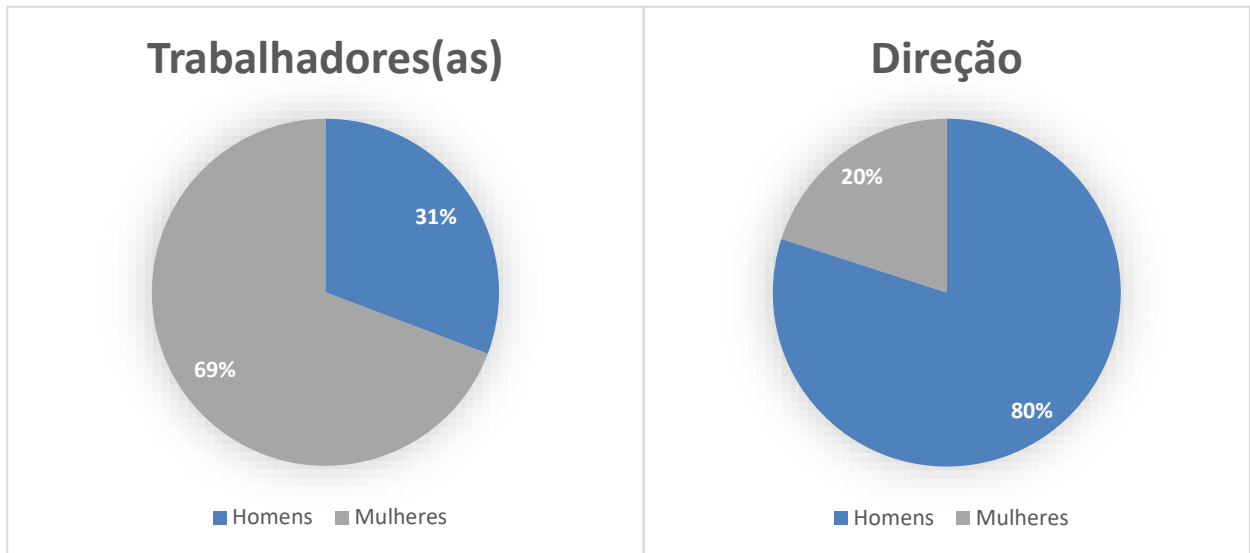


Fig 1. Frequência relativa de mulheres e homens entre os trabalhadores(as) e diretores(as) do B2E.

- Dos 13 trabalhadores(as), 69% são mulheres;
- A Direção é constituída por 5 elementos, sendo apenas um deles mulher (20%).

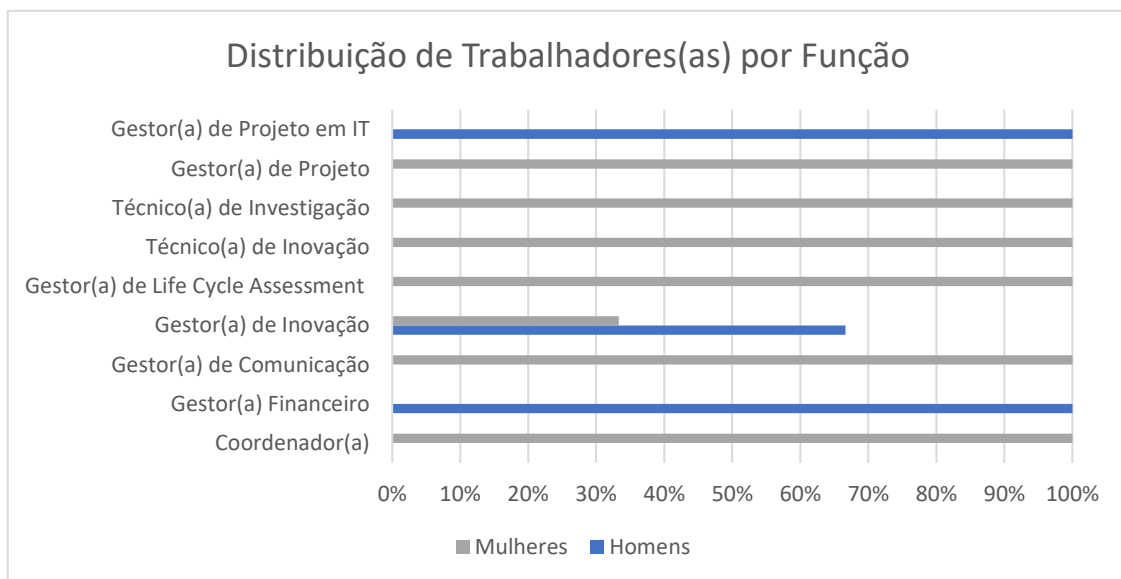


Figura 2: Frequência relativa de mulheres e homens por função.

- Dois homens representam 100%, um em cada função, dos trabalhadores(as) nas funções de



# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG)

---

- Gestor(a) de Projeto em IT e Gestor(a) Financeiro;
- A função de Gestor(a) de Inovação é assumida por dois homens e uma mulher;
- As restantes funções são assumidas na sua totalidade por mulheres.

## 2. DIAGNÓSTICO DE PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NO B2E FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO (IG)

Com base no Guião para a elaboração dos Planos de Igualdade<sup>1</sup>, disponibilizado pela CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e de acordo com o Despacho Normativo nº 18/2019, o B2E fez um levantamento para identificação das práticas e ações já utilizadas que devem ser reforçadas, práticas que precisam ser implementadas e formas de avaliação para a manutenção das mesmas. O objetivo do B2E com a aplicação destas ações é assegurar uma organização totalmente inclusiva no que diz respeito à IG.

As áreas avaliadas e as práticas da organização são descritas abaixo:

### a) Estratégia, missão e valores

O B2E considera o princípio da IG condição essencial para o desenvolvimento da sua atividade. Parte da sua missão passa por promover a criação de postos de trabalho altamente qualificados, de todos os géneros, que contribuam ativamente para o aumento do valor económico e social de produtos e serviços. Para isso, o B2E atua na promoção da igualdade de oportunidades desde os processos de recrutamento, na valorização pessoal dos recursos humanos, incentivando o seu desenvolvimento e as práticas quotidianas do exercício laboral.

Dentre os valores do B2E destacamos a integridade, a cooperação, a inovação e a sustentabilidade, que somente serão possíveis se mantivermos uma política interna pautada no respeito e na valorização das pessoas, na proteção e inclusão dos(as) nossos(as) trabalhadores(as), seus familiares e a sociedade. O B2E prioriza a utilização de uma linguagem inclusiva na sua comunicação e a não utilização de imagens estereotipadas ou sexistas no seu website e redes sociais.

### b) Igualdade no acesso ao emprego

O B2E possui uma política de recrutamento transparente, com as informações de competências necessárias para ocupação da vaga, funções a desempenhar, valor e periodicidade da retribuição previamente estipulados em edital aberto. A linguagem dos editais é neutra e inclui uma política de não-discriminação e de igualdade de acesso onde é explicitado que nenhum candidato(a) pode ser privilegiado(a), beneficiado(a), prejudicado(a) ou privado(a) de qualquer direito ou isento(a) de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, género, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical. O processo seletivo leva em consideração as competências do(a) candidato(a), como experiência, formação e habilidades. Durante o período experimental, o B2E respeita o período de efetiva execução do contrato, de modo a avaliar o interesse da sua manutenção, assegurando as condições

---

<sup>1</sup> [https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos\\_Igualdade\\_Guiao.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf)



# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG)

---

de saúde e segurança no local de trabalho.

O B2E também leva em consideração o princípio da paridade de géneros na constituição das equipas de seleção, com equipas mistas.

## **c) Formação inicial e contínua**

No B2E todos os recursos humanos passam por um período inicial de acolhimento onde recebem formação necessária quanto aos regulamentos, normas internas, acessos, equipamentos, ferramentas e plataformas que podem ser usados.

Todos(as) devem fazer um mínimo de 40 horas anuais de formação e todos(as) são incentivados(as) a participar em formações de diferentes temas que possam, de alguma forma, desenvolver as suas capacidades e competências, assegurando que o acesso é transversal e equitativo a toda a organização.

## **d) Igualdade nas condições de trabalho**

No B2E os vencimentos são propostos em função exclusiva das competências, formação e experiência, não sendo o género considerado de qualquer forma na fixação dos vencimentos contratualizados.

O B2E rege-se por princípios de meritocracia como base para a avaliação e progressão dos seus recursos humanos, bem como pelo princípio da igualdade, sem qualquer discriminação em função do género.

O B2E pretende desenvolver um plano de progressão dos seus recursos humanos que assentem nos seguintes princípios:

- Reconhecimento do mérito e potencial dos recursos humanos;
- Igualdade de oportunidades, incentivando o desenvolvimento profissional, valorizando as competências e a experiência dos recursos humanos;
- Alinhamento entre as metas e expectativas dos recursos humanos e as orientações e objetivos estratégicos.
- A evolução na carreira de cada recurso humano deverá ter por base o desempenho, a experiência e o mérito individuais, de acordo com as regras específicas definidas nos referidos documentos.
- Sistema de Gestão e Avaliação de Desempenho que assenta em princípios de meritocracia como base para a avaliação e progressão de carreira e que visa promover o princípio da igualdade, sem qualquer discriminação em função do género.

## **e) Proteção na parentalidade**

O B2E preocupa-se em assegurar os direitos da maternidade e da paternidade dos seus recursos humanos, respeitando a dispensa/falta ao trabalho, nas diversas situações previstas na lei. No âmbito da proteção dos trabalhadores com filhos até aos 3 anos, é concedida a possibilidade de trabalho a partir de casa, assim, como, flexibilidade de horários e possibilidade de realização de jornada contínua a trabalhadores com filhos até aos 12 anos, seja qual for o seu género, e por livre escolha de cada um. Os recursos humanos têm a possibilidade de prestar assistência a filhos e familiares quando necessário e desde que devidamente justificada e documentada.



# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG)

## f) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

O B2E entende que as questões de igualdade de género devem abranger toda a esfera familiar dos seus recursos humanos e que além de assegurar os seus direitos previstos por lei se esforça para manter uma rotina facilitadora.

Sempre que possível, os horários das ações de formação devem decorrer durante horário normal de trabalho, para que todos os recursos humanos possam dispor do tempo fora do horário de trabalho para família ou outras atividades de interesse pessoal.

Os horários são flexíveis, na medida do possível, para promover um equilíbrio profícuo entre deveres profissionais e a vida familiar de cada recurso humano.

No B2E, independente do estado civil ou situação familiar do recurso humano, é sempre procurado o melhor compromisso no que diz respeito à marcação de férias, de forma que, sem afetar o normal decurso das atividades laborais, os recursos humanos possam conciliar estes períodos com os dos seus interesses e/ou necessidades pessoais.

## g) Prevenção da prática de assédio no trabalho

O B2E privilegia uma cultura organizacional assente em valores e conduta de não discriminação, qualquer que seja, e de não tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou de atos de intimidação, pelo que o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho é uma prioridade.

## 3. MEDIDAS A IMPLEMENTAR COM VISTA À PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO (IG) NO B2E

Em função do diagnóstico efetuado, apesar do B2E já concretizar várias ações no domínio da Igualdade de Género, considera-se que devem ser implementadas algumas medidas adicionais, umas novas (N), outras apenas como reforço (R) de práticas já instituídas. As ações incluídas serão monitorizadas pelo Responsável pela implementação do Plano de Igualdade de Género.

*Tabela 1: Objetivos do Plano de Igualdade de Género no B2E. Para cada ação está definido o Tipo [Nova (N) ou Reforço (R)], as medidas, os indicadores e a meta.*

Objetivo	Tipo	Medidas	Indicadores	Meta
Assegurar a informação a trabalhadores(as) relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	R	Divulgar, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores(as) em matéria de igualdade e não discriminação em função do género	Evidência da implementação	Até final de 2º semestre de 2024
Assegurar a implementação do Plano para a IG, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	N	Definir e monitorizar KPI estratégicos de IG	Evidência da definição e seguimento dos KPI	KPI definidos e monitorizados durante o ano de





## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG)

Objetivo	Tipo	Medidas	Indicadores	Meta
				referência
Conscienciar os trabalhadores(as) do B2E para a importância da IG	N	Dar a conhecer aos trabalhadores(as) o Plano para a IG do B2E	Evidência da partilha do Plano com toda a Equipa B2E	Até ao final de 2023
	N	Organizar uma iniciativa com toda a Equipa B2E direcionada para a aceitação e promoção da IG	Evidência da realização da iniciativa	Iniciativa realizada no decorrer de 2024
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	R	Nos Editais de Recrutamento o B2E compromete-se a fazer referência à "Política de não discriminação e de igualdade de acesso"	Evidência em cada novo edital lançado	Em curso até final de 2025
Garantir um processo de R&S coerente com os princípios de não discriminação entre homens e mulheres	R	Elaborar orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nas equipas de seleção	Incorporar norma no procedimento de Recrutamento e Seleção.	Até final de 2024
	R	Incluir no procedimento recomendações para que as equipas de R&S apresentem às Chefias uma lista de candidatos(as) equilibrada em termos de representatividade de género e, idealmente com mais candidatos(as) do género menos representativo na função em questão, desde que haja candidatos(as) com qualificações adequadas e tendo sempre por base o conceito intransponível de meritocracia	Evidência lista de acordo com recomendações	Até final de 2024
Proteger e promover políticas de parentalidade	R	Acompanhar o regresso dos trabalhadores(as) ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração na equipa, facilitando o acesso à formação se necessário	Registos de acompanhamento	Até final de 2024
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores	N	Auscultar os trabalhadores(as) com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Evidência destas tomadas de decisão	Até final de 2023
	R	Promover a aprovação dos pedidos de teletrabalho a todos os trabalhadores e trabalhadoras que o pedirem de forma justificada	Evidência destas tomadas de decisão	Até final de 2023
Prevenir e combater discriminação/ assédio no trabalho	R	Promoção ativa da cultura e práticas de combate ao assédio, discriminação ou intimidação através da realização de uma sessão de carácter formativo e/ou de sensibilização, ou com a divulgação de documentos acerca do tema de interesse geral	Evidência da realização da sessão de carácter formativo e/ou de sensibilização, ou com a divulgação de documentos	Até final de 2024

Na eventualidade de se verificar uma denúncia de discriminação e/ou assédio, o B2E colocará em marcha as devidas diligências de diagnóstico junto das partes envolvidas, seguindo-se um procedimento de avaliação e emissão de parecer com recomendações e eventuais medidas a implementar.

As diferentes fases para resolução de denúncia e/ou assédio estão detalhadas abaixo:

1.O(a) indiciador(a) deverá apresentar a sua denúncia e caso opte por identificar-se, deverá solicitar uma audiência com os responsáveis de Compliance do B2E. O B2E dispõe de um canal interno dedicado à



# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG)

---

apresentação de denúncias, sob a alçada da Coordenação e responsável pelos RH, através do endereço eletrónico IG@b2e.pt, conhecido por todos os colaboradores.

Independentemente de a denúncia ser anónima ou requisitada uma audiência, o B2E deverá apurar, até ao limite das suas capacidades, conhecimento e obrigações, as motivações e matéria da denúncia por parte do indiciador. Parte das diligências da matéria de denúncia poderá passar por fase de esclarecimento dos factos junto do indiciado(a).

2. Se, à luz do apuramento dos factos, e após análise cuidada, se verificar a veracidade dos factos apresentados pelo(a) indiciador(a), instaura-se um processo disciplinar contra o (a) indiciado, contemplando possíveis sanções, incluindo a rescisão contratual, se assim se enquadrar no quadro regulatório vigente.

O indiciador tem o direito de consultar o desenrolar do processo e de ponderar sobre a conformidade da medida adotada pela empresa; caso não compartilhe dessa conformidade, o indiciador poderá instaurar um procedimento judicial contra o indiciado.

Neste contexto, compete ao indiciado a responsabilidade pelos prejuízos suportados pelo(a) indiciador(a), e não ao B2E, que já deu seguimento ao seu protocolo integral de receção de denúncias, apuramento e análise dos factos constituintes da denúncia de discriminação e/ou assédio e, eventualmente, aplicação de sanções.

3. Caso o(a) indiciador(a) (seja ele(a) vítima ou testemunha de assédio) assim o entenda, poderá recorrer aos mecanismos nacionais ou regionais de tramitação deste tipo de denúncia; nomeadamente ao nível da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) ou à Inspeção Regional do Trabalho.

## 4. MONITORIZAÇÃO/ AVALIAÇÃO DO PLANO

Para que o Plano de Igualdade de Género desenvolvido neste documento seja eficiente é fundamental que ocorra um processo constante de monitorização. Logo, a monitorização e avaliação contínua do Plano serão realizadas pelo responsável de RH que será nomeado para o efeito. Este responsável terá a seu cargo a recolha e análise de dados, bem como a monitorização dos indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano. A partir destes resultados seremos capazes de aferir os progressos atingidos e se necessário realizar ajustes, propondo medidas corretivas logo que seja identificada alguma situação que o justifique.

Este responsável deverá até ao final do último trimestre de cada ano, em data a definir, analisar de forma mais aprofundada os diversos indicadores definidos no Plano para cada uma das medidas, e identificar eventuais necessidades de ajustes no caso de desvios ou aspetos de melhoria. No caso particular de 2023, esta análise deverá decorrer até final do terceiro trimestre.