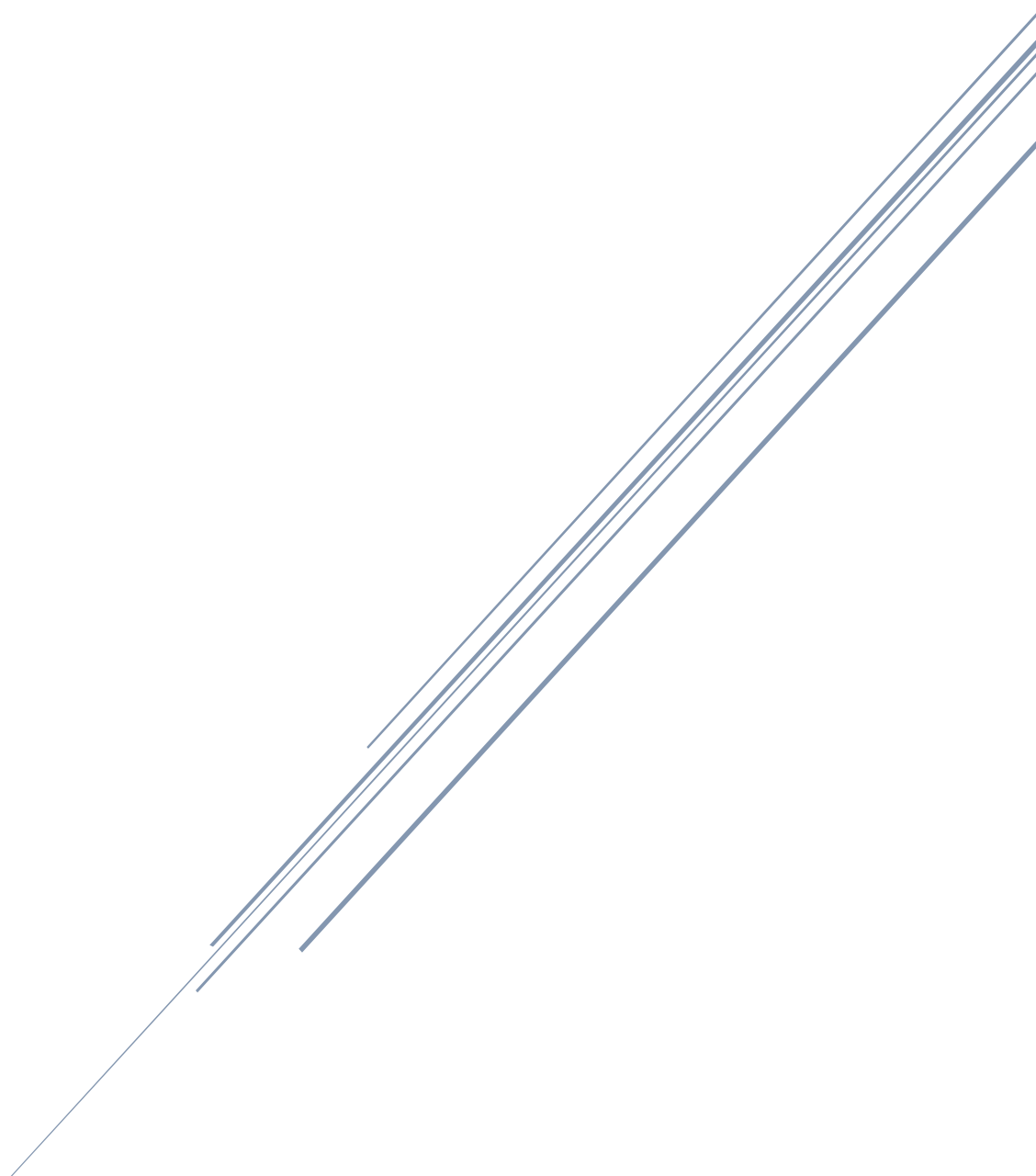


PLANO DE IGUALDADE DE DIREITOS, INCLUSÃO E DIVERSIDADE

INSTITUTO TERRA E MEMÓRIA 2024-2027



Índice

<i>Introdução</i>	3
1. <i>Enquadramento</i>	3
2. <i>Caracterização do ITM</i>	4
a. Os associados ao ITM	4
b. Recursos Humanos	5
3. <i>Áreas de intervenção</i>	5
4. <i>Medidas e indicadores</i>	6
5. <i>Indicadores relativos à Assembleia Geral, Conselho Diretor, Conselho Fiscal e Conselho Científico, associados e doutorados do ITM.</i>	7
a. Distribuição de pessoas nos corpos gerentes do ITM por sexo	7
b. Distribuição de associados do ITM por sexo	7
c. Distribuição de doutorados do ITM por género	7
6. <i>Normas referentes à seleção de investigadores, trabalhadores, bolseiros, estagiários, voluntários do ITM por género;</i>	8
7. <i>Práticas implementadas no ITM favorecedoras de Igualdade de Género</i>	8
a. Prevenção da prática de assédio no trabalho	8
8. <i>Igualdade nas condições de trabalho</i>	9
9. <i>Proteção na parentalidade</i>	9
10. <i>Respeito pela intimidade da vida privada</i>	9
11. <i>Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal</i>	9
12. <i>Medidas a implementar em 2024-2027</i>	Erro! Marcador não definido.
13. <i>Monitorização e avaliação do plano</i>	9
ANEXO A	Erro! Marcador não definido.

Introdução

O Instituto Terra e Memória (ITM) tem assumido, desde a sua fundação, o objetivo de contribuir para o desenvolvimento integrado dos territórios e das comunidades, o que é indissociável da implementação e desenvolvimento de políticas e práticas internas que promovam a igualdade de oportunidades, a diversidade e a inclusão. O presente Plano para a Igualdade de Direitos, Diversidade e Inclusão inscreve-se nesse percurso e visa contribuir ativamente para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com foco especialmente no ODS 5 (igualdade de género) e no ODS 10 (redução das desigualdades). O plano visa garantir que o ITM esteja alinhado com esses objetivos, trabalhando de forma proativa para promover a igualdade de género, diversidade e inclusão em todas as suas atividades e práticas internas. A diversidade deve ser compreendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização das diferenças entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relacionadas ao sexo e expressões identitárias, nomeadamente de género, etnia, religião, território de origem, cultura, idioma, ascendência, idade, orientação política, sexual, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação. A inclusão é um processo que visa promover a igualdade de oportunidades, eliminando obstáculos e proporcionando apoio à educação e emprego digno para todos construindo, através da diversidade, a noção de identidade comum de todos os seres humanos. O ITM tem como objetivo que as políticas de diversidade e inclusão a serem desenvolvidas reconheçam, compreendam e valorizem tanto os pontos em comum quanto as diferenças que existem na associação, considerando-os como fonte potencial de inovação, resolução de problemas, foco no beneficiário, criatividade e envolvimento dos colaboradores.

Este plano não pretende substituir as proteções já estabelecidas na Constituição da República Portuguesa ou na legislação do trabalho, mas sim complementá-las com compromissos e propostas que reiteram os princípios do ITM e promovem a qualidade das condições de trabalho, diversidade, inclusão, transparência e proteção das liberdades individuais, não apenas no ITM mas, também, nas suas atividades em interação com a sociedade.

1. Enquadramento

A igualdade é um direito fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa (cfr nº2 do artigo 13º da CRP), tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas na vida em sociedade. Nos últimos anos, o direito à igualdade de género tem vindo a assumir particular destaque e relevância por parte das principais organizações e instituições internacionais e nacionais.

A resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012 de 8 de março de 2012 veio determinar a obrigatoriedade de um plano em todas as atividades do setor empresarial do Estado visando a igualdade de tratamento e de oportunidade entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal. Posteriormente, esta obrigação alargou-se às empresas cotadas em bolsa através da lei da Paridade – lei 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa.

Apesar de o Instituto Terra e Memória – Centro de Estudos Superiores de Mação (ITM) ser uma associação científica sem fins lucrativos, como tal não se enquadrando em nenhuma das anteriores categorias, a Direção entendeu elaborar o presente Plano de Igualdade de Direitos, Inclusão e Diversidade, tendo por base a sua esfera de atuação. Deste modo, e pelo presente documento, o ITM aprova o presente Plano para o triénio de 2024-2027 com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades, promovendo assim a não discriminação em função de quaisquer critérios de natureza cultural.

2. Caracterização do ITM

O “Instituto Terra e Memória – Centro de Estudos Superiores de Mação” (ITM), é uma associação científica sem fins lucrativos, constituída com o objetivo de promover e desenvolver a investigação, formação pós-graduada e a formação profissional avançada nos domínios da arqueologia e da gestão do património cultural no seu contexto territorial, bem como a valorização do património no âmbito do desenvolvimento sustentável. O ITM assume uma atenção especial à promoção de projetos culturais de cooperação entre a Europa, América Latina e África, e de valorização do espaço rural. Para a prossecução dos seus objetivos, o ITM organiza e desenvolve projetos de investigação, cursos, seminários, conferências, reuniões e publicações. O ITM participa ainda em projetos de parceria que visem objetivos convergentes com os seus, e atribui bolsas a investigadores e subsídios a projetos e entidades orientados para fins convergentes com os seus. O ITM tem sede em Mação, no Museu de Arte Pré-Histórica e do Sagrado do Vale do Tejo, sito no Largo Infante D. Henrique. A Assembleia Geral pode determinar a mudança de sede dentro do concelho de Mação, bem como a criação de extensões ou pólos do ITM noutros municípios ou noutros países.

a. Os associados ao ITM

O ITM possui sócios fundadores, sócios ordinários, sócios correspondentes e sócios eméritos. São sócios fundadores: o Instituto Politécnico de Tomar, a Câmara Municipal de Mação, o Centro Europeu de Investigação da Pré-História do Alto Ribatejo e o Centro de Interpretação de Arqueologia do Alto Ribatejo. São sócios ordinários as instituições, académicas ou outras, nacionais ou internacionais, que prossigam objetivos

convergentes com os do ITM, o requeiram e sejam admitidas em Assembleia Geral. São sócios correspondentes os que tiverem sido admitidos a título individual com esse estatuto. São sócios eméritos os que, a título institucional ou individual, tenham sido propostos para tal pelo Conselho Científico e sejam aprovados pela Assembleia Geral. Os sócios fundadores e ordinários participam em toda a vida associativa e participam com direito de voto na Assembleia Geral. Os sócios correspondentes e eméritos participam em toda a vida associativa e participam sem direito de voto na Assembleia Geral.

b. Recursos Humanos

Constituem recursos humanos do ITM todos os investigadores que colaborarem nas suas atividades.

3. Áreas de intervenção

No sentido de determinar objetivos e ações concretas para este plano de igualdade de direitos, inclusão e diversidade, foram identificadas 6 áreas de intervenção:

- **Organização interna:** reforço de uma organização interna que favorece a equidade, a inclusão e transparência;
- **Igualdade de Acesso:** continuação da ausência de barreiras não meritocráticas nos processos de candidatura, seleção e integração de elementos (bolseiros, investigadores, trabalhadores, voluntários, estagiários, etc.);
- **Condições de Trabalho:** promoção de um ambiente de trabalho acolhedor para todos os colaboradores do ITM;
- **Equilíbrio entre vida pessoal e profissional:** proteção do direito à vida pessoal e privada e proteção da parentalidade;
- **Divulgação e imagem pública:** reforço contínuo da imagem inclusiva e diversa do ITM e da comunidade científica;
- **Monitorização interna:** Avaliação regular da situação do ITM e monitorização da implementação do Plano;

O ITM assume os seguintes compromissos institucionais, em linha com a Carta Portuguesa para a Diversidade e com as recomendações inscritas na Carta de Princípios do SAGE (*Systemic Action for Gender Equality*):

- Incorporar a igualdade e a diversidade nos documentos estratégicos do ITM;
- Fomentar o equilíbrio de género quer ao nível dos investigadores e colaboradores quer ao nível da governação institucional e das posições de tomada de decisão;

- Implementar práticas de Gestão de Recursos Humanos assentes nos princípios da diversidade e inclusão, nomeadamente na igualdade de tratamento e de oportunidades no processo de recrutamento e seleção, na formação e desenvolvimento profissional, na avaliação e remuneração;
- Promover a igualdade de direitos nas oportunidades de investigação e financiamento, incluindo na avaliação de bolsas e de projetos institucionais e de investigação;
- Assegurar a transversalidade das melhores práticas e da consciência para a igualdade de direitos nas atividades quotidianas do ITM;
- Promover políticas que tenham em consideração a família e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, e que incentivem o desenvolvimento dos/as colaboradores/as do ITM, de acordo com as suas necessidades e características;
- Promover oportunidades para a reflexão, aprendizagem e desenvolvimento de práticas promotoras da Diversidade quer a nível interno, quer externo;
- Partilhar o conhecimento sobre a igualdade e diversidade das expressões e convicções culturais nas diversas dimensões do ITM e incorporar a igualdade e diversidade de género na formação dos/das colaboradores/as do ITM;
- Combater todas as formas de assédio sexual e moral em contextos que tenham a participação do ITM.

4. Medidas e indicadores

Para avaliar o estado atual e futuro do ITM em relação ao equilíbrio, preconceito e discriminação de direitos, e sem prejuízo do primado da meritocracia académica, é útil o recurso a métricas de avaliação, verificando a sua evolução no tempo. Além dos dados quantitativos na maioria destes indicadores, também usaremos dados qualitativos obtidos por meio de feedback anónimo dos membros.

- **Indicador 1:** distribuição de investigadores, trabalhadores, bolseiros, estagiários, voluntários do ITM por sexo;
- **Indicador 2:** distribuição de pessoal em grupos de investigação ou funções administrativas por sexo
- **Indicador 3:** distribuição de cargos de gestão por sexo;
- **Indicador 4:** distribuição de contratos e tipos de contratos por sexo;
- **Indicador 5:** Distribuição de pessoas candidatas a bolsas/estágios/voluntariado por sexo;

- **Indicador 6:** Distribuição dos painéis de júri por sexo;
- **Indicador 7:** Distribuição do salário médio por sexo;
- **Indicador 8:** Distribuição de Investigadores/as Responsáveis (IR) e co-IR em candidaturas a bolsas e projetos por sexo;
- **Indicador 9:** Distribuição das publicações em termos de autoria principal (total e normalizado) por sexo;
- **Indicador 10:** Distribuição das publicações em termos de autoria total (total e normalizado) por sexo
- **Indicador 11:** Distribuição de palestrantes de seminários por sexo;
- **Indicador 12:** Distribuição de palestrantes em eventos de divulgação por sexo;
- **Indicador 13:** Distribuição de pessoas mencionadas em artigos de boletins informativos e comunicados de imprensa por sexo;
- **Indicador 14:** Número de atividades de formação e sensibilização sobre igualdade de género e inclusão;

5. Indicadores relativos à Assembleia Geral, Conselho Diretor, Conselho Fiscal e Conselho Científico, associados e doutorados do ITM.

a. Distribuição de pessoas nos corpos gerentes do ITM por sexo

No que se refere ao Conselho Diretor do ITM, contam-se atualmente 6 pessoas, dos quais 3 do sexo masculino e 3 do género feminino (50% - 50%). Já o Conselho Fiscal conta com 3 pessoas, 2 do sexo masculino e 1 do sexo feminino (75% - 25%) enquanto a Mesa da Assembleia Geral conta com 3 pessoas, sendo as 3 pessoas do sexo masculino (100%). No geral, os corpos gerentes do ITM contam com 12 pessoas, sendo 8 do sexo masculino e 4 do sexo feminino (67% - 33%).

b. Distribuição de associados do ITM por sexo

No que se refere aos associados do ITM, contam-se atualmente 59 pessoas, dos quais 34 do sexo masculino e 25 do sexo feminino e (58% - 42%).

c. Distribuição de doutorados do ITM por género

No que se refere aos associados do ITM, contam-se atualmente 53 pessoas, dos quais 23 do género masculino e 12 do género feminino e (58% - 42%).

6. Normas referentes à seleção de investigadores, trabalhadores, bolsheiros, estagiários, voluntários do ITM por género;

No que se refere à seleção de investigadores, trabalhadores, bolsheiros, estagiários, voluntários e atribuição de subsídios ou projetos o ITM sempre valorizou e valorizará de igual forma as competências, aptidões, habilitações, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens. Todos os processos de seleção assentam num princípio de igualdade e não discriminação no acesso a bolsas, adotando em todos os anúncios de oferta de emprego a designação “M/F”. O ITM procura sempre incrementar a representatividade de géneros em funções tradicionalmente desempenhadas por um género específico, encorajando a candidatura de homens/mulheres em categorias profissionais/funções nas quais um dos géneros esteja sub-representado.

7. Práticas implementadas no ITM favorecedoras de Igualdade de Género

a. Prevenção da prática de assédio no trabalho

A dignidade do Pessoal profissional, independentemente do seu género, não pode ser posta em causa de nenhuma forma. Este dever de respeito entre géneros é garantido por modelos de comportamentos e atitudes claramente definidos. Para o ITM, o assédio sexual é inaceitável, pelo que não são tolerados quaisquer comportamentos que possam configurar assédio quer sexual, quer moral (incluindo formas de intimidação, nomeadamente a prática designada por *bullying* e a denúncia de má-fé sob todas as suas formas). Entende-se por assédio moral no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego, trabalho ou formação profissional com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Entende-se por assédio sexual no trabalho o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo de obter vantagens, chantagem e mesmo de uso de força ou estratégias de coação da vontade de outra pessoa. Exigimos de todos/as os/as nossos/as colaboradores/as o cumprimento dos princípios e normas contidos no código de conduta e um elevado nível de integridade moral, lealdade e comportamento ético em todas as áreas de atuação pugnando ainda pela divulgação dos princípios, valores e normas indispensáveis à manutenção e consolidação de uma cultura de prevenção do risco no local de trabalho. Todo e qualquer comportamento que possa ser considerado como assédio deverá ser reportado ao Conselho Diretor e essa denúncia poderá ser efetuada ou por email ou então através de formulário que garanta o anonimato, procedimento que está em fase de implementação.

8. Igualdade nas condições de trabalho

O ITM não discrimina em função do género, ou outras expressões identitárias, no domínio das condições de trabalho, nomeadamente no acesso aos recursos do Instituto, nos níveis de remuneração, na evolução de carreira, proteção de parentalidade, respeito pela privacidade e pela conciliação com a vida pessoal, ente outros aspetos.

9. Proteção na parentalidade

O ITM dá a maior relevância à proteção na maternidade e na paternidade. O ITM tem em conta todas as obrigações legalmente instituídas, assumindo ainda uma flexibilidade horária quer através do recurso a teletrabalho, sempre que possível, de forma a privilegiar o acompanhamento de filhos menores, em especial de filhos recém-nascidos. O ITM garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo em todas as suas vertentes. Respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora, e respeita o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras, bolseiros e bolseiras para assistência a filho/a. O ITM cumpre o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho e respeita o direito a faltar ao trabalho para assistência a membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei.

10. Respeito pela intimidade da vida privada

Não fazendo qualquer discriminação de direitos, o ITM assegura o direito de reserva e de confidencialidade relativamente à vida privada dos seus colaboradores, bem como em relação a toda a informação de natureza pessoal e de carácter não profissional, nomeadamente a que respeita aos seus dados pessoais e clínicos.

11. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

O ITM assegura, sempre que possível e sempre que as funções o permitam, flexibilidade de horários para que estes se adaptem às necessidades reais de acompanhamento de filhos e filhas em contexto escolar, médico, etc., bem como para apoio aos seus cônjuges. A formação profissional é promovida sempre que possível durante o horário laboral.

12. Monitorização e avaliação do plano

A correta execução do Plano de Igualdade de Direitos, Inclusão e Diversidade do ITM será alvo de uma monitorização e avaliação contínua por meio de um processo sistemático de acompanhamento no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento de

objetivos. Esta monitorização será realizada por um grupo de trabalho a criar para o efeito, a que se dará o nome de Grupo de Trabalho para a Igualdade de Direitos (GTID). Será objetivo do GTID acompanhar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas do presente plano, propondo medidas corretivas logo que identifique alguma situação que o justifique. O grupo produzirá um relatório que permitirá demonstrar o acompanhamento do estado de implementação do plano, identificando igualmente os desvios e ajustamentos necessários para atingir os objetivos assumidos pelo ITM no âmbito do presente plano.