

**PLANO DE IGUALDADE DE GÊNERO DA PLATAFORMA
INTERNACIONAL PARA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO EM
SAÚDE (PCTIS)**

(Gender Equality Plan – 2023/2025)

Ílhavo

Janeiro, 2023

Por um Mundo inclusivo e diverso!

INTRODUÇÃO

A Plataforma Internacional para Ciência, Tecnologia e Inovação em Saúde - PICTIS constituída como um centro de pesquisa, ensino, inovação, desenvolvimento tecnológico e empreendedorismo em saúde a funcionar por arranjo colaborativo liderado pela Universidade de Aveiro (UA/Portugal) e pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz/Brasil) tem como missão a produção e difusão de novos conhecimentos em saúde e inovação tecnológica, promovendo a criação e melhoria de processos, produtos e serviços através do desenvolvimento de redes de cooperação internacional e de empreendedorismo científico e tecnológico. A PICTIS atua por intermédio de colaborações entre pesquisadores(as), investigadores(as), professores(as) e colaboradores(as) reunidos(as) em prol da investigação científica e tecnológica para trazer contributos inovadores aos sistemas de saúde em Portugal, no Brasil e internacionalmente contando com parcerias e apoios de instituições em diversos países.

A promoção da diversidade de pessoas pela valorização das potencialidades que cada colaborador(a) possui de forma interseccional, onde a identidade de gênero, origem étnico-racial, sexualidades, nacionalidade, idade, funcionalidades são integradas pelo pertencimento social e conhecimento científico que cada pessoa traz ao integrar as equipas é um compromisso da PICTIS. A diversidade e a interseccionalidade na criação das equipas favorecem que os seus conhecimentos partilhados produzam sinergia tendo como resultados novos e inovadores contributos científicos e tecnológicos nas pesquisas e projetos desenvolvidos junto com os parceiros mundiais para o aprimoramento da educação e da saúde global.

Apresentamos o Plano de Igualdade de Gênero da PICTIS para a promoção da igualdade de oportunidades laborais, de carreira profissional e nas lideranças no acesso, na produção e na difusão do conhecimento científico e tecnológico das equipas que atuam em parcerias e redes. Isso demonstra o compromisso pessoal e institucional com a diversidade de pessoas em todas as equipas da PICTIS e das instituições líderes na perspectiva de gênero colaborando para Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, na Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas. Este plano está alinhado ao plano de Igualdade de gênero da Universidade de Aveiro – 2021-2025 e da Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero da Fundação Oswaldo Cruz - 2022.

As desigualdades de gênero decorrentes de diversos fatores históricos e culturais são uma marca na sociedade e apresentam-se por diferentes formas de opressão no quotidiano: discriminações, violências, exclusão, transgressão de direitos. O progresso atingido nas últimas décadas foi pequeno, na Europa em 2021 o índice de igualdade de gênero comparativamente ao ano de 2020 avançou em apenas 0,6 pontos.

No campo do trabalho, nomeadamente na Academia, é necessário agir com ações concretas de combate as desigualdades e à violência contra as mulheres em suas diversas expressões, tais como assédio moral e sexual, produção e manutenção de relações desiguais no quotidiano da atividade profissional, exclusão dos espaços de decisão e poder institucional (*glass ceiling*). A proposição de ações e o monitoramento das iniciativas contidas no Plano de Igualdade devem ser incentivadas pelos gestores e efetivamente implementadas, de fato, de forma a reduzir as desigualdades como por exemplo as encontradas quando comparamos o número de mulheres e homens em cargos de gestão de nível estratégico que nos impelem a refletir sobre as configurações institucionais onde se reforçam os estereótipos e se mantêm as históricas estruturas de dominação e poder.

A existência das desigualdades de gênero e suas intersecções como a discriminação com base na orientação sexual, origem étnico-racial, nacionalidade, idade, funcionalidades e de outras práticas arbitrárias no cotidiano institucional afetam a saúde e impactam nas condições produtivas das pessoas que constituem qualquer instituição. Diante disso, o combate e a superação de todas as formas de preconceito, discriminação e opressão são urgentes para a defesa dos direitos humanos e a valorização da diversidade para a igualdade, princípios que todos(as) as pessoas na instituição devem reafirmar como compromisso institucional.

O Plano de Igualdade de Género da PICTIS é o documento que orientará interna e externamente a instituição para a igualdade de género como impulsionador para enfrentar as desigualdades de género. O plano visa fortalecer ações institucionais causando impacto diretamente no modo de agir das pessoas, nas equipas e nas redes em colaboração. De acordo com as diretrizes da Comissão Europeia expressas no documento guia de planos de igualdade de género do Horizonte Europa (2021) deverá ser garantida pela instituição os quatro pilares essenciais:

- 1) a elaboração e divulgação do documento formal do plano com seus objetivos e ações,
- 2) os recursos incluindo os(as) especialistas em género para compor a equipe de acompanhamento do plano,
- 3) a forma da coleta de dados e monitoramento das ações e da perspectiva de género na instituição com a escolha dos indicadores e coleta de dados desagregado por género, posição na carreira etc..
- 4) a oferta de treinamento na perspectiva de género e no combate as desigualdades e violência de género.

O Plano segue as diretrizes nacionais em Portugal, país onde a PICTIS tem a sua sede, nomeadamente, alinhada com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND) de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n. 61/ 2018.

O Plano de Igualdade de Género da PICTIS abrange quatro áreas temáticas e guarda semelhança com o Plano de Igualdade de Género da Universidade de Aveiro (2021-2025):

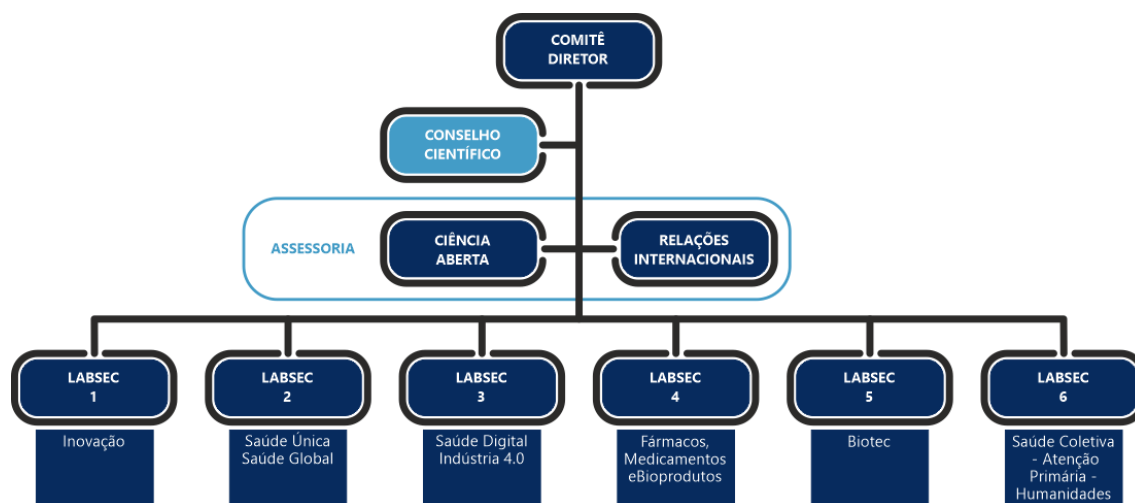
1. Promoção de uma cultura organizacional inclusiva em prol da diversidade de género.
2. Equilíbrio de oportunidades na carreira profissional, nas ocupações das posições de liderança e nos processos e órgãos de tomada de decisão.
3. Integração da dimensão de género no ensino, investigação e relações com o exterior.
4. Prevenção e combate a violência de género

Os objetivos, ações e os mecanismos de difusão das informações serão apresentados em sessão própria neste plano e servem para ampliar o conhecimento. Posteriormente, de acordo com o cronograma estabelecido, quando forem copilados e analisados os dados coletados serão os resultados apresentados e discutidos com por meio do diálogo interno com as equipes nos laboratórios que compõem a PICTIS. Os diálogos serão realizados por intermédio de comunicação presencial e/ou remota (online) como rodas de conversa, *workshops*, eventos científicos para o público interno e para a sociedade. Serão também convidadas a participarem como representantes da sociedade as organizações e associações que tenham por finalidade a promoção da igualdade de género em um diálogo entre a academia e os movimentos sociais.

Governança da Plataforma PICTIS

Alinhado ao modelo de governança institucional, as iniciativas de igualdade e diversidade de gênero da PICTIS previstas neste Plano de Igualdade de Género são coordenadas pelo Comitê Diretor da PICTIS que irá designar uma Comissão para a Igualdade de Género na PICTIS.

A promoção da igualdade de oportunidades incluindo a perspectiva de género é responsabilidade de todas as lideranças que devem participar ativamente da execução e monitoramento da política, tendo a responsabilidade de viabilizar o seu desenvolvimento junto as suas equipas e colaboradores.



O Comitê Diretor da PICTIS incentiva ações de aprimoramento, acompanhamento e disseminação do Plano de Igualdade de Género, assim como estimula a criação de canais de interlocução e participação com os parceiros nas redes e nos movimentos sociais e/ou associações representativas da sociedade civil com atuação em defesa da igualdade de género, nomeadamente dos direitos das mulheres e da comunidade LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, *queer*, intersexo, assexuado(a) e outros(as)).

O Plano de Igualdade de Género conta com recursos financeiros a serem assegurados pelo Comitê Diretor da PICTIS e com recursos humanos têm em seu quadro funcional 01 (uma) especialista em género e alguns(as) membros do laboratório Labsec 6 – Saúde Coletiva, Atenção Primária, Humanidades.

DIRETRIZES

O Plano de Igualdade de Género da PICTIS para o período janeiro 2023 - 2025 assenta nas seguintes diretrizes:

- Constituição de Comissão para a Igualdade de Género da PICTIS. Segue-se o exemplo das universidades em Portugal (e.g. Universidade Aveiro) propondo que esta funcione em articulação com todos os laboratórios da PICTIS e outros órgãos de gestão.
- Estabelece os procedimentos de recolha, análise, organização e divulgação de informação interna da PICTIS no que tange a perspectiva de género, implantando os processos de recolha e análise de dados desagregados por género e suas interseccionalidades: idade, nacionalidade. Podem ser realizados como métodos de coleta de dados questionários e entrevistas, seguida, das análises de acordo com a metodologia quantitativa e/ou qualitativa a ser adotada para aprofundar as análises. Os resultados serão disponibilizados em relatórios com periodicidade anual e divulgados no website da plataforma PICTIS;
- Realize as ações de formação sobre igualdade de género na academia com difusão do conhecimento científico, organizadas para cada um dos laboratórios da PICTIS e públicos: docentes e investigadores/as, estudantes e pessoal técnico, administrativo e de gestão e com a participação de público que promova a diversidade de homens, mulheres e pessoas que se identifiquem com outra identidade não binária;
- Promoção do equilíbrio de género nas carreiras tendo como referência a métrica de 40% para cada sexo, género, adotando-se como uma boa prática a iniciativa da lei da paridade para os Órgãos Colegiais Representativos do Poder Político, Lei Orgânica n. 3/2006 alterada pela Lei Orgânica 1/2019.
- Elaboração de protocolo de encaminhamento de queixas relacionadas com discriminação e violência de género.

OBJETIVOS

- Promover a igualdade de oportunidade na perspectiva de género acompanhado dos valores da ética e da cidadania, reconhecendo a importância da representatividade e valorização da diversidade humana.
- Garantir direitos de forma igualitária, rejeitando-se toda e qualquer forma de discriminação e violência.
- A transversalidade da perspectiva de género nas ações políticas e estratégicas devem pautar todas as atividades que envolvem a plataforma em seus estudos, pesquisas, projetos e redes que compõem grandes áreas de conhecimento e atuação profissional como educação, pesquisa, informação, comunicação, gestão e serviços.
- Inovar a partir da reflexão crítica e permanente sobre os problemas da sociedade contemporânea produzindo conhecimento social e científico na busca por mudanças de atitude individuais e institucionais para a igualdade de género.

- Oferecer formações e atualizações teóricas na perspectiva de género e da promoção da igualdade de oportunidades para avançar no entendimento e acolhimento das pessoas em suas subjetividades e interseccionalidade, contribuindo para o fortalecimento de identidades e o empoderamento.
- As ações construídas devem sempre buscar a pluralidade de ideias, a liberdade e a ampla participação dos grupos interessados.
- Fomentar a igualdade de oportunidades para todas as pessoas na instituição, valorizando a diversidade em suas múltiplas dimensões de género, sexualidades e funcionalidades.
- Estimular ações institucionais de valorização da diversidade de género em âmbito local, regional, nacional e internacional, para que a instituição atue de forma coerente e potente para si e o seu entorno, para o conhecimento em saúde local, regional e global.
- Promover a aproximação e o diálogo permanente com movimentos sociais e coletivos pela diversidade para reconhecimento das demandas e de respostas organizativas e tecnológicas de diferentes grupos.

Os objetivos estabelecidos foram agrupados e serão alcançados a partir da realização das ações propostas. As ações estão divididas em três categorias: Ação 1: Educação e Pesquisa na perspectiva de género; Ação 2 Comunicação e informação; Ação 3 Gestão do trabalho.

AÇÕES

As metas estão dispostas conforme os eixos a seguir, sendo fundamental que a instituição inclua em seu planeamento financeiro e de recursos humanos os valores especialistas necessários para a implementação de ações que fortaleçam a igualdade de género.

Ação 1: Educação e Pesquisa na perspectiva de género

- 1.1 Promover o desenvolvimento de ações educativas e de pesquisas que contribuam para redução das desigualdades de género e sexualidades.

Resultado esperado: Resultado esperado: 01 (uma) ação educativa e 01(uma) inclusão da perspectiva de género em pelo menos uma pesquisa/projeto em cada laboratório da PICTIS/por ano.

- 1.2 Incentivar a formação continuada para o fortalecimento de uma cultura de inclusão e de valorização da diversidade para a igualdade de género.

Resultado esperado: Resultado esperado: 01 formação por meio de workshop/por semestre a todas as equipas, com participação dos profissionais de cada laboratório da PICTIS. 10 participantes por ação.

Ação 2 Comunicação e informação

- 2.1 Práticas comunicacionais baseadas na igualdade, valorizando a diversidade de género e sexual na comunicação institucional.

Resultado esperado: Adoção de um manual de linguagem inclusiva no período (2023-2025).

- 2.2 Garantir acesso às informações divulgadas pela instituição, valorizando a diversidade de género no processo de participação nos debates institucionais.

Resultado esperado: Criação de um espaço na *webpage* da PICTIS para divulgação do Plano de Igualdade da PICTIS e dos seus resultados a serem divulgados pelo monitoramento em relatórios anuais.

- 2.3 Promover a divulgação dos resultados e a troca de informações com parceiros e outras entidades de ensino e pesquisa na área da saúde em nível local, regional, nacional e internacional, bem como, com os movimentos sociais.

Resultado esperado: Promoção de 01 encontro ou *workshop* por ano com parceiros e organizações que representem os movimentos sociais na perspectiva da igualdade de género.

Ação 3 Gestão do trabalho

- 3.1 Promover a igualdade na instituição, combatendo todas as formas de intolerância e discriminação decorrentes de diferenças de género e de sexualidades.

Resultado esperado: Criação de condições de acessibilidade e de espaços multiculturais. Aumento da consciência para a inclusão e da convivência em espaços multiculturais.

- 3.2 Implantar estratégia para o enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Violências no Trabalho, incluindo desde ações de acolhimento, recepção de denúncias à apuração das condutas discriminatórias.

Resultado esperado: Aumento da consciência da relevância dos estereótipos nos processos de relacionamento e convivência entre as pessoas, e também na forma de condução das pessoas em posições de lideranças quanto a tomada de decisão. Garantia de que as pessoas que ocupam cargos de tomada de decisão possuem competências em igualdade de género que lhes permitam rever os processos de tomada de decisão institucional de modo a eliminar potenciais focos de desigualdade e de violência. Promover o acolhimento e encaminhamento das vítimas para as formas de apoio psicológico, médico e jurídico que os casos requererem.

- 3.3 Ampliar espaços de liderança no campo da gestão sob a perspectiva da igualdade, valorizando a diversidade de gênero, levando em consideração a interseccionalidade de idade e nacionalidade.

Resultado esperado: aumentar a representatividade de mulheres até que se atinja a paridade de 40% por gênero nas ocupações dos espaços de decisões, lideranças e tomadas de poder. Atentar para a criação de equipes cuja composição abarque diferentes idades, concedendo oportunidades aos investigadores e pesquisadores mais jovens e mais velhos simultaneamente (*early career feminist researchers*).

- 3.4 Divulgar rotineiramente, com uso dos seus canais de comunicação, a propaganda institucional interna e externa de disseminação da política e ações pela igualdade de gênero, com vista a promover uma cultura de valorização da diversidade de gênero.

Resultado esperado: Relatório anual com a composição dos órgãos de tomada de decisão com dados segregados por gênero.

- 3.5 Monitorar a evolução da composição por sexo das composições das equipes, das lideranças e dos órgãos de tomada de decisão na PICTIS.

Resultado esperado: Apresentar relatório anual com a composição das equipes e das lideranças com os dados desagregados por sexo. Aumento da consciência dos responsáveis pelos órgãos sobre a ocorrência do teto de vidro (*glass ceiling*), barreiras de ascensão na mobilidade profissional que acarreta desequilíbrios na paridade de sexos nas equipes e nas lideranças existentes.

- 3.6 Monitorar anualmente com reporte de dados, desagregados por sexo/gênero, idade, nacionalidade que possam subsidiar a formulação de atividades equitativas e de valorização da diversidade de gênero, assim como da efetividade do referido Plano de Igualdade de Género promovendo a inclusão e a diversidade na instituição.

Resultado esperado: Identificação de pontos de melhoria e necessidade de proposição de ações futuras para o aumento da consciencialização sobre a importância de uma maior participação das mulheres e da diversidade de gênero nas equipas, nas redes e na cooperação com a sociedade.

- 3.7 Promover a cultura do trabalho flexível, em horários e condições que propiciem o desenvolvimento das potencialidades e ajustes da vida pessoal, familiar com o trabalho a cada um dos colaboradores, respeitando a privacidade, os horários de descanso, o fuso horário em reuniões e equipas compostas por pessoas em países e continentes diferentes.

Resultado esperado: ambiente de trabalho respeitoso e propício ao melhor desenvolvimento das potencialidades e habilidades de cada colaborador a partir da promoção da conciliação da vida pessoal e profissional visando a melhor condição de vida a toda a gente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A PICTIS inaugura com a apresentação do seu primeiro Plano de Igualdade de Género – 2023-2025 o compromisso institucional de promover a igualdade de género no cumprimento de sua missão de produção do conhecimento científico, tecnológico inovador com solução e empreendedorismo científico respeitando as subjetividades e interseccionalidades existentes no que tange ao género pelo tratamento igualitário com todos(as) os seus colaboradores (as), parceiros(as), clientes, *stakeholders* e se compromete a considerar os direitos humanos e sociais conquistados a partir de pactuações nacionais, internacionais e institucionais, das normas legais e das lutas dos movimentos sociais para a consolidação deste plano de igualdade, defendendo a diversidade de género, para a construção de relações sustentadas em princípios e valores éticos em defesa dos direitos humanos.

A instituição se empenha em fortalecer os laços pessoais e profissionais para viabilizar a cultura da diversidade de género, a conciliação da vida pessoal e profissional com arranjos laborais que levem em consideração as necessidades pessoais e os papéis de género desempenhados, sobretudo, enquanto sobrecarga e afastamento das mulheres para os cuidados com os filhos – licença maternidade que afetam consideravelmente o desempenho delas; o combate aos estereótipos que levam a discriminação e apoia as lutas coletivas pela efetivação de políticas de combate ao sexismo, ao racismo, a homofobia e à LGBTQIA+fobia, em favor da valorização da diversidade na perspectiva da igualdade de oportunidades para todos(as). Atuando desta forma, acreditamos que a PICTIS e todos(as) que dela fazem parte e com ela interagem estão a colaborar com vistas à construção uma sociedade livre do heterossexismo e de todas as formas de preconceito e discriminação, pela justiça social global.

Aveiro, 9 de janeiro de 2023.

Professor Doutor David Nunes Resende
Presidente do Comité de Direção