EXPOLAB - CENTRO CIÊNCIA VIVA

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

2023
2026



ÍNDICE

1. Enquadramento 2
2. Caracterização do Expolab - Centro Ciência Viva 3
2.1. Missão 4
2.2. Indicadores relativos ao quadro de pessoal 5
3. Diagnóstico de práticas implementadas favorecedoras da igualdade de género 7
3.1. Estratégia, missão e valores 7
3.2. Igualdade no acesso ao emprego 8
3.3. Formação inicial e contínua 8
3.4. Igualdade nas condições de trabalho 9
3.5. Proteção na parentalidade 9
3.6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal 10
3.7. Prevenção da prática de assédio no trabalho 10
4. Desenvolvimento e gestão do plano 11
5. Monitorização do plano 13
6. Comunicação e divulgação 13

1. ENQUADRAMENTO

A igualdade de género 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 igualdade de género é um valor fundamental da UE, 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 resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012 de 8 de março de 2012 veio determinar a obrigatoriedade de um **Plano de Igualdade de Género** 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 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.

O Expolab - Centro Ciência Viva, doravante designado Expolab-CCV, é um centro de divulgação científica que tem como missão promover a cultura científica e o ensino experimental das ciências, sendo gerido pela Sociedade Afonso Chaves - Associação de Estudos Açoreanos (SAC), uma associação privada sem fins lucrativos. Independentemente do seu estatuto, a Direção entendeu elaborar o presente Plano, tendo por base a sua esfera de atuação.

Por conseguinte, e pelo presente documento, a Direção do Expolab-CCV apresenta o seu **Plano para a Igualdade de Género 2023-2026**, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades, promovendo assim a não discriminação em função do género.

Neste sentido, o presente **Plano** tem como objetivos:

- Diagnosticar o ponto de situação, através da análise dos indicadores de género;
- Identificar ações que já se realizam no Expolab-CCV, ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, identificando também pontos fracos, onde é necessário intervir e introduzir mudanças, tendo em linha de conta o contexto e atividade da organização;
- Promover a divulgação das regras internas de prevenção de assédio, a definir no Código de Ética e Conduta;
- Manter, definir e/ou adotar boas práticas ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, no âmbito do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.

2. CARACTERIZAÇÃO DO EXPOLAB - CENTRO CIÊNCIA VIVA

O Expolab – Centro Ciência Viva é gerido pela Sociedade Afonso Chaves - Associação de Estudos Açoreanos, uma associação sem fins lucrativos com o estatuto de utilidade pública, sendo co-financiado pelo Governo dos Açores, através da Vice-Presidência do Governo. Integra a Rede de Centros de Ciência dos Açores e a rede de Centros Ciência Viva - Agência Nacional para a Cultura Científica e Tecnológica.

Está especialmente vocacionado para a promoção do conhecimento científico, nos diferentes domínios das Ciências Naturais e da Tecnologia, privilegiando a experimentação e as atividades laboratoriais, tendo como

principal missão promover uma cidadania ativa apoiada no conhecimento científico.

O Expolab-CCV é uma entidade de carácter permanente, dotada de uma estrutura organizacional que lhe permite facultar o contato regular do público com a ciência e promover a democratização do acesso ao conhecimento e à cultura científica, a educação para a ciência reforçando o ensino experimental das ciências, contribuindo desta forma para a pleno desenvolvimento da sociedade.

2.1. Missão

O Expolab-CCV, como centro de ciência desempenha as seguintes missões:

a) Promover a cultura científica e tecnológica;

b) Fomentar a cidadania científica;

c) Apoiar as escolas dos ensinos pré-escolar, básico e secundário na promoção do ensino experimental das ciências e na melhoria da educação para a ciência;

d) Promover a interação entre as escolas, as instituições de ensino superior e a comunidade científica;

e) Formar pessoal especializado em comunicação de ciência;

f) Incentivar a inovação e a experimentação;

g) Integrar e colaborar com projetos internacionais, numa perspetiva de partilha de experiência e conhecimentos, envolvendo os seus públicos no debate sobre os desafios globais.

h) Contribuir para criar condições de acesso ao conhecimento científico para toda a população;

i) Promover ações de educação científica em contextos não formais;

2.2. Indicadores relativos ao quadro de pessoal

Para concretizar a sua missão, a Sociedade Afonso Chaves conta com uma equipa afeta ao Expolab-CCV composta por 9 elementos contratados, 1 bolseira FCT de gestão científica e 1 diretor executivo (nomeado pela SAC e sem vencimento afeto às funções).

Apresentam-se, na Figura 1, alguns indicadores relativos à situação laboral em setembro 2022, comparando-a entre homens e mulheres.

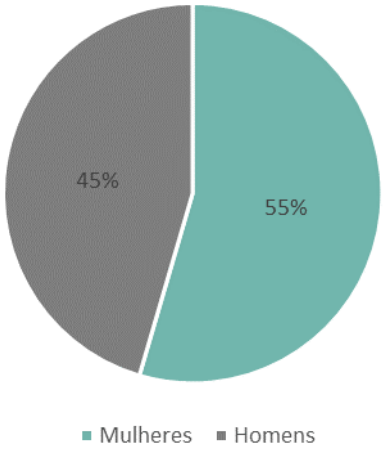


Figura 1. Distribuição do quadro de pessoal do Expolab-CCV por género.

A equipa é constituída por 6 mulheres e 5 homens, sendo assim equilibrada a distribuição dos colaboradores por género.

Relativamente à distribuição dos mesmos por tipologia de relação laboral, também se verifica equidade, como representado no Figura 2.

A maioria dos elementos da equipa do Expolab-CCV têm as funções de técnico superior, sendo o número de mulheres nesta função em maior número e, em oposição, não estão representadas nas funções de assistente técnico e operacional (Figura 3).

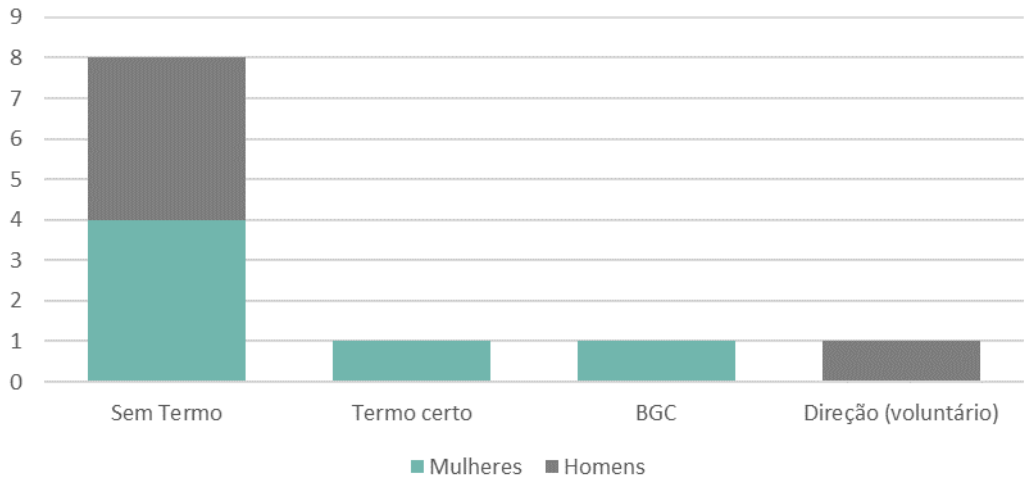


Figura 2. Distribuição do quadro de pessoal do Expolab-CCV por tipo de contrato.

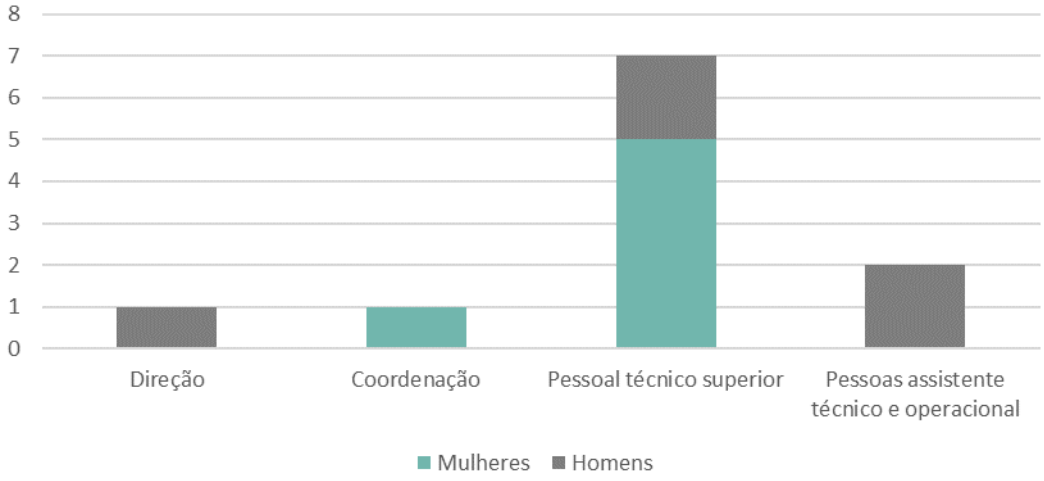


Figura 3. Distribuição do quadro de pessoal do Expolab-CCV por tipo de função.

No que se refere a habilitações académicas, a maioria dos elementos da equipa tem formação superior, o que é expectável tendo em conta as funções inerentes à implementação da missão do centro. Nota-se o mesmo número de licenciado/as e pós-graduação em homens e mulheres. No entanto, para o grau académico de mestrado e doutoramento apenas existe registo de mulheres (Figura 4).

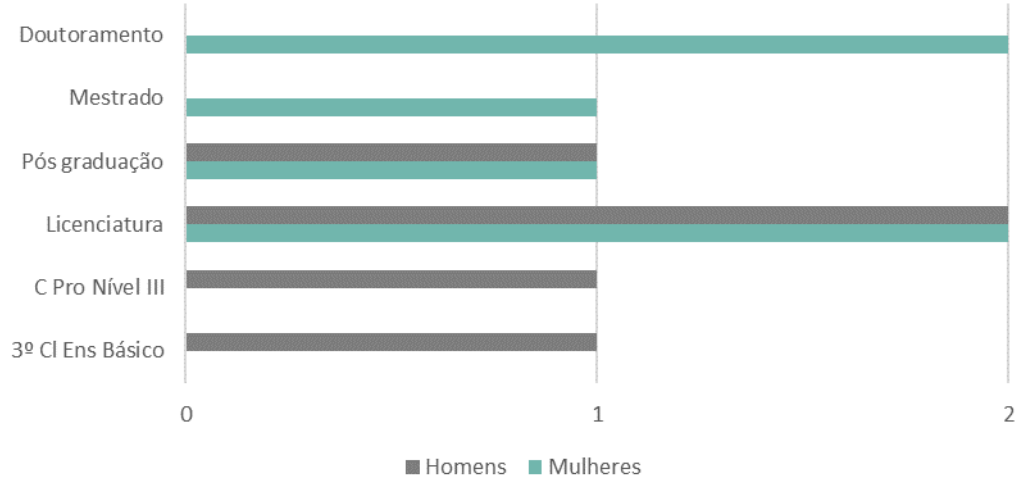


Figura 4. Distribuição do quadro de pessoal do Expolab-CCV por grau de ensino concluído.

3. DIAGNÓSTICO DE PRÁTICAS IMPLEMENTADAS FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO

O Expolab-CCV incorpora nas suas práticas de gestão, ações que contribuem para que a igualdade de género, nos seus diferentes domínios, seja uma realidade neste centro de ciência.

Para a elaboração do presente plano, procurou orientações que permitissem o diagnóstico da situação atual, recorrendo às ferramentas disponibilizadas pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Apresentam-se as principais práticas implementadas em diferentes dimensões.

3.1. Estratégia, missão e valores

O Expolab-CCV tem como missão promover uma cidadania ativa apoiada no conhecimento científico e na base dos seus valores está o acreditar num progresso social assente na curiosidade, na criatividade, no pensamento critico e no envolvimento de todos os cidadãos. A missão e valores do centro

são totalmente incompatíveis com qualquer ação que não promova a inclusão ou que promova qualquer tipo de descriminação.

3.2. Igualdade no acesso ao emprego

No que se refere à seleção e recrutamento, o Expolab-CCV 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 ao emprego.

3.3. Formação inicial e contínua

O Expolab-CCV cria oportunidades e incentiva a sua equipa a frequentar ações de formação (propostas pelo centro ou autopropostas) sem qualquer discriminação.

O Expolab-CCV procura ir ao encontro das motivações da sua equipa no que respeita ao incremento de conhecimentos e desenvolvimento de competências. Neste sentido, integra projetos de formação ao longo da vida, como Erasmus +, que possibilitam a participação em intercâmbios e formações no estrangeiro, sendo o acesso garantido de igual forma a toda a equipa. Procura-se ainda garantir o número mínimo de horas de formação profissional estabelecido por lei, praticando igualdade de género no acesso à formação, incentivando a frequência de ações de formação (cursos, workshops, palestras, congressos, etc.) e apoia a participação dos membros da sua equipa em estudos de formação avançada, criando condições para a sua frequência (ex. flexibilidade de horário, recursos).

Relativamente ao início de funções, aquando da integração de um novo trabalhador ou trabalhadora, este/a recebe o manual de acolhimento, acessos e equipamentos para que consiga desde logo usá-los de forma eficaz e eficiente. Também recebe a formação inicial necessária para o desempenho das suas funções.

3.4. Igualdade nas condições de trabalho

O Expolab-CCV não discrimina em função do género em termos de condições de trabalho, nomeadamente nos níveis de remuneração, na evolução de carreira, proteção de parentalidade, respeito pela privacidade e pela conciliação com a vida pessoal, entre outros aspetos.

O Expolab-CCV garante uma remuneração baseada nos compromissos estabelecidos em protocolo com a entidade financiadora, dentro dos limites estabelecidos por lei. A evolução profissional é baseada no mérito, nas qualificações e na igualdade de oportunidades, independentemente da sua ascendência, sexo, orientação sexual, religião, idade, estado civil, situação familiar, nacionalidade, origem étnica, deficiência, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical. Os níveis de remuneração variam estritamente em função da categoria profissional, sem discriminação de género.

3.5. Proteção na parentalidade

O Expolab-CCV dá o maior valor à proteção na maternidade e na paternidade e trata de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das suas trabalhadoras e trabalhadores, cumprindo com todas as obrigações legalmente instituídas.

Respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora, e sempre respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a.

A pedido de trabalhadores ou trabalhadoras com responsabilidades familiares, o Expolab-CCV concede horário flexível, a possibilidade de realização de jornada continua ou do exercício de funções em regime de teletrabalho, de forma a privilegiar o acompanhamento de filhos menores, em especial de filhos recém-nascidos.

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

O Expolab-CCV concede períodos de ausência para assistência a filhos e membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei, independentemente do sexo do/a trabalhador/a. Também assegura, sempre que possível e sempre que as funções o permitam, teletrabalho, flexibilidade de horários e das escalas ao sábado, para que estes se adaptem às necessidades reais, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A formação profissional é promovida sempre que possível durante o horário laboral e caso não seja, o/a trabalhador/a é compensado com folgas complementares.

O Expolab-CCV atribui um Cartão de Circuitos Ciência Viva a toda a sua equipa, extensível a cônjuges e filhos e filhas menores. O referido cartão representa um programa de turismo científico que permite conhecer Portugal a partir dos diversos centros Ciência Viva espalhados pelo país (com entradas gratuitas nos centros e com descontos em mais de 300 parceiros de ciência e cultura, alojamento e restauração).

Em complemento, os/as filhos/as podem participar gratuitamente nos eventos promovidos pelo Expolab-CCV e têm condições especiais para a celebração do aniversário ou participação na colónia de férias.

3.7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

O Expolab-CCV privilegia uma cultura organizacional assente em valores e regras de ética e conduta de não discriminação, qualquer que seja, e 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 prioridade, não podendo ser posta em causa de nenhuma forma.

O assédio 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 *mobbing* e a denúncia de má fé sob todas as suas formas).

Todo e qualquer comportamento que possa ser considerado como assédio deverá ser reportado à direção e essa denúncia poderá ser efetuada pessoalmente ou por email.

São desenvolvidas diversas ações de promoção do espírito de equipa, de respeito mútuo e de criação de uma relação saudável entre todos os elementos. Estas ações constituem-se preventivas à prática de qualquer tipo de assédio.

4. DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DO PLANO

Em função do diagnóstico efetuado, o Expolab-CCV já concretiza várias ações no domínio da Igualdade de Género (IG), descritas no Ponto 3, que serão reforçadas com medidas adicionais, como reforço de práticas já instituídas.

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

Ações	Medidas
Assegurar a divulgação do Plano IG e consciencialização para a sua importância	Divulgar, através de reunião de equipa, envio por email e disponibilização em local apropriado e acessível o Plano IG.
Assumir publicamente, interna e externamente, o compromisso do Expolab-CCV com a promoção da IG	Redigir os documentos estratégicos do Expolab-CCV (PAA, regulamentos), e de comunicação (ex. emails, newsletters) para que contemplem uma linguagem inclusiva e apresentem os dados relativos aos recursos humanos com desagregação por sexo.

Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego

Ações	Medidas
Evidenciar princípios de IG no acesso ao emprego	Continuar a implementação das medidas referidas no sub-ponto 3.2.

Dimensão: Formação Inicial e contínua

Ações	Medidas
Incluir no Plano de Formação e PAA ações na área da IG	Desenvolver ações de formação/ sensibilização em IG, em comunicação inclusiva, etc. Abrir estas formações a parceiros e ao público em geral.

Dimensão: Proteção na Parentalidade

Ações	Medidas
Proteger e Promover Políticas de Parentalidade	Continuar a implementação das ações referidas no sub-ponto 3.5.

Dimensão: Conciliação da Vida profissional com a Vida familiar e pessoal

Ações	Medidas
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Continuar a implementação das ações referidas no sub-ponto 3.6..
Benefícios diretos a familiares de trabalhadoras/es	Promover o estabelecimento de novos protocolos/parcerias com no âmbito da saúde e bem-estar, que de alguma forma apresentam condições mais vantajosas aos trabalhadores e trabalhadoras do Expolab-CCV.

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no trabalho

Ações	Medidas
Prevenir e combater o assédio no trabalho	Elaboração, aprovação e divulgação de código de ética e boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

5. MONITORIZAÇÃO DO PLANO

A monitorização e avaliação contínua do **Plano de Igualdade de Género** do Expolab-CCV são fundamentais no seu processo de implementação, permitindo aferir os progressos atingidos e se necessário realizar ajustes. Esta monitorização será realizada por um grupo de trabalho a criar para o efeito.

O grupo deverá produzir um relatório que permitirá demonstrar o acompanhamento do estado de implementação do Plano, identificando igualmente os desvios e ajustes necessários para atingir os objetivos assumidos pelo Expolab-CCV no âmbito da igualdade de género.

O presente plano vigora entre 2023-2026, traduzindo o compromisso do Expolab-CCV com os valores da igualdade de género e da não discriminação.

6. COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO

A Direção do Expolab - Centro Ciência Viva compromete-se a divulgar e promover o presente Plano para a Igualdade de Género junto dos seus colaboradores, parceiros e demais partes interessadas, fomentando a sensibilização e o compromisso com os princípios da igualdade de género, da diversidade, da inclusão e da não discriminação.