

EXPOLAB

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

2023





| | |
|--|-----------|
| 1. Enquadramento | 2 |
| 2. Caracterização do Expolab - Centro Ciência Viva | 3 |
| 2.1. Missão..... | 4 |
| 2.2. Indicadores relativos ao quadro de pessoal..... | 5 |
| 2. 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..... | 8 |
| 3.5. Proteção na parentalidade | 9 |
| 3.6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal..... | 9 |
| 3.7. Prevenção da prática de assédio no trabalho | 10 |
| 3. Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género..... | 11 |
| 4. Monitorização e avaliação do Plano | 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, 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. Neste sentido, o Expolab não se enquadra em nenhuma das categorias referidas acima, não estando obrigado à elaboração de um Plano de Igualdade de Género. Contudo, a Direção entendeu elaborar o presente Plano, tendo por base a sua esfera de atuação.



Por conseguinte, e pelo presente documento, o Expolab 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, 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, 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, definidas no Código de Ética e Conduta;
- Definir e 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, é um Centro Ciência Viva, gerido pela Sociedade Afonso Chaves - Associação de Estudos Açoreanos, uma associação sem fins lucrativos com o estatuto de utilidade pública, sendo financiado pelo Governo dos Açores, através da Secretaria Regional do Mar, Ciência e Tecnologia. Integra a Rede de Centros de Ciência dos Açores (RECCA) e faz igualmente parte da 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 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, 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 composta por 9 elementos contratados, 1 bolsista 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.

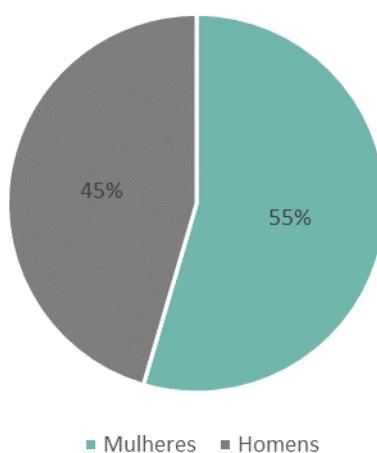


Figura 1. Distribuição do quadro de pessoal do ExpoLab por género.

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 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).

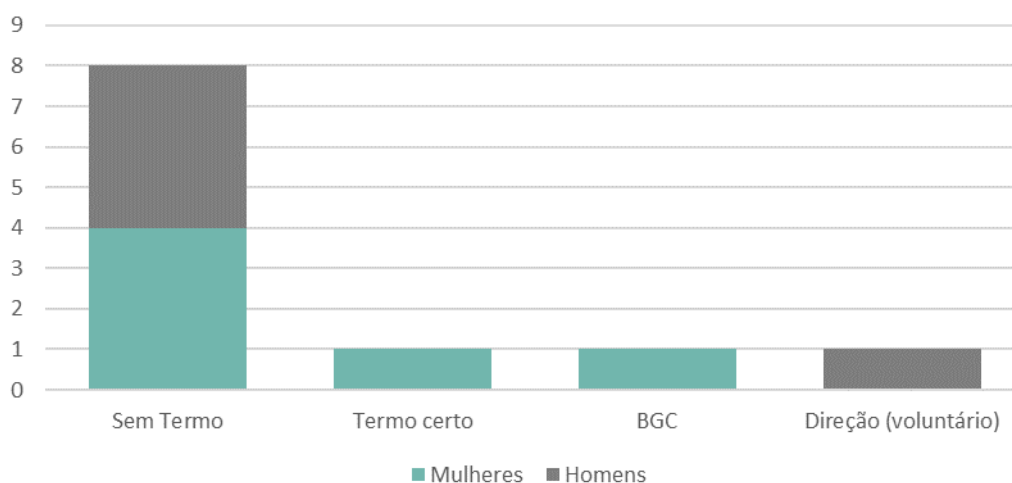


Figura 2. Distribuição do quadro de pessoal do ExpoLab por tipo de contrato.

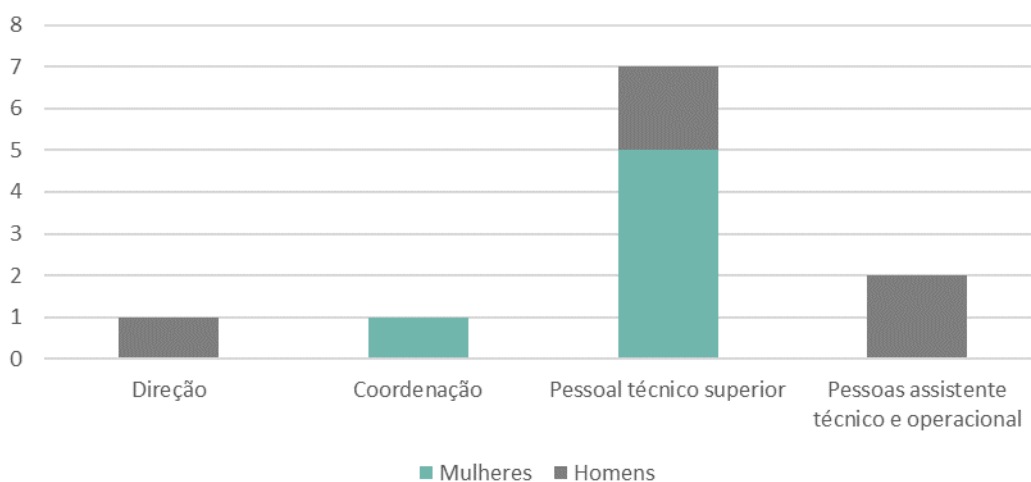


Figura 3. Distribuição do quadro de pessoal do ExpoLab por tipo de função.

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).

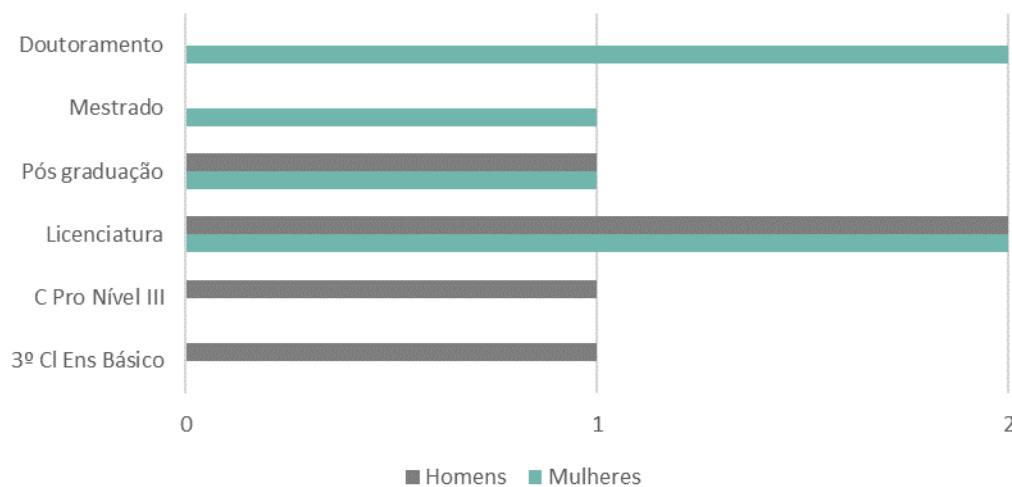


Figura 4. Distribuição do quadro de pessoal do ExpoLab por grau de ensino concluído.

2. DIAGNÓSTICO DE PRÁTICAS IMPLEMENTADAS FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO

A Sociedade Afonso Chaves, de forma geral, incorpora nas suas práticas de gestão do Expolab, 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 algumas das práticas implementadas em diferentes dimensões.

3.1. Estratégia, missão e valores

O Expolab 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 crítico 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 discriminação.

3.2. Igualdade no acesso ao emprego

No que se refere à seleção e recrutamento, o Expolab 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 cria oportunidades e incentiva a sua equipa a frequentar ações de formação (propostas pelo centro ou autopropostas) sem qualquer discriminação.

O Expolab 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 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 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 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 concede horário flexível, a possibilidade de realização de jornada contínua 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 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 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 e têm condições especiais para a celebração do aniversário ou participação na colónia de férias.

Possui também protocolo com instituição vizinha, para usufruto da cantina, facilitando assim o acesso a refeições de custo mais acessível.

3.7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

O Expolab 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.

3. MEDIDAS A IMPLEMENTAR COM VISTA À PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

Em função do diagnóstico efetuado, apesar do Expolab já concretizar várias ações no domínio da Igualdade de Género (IG), considera-se que devem ser implementadas algumas medidas adicionais, umas novas, outras como reforço de práticas já instituídas.

DIMENSÃO: Igualdade no Acesso ao Emprego

| Ações | Medidas | Responsabilidade | Meta |
|--|--|------------------|-----------------------------|
| Evidenciar princípios de IG no acesso ao emprego | Criar e implementar procedimento interno de Recrutamento e Seleção que inclua regras de desagregação por sexo, de acordo com o CT. | RH | Até final 1º trimestre 2023 |

DIMENSÃO: Formação Inicial e contínua

| Ações | Medidas | Responsabilidade | Meta |
|--|---|-------------------|------------------|
| 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. | Grupo trabalho IG | Ao longo de 2023 |

DIMENSÃO: Estratégia, Missão e Valores

| Ações | Medidas | Responsabilidade | Meta |
|---|---|-----------------------------|-----------------------------------|
| Formação de grupo de trabalho Igualdade de Género | Formação de um grupo de trabalho que acompanhe a divulgação e o cumprimento do Plano para a IG | Direção e RH | Até final 1º trimestre 2023 |
| Assegurar a informação relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação a toda a equipa. | Organizar sessão de apresentação e esclarecimento, por recurso especializado, relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo. | Grupo trabalho IG | Início 2º trimestre 2023 |
| 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. | Grupo trabalho IG | Início 2º trimestre 2023 |
| Assumir publicamente, interna e externamente, o compromisso do Expolab com a promoção da IG | Redigir os documentos estratégicos do Expolab (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. | Grupo trabalho IG | Final 2º trimestre 2023 |
| Inquérito de Diagnóstico | Elaboração de inquérito de diagnóstico de IG | Direção e Grupo trabalho IG | Até final do 3º trimestre de 2023 |
| Revisão de Plano c/ novas medidas (se necessário) | Revisão e aprovação de Plano com base no Inquérito | Direção e Grupo trabalho IG | Início 4º trimestre 2023 |

DIMENSÃO: Proteção na Parentalidade

| Ações | Medidas | Responsabilidade | Meta |
|--|---|-------------------------|------------------|
| Proteger e Promover Políticas de Parentalidade | Elaborar procedimento de acompanhamento de regresso dos/as trabalhadores/as ausentes por mobbing períodos alargados por motivo de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração na equipa. | RH | Ao longo de 2023 |

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

| Ações | Medidas | Responsabilidade | Meta |
|---|---|-------------------|-----------------------------|
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal | Auscultar as trabalhadoras e trabalhadores com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal . | Grupo trabalho IG | 1º trimestre 2023 |
| 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. | Direção | Até final 2º trimestre 2023 |

DIMENSÃO: Prevenção da Prática de Assédio no trabalho

| Ações | Medidas | Responsabilidade | Meta |
|--|--|------------------------|-----------------------------|
| 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 | Grupo trabalho IG e RH | Até final 2º trimestre 2023 |
| Implementação de procedimentos de denúncia de comportamentos inadequados | Implementação de Formulário (com opção anonimato) para denúncia de comportamentos | RH | Até final 2º trimestre 2023 |
| Informação acerca dos procedimentos a tomar | Informação geral por meio de suporte escrito acerca dos procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho. | Grupo trabalho IG e RH | Até final 2º trimestre 2023 |

4. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PLANO

A monitorização e avaliação contínua do **Plano de Igualdade de Género** do Expolab 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, sendo este constituído de acordo com uma representação equitativa de género.

Este grupo de trabalho deverá receber formação em Igualdade de Género, e será responsável pela recolha e análise de dados, com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas logo que identifique alguma situação que o justifique.

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 no âmbito da igualdade de género para 2023.