

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2025 – 2027



CENTRO CIÊNCIA VIVA DO ALGARVE

Aprovado em reunião de Direção nº 3/2025 a 25 de março de 2025 e Assembleia Gera nº 55 a 11 de julho 2025

ÍNDICE

I. ENQUADRAMENTO	3
II. CARACTERIZAÇÃO DO CENTRO CIÊNCIA VIVA DO ALGARVE (CCVALG.)	3
III. POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO	5
IV. MEDIDAS A IMPLEMENTAR	6
V. MONITORIZAÇÃO DA EXECUÇÃO DO PLANO	7
VI. VIGÊNCIA	7

“ O Centro Ciência Viva do Algarve é uma associação privada sem fins lucrativos criada em 1998 que promove o contato regular do público, em especial as instituições de ensino e a comunidade científica, fomentando a cidadania por meio da educação para a ciência e tecnologia, reforçando o ensino experimental das ciências, contribuindo dessa forma para a pleno desenvolvimento da educação científica na sociedade “.

(Estatutos do Centro de Ciencia Viva do Algarve , arts. 2 e 3)

I. ENQUADRAMENTO

O Centro Ciência Viva do Algarve é uma associação privada sem fins lucrativos, dotada de uma estrutura organizacional, que tem como missão, promover a cultura científica e tecnológica na sociedade portuguesa e em particular na região do Algarve central, fomentar a cidadania científica, apoiar as escolas dos ensinos básico e secundário na promoção do ensino experimental das ciências e na melhoria da educação para a ciência e tecnologia, promover a interação entre as escolas, as instituições de ensino superior e a comunidade científica, promover a formação de pessoal especializado em comunicação de ciência, incentivar a inovação e a experimentação; Integrar e colaborar em projetos nacionais e internacionais, numa perspetiva de partilha de experiência e conhecimentos, envolvendo os seus públicos no debate sobre os desafios globais, contribuir para criar condições de acesso ao conhecimento científico para toda a população e ainda promover ações de educação científica em contextos não formais.

Para tanto o Centro de Ciência Viva do Algarve tem por funções a de promover exposições, a educação e comunicação para a ciência, segurança e responsabilidade social e a sustentabilidade ambiental e energética.

Ora a Lei nº 62/2017 de 1 de agosto veio estabelecer o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público e privado, sendo que nos termos dos artigos 10.º e 11.º deste diploma, foi publicado o Despacho Normativo nº 18/2019 de 21 de junho, que determinou que os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades, os termos de articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos de igualdade anuais, nos termos do disposto nos n. 1 e 2 do artigo 7.º da Lei nº 62/2017 de 1 de agosto.

Neste contexto, o presente plano de Igualdade foi desenvolvido com o objetivo de reforçar a promoção da igualdade de género, e bem assim, a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

II. CARACTERIZAÇÃO DO CENTRO CIÊNCIA VIVA DO ALGARVE (CCVALG.)

Desde sempre o Centro Ciência Viva do Algarve tem vindo a desenvolver uma política de igualdade de género, sendo um dos seus desígnios a promoção da cidadania, socialmente responsável e inclusiva, preservando o direito à dignidade pela igualdade e na eliminação dos

desequilíbrios, garantindo o acesso e a fruição de todos ao conhecimento ambiental e científico.

Em matéria laboral aos trabalhadores do Centro Ciência Viva do Algarve aplica-se o regime do Código de Trabalho, sendo atualmente constituído por **17 trabalhadores**, distribuídos pelo Setor do Planeamento e Projeto, Sector do Ensino e Educação, Sector da Transferência e Design e Setor da Investigação e Inovação, dos quais **10 mulheres e 7 homens**, com idades compreendidas entre os 24 anos e os 60 anos.

Os Órgãos Sociais totalizam **15 elementos**, distribuídos pela Direção, Mesa da Assembleia Geral, Conselho Fiscal e Comissão de acompanhamento científico, dos quais **7 mulheres e 8 homens**.

Mais concretamente;

Elementos dos Órgãos Sociais

Orgãos Sociais	Mulher	Homem
Presidente da Direção	1	0
Diretora Executiva	1	0
Vogais da Direção	0	3
Mesa da Assembleia Geral	1	1
Conselho Fiscal	2	1
Comissão de acompanhamento científico	2	3
TOTAL	7	8

Número total de trabalhadores no ativo por categoria profissional – 2025

Característica por Categoria	Mulher	Homem
Coordenação	2	0
Equipa	3	5
Técnicos de Apoio à Administração	2	0
Estagiários e Voluntários	3	2
TOTAL	10	7

III. POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO

A igualdade entre mulheres e homens significa a igualdade de oportunidade na participação de homens e mulheres em toda a esfera da vida pública e privada. Esta igualdade está consagrada no nosso artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, tendo sido ao longo dos anos objeto de diversas alterações, e em linha com os objetivos de desenvolvimento sustentável da Carta das Nações Unidas e do artigo 2.º do Tratado da Comunidade Europeia, garantido assim a igualdade de oportunidades e de acesso a esses direitos, que na sua dimensão laboral traduz-se na :

- 1 - Igualdade de oportunidades no acesso e condições no trabalho, emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- 2 - Participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na familiar, nomeadamente no que respeita à necessidade de ausência ao trabalho por licença de maternidade/paternidade e para prestação de cuidados a pessoa dependente.
- 3 – Igualdade Remuneratória - onde o acesso a funções e lugares de chefia ocorre de forma igualitária, sem diferenciação ou discriminação de género, bem como a tabela salarial é atribuída pela função/cargo/ categoria que exerce, independentemente de serem homens ou mulheres.

Uma política de igualdade de género e de conciliação das obrigações profissionais e familiares é visto não só como um fator de desenvolvimento que permite eliminar e promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos, mas também uma componente necessária à evolução da sociedade. Daí que o Centro Ciência Viva do Algarve desenvolve como princípios orientadores desta política de igualdade de género, os seguintes:

1. Estratégia, Missão e Valores - promoção de uma cultura científica inclusiva, partilhada por todos os associados e público alvo do Centro Ciência Viva do Algarve, assente no respeito pela dignidade, igualdade nas diferenças, a não discriminação, combate ao assédio ou à violência de qualquer forma ou tipo.

2. Cidadania – orientação para o aprofundamento das temáticas da cidadania e da igualdade na sua estratégia, regularmente monitorizados e avaliadas, permitindo a implementação contínua de medidas de melhoria.

3. Equidade de Género – promoção nas práticas e nas políticas institucionais, de uma representação equilibrada de género nos diferentes pilares e eixo da missão, aos mais diversos níveis, nomeadamente científico, académico, de gestão e tomada de decisão.

4. Diversidade – integração e convivência profícua e de mútuo respeito entre diferentes culturas e acolhimento da diversidade cultural, religiosa, individual, ideológica, assunção de uma formação permanente para a consciencialização sobre o respeito pela diversidade, consagrando-o na produção e na transferência de conhecimento científico, interno e externo.

5. Igualdade de tratamento e de Oportunidades – promoção de processos que assegurem a igualdade de oportunidades, de acesso e fruição efetiva de direitos, nas diferentes áreas de atuação, com o particular destaque para o desenvolvimento de atividades experimentais

no ensino e a gestão de pessoas.

6. Transparência e Integridade – desenvolvimento de práticas de transparência relacional de justiça processual, com a aplicação de critérios e princípios de excelência que assegurem a igualdade de oportunidades.

7. Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional – promoção de medidas que permitam concretizar processos de bem estar individual e coletivo, que permitam um equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional dos seus trabalhadores(as).

8. Acessibilidade – promoção de práticas e políticas de acessibilidade e acompanhamento das pessoas com necessidades especiais, produção e reprodução de conhecimento científico crítico e socialmente relevante, numa ótica de democratização do conhecimento e das ciências abertas.

9. Liberdade – desenvolvimento e estímulo ao pensamento crítico e criativo, protegendo a liberdade de expressão, fomento da saúde e garantia de segurança, como condições que permitam o pleno usufruto de liberdade individual e coletiva.

10. Prevenção da prática de assédio no trabalho – devem implementar-se políticas e práticas que garantam a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, nomeadamente de prevenção de prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador e/ou trabalhadora.

11. Desenvolvimento Humano – valorização de todas as escolhas e ações, do potencial de desenvolvimento individual, das expectativas e das especificidades de cada pessoa, visando contribuir para a formação científica de cada indivíduo, conscientes dos seus direitos e responsáveis perante os seus deveres.

IV. MEDIDAS A IMPLEMENTAR

Feita uma análise das medidas a implementar quanto à igualdade de género, o Centro Ciência Viva do Algarve tem vindo desde sempre a tomar medidas que permitam corrigir eventuais lacunas, desenvolvendo estratégias para a igualdade de género, atendendo ao seu universo laboral, recursos financeiros e humanos. Assim sendo, temos :

Dimensão	Objetivo	Medida	Implementação
Estratégia, Missão e Valores	Assumir o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres.	Envolver os trabalhadores na implementação do plano de Igualdade	Implementada
	Assegurar a implementação do plano de igualdade	Explicitação dos princípios da igualdade de oportunidades por	
	Encorajar a participação dos		

	trabalhadores na discussão sobre as condições laborais e de igualdade de género	género nos processos de recrutamento	
Igualdade de acesso ao emprego	<p>Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para homens e mulheres</p> <p>Assegurar o acesso ao emprego sem discriminação de género</p> <p>Incentivar a participação equilibrada entre homens e mulheres em lugares de decisão</p> <p>Formação contínua</p>	<p>Criação de iniciativas que conduzam à participação mais equilibrada entre homens e mulheres</p> <p>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre homens e mulheres</p> <p>Assegurar o princípio do salário igual, para trabalho igual ou de valor igual</p>	Implementada
Conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar	<p>Promover a conciliação da vida profissional com a familiar e pessoal</p> <p>Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho</p> <p>Prevenir o combate à prática de outras ofensas à integridade física, moral, à honra e dignidade do trabalhador(a)</p>	<p>Existência de Regulamento Interno com normas de boa conduta e de prevenção e combate ao assédio no trabalho</p> <p>Promoção da comunicação e diálogo entre os trabalhadores(as) de forma a dirimir qualquer tipo de conflito</p>	Implementada

V. MONITORIZAÇÃO DA EXECUÇÃO DO PLANO

A execução do plano de igualdade do Centro Ciência Viva do Algarve é acompanhado, no sentido de monitorizar a eficácia das ações e no cumprimento dos objetivos pela Diretora Executiva desta associação, que assim anualmente procederá ao ajuste ou à tomada de medidas adicionais que vierem a mostrar-se necessárias.

VI. VIGÊNCIA

O presente Plano para a Igualdade de Género foi aprovado em reunião da Direção de 25 de março de 2025, que vigorará entre 2025 - 2027

Visto e aprovado :

Reunião da Direção : 25/ 03/ 2025

Reunião da Assembleia Geral : 11/07/2025