



Parentalidade

- A FCT garante a manutenção do posto de trabalho após o gozo dos direitos parentais;
- A FCT garante a manutenção dos contratos a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou pais e mães em gozo da licença parental;
- A FCT adota um regime de trabalho flexível para profissionais com responsabilidades familiares;
- A FCT garante todos os direitos relativos à parentalidade de acordo com a legislação em vigor (jornada contínua; redução de horário nos casos de amamentação/ aleitação);



Conciliação entre a Vida Profissional Pessoal e Familiar

- A FCT garante um regime de horário flexível;
- A FCT dispõe de espaços comuns de convívio;
- A FCT possui diferenciados protocolos com entidades externas (por ex.: ginásios, farmácias, clínicas, teatros, cinemas);
- A FCT adotou uma política de teletrabalho que se traduz numa presença mínima obrigatória nas suas instalações de 2 a 8 dias/mês.



Assédio no Trabalho

- A FCT dispõe de Código de Ética e Conduta e Código de Boas Práticas que visam não só dar cumprimento ao imperativo legal de prevenção e de combate a todos os comportamentos que afetem a dignidade no trabalho como, também, implementar uma **política de tolerância zero** face a ocorrências de:
 - Assédio Moral
 - Assédio Sexual
- Qualquer participação ou denúncia neste âmbito deve ser efetuada através do formulário disponível em <https://www.fct.pt/denuncias-por-assedio/>, cujo acesso à informação remetida se encontra reservada aos mandatários superiormente designados.

*O quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio foi reforçado pela **Lei n.º 73/2017**, publicada no Diário da República n.º 157/2017, Série I, de 16 de agosto de 2017, conferindo à vítima o direito de indemnização.*

Políticas para a Igualdade de Género

- **Declaração Universal dos Direitos Humanos** - 1948.
- **Constituição da República Portuguesa** (Art.º 9 e 13 Princípio da Igualdade).
- **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW)** de 1979.
- **Carta dos Direitos Fundamentais**, adotada em Nice em dezembro de 2000.
- **Tratado de Lisboa**, de 13 de dezembro de 2007.
- **Carta das Mulheres**, adotada a 5 de março de 2010.
- **Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento - Europa 2020**, adotada a 17 de junho de 2010.
- **Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2010-2015**, adotada a 21 de dezembro de 2010.
- **Pacto europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)**, aprovado a 7 de março de 2011.
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e Lei n.º 26/2019 de 28 de março que aprovam o regime da **representação equilibrada entre mulheres e homens** no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.
- **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND)**: estabelecida por Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio.
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da **Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas**, entre os quais, ODS 5; ODS 8, ODS 10 e ODS 16.
- **Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)** da Direção-Geral para Investigação e Inovação da Comissão Europeia.
- **Código Europeu de Integridade na Investigação (European Code of Conduct for Research Integrity)**, ALLEA (European Federation of Academies of Sciences and Humanities).

Direito à Igualdade e Não Discriminação

- Na FCT o recrutamento do pessoal é indiferenciado entre todo o espectro de identidade de género respeitando a legislação em vigor;
- A FCT promove formação interna em temas de igualdade de género, inclusão e diversidade;
- Na FCT a avaliação dos trabalhadores baseia-se no desempenho e nos objetivos contratualizados, não existindo qualquer diferenciação de género;
- A FCT assegura a igualdade nos diversos grupos profissionais, ao nível de remunerações e dos processos de gestão da carreira;
- Na FCT promove-se o equilíbrio da representatividade de género em toda a organização, incluindo nas funções de liderança;
- A FCT garante o gozo do direito à formação no âmbito da reinserção profissional, sem qualquer discriminação de identidade de género.

Nos seus instrumentos de financiamento a FCT promove a IG

- A FCT faz uso de uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória na documentação de apoio à comunidade científica;
- A FCT divulga ativamente os princípios que reforçam a dimensão da Igualdade e Diversidade;
- A FCT assegura os princípios da Igualdade e Diversidade na composição dos seus painéis de avaliação;
- A FCT dispõe de linhas de financiamento específicas no âmbito da igualdade de género e de oportunidades.

Em caso de incumprimento contactar

GRUPO DE TRABALHO PARA A IGUALDADE NA FCT

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO (CIG)

Av. da República, 32, 1º, 1050-193 Lisboa
Telefone: 217 983 000
E-mail: cig@cig.gov.pt

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE)

Rua Américo Durão, n.º 12-A – 1.º e 2.º andares, Olaias, 1900-064 Lisboa
Telefone (de 2ª a 6ª das 10:00 às 16:00): 215 954 000
E-mail: geral@cite.pt
Para marcações de atendimento jurídico telefónico e presencial:
Linha Verde: 800 204 684
Horário de funcionamento (de 2.ª a 6.ª): 14.30h - 16.00h)

Mais informações disponíveis no **Plano para a Igualdade de Género da FCT.**

Av. D. Carlos I, 126, 1249-074 Lisboa, Portugal
Tel. [+351] 213 924 300
www.fct.pt

Manual de Acolhimento da FCT em Igualdade de Género

No âmbito do Plano para a Igualdade de Género (IG) a FCT promove:

- A. Cultura institucional de igualdade de género;
- B. Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisão;
- C. Igualdade de género no recrutamento e na progressão da carreira;
- D. Equilíbrio entre a vida profissional/ pessoal e a cultura organizacional;
- E. Medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual e moral.