

Plano de Igualdade de Género



Champalimaud
Foundation

2021–2024

Publication date: 15-12-2021
Next review date: 15-12-2024

Garantir a equidade no ambiente de trabalho da Fundação Champalimaud, na prática da investigação e na prestação de cuidados clínicos

Contexto e alcance

A Fundação Champalimaud foi criada em 2005 como uma referência a nível mundial para a investigação e a prática clínica. No Centro Champalimaud, em Lisboa, centenas de cientistas, equipas de apoio, médicos e outros profissionais de saúde trabalham em conjunto na investigação de processos biológicos fundamentais e procuram soluções eficazes para aliviar o peso das doenças oncológicas e neuropsiquiátricas, prestando os melhores e mais avançados cuidados de saúde.

A igualdade de género é um tema central na vanguarda da investigação. Portugal parece estar no bom caminho, liderando os países-membros da UE numa série de indicadores de paridade¹, tais como a proporção total de mulheres cientistas nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (globalmente 48%, com paridade atingida nas ciências da vida e da saúde²) e a proporção de autoras de publicações científicas. Sabemos que a situação pode e deve ser melhorada já que observamos uma diminuição progressiva do número de mulheres cientistas em cargos com maiores responsabilidades de liderança e poder na tomada de decisão. Também assistimos a uma tendência semelhante na prática clínica, com uma maioria global de mulheres altamente qualificadas, mas não nos cargos de chefia³. É assim necessário definir e implementar estratégias no sentido de promover a igualdade de género impedindo as disparidades persistentes na investigação e nos cuidados de saúde, o que exige medidas estruturais sustentadas e uma mudança cultural. Tais medidas devem ser materializadas em ações concretas, implementadas e devidamente avaliadas e monitorizadas.

Em paralelo com as medidas institucionais destinadas a garantir um ambiente equitativo para todos os colaboradores, é também crucial considerarmos pró-ativamente as dimensões de sexo e de género na conceção da nossa investigação e na nossa abordagem clínica.

¹ [Gender in the Portugal Research Arena: A Case Study in European Leadership 2021.](#)

² [The Researcher Journey Through a Gender Lens 2020.](#)

³ [Relatório Social do Ministério da Saúde e do Serviço Nacional de Saúde \(2018\)](#)

Na investigação clínica – onde a estratificação dos dados médicos é essencial para garantir que as intervenções médicas sejam adequadas – esta necessidade é óbvia. Mas também permeia muitas áreas da investigação fundamental, apesar de não ser tão evidente (por exemplo, na genética celular ou na construção de algoritmos livres de enviesamento de género). É nossa responsabilidade garantir que o desenho da nossa própria investigação é representativa – e é também o que os financiadores e a sociedade nos instam a fazer.

Na Fundação Champalimaud, os nossos valores basilares – independência, rigor, integridade, dedicação e criatividade – regem a cultura organizacional e sustentam a forma como as estratégias são concebidas e levadas à prática: isto é, como um processo de co-criação participativo e baseado em dados relativos aos membros da nossa comunidade. Este Plano de Igualdade de Género é orientado por uma análise das disparidades ao nível da comunidade, realizada por um Grupo de Trabalho com experiências diversas e utilizando dados de base desagregados por género e recolhidos junto de todas as categorias profissionais. Apoia-se em políticas internacionais e práticas efetivas baseadas no conhecimento, contribuindo para a Meta 5 (Igualdade de género e empoderamento de todas as mulheres e raparigas) da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas⁴ e na Estratégia Nacional Portuguesa para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030.

⁴ [Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development.](#)

Declaração de compromisso

A Fundação Champalimaud compromete-se a

- **Realizar ações de formação** para cimentar a consciencialização no seio da nossa comunidade sobre enviesamentos e desigualdades na investigação e nos cuidados de saúde
- **Implementar estratégias ao nível institucional** no sentido de alcançar e medir as metas de igualdade de género definidas
- **Investir no conhecimento**, e nos recursos necessários para obter mudanças efetivas e sustentáveis
- **Recolher e monitorizar dados desagregados junto da comunidade** e reportar anualmente esses dados

Com este documento, que constitui um *work in progress*, assumimos o compromisso de ser agentes de mudança no sentido da equidade, diversidade e inclusão.

Maria Leonor Beleza

Presidente, Fundação D. Anna Sommer Champalimaud e
Dr. Carlos Montez Champalimaud

Áreas de intervenção

Para cumprir os nossos objetivos, e com base na análise de disparidades na nossa comunidade, são definidas as seguintes áreas de intervenção:

A – Missão e cultura organizacional

B – Atração de talento

C – Liderança e progressão na carreira

D – Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

E – Violência e assédio com base no género

F – Sexo e género no conteúdo da investigação e nos cuidados de saúde

Strategies

A – Missão e cultura organizacional							
Meta	Ação	Encarregados (E) e Responsáveis (R)	Calendário de Implementação				Alvos (A) e Indicadores (I) a Monitorizar
			2021	2022	2023	2024	
Comprometer-se publicamente a promover a equidade de género na investigação e nos cuidados de saúde	Comunicar este Plano de Igualdade de Género no nosso website externo principal	Conselho de Administração (R) Comunicação, Eventos e <i>Outreach</i> (E)	X				A&I: Plano de Igualdade de Género publicado, comunicado externamente e atualizado quando necessário.
	Participar em campanhas de sensibilização internacionais (por ex., Dia Internacional das Mulheres e das Raparigas na Ciência ⁵), promovendo internamente as mulheres na ciência e na clínica; aderir e apoiar redes que promovem a igualdade nos contextos de investigação e de cuidados de saúde	Comunicação, Eventos e <i>Outreach</i> (R, E)	X	X	X	X	A: Pelo menos uma campanha de sensibilização focada na igualdade de género por ano I: Número de campanhas de sensibilização; avaliação do alcance e do impacto das campanhas

⁵ [International Day of Women and Girls in Science, February 11th](#)

	Desenvolver uma política de eventos com equilíbrio de género nas comissões de organização, entre os oradores convidados, e na participação da assistência, (procurando estar atentos, durante o evento, a que as perguntas sejam apresentadas por um pool equilibrado de participantes)	Desenvolver Comunicação, Eventos e <i>Outreach</i> (R, E)		X			A&I: Política de equilíbrio de género dos eventos publicada no site interno e partilhada diretamente com os organizadores e comissão científica A: 50% de mulheres entre os oradores convidados A: 50% das perguntas feitas por mulheres I: Proporção de oradoras convidadas I: Proporção de perguntas apresentadas por mulheres
	Programar sessões específicas de networking em paralelo com grandes conferências que decorram no instituto, dando prioridade aos problemas que as mulheres enfrentam na ciência e na clínica (carreiras, inclusão) ⁶	Comunicação, Eventos e <i>Outreach</i> (R, E) Comissão Científica dos eventos (R)	X	X	X	X	A: Uma sessão de networking por ano I: Número de sessões de networking; número de participantes em cada sessão
Aumentar a sensibilidade institucional às disparidades de género persistentes nos contextos científico e de saúde internacionais	Incluir este Plano de Igualdade de Género, e links com informação legal relevante (atualizada e traduzida), no kit de boas-vindas de todo os novos colaboradores e estudantes que se juntarem a nós	HR (R, E)		X	X	X	A: Todos os novos colaboradores devem ter conhecimento do Plano de Igualdade de Género I: Proporção de novos colaboradores que receberam este Plano; resultados anuais dos questionários (a todos os colaboradores)
	Realizar sessões/ <i>journal clubs</i> sobre práticas, internacionais, equitativas na ciência e na clínica	Comunicação, Eventos e <i>Outreach</i> (R) Grupo de Trabalho (GT) (E)		X	X	X	A: 6 journal clubs por ano I: Número de journal clubs; participação nos journal clubs

⁶ [Women can benefit from female-led networks. Nature Career News. 2018](#)

	Alargar este Plano a uma política institucional de equidade, diversidade e inclusão, também incluindo a interseção do género com outras categorias em prol da não-discriminação ⁷	RH (R) GT (E)			X	X	A: Plano e estratégias desenvolvidos I: Plano publicado, responsabilidades e recursos atribuídos
	Organizar workshops sobre o enviesamento implícito e a discriminação de género no local de trabalho, bem como sobre linguagem inclusiva, em PT e ING	RH (R) Comunicação, Eventos e <i>Outreach</i> (E) GT (E)		X	X	X	A: Dois workshops/ano, 20 participantes/ano I: Número de workshops, inscrições e participantes
Promover a utilização de linguagem de género inclusiva na comunicação interna e externa	Elaborar normas de inclusão para as comunicações externas, em PT e ING	Comunicação, Eventos e <i>Outreach</i> (R, E) GT (E) Conselho de Ética (R)		X			A: Desenvolvimento e utilização de normas nas comunicações A: Linguagem inclusiva nos formulários de consentimento informado I: Normas disponibilizadas a todos os colaboradores (na intranet ou outra plataforma) I: Proporção (numa amostra aleatória) de comunicações que utilizam uma linguagem inclusiva
Garantir conhecimento interno sustentável e abrangente sobre género	Criar um Grupo de Trabalho com responsabilidades definidas e condições para fazer cumprir e monitorizar a implementação	Conselho de Administração (R) Comunicação, Eventos e <i>Outreach</i> (E)		X			A: O Grupo de Trabalho é mandatado pelo Conselho de Administração I: Composição e condições do Grupo de Trabalho visíveis no site institucional

⁷ Existe um caminho a percorrer na implementação de estratégias em prol da diversidade e da anti-discriminação para além das questões de igualdade de género entre mulheres e homens, abrangidas por este plano. Está assim aqui também prevista uma ação no sentido de elaborar uma estratégia multidimensional de Equidade, Diversidade e Inclusão.

	Criar regularidade no contacto do Grupo de Trabalho com o Conselho de Administração e garantir-lhe condições de implementação do Plano de Igualdade de Género	Conselho de Administração (R, E)		X			A: Duas reuniões/ano com o Conselho de Administração I: Número de reuniões/ano A&I: Atribuição de meios de acordo com as necessidades
--	--	----------------------------------	--	---	--	--	---

B – Atração de talento

Meta	Ação	Encarregados (E) e Responsáveis (R)	Calendário de Implementação				Alvos (A) e Indicadores (I) a Monitorizar
			2021	2022	2023	2024	
Alcançar equilíbrio de género nos cargos de chefia	Adaptar o sistema de RH à recolha (voluntária) de informação de género e de outras informações demográficas junto dos candidatos	RH (R, E)	X investi gação	X clínica			A: Formulário utilizado para todos os processos de candidatura a cargos de investigação A: Formulário utilizado para todos os processos de candidatura a cargos da área clínica I: Percentagem de candidaturas que recolhem dados; percentagem de candidatos que fornecem informação de género

	Comunicar que as candidaturas de mulheres são bem-vindas e incluir um link direto para o Plano de Igualdade de Género nos processos de candidatura ⁸	RH (R) Apoio à Direção (Investigação) (E) Secretária Geral da Clínica (E) Júris de Recrutamento e Seleção (E)	X	X	X	X	A: Aumento de 10% do número de candidatas a cargos de chefia I: Número de mulheres candidatas a cargos de chefia A: Todos os anúncios de candidaturas para cargos de chefia (investigadores R3/R4, cargos de chefia clínica) declaram que as candidaturas de mulheres são bem-vindas I: Percentagem de anúncios que declaram que candidaturas de mulheres são bem-vindas
	Suscitar ativamente o recrutamento de candidatas em anúncios internacionais para cargos de chefia (investigadoras R3/R4, pessoal de chefia clínica), convidando-as diretamente a submeter a sua candidatura	Júris de Recrutamento e Seleção (R, E)		X	X	X	A: Aumento de 10% do número de candidatas a cargos de chefia I: Número de mulheres candidatas a cargos de chefia
	Encorajar sistema de quotas nas listas finais de candidaturas para os cargos de chefia	Conselho de Administração (R) Direções Científica e Clínica (E)		X	X	X	A: Pelo menos 2 mulheres nas listas finais para cargos de chefia (investigadores R3/R4, pessoal de chefia clínica), se a <i>pool</i> de candidatos o permitir I: Distribuição por género dos candidatos e dos colaboradores recrutados
	Disponibilizar formação sobre enviesamento implícito aos membros de júris de seleção	RH (R) Apoio à Direção (Investigação) (E) Secretária Geral da Clínica (E)	X	X	X	X	A: Garantir que todos os membros de júris de seleção têm formação sobre enviesamento implícito I: Proporção de membros de júris de seleção com formação

⁸ [LIBRA Recruitment Handbook, 2nd Edition](#)

Garantir equidade de salários para funções iguais	Assegurar que as propostas salariais são baseadas em orientações pertinentes para cada categoria definida e nas quais o sexo/género não é um fator; manter negociações no mínimo a menos que essa possibilidade seja explicitamente mencionada no anúncio da candidatura ⁹	Conselho de Administração (R) (E) Direção Financeira (E) RH (E)	X	X	X	X	A&I: Fornecer orientações aos júris de seleção A: Os novos colaboradores recebem propostas de salário de base, em que o género e o sexo não são fatores relevantes I: Questionário sobre o processo de seleção junto dos novos colaboradores
--	--	---	---	---	---	---	--

C – Liderança e progressão na carreira

Meta	Ação	Encarregados (E) e Responsáveis (R)	Calendário de Implementação				Alvos (A) e Indicadores (I) a Monitorizar
			2021	2022	2023	2024	
Garantir o equilíbrio de género nos órgãos de tomada de decisão	Assegurar , que i) as mulheres e os homens estão suficientemente representados nos órgãos de tomada de decisão, e júris de seleção e que ii) as mulheres não são sobrecarregadas com responsabilidades menores	Conselho de Administração (R) Direções Científica e Clínica (E)			X	X	A: Máximo de 2/3 de um género por órgão de tomada de decisão I: Proporção de mulheres por órgão de tomada de decisão (a todos os níveis)

⁹ [Bowles, HR, Babock, L. How can women escape the compensation negotiation dilemma? Relational accounts are one answer](#)

<p>Garantir o acesso a avaliações e oportunidades adequadas de desenvolvimento profissional a todas as categorias de colaboradores</p>	<p>Desenvolver processos adequados de avaliação para todas as categorias de colaboradores (incluindo a construção/revisão, de planos de desenvolvimento profissional, e a identificação de objetivos concretos de formação futura)</p>	<p>Responsáveis Técnicos (R)</p> <p>Apoio à Direção (E)</p> <p>Grupo de Trabalho da Enfermagem (E)</p>				<p>X</p>	<p>A: Processos de avaliação (re)desenvolvidos</p> <p>I: Processos de avaliação partilhados pelos responsáveis técnicos com os colaboradores</p>
	<p>Implementar procedimentos de avaliação com frequência previsível e centralizar o armazenamento dos registos (data da avaliação, plano de desenvolvimento profissional mais recente)</p>	<p>Direções Científica e Clínica (R)</p> <p>Responsáveis Técnicos (E)</p> <p>RH (E)</p>			<p>X</p>	<p>X</p>	<p>A: Todos os colaboradores avaliados/período pré-definido</p> <p>A: Todos os colaboradores têm acesso a formação relevante, conforme definido nas avaliações / período pré-definido</p> <p>I: Número de colaboradores avaliados/período pré-definido</p> <p>I: Número de horas de formação por período pré-definido</p>
<p>Garantir igual desenvolvimento profissional e oportunidades de ensino</p>	<p>Disponibilizar formação em gestão para os colaboradores em posições de orientação/supervisão</p>	<p>Direções Científica e Clínica (R)</p> <p>RH (E)</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>A: 50% dos gestores com formação</p> <p>I: Proporção de gestores que tiveram acesso a cursos de formação</p>
	<p>Disponibilizar meios para formação em <i>soft skills</i> (i.e. negociação, liderança, gestão de pessoal, gestão de conflitos, <i>stress</i>)</p>	<p>Conselho de Administração (R)</p> <p>Comunicação, Eventos e Outreach (E)</p> <p>GT (E)</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>A: 50% dos colaboradores com acesso a formação em <i>soft skills</i> (com particular enfoque em grupos-alvo tais como a equipa de enfermagem)</p> <p>I: proporção de colaboradores com formação em <i>soft skills</i></p>

	Criar , internamente, candidaturas formais e informais para recrutar monitores e assistentes de ensino (AE) internos	Comunicação, Eventos e <i>Outreach</i> (R, E)	X	X	X	X	A: 50% de mulheres entre os monitores/AE I: Proporção de monitoras/AE
--	---	---	---	---	---	---	--

D – Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

Meta	Ação	Encarregados (E) e Responsáveis (R)	Calendário de Implementação				Alvos (A) e Indicadores (I) a Monitorizar
			2021	2022	2023	2024	
Informar os colaboradores estrangeiros da existência de direitos em Portugal tais como a licença de parentalidade e a sua cobertura, e licença de amamentação	Atualizar a informação institucional interna em ING e PT	RH (R, E)		X			A: Todos colaboradores informados dos seus direitos I: Resultados dos questionários anuais aos colaboradores
Fomentar a utilização das instalações existentes de apoio à família (i.e. sala de amamentação)	Atualizar a informação institucional interna em ING e PT	RH (R, E)		X			A: Todos os colaboradores que precisam destas instalações têm acesso a elas I: Resultados dos questionários anuais aos colaboradores
Promover flexibilidade horária e de local de trabalho	Criar Planos de Licença de Parentalidade, em colaboração entre supervisores e os colaboradores que pedem uma licença, detalhando como estes últimos tencionam estruturar o seu trabalho em curso	Responsáveis Técnicos (R, E)		X			A: Todos os colaboradores que pedem uma licença de parentalidade beneficiam de um plano definido I: Número de colaboradores com um plano definido

	Incentivar os Investigadores Principais dos grupos de investigação a juntar elementos da sua equipa em dupla (i.e. estudantes de doutoramento com pós-doutorados) para garantir a continuidade a curto prazo dos projetos de investigação em caso de licença de parentalidade			X	X	X	A: O trabalho/experiências de colaboradores em licença de parentalidade não são irrazoavelmente afetados pela sua ausência I: Resultados dos questionários anuais
--	--	--	--	---	---	---	--

E – Violência e assédio com base no género

Meta	Ação	Encarregados (E) e Responsáveis (R)	Calendário de Implementação				Alvos (A) e Indicadores (I) a Monitorizar
			2021	2022	2023	2024	
Garantir a existência de mecanismos para reportar incidentes de conduta desadequada, discriminação (sexual e não-sexual), assédio, bullying e/ou abuso de poder	Nomear e mandar um(a) provedor(a)	Conselho de Administração (R, E)		X			A&I: Nomeação do/da provedor(a) A&I: Endereço de email/caixa de correio independente
	Desenvolver um canal acessível e confidencial para todos os colaboradores	Provedor(a) (R) Conselho de Ética (E)		X			A: Todos os colaboradores podem apresentar uma questão e receber uma resposta I: Processo e dados de contacto divulgados a todos os colaboradores

Esclarecer quais os comportamentos aceitáveis e não aceitáveis no ambiente de trabalho do CCU, bem como os direitos e responsabilidades dos colaboradores	Desenvolver Códigos de Conduta institucionais	Provedor(a) (R) Conselho de Ética (E)		X			A: Todos colaboradores têm conhecimento dos seus direitos e responsabilidades I: Resultados dos questionários anuais aos colaboradores
--	--	--	--	---	--	--	---

F – Sexo e género no conteúdo da investigação e nos cuidados de saúde

Meta	Ação	Encarregados (E) e Responsáveis (R)	Calendário de Implementação				Alvos (A) e Indicadores (I) a Monitorizar
			2021	2022	2023	2024	
Garantir que os colaboradores estão cientes das dimensões de género e sexo em estudos científicos e prática clínica e que têm acesso a formação e aos recursos necessários	Fomentar a formação sobre as dimensões de género e sexo em estudos científicos e na prática clínica	Conselho de Administração (R) Direções Científica e Clínica (E) GT (E)		X	X	X	A: Todos os colaboradores têm acesso a formação adequada I: Número de colaboradores com formação adequada I: Resultados dos questionários anuais aos colaboradores

	Construir uma página web com ferramentas para analisar projetos de investigação em relação às dimensões de género e sexo, para melhorar a investigação e os cuidados prestados	Direção Científica (R) Comunicação, Eventos e <i>Outreach</i> (E) GT (E)		X			A&I: Publicação e divulgação da página web A&I: Workshop relevante, disponível para acesso offline A: Todos dos novos projetos de investigação consideram explicitamente as dimensões de sexo e género I: Percentagem de propostas de financiamento externos submetidas através do gabinete de pre-award a programas patrocinados que mencionam as palavras “sexo” e/ou “género”
	Integrar a dimensão de sexo e género no procedimento de submissão de projetos ao Conselho de Ética	Conselho de Ética (R, E)		X			A&I: Atualizar os documentos de submissão de projetos ao Conselho de Ética T&I: Integração desta dimensão na plataforma de submissão
	Integrar a dimensão sexo no formulário de proposta de projetos de investigação em animais	ORBEA (R, E)		X			A: Todos os novos projetos de investigação animal consideram explicitamente a dimensão sexo A: Todas as publicações mencionam especificamente o sexo dos animais utilizados nas experiências descritas I: Utilização do campo existente no formulário ORBEA para incluir o sexo além do número dos animais no projeto I: Número de publicações da FC que incluem, nos métodos, o sexo dos animais utilizados nas experiências descritas

	Redigir relatórios sobre o sexo dos animais utilizados na investigação e o género dos cientistas que realizam as experiências, com os investigadores responsáveis	ORBEA (R) Vivário (E)		X	X	X	A: Todos os investigadores reconhecem a possível existência de enviesamentos no seu próprio trabalho A: Partilha, com os investigadores, de um relatório intercalar por projeto de experimentação animal autorizado I: Número de relatórios partilhados
Promover a compreensão do valor (económico, social, inovador) de se considerarem as dimensões sexo e o género na investigação e nos cuidados clínicos	Incluir um módulo específico, para os estudantes do primeiro ano de doutoramento, sobre a concepção de experiências de investigação	Comité de Educação (R) Cursos de Pós-Graduação (E)		X	X	X	A: Inclusão do módulo no conteúdo do curso, para novos estudantes I: Número de estudantes que frequentam o módulo
	Organizar workshops/sessões satélite em paralelo com os principais eventos científicos, destacando as dimensões de sexo e género na área de investigação e/ou cuidados clínicos correspondente	Direções Científica e Clínica (R) GT (E) Comunicação, Eventos e <i>Outreach</i> (E)		X	X	X	A: Um evento/ano com uma sessão sobre as dimensões de sexo e género na área correspondente I: Número de eventos com sessões adicionais sobre as dimensões de sexo e/ou género

Avaliação de Impacto

Recolha e monitorização dos dados

O Grupo de Trabalho (GT), com o apoio das unidades administrativas, irá recolher regularmente dados sobre os indicadores-chave identificados para cada ítem da estratégia (desagregados por género). Comprometemo-nos a realizar uma **avaliação anual ao nível de toda a comunidade** para complementar os dados recolhidos ao nível institucional, convidando os colaboradores a darem feedback sobre a sua perceção da implementação e a eficácia das medidas acima referidas. As respostas servirão para suportar futuras estratégias e adaptações do questionário, permitindo ao mesmo tempo realizar comparações de ano para ano. Comprometemo-nos a analisar e reportar anualmente os dados institucionais estratificados.

Revisão

Comprometemo-nos a realizar uma **revisão formal deste plano no mínimo de três em três anos** para garantir que continua a adequar-se às necessidades da comunidade e a satisfazer os requisitos das melhores práticas internacionais.

Contribuições

Os nossos agradecimentos aos seguintes membros da comunidade pelo seu valioso contributo. Na lista abaixo, indicamos as descrições dos níveis de investigação do EURAXESS (“nível R”), quando relevantes.¹⁰

Grupo de Trabalho 2021

André Valente

Comissão de Ética
R3

Clara Ferreira

Investigadora
pós-doutorada
R3

Emília Rito

Enfermeira de oncologia

Isabel Campos

Coordenadora de
Plataformas
R3

Laura Ward

Apoio à Investigação
R2

William Podlaski

Investigador
pós-doutorado
R2

Reviewers

Maria Leonor Beleza

Presidente do Conselho de
Administração

António Parreira

Diretor, Centro Clínico
Champalimaud, Comissão
de Ética

Alexandra Belchior

Coordenadora de
Enfermagem, Centro
Clínico Champalimaud

Celso Matos

Co-Diretor,
Champalimaud Research
R4

Joe Paton

Co-Diretor,
Champalimaud Research
R4

Henrique Veiga-Fernandes

Co-Diretor,
Champalimaud Research
R4

Paula Martinho da Silva

Conselho de Ética

Teresa Cotta-Dias

Secretária Geral do Centro
Clínico Champalimaud

¹⁰ [EURAXESS researcher profile descriptors.](#)

Outros

Alexandra Leighton

R2

António Monteiro

Equipa de Comunicação,
Eventos e Outreach, R1

Catarina Pimentel

R2

Cristina Chavarrías

R2

Fatima Cardoso

R4

Megan Carey

R4

Raquel Goncalves

Apoio à Investigação

Sabine Renninger

R2

Teresa Fernandes

Equipa de Comunicação,
Eventos e Outreach

Andrada Ianus

R2

Bassam Atallah

R2

Catarina Ramos

Equipa de Comunicação,
Eventos e Outreach, R2

Diogo Matias

Equipa de Comunicação,
Eventos e Outreach, R1

Julia Huntenburg

R2

Mirjam Heinemans

R1

Rita Figueiredo

R1

Simone Zacarias

Apoio à Investigação,
alumni

Teresa Serradas Duarte

R1

Antonia Groneberg

Alumni, R2

Bertrand Lacoste

R2

Constança Roquette

Gestão de Projectos
R1

Eugenia Chiappe

R4

Maria Teresa Dias

R2

Olivia Knight

R2

Rita Saraiva

Apoio à Investigação

Tatiana Silva

R1

Tiago Rosa Mendes

Recursos Humanos