

# 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 paridade<sup>1</sup>, 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 saúde<sup>2</sup>) 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 chefia<sup>3</sup>. 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.

---

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

<sup>2</sup> [The Researcher Journey Through a Gender Lens 2020.](#)

<sup>3</sup> [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 Unidas<sup>4</sup> e na Estratégia Nacional Portuguesa para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030.

---

<sup>4</sup> [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	
<b>Comprometer-se publicamente a promover a equidade de género na investigação e nos cuidados de saúde</b>	<b>Comunicar</b> 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.
	<b>Participar</b> em campanhas de sensibilização internacionais (por ex., Dia Internacional das Mulheres e das Raparigas na Ciência <sup>5</sup> ), 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

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

	<b>Desenvolver</b> 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
	<b>Programar</b> 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) <sup>6</sup>	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
<b>Aumentar a sensibilidade institucional às disparidades de género persistentes nos contextos científico e de saúde internacionais</b>	<b>Incluir</b> 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)
	<b>Realizar</b> 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

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

	<b>Alargar</b> 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 <sup>7</sup>	RH (R) GT (E)			X	X	A: Plano e estratégias desenvolvidos I: Plano publicado, responsabilidades e recursos atribuídos
	<b>Organizar</b> 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
<b>Promover a utilização de linguagem de género inclusiva na comunicação interna e externa</b>	<b>Elaborar</b> 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
<b>Garantir conhecimento interno sustentável e abrangente sobre género</b>	<b>Criar</b> 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

<sup>7</sup> 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.

	<b>Criar</b> 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	
<b>Alcançar equilíbrio de género nos cargos de chefia</b>	<b>Adaptar</b> 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

	<b>Comunicar</b> que as candidaturas de mulheres são bem-vindas e incluir um link direto para o Plano de Igualdade de Género nos processos de candidatura <sup>8</sup>	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
	<b>Suscitar</b> 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
	<b>Encorajar</b> 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
	<b>Disponibilizar</b> 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

<sup>8</sup> [LIBRA Recruitment Handbook, 2nd Edition](#)

<b>Garantir equidade de salários para funções iguais</b>	<b>Assegurar</b> 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 <sup>9</sup>	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	
<b>Garantir o equilíbrio de género nos órgãos de tomada de decisão</b>	<b>Assegurar</b> , 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)

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

<p><b>Garantir o acesso a avaliações e oportunidades adequadas de desenvolvimento profissional a todas as categorias de colaboradores</b></p>	<p><b>Desenvolver</b> 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><b>Implementar</b> 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><b>Garantir igual desenvolvimento profissional e oportunidades de ensino</b></p>	<p><b>Disponibilizar</b> 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><b>Disponibilizar</b> 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>	

	<b>Criar</b> , 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	
<b>Informar os colaboradores estrangeiros da existência de direitos em Portugal tais como a licença de parentalidade e a sua cobertura, e licença de amamentação</b>	<b>Atualizar</b> 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
<b>Fomentar a utilização das instalações existentes de apoio à família (i.e. sala de amamentação)</b>	<b>Atualizar</b> 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
<b>Promover flexibilidade horária e de local de trabalho</b>	<b>Criar</b> 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

	<b>Incentivar</b> 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	
<b>Garantir a existência de mecanismos para reportar incidentes de conduta desadequada, discriminação (sexual e não-sexual), assédio, bullying e/ou abuso de poder</b>	<b>Nomear</b> 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
	<b>Desenvolver</b> 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

<b>Esclarecer quais os comportamentos aceitáveis e não aceitáveis no ambiente de trabalho do CCU, bem como os direitos e responsabilidades dos colaboradores</b>	<b>Desenvolver</b> 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	
<b>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</b>	<b>Fomentar</b> 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

	<b>Construir</b> 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”
	<b>Integrar</b> 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
	<b>Integrar</b> 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

	<b>Redigir</b> 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
<b>Promover a compreensão do valor (económico, social, inovador) de se considerarem as dimensões sexo e o género na investigação e nos cuidados clínicos</b>	<b>Incluir</b> 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
	<b>Organizar</b> 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.<sup>10</sup>

## 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

---

<sup>10</sup> [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