



**PAVILHÃO DO  
CONHECIMENTO**  
CENTRO CIÊNCIA VIVA

**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÊNERO  
2025**

**Ciência Viva – Agência Nacional para a Cultura Científica e  
Tecnológica**

## Índice

1. Enquadramento.....	3
2. Caracterização da Ciência Viva .....	3
3. Indicadores relativos ao quadro de pessoal (dados a 31 de agosto de 2024).....	4
3.1. Igualdade no acesso a emprego.....	4
3.1.1. Distribuição por género.....	4
3.1.2. Distribuição de tipo de contrato por género.....	5
3.1.3. Distribuição de antiguidade por género .....	5
3.1.4. Distribuição etária por género.....	6
3.2. Formação inicial e contínua .....	6
3.3. Distribuição por níveis Hierárquicos e por Género .....	7
4. Práticas implementadas na Ciência Viva favorecedoras da igualdade de género .....	7
4.1. Prevenção da prática de assédio no trabalho .....	7
4.2. Igualdade nas condições de trabalho.....	8
4.2.1. Remuneração e evolução na carreira.....	8
4.2.2. Proteção na parentalidade .....	8
4.2.3. Respeito pela intimidade da vida privada.....	9
4.2.4. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.....	9
4.2.5. Benefícios sociais.....	9
5. Medidas a implementar em 2025 .....	9
6. Monitorização e avaliação do Plano.....	10

## 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 resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012 de 8 de março de 2012 veio determinar a obrigatoriedade de um plano 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.

Apesar de a Ciência Viva – Agência Nacional para a Cultura Científica e Tecnológica (doravante Ciência Viva) ser uma associação privada sem fins lucrativos, como tal não se enquadrando em nenhuma das anteriores categorias, a Direção entendeu elaborar o presente Plano de Igualdade de Género, tendo por base a sua esfera de atuação.

Deste modo, e pelo presente documento, a Ciência Viva apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2025 e seguintes, com o objetivo de manter uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades, promovendo assim a não discriminação em função do género.

Os objetivos que norteiam o presente plano resumem-se nos seguintes pontos:

- a) Diagnóstico através da análise a indicadores numéricos referentes a 31 de agosto de 2024;
- b) Identificação de ações a realizar no ano de 2025;
- c) Promoção da divulgação das regras internas de prevenção de assédio, definidas no Código de Ética e Conduta;
- d) Definição e continuação de boas práticas ao nível da promoção de igualdade entre géneros no âmbito do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.

## 2. Caracterização da Ciência Viva

A Ciência Viva teve origem no programa com o mesmo nome, criado a 1 de julho de 1996 por José Mariano Gago, à data ministro da Ciência e da Tecnologia. Cerca de dois anos mais tarde, adquire o estatuto de associação, tendo como membros instituições públicas e laboratórios de investigação, adotando a designação Ciência Viva – Agência Nacional para a Cultura Científica e Tecnológica e iniciando uma expansão que a transformou naquilo que é hoje: uma organização implantada à escala nacional, com uma rede de 21 centros de ciência distribuídos por todo o território nacional, que

alimenta um movimento social em prol da ciência e da cultura científica que envolve centenas de milhares de investigadores e cidadãos, alunos e professores, jovens e adultos.

#### Os nossos associados

- Agência de Inovação, SA
- Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT)
- Centro de Neurociências de Coimbra (CNC)
- Centro de Estudos Sociais (CES)
- Instituto de Telecomunicações (IT)
- Instituto de Ciências Sociais (ICS)
- Instituto Biologia Molecular e Celular (IBMC)
- Instituto de Patologia e Imunologia da Universidade do Porto (IPATIMUP)
- Instituto de Tecnologia Química e Biológica (ITQB)
- Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de Partículas (LIP)
- Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores do Porto (INESC-Porto)

### 3. Indicadores relativos ao quadro de pessoal (dados a 31 de agosto de 2024)

#### 3.1. Igualdade no acesso a emprego

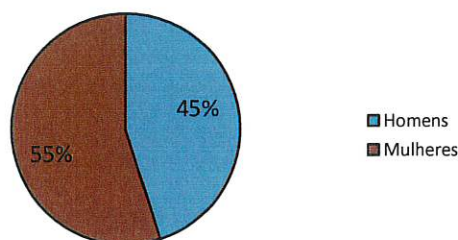
##### 3.1.1. Distribuição por género

Mulheres: 61 (54,95 %)

Homens: 50 (45,05 %)

Não-binários: 0 (0,00%)

Total: 111



No que se refere à seleção e recrutamento, a Ciência Viva sempre valorizou e valorizará de igual forma as competências, aptidões, habilitações, aspirações, necessidades e responsabilidades de todas as

peçoas qualquer que seja a sua orientação. Todos os processos de seleção assentam num princípio de igualdade e não discriminação no acesso ao emprego, adotando em todos os anúncios de oferta de emprego uma linguagem inclusiva.

A Ciência Viva procura sempre incrementar a representatividade de géneros em funções tradicionalmente desempenhadas por um género específico, encorajando a candidatura de outros géneros em categorias profissionais/funções nas quais um dos mesmos esteja sub-representado.

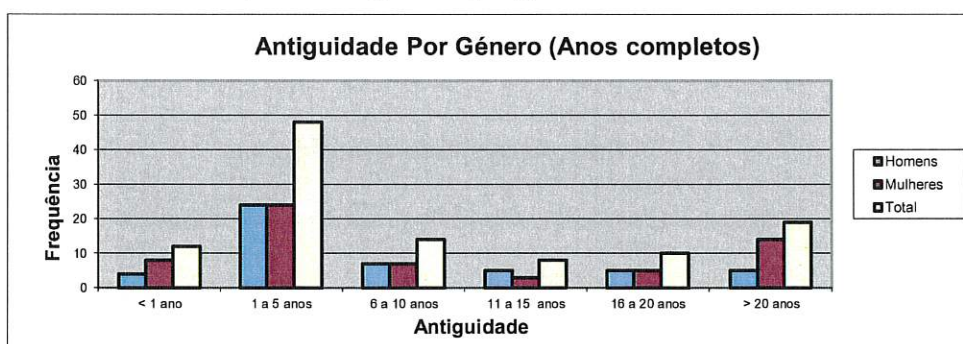
Nos processos de seleção e recrutamento, a equipa de seleção é sempre constituída por mulheres e homens.

### 3.1.2. Distribuição de tipo de contrato por género

<b>Tipo de Contrato</b>	<b>Total</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Sem Termo	86	41	45
Termo certo	23	9	14
Termo Incerto	2	0	2
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>50</b>	<b>61</b>

No que se refere à distribuição de tipo e contrato por género, verifica-se uma equidade na distribuição das várias tipologias contratuais.

### 3.1.3. Distribuição de antiguidade por género



No respeitante à distribuição de antiguidade, nota-se uma tendência de equilíbrio entre géneros na maior parte das classes de antiguidade.



#### 3.1.4. Distribuição etária por género

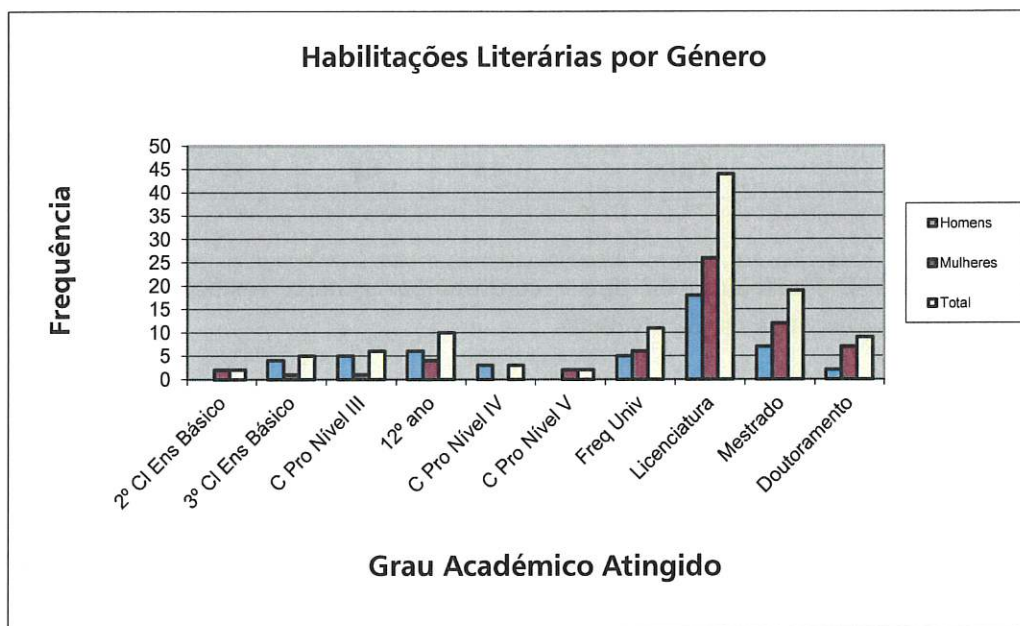
A média etária dos trabalhadores da Ciência Viva é de 42,10 anos, sendo a sua distribuição por géneros a seguinte:

Mulheres – Média etária de 41,43 anos

Homens – Média etária de 42,92 anos

#### 3.2. Formação inicial e contínua

No que se refere a habilitações académicas, nota-se um grande equilíbrio, na sua distribuição por género, com exceção dos Doutorados em que prevalece o género feminino, conforme se pode comprovar no gráfico seguinte.



A Ciência Viva incentiva o seu Pessoal contratado a frequentar ações de formação (propostas pela instituição ou autopropostas) sem qualquer discriminação. Procura-se garantir o número mínimo de horas de formação profissional estabelecido por lei, praticando igualdade de género no acesso à formação profissional, incentivando a frequência de ações de formação e apoio nos estudos com a comparticipação financeira em propinas.

### 3.3. Distribuição por níveis Hierárquicos e por Género

	H	M	T
Nível 1	40	49	89
Nível 2	8	6	14
Nível 3	2	6	8
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>61</b>	<b>111</b>

	H	M
Nível 1	44,94%	55,06%
Nível 2	57,14%	42,86%
Nível 3	25,00%	75,00%
<b>Total</b>	<b>45,05%</b>	<b>54,95%</b>

Nível 1 – Trabalhadores de base

Nível 2 – Coordenadores de Unidade

Nível 3 – Responsáveis de Departamento

NOTA: A Ciência Viva divulga informações sobre remunerações a partir do Relatório Único em cumprimento da obrigação legal.

## 4. Práticas implementadas na Ciência Viva favorecedoras da igualdade de género

### 4.1. Prevenção da prática de assédio no trabalho

A dignidade do Pessoal profissional, independentemente do seu género, não pode ser posta em causa de nenhuma forma. Este dever de respeito entre géneros é garantido por modelos de comportamentos e atitudes claramente definidos. Para a Ciência Viva, o assédio sexual 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 bullying e a denúncia de má fé sob todas as suas formas).

Entende-se por assédio moral no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego, trabalho ou formação profissional com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Entende-se por assédio sexual no trabalho o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo de obter vantagens, chantagem e mesmo de uso de força ou estratégias de coação da vontade de outra pessoa.

Exigimos do nosso Pessoal profissional o cumprimento dos princípios e normas contidos no código de conduta e um elevado nível de integridade moral, lealdade e comportamento ético em todas as áreas de atuação pugnando ainda pela divulgação dos princípios, valores e normas indispensáveis à manutenção e consolidação de uma cultura de prevenção do risco no local de trabalho.

Todo e qualquer comportamento que possa ser considerado como assédio deverá ser reportado aos Recursos Humanos e essa denúncia deverá ser efetuada através de canal próprio (email dirigido a [assedio@cienciaviva.pt](mailto:assedio@cienciaviva.pt)) em conformidade com o Código de Ética e Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho.

#### 4.2. Igualdade nas condições de trabalho

A Ciência Viva 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.

##### 4.2.1. Remuneração e evolução na carreira

A Ciência Viva garante uma remuneração justa e uma evolução pessoal e profissional 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.

##### 4.2.2. Proteção na parentalidade

A Ciência Viva dá a maior relevância à proteção na maternidade e na paternidade. Cumprindo com todas as obrigações legalmente instituídas, vai mesmo além na sua aplicação, quer através de flexibilidade horária quer através do recurso a teletrabalho, sempre que possível, de forma a privilegiar o acompanhamento de filhos menores, em especial de filhos recém-nascidos.

A Ciência Viva garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo em todas as suas vertentes. 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 Ciência Viva sempre cumpriu o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE nas situações muito pontuais e imperativas em que tal se mostrou necessário.

A pedido de trabalhadores ou trabalhadoras com responsabilidades familiares, a Ciência Viva concede trabalho a tempo parcial, horário flexível e possibilidade de exercício de funções em regime de teletrabalho, sempre que tal seja compatível com a atividade desempenhada e se disponha das condições necessárias para o efeito.

A Ciência Viva respeita o direito a faltar ao trabalho para assistência a membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei.

#### 4.2.3. Respeito pela intimidade da vida privada

Não fazendo qualquer discriminação de género, a Ciência Viva assegura a todo o seu Pessoal contratado o direito de reserva e de confidencialidade relativamente à sua vida privada, bem como em relação a toda a informação de natureza pessoal e de carácter não profissional, nomeadamente a que respeita aos seus dados pessoais e clínicos.

#### 4.2.4. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

A Ciência Viva assegura, sempre que possível e sempre que as funções o permitam, flexibilidade de horários ou exercício de funções em regime misto de teletrabalho, para que estes se adaptem às necessidades reais de acompanhamento de filhos e filhas em contexto escolar, médico, etc., bem como para apoio aos seus cônjuges.

A formação profissional é promovida sempre que possível durante o horário laboral.

Em complemento, a Ciência Viva atribui um Cartão de Circuitos Ciência Viva a todo o seu Pessoal contratado, 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).

#### 4.2.5. Benefícios sociais

A Ciência Viva atribui um seguro de saúde a todo o seu Pessoal com contrato de trabalho, com iguais condições e capitais, independentemente do género ou nível hierárquico dando a possibilidade da extensão do mesmo a cônjuges e filhos e filhas.

### 5. Medidas a implementar em 2025

Ver anexo A

#### 6. Monitorização e avaliação do Plano

A correta execução do Plano de Igualdade de Género da Ciência Viva será alvo de uma monitorização e avaliação contínua por meio de um processo sistemático de acompanhamento no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento de objetivos.

Esta monitorização será realizada por um grupo de trabalho a constituir para o efeito, a que se dará o nome de Grupo de Acompanhamento do Plano de Igualdade de Género (GAPIG). Será objetivo do GAPIG acompanhar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas do presente plano, propondo medidas corretivas logo que identifique alguma situação que o justifique.

O grupo produzirá 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 pela Ciência Viva no âmbito da igualdade de género para 2025.

Lisboa, 10 de setembro de 2024



**ANEXO A**  
**MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2025 COM VISTA À PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE GÊNERO NA CIÊNCIA VIVA**

**Dimensão: Estratégia, Missão e Valores**

Ações	Medidas	Responsabilidade	Dep Envolvidos	Indicadores	Meta
Inquérito de Diagnóstico 2025	Elaboração de Inquérito de diagnóstico de IG	Direção e RH	Geral	Elaboração de documento	Até final de abril de 2025
"	Realização de diagnóstico através de Inquérito às práticas de IG	RH	Geral	Evidência implementação	Até final de maio de 2025
"	Tratamento de dados do Inquérito	RH	RH	Evidência realização	Até final de julho de 2025
Revisão de Plano c/ novas medidas (se necessário)	Eventual revisão de Plano com base no Inquérito	Direção e RH	Direção e RH	Evidência realização	Até 15 de setembro de 2025
"	Aprovação da Revisão de Plano	Direção	Direção	Elaboração de documento	Até 25 de setembro de 2025
Envio de revisão do Plano para o CITE (não aplicável)	...	...	...	...	...
Formação de Grupo de Acompanhamento do Plano de Igualdade de Género (GAPIG)	Formação de um Comissão que acompanhe, com isenção e independência dos órgãos sociais, a divulgação e o cumprimento do Plano para a IG	Direção e RH	Geral	Designação da Comissão e entrada em funções	Até final de março 2025

**Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego**

Ações	Medidas	Responsabilidade	Dep Envolvidos	Indicadores	Meta
Evidenciar princípios de IG no acesso ao emprego	Crear e implementar procedimento interno de Recrutamento e Seleção que inclua regras de desagregação por sexo, de acordo com o CT	RH	RH	Elaboração de documento	Até final de maio de 2025

**Dimensão: Formação Inicial e contínua**

Ações	Medidas	Responsabilidade	Dep Envolvidos	Indicadores	Meta
Incluir no Plano de Formação ações na área da IG	Desenvolver Ações	RH	RH	Evidência realização	Até final de março de 2025

**Dimensão: Proteção na Parentalidade**

Ações	Medidas	Responsabilidade	Dep Envolvidos	Indicadores	Meta
Proteger e Promover Políticas de Parentalidade	Propor medidas de promoção de Igualdade entre direitos de Homens e Mulheres em matéria de Parentalidade	RH	RH	Elaboração de documento	Até final de abril de 2025

**Dimensão: Conciliação da Vida profissional com a Vida familiar e pessoal**

Ações	Medidas	Responsabilidade	Dep Envolvidos	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Promoção de aprovação de pedidos de teletrabalho a todos os trabalhadores que o justificarem	Direção	RH	Evidência de aprovação de pedidos	Em execução contínua

**Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no trabalho**

Ações	Medidas	Responsabilidade	Dep Envolvidos	Indicadores	Meta
Código de ética e boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Revisão do Código em vigor	RH	RH	Elaboração de documento	Até final maio de 2025
"	Aprovação do novo Código (se aplicável)	Direção	Direção	Evidência de aprovação de pedidos	Até 15 Junho de 2025
"	Apresentação do novo Código (se aplicável)	Direção e RH	Geral	Evidência realização	Até final junho de 2025
"	Divulgação do novo Código (Intranet) - (Se aplicável)	RH e SI	RH, SI e Comunicação	Evidência realização	Até final junho de 2025
Procedimentos de denúncia de comportamentos inadequados	Implementação de novo Sistema de canal de Denúncia Interno	Contratação Pública e SI	Financieiro e SI	Evidência de realização	Até final de maio de 2025
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 do novo Canal de Denúncia	RH e Comunicação	RH e Comunicação	Evidência de realização	Até final de junho de 2025

5

