



**PAVILHÃO DO
CONHECIMENTO**
CENTRO CIÊNCIA VIVA

**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
2026**

**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 2025)	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 2026.....	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 (ANI)
- Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT)
- Centro de Neurociências e Biologia Celular (CNC)
- Centro de Estudos Sociais (CES)
- Instituto de Telecomunicações (IT)
- Instituto de Ciências Sociais (ICS)
- Instituto de Investigação e Inovação em Saúde (i3S)
- 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 2025)

3.1. Igualdade no acesso a emprego

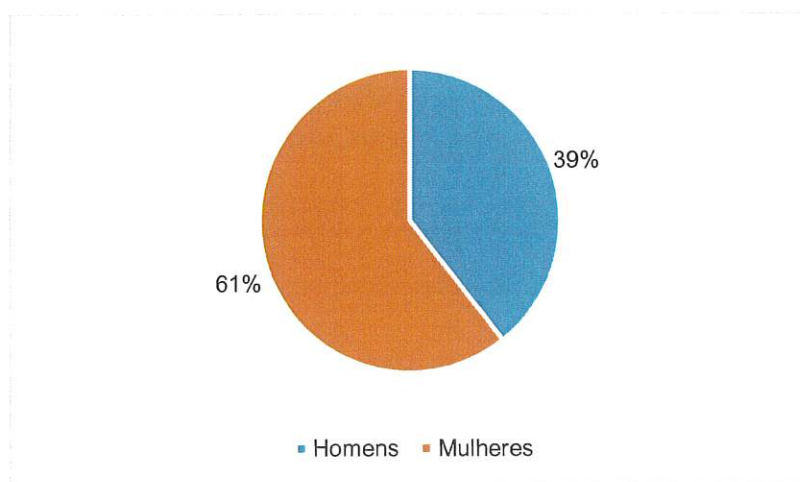
3.1.1. Distribuição por género

Mulheres: 74 (60,66 %)

Homens: 48 (39,34 %)

Não-binários: 0 (0,00%)

Total: 122



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 pessoas 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.

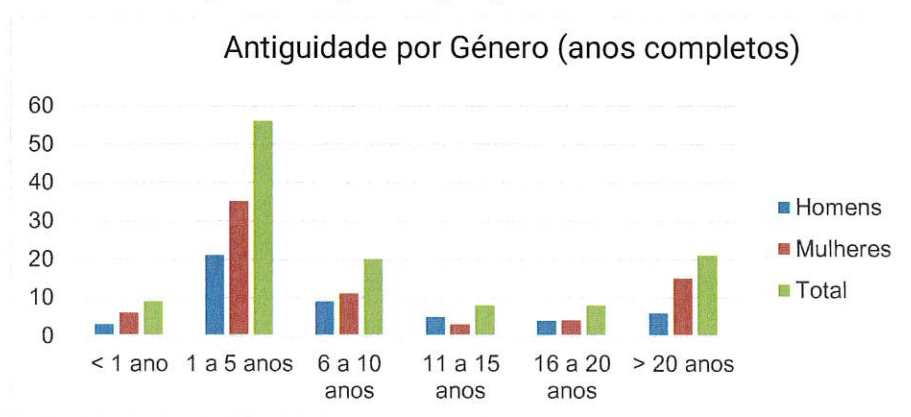
Nos processos de seleção e recrutamento, a equipa de seleção é sempre constituída por mulheres e homens.

3.1.2. Distribuição de tipo de contrato por género

Tipo de Contrato	Total	H	M
Sem Termo	94	40	54
Termo certo	28	8	20
Total	122	48	74

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

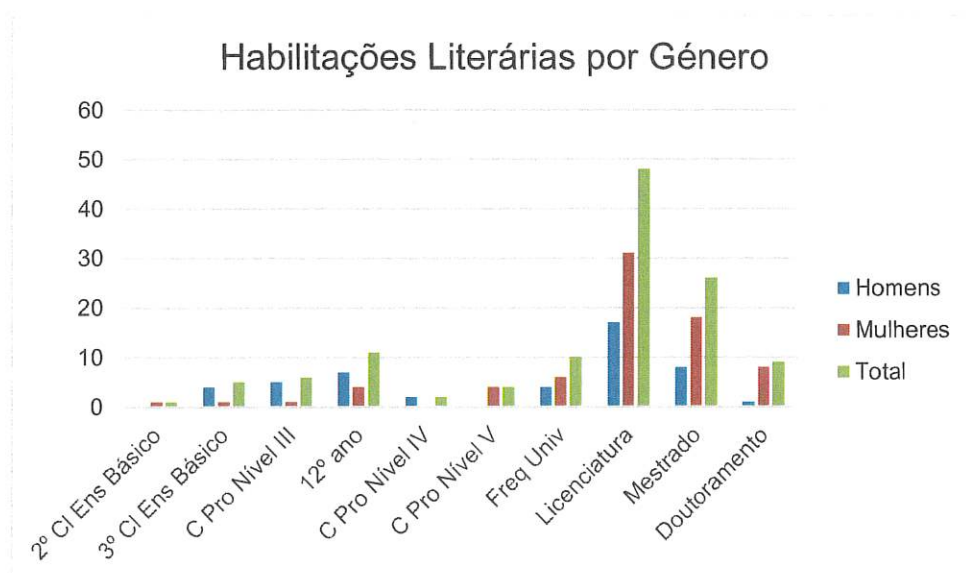
A média etária dos trabalhadores da Ciência Viva é de 40,39 anos, sendo a sua distribuição por géneros a seguinte:

Mulheres – Média etária de 39,92 anos

Homens – Média etária de 41,13 anos

3.2. Formação inicial e contínua

No que se refere a habilitações académicas, nota-se um grande equilíbrio proporcionalmente, 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	61	101
Nível 2	6	7	13
Nível 3	2	6	8
Total	48	74	122

	H	M
Nível 1	39,60%	60,40%
Nível 2	46,15%	53,85%
Nível 3	25,00%	75,00%
Total	39,34%	60,66%

Nível 1 – Trabalhadores de base

Nível 2 – Coordenadores de Unidade

Nível 3 – Responsáveis de Departamento ou equiparados

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) 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 de extensão do mesmo a cônjuges e filhos e filhas.

5. Medidas a implementar em 2026

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 2026.

Lisboa, 10 de setembro de 2025



ANEXO A
MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2026 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 2026	Elaboração de Inquérito de diagnóstico de IG	Direção e RH	Geral	Elaboração de documento	Até final de abril de 2026
"	Realização de diagnóstico através de Inquérito às práticas de IG	RH	Geral	Evidência implementação	Até final de maio de 2026
"	Tratamento de dados do Inquérito	RH	RH	Evidência realização	Até final de julho de 2026
Revisão de Plano c/ novas medidas (se necessário)	Eventual revisão do Plano com base no Inquérito	Direção e RH	Direção e RH	Evidência realização	Até 15 de setembro de 2026
Envio de revisão do Plano para o CITE (não aplicável)	Aprovação de Revisão de Plano	Direção	Direção	Elaboração de documento	Até 25 de setembro de 2026
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 2026

Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego

Ações	Medidas	Responsabilidade	Dep Envolvidos	Indicadores	Meta
Evidenciar princípios de IG no acesso ao emprego	Criar 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 2026

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 2026

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 2026

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 janeiro de 2026
"	Aprovação do novo Código (se aplicável)	Direção	Direção	Evidência de aprovação de pedidos	Até 15 de fevereiro de 2026
"	Apresentação de novo Código (se aplicável)	Direção e RH	Geral	Evidência realização	Até final de fevereiro de 2026
"	Divulgação do novo Código (Intranet) (Se aplicável)	RH e SI	RH, SI e Comunicação	Evidência realização	Até final de fevereiro de 2026
Procedimentos de denúncia de comportamentos inadequados	Implementação de novo Sistema de canal de Denúncia Interno	RH e SI	RH e SI	Evidência de realização	Até final de maio de 2026
"	Formação no novo Canal	RH	RH	Evidência de realização	Até final de junho de 2026
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 2026

