

Plano de Igualdade

2026 - 2030

I. Enquadramento e compromisso

A Associação PREVENIR renova, para o período 2026–2030, o compromisso assumido no Plano de Igualdade 2020–2025, consolidando uma cultura organizacional assente na igualdade de oportunidades, na equidade, no respeito, na corresponsabilidade e na não discriminação.

Embora a dimensão da equipa seja reduzida, a PREVENIR entende a igualdade como um princípio de gestão, de qualidade institucional e de coerência com a sua missão. Este Plano constitui, por isso, um instrumento prático para orientar decisões, procedimentos internos, relações profissionais, parcerias e o desenho das intervenções, programas e materiais da Associação.

O Plano adota uma perspetiva transversal de igualdade entre mulheres e homens e reforça a prevenção de todas as formas de discriminação, reconhecendo a importância de contextos de trabalho seguros, inclusivos e respeitadores da diversidade. Mantém igualmente uma atenção específica à comunicação inclusiva e não sexista e à integração da perspetiva de género nas intervenções dirigidas a crianças e jovens, famílias, profissionais de educação, saúde e outros agentes da comunidade.

A estrutura do Plano considera as áreas recomendadas nos referenciais nacionais para planos de igualdade, nomeadamente acesso ao emprego, condições de trabalho, igualdade remuneratória, proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, articulando-as com formação, comunicação, prevenção do assédio, governação e intervenção da PREVENIR.

II. Princípios orientadores

- Igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens em todas as dimensões da atividade da Associação.
- Não discriminação, direta ou indireta, nomeadamente em razão do sexo e de outras características legalmente protegidas.
- Equidade e transparência na gestão de pessoas, na remuneração, nas oportunidades de formação, desenvolvimento e participação.
- Corresponsabilidade e conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar.
- Prevenção e tolerância zero perante assédio, intimidação, violência ou outras condutas ofensivas no contexto profissional.
- Comunicação inclusiva e não sexista, também ao nível das imagens e representações utilizadas.
- Integração transversal da perspetiva de género e da igualdade nas intervenções, programas, conteúdos e materiais.
- Monitorização e melhoria contínua, com avaliação periódica das medidas e adequação às necessidades da organização.

III. Objetivos

3.1. Objetivo geral

Garantir que a igualdade de oportunidades, a não discriminação e a conciliação estão integradas de forma efetiva, transversal e verificável na cultura, na gestão e na intervenção da Associação PREVENIR durante o período 2026–2030.

3.2. Objetivos específicos

- Rever e adequar procedimentos e práticas internas à luz dos princípios da igualdade e não discriminação.
- Assegurar processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento e progressão baseados em critérios objetivos, transparentes e de competência.
- Promover participação equilibrada e oportunidades de envolvimento na tomada de decisão, prevenindo barreiras associadas ao género.
- Garantir igualdade remuneratória para trabalho igual ou de igual valor.
- Promover condições que favoreçam a parentalidade, a corresponsabilidade e a conciliação.
- Prevenir e atuar perante situações de assédio ou discriminação, assegurando canais adequados e confidenciais.
- Consolidar o uso de comunicação inclusiva e não sexista em todos os suportes da Associação.
- Reforçar competências da equipa em igualdade, género, diversidade e não discriminação.
- Integrar a perspetiva de género e igualdade na conceção, implementação e avaliação dos programas e materiais da PREVENIR.
- Monitorizar a execução do Plano através de indicadores e realizar uma avaliação final em 2030.

IV. Destinatários e âmbito

O Plano aplica-se a todas as pessoas com relação profissional ou contratual com a Associação PREVENIR e orienta, no que seja adequado, a relação com pessoas voluntárias, prestadores/as de serviços, estagiários/as, associados/as, parceiros/as e demais entidades ou pessoas que colaborem com a Associação. Os princípios do Plano devem ainda refletir-se nos programas, projetos, ações, materiais e comunicação institucional.

V. Plano de ação 2026 - 2030

As medidas seguintes organizam o compromisso da PREVENIR em áreas de intervenção, com indicadores que permitem acompanhar a sua concretização. As metas devem ser interpretadas de forma proporcional à dimensão e à realidade da Associação.

A. Governação, estratégia e participação

Ref.	Medida	Indicador / meta	Prazo	Responsável
A1	Integrar explicitamente igualdade e não discriminação nos procedimentos, orientações e decisões internas relevantes.	Evidências documentais de integração	2026–2030	Direção

Ref.	Medida	Indicador / meta	Prazo	Responsável
A2	Analisar anualmente a composição da equipa e dos espaços de decisão, identificando eventuais assimetrias e barreiras.	1 análise anual	Anual	Direção
A3	Incluir a igualdade como tema de acompanhamento organizacional e do presente Plano.	Pelo menos 1 ponto de acompanhamento/ano	Anual	Direção

B. Recrutamento e seleção

Ref.	Medida	Indicador / meta	Prazo	Responsável
B1	Utilizar linguagem inclusiva e critérios objetivos e previamente definidos em ofertas e processos de recrutamento.	100% dos processos revistos	Sempre que aplicável	Coordenação
B2	Evitar questões sobre vida familiar, gravidez, parentalidade ou outras matérias sem relevância para a função.	Ausência de questões discriminatórias	Sempre	Direção / Coordenação
B3	Sensibilizar quem participa na seleção para enviesamentos e igualdade de oportunidades.	Responsáveis informados/formados	Até 2027 e reforço quando necessário	Direção / Coordenação

C. Desenvolvimento profissional e formação

Ref.	Medida	Indicador / meta	Prazo	Responsável
C1	Garantir acesso equitativo a formação, aprendizagem e oportunidades de desenvolvimento.	Oportunidades analisadas sem discriminação	Anual	Direção
C2	Realizar ações de sensibilização/formação sobre igualdade, não discriminação, linguagem inclusiva e prevenção do assédio.	Pelo menos 1 ação em cada biénio	2026–2030	Coordenação
C3	Capacitar a equipa de intervenção para integrar a perspetiva de género e evitar estereótipos nos programas.	Equipas abrangidas pelas ações relevantes	Contínuo	Coordenação

D. Condições de trabalho, remuneração e progressão

Ref.	Medida	Indicador / meta	Prazo	Responsável
D1	Manter critérios de remuneração transparentes, objetivos e independentes do sexo.	Revisão periódica dos critérios	Anual	Direção
D2	Verificar eventuais diferenças remuneratórias em funções comparáveis e atuar quando não exista justificação objetiva.	1 verificação anual; correções quando necessárias	Anual	Direção
D3	Assegurar que avaliação, atribuição de responsabilidades e progressão assentam em competência, desempenho e critérios não discriminatórios.	Procedimentos sem fatores discriminatórios	Contínuo	Direção / Coordenação

E. Parentalidade e conciliação

Ref.	Medida	Indicador / meta	Prazo	Responsável
E1	Divulgar e respeitar os direitos de parentalidade aplicáveis, promovendo o seu exercício sem penalização profissional.	Informação disponibilizada; ausência de penalização	Contínuo	Direção
E2	Manter soluções de flexibilidade de horário e adaptação da organização do trabalho, sempre que compatíveis com a função e a atividade.	Pedidos analisados de forma equitativa	Contínuo	Direção / Coordenação
E3	Possibilitar teletrabalho ou trabalho à distância quando a natureza das funções e as condições aplicáveis o permitam.	Pedidos avaliados segundo critérios objetivos	Contínuo	Direção
E4	Considerar, em situações pessoais ou familiares excecionais, ajustamentos temporários das condições de trabalho, dentro do enquadramento aplicável.	Respostas documentadas e não discriminatórias	Quando aplicável	Direção

F. Prevenção do assédio e discriminação

Ref.	Medida	Indicador / meta	Prazo	Responsável
F1	Formalizar e divulgar princípios e procedimentos de prevenção e atuação perante assédio e discriminação.	Procedimento disponibilizado à equipa	Até final de 2027	Direção
F2	Disponibilizar um canal confidencial para comunicação de situações ou preocupações, garantindo tratamento imparcial e proteção adequada.	Canal identificado e divulgado	Até final de 2027 e contínuo	Direção
F3	Sensibilizar a equipa para comportamentos respeitadores, identificação de situações de risco e formas de pedido de apoio.	Ações realizadas e participação registada	Periódico	Coordenação

G. Comunicação inclusiva e não sexista

Ref.	Medida	Indicador / meta	Prazo	Responsável
G1	Aplicar linguagem inclusiva e não sexista na comunicação interna, externa e institucional.	Amostra anual de conteúdos verificada	Contínuo	Toda a equipa
G2	Rever materiais e recursos educativos para evitar estereótipos e assegurar representações equilibradas e diversas.	Materiais novos/revistos sujeitos a verificação	Contínuo	Equipa técnica / Comunicação
G3	Comunicar publicamente o compromisso da PREVENIR e disponibilizar o Plano no site institucional.	Plano publicado e informação atualizada	2026 e sempre que revisto	Direção / Comunicação

H. Programas, projetos e intervenção

Ref.	Medida	Indicador / meta	Prazo	Responsável
H1	Integrar a perspetiva de género e igualdade na conceção e revisão de programas, atividades e recursos, de forma adequada às idades e públicos.	Critério incorporado em novos projetos/revisões	Contínuo	Coordenação
H2	Sempre que pertinente e possível, analisar dados de participação e resultados de forma desagregada por sexo, respeitando proteção de dados e proporcionalidade.	Projetos relevantes com análise disponível	Anual / por projeto	Coordenação
H3	Promover práticas educativas que questionem estereótipos e reforcem respeito, competências socioemocionais, participação e igualdade.	Evidências nos conteúdos e metodologias	Contínuo	Equipas de intervenção

I. Monitorização e avaliação

Ref.	Medida	Indicador / meta	Prazo	Responsável
I1	Realizar balanço anual da execução do Plano e registar medidas concluídas, em curso ou a reforçar.	1 balanço anual	2026–2030	Pessoa responsável / Direção
I2	Recolher feedback da equipa sobre igualdade, inclusão e conciliação, de forma adequada à dimensão da entidade.	Pelo menos 2 momentos no ciclo	2027 e 2029	Direção / Coordenação
I3	Realizar avaliação final, identificar aprendizagens e preparar o ciclo seguinte.	Relatório final e proposta de continuidade	2030	Direção

VI. Implementação, responsabilidades e recursos

A Direção assegura a aprovação, acompanhamento e revisão do Plano, podendo designar uma pessoa responsável pela dinamização e recolha das evidências de execução. As coordenações e restantes elementos da equipa colaboram na implementação das medidas na esfera das respetivas funções.

A implementação é integrada, sempre que possível, nos processos correntes da Associação. Quando uma medida implique recursos adicionais, a sua concretização é planeada em função das

necessidades, disponibilidade e proporcionalidade, sem prejuízo do compromisso assumido com a igualdade.

VII. Monitorização e avaliação

O Plano será monitorizado anualmente. O balanço deve considerar os indicadores definidos, evidências disponíveis, constrangimentos, medidas corretivas e novas necessidades identificadas. A monitorização poderá recorrer, de forma proporcional à dimensão da PREVENIR, a registos administrativos, análise documental, dados de recursos humanos e feedback da equipa.

Em 2030 será realizada uma avaliação global que considere a execução das medidas, mudanças nas práticas organizacionais, aprendizagens e recomendações para o ciclo seguinte. O Plano poderá ser revisto antes dessa data sempre que ocorram alterações legais, organizacionais ou contextuais relevantes.

VIII. Vigência, comunicação e revisão

O presente Plano vigora de 2026 a 2030. Após aprovação pela Direção da Associação PREVENIR, será divulgado internamente e disponibilizado publicamente no site institucional e para consulta na sede. O compromisso com a igualdade é contínuo e a conclusão do período de vigência não prejudica a manutenção das medidas que integrem as práticas regulares da Associação.

IX. Referências de apoio

- Plano de Igualdade da Associação PREVENIR 2020–2025.
- Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), 2019, disponibilizado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030, enquanto enquadramento estratégico nacional.
- Código do Trabalho e legislação aplicável em matéria de igualdade e não discriminação, parentalidade, conciliação e prevenção do assédio, nas respetivas redações em vigor.

Setembro de 2026