

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Gender Equality Plan (GEP)

2026–2029



VERSÃO	1.0
ESTADO	Aprovado pela Direção
REVISÃO	Anual, com avaliação final em 2029

Aprovado em reunião da Direção de 02/02 / 2026

Pela Direção: Gisa Vieira

Cargo: Presidente



APPDA COIMBRA
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE PERTURBAÇÕES
DO DESENVOLVIMENTO E AUTISMO
NIF 503772302

Sede Av. Afonso Remígio, Piso 0,
Cabinete 08.00.16, 3000-402 Coimbra

Tel/Fax 239 622 004 | Email appdacolimbra@gmail.com

Ficha do documento

Elemento	Descrição
Entidade	APPDA Coimbra — Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo de Coimbra
Natureza	Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS)
Título	Plano para a Igualdade de Género 2026–2029
Âmbito	Órgãos sociais, trabalhadores/as, dirigentes, voluntários/as, estagiários/as, formandos/as, prestadores/as de serviços, participantes em projetos, pessoas apoiadas e famílias, nos termos aplicáveis
Coordenação	Responsável pela Igualdade de Género, designado pela Direção
Aprovação	Direção da APPDA Coimbra
Publicação	Sítio institucional e comunicação interna

Controlo de versões

Versão	Data	Descrição	Aprovação
1.0	02/02/2026	Emissão inicial consolidada	Direção
—	—/—/—	—	—

Índice

1. Declaração de compromisso
2. Enquadramento e finalidade
3. Caracterização institucional
4. Princípios orientadores
5. Governação, recursos e responsabilidades
6. Diagnóstico organizacional e linha de base
7. Igualdade de género e Perturbação do Espectro do Autismo
8. Objetivos estratégicos
9. Plano de ação 2026–2029
10. Formação e sensibilização
11. Monitorização, avaliação e revisão Comunicação, publicação e entrada em vigor

1. Declaração de compromisso

A APPDA Coimbra — Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo de Coimbra — assume a igualdade de género, a não discriminação, a diversidade, a acessibilidade e a inclusão como princípios estruturantes da sua missão, da sua governação e da qualidade das respostas sociais que presta, em conformidade com os princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa, na legislação nacional aplicável, na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (2018-2030) e nas orientações da Comissão Europeia para entidades beneficiárias de financiamento ao abrigo do programa Horizon Europe.

Enquanto Instituição de Solidariedade Social (IPSS) dedicada à promoção da qualidade de vida, autonomia, autodeterminação e participação das pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo (PEA) e das suas famílias, a APPDA Coimbra reconhece que a igualdade entre todas as pessoas constitui um direito fundamental e uma condição essencial para uma sociedade mais justa, inclusiva e participativa.

O presente Plano para a Igualdade Género estabelece compromissos, responsabilidades, medidas, recursos, indicadores e mecanismos de monitorização para o período 2026–2029.

A Direção compromete-se a assegurar os meios proporcionais à dimensão da instituição, acompanhar a execução, apreciar os relatórios anuais e publicar o Plano e uma síntese dos principais resultados no sítio institucional.

Compromisso institucional: Promover igualdade de oportunidades e participação plena, reconhecendo a interação entre género, deficiência, idade, origem, situação socioeconómica, orientação sexual, identidade e expressão de género e responsabilidades familiares ou de cuidado.

2. Enquadramento e finalidade

2.1. Finalidade

O Plano visa integrar a perspetiva de género de forma transversal na gestão de pessoas, liderança, prestação de serviços, formação profissional, empregabilidade, comunicação, projetos nacionais e europeus e processos de monitorização. Pretende prevenir desigualdades, corrigir barreiras identificadas e produzir evidência sobre a execução das medidas.

2.2. Adequação ao Horizon Europe

No Horizon Europe, o Gender Equality Plan constitui um critério geral de elegibilidade para determinadas categorias de entidades. Sendo a APPDA Coimbra uma IPSS, a obrigatoriedade deve ser confirmada em função da natureza assumida na candidatura e das condições do aviso aplicável. O presente Plano adota os requisitos de processo do Horizon Europe como referencial de qualidade e de preparação institucional.

Requisito de processo	Resposta prevista	Evidência
Documento público	Aprovação, assinatura e publicação	Deliberação, versão publicada e comunicação interna
Recursos dedicados	Responsável pela Igualdade e Grupo de Acompanhamento	Nomeação, tempo afeto e plano anual
Dados e monitorização	Indicadores desagregados e relatório	Painel de indicadores, ata de análise e

Requisito de processo	Resposta prevista	Evidência
	anual	melhorias
Formação	Ações periódicas sobre igualdade, vieses e assédio	Programa, presenças e avaliação

2.3. Referenciais

- Orientações da Comissão Europeia para Gender Equality Plans no âmbito do Horizon Europe;
- Diretiva 2006/54/CE, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e atividade profissional;
- Código do Trabalho, em especial as disposições relativas à igualdade, não discriminação e proibição do assédio;
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030 — Portugal + Igual;
- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, com atenção específica às mulheres e raparigas com deficiência;
- Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados e legislação nacional aplicável ao tratamento de dados pessoais.

3. Caracterização institucional

A APPDA Coimbra é uma instituição sem fins lucrativos cuja missão é promover a qualidade de vida das pessoas com PEA e das suas famílias, por meio de respostas sociais, capacitação, formação profissional, inclusão comunitária, empregabilidade e projetos de inovação social.

A atividade da APPDA Coimbra inclui, designadamente:

- Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI);
- Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL);
- Residência de Autonomização e Inclusão (RAI);
- Formação Profissional;
- HUG Café e HUG Catering;
- Projetos Erasmus+ e outros projetos de inovação social e empregabilidade.

A igualdade de género é assumida como dimensão transversal a todas estas respostas, serviços e projetos, respeitando as necessidades individuais, a autodeterminação e a acessibilidade.

Sempre que aplicável, os projetos de investigação, formação, empregabilidade e inclusão desenvolvidos pela APPDA Coimbra terão em consideração a dimensão de género na recolha de dados, análise de resultados e avaliação de impacto.

4. Princípios orientadores

Igualdade substantiva: identificar e remover barreiras que produzam efeitos desiguais, mesmo quando as regras pareçam neutras.

Interseccionalidade: considerar a interação entre género, deficiência, idade, origem, condição económica, orientação sexual, identidade de género e responsabilidades de cuidado.

Nada sobre nós, sem nós: incluir pessoas autistas e pessoas com deficiência, em formatos acessíveis, nas decisões que lhes digam respeito.

Acessibilidade: assegurar comunicação clara, suportes acessíveis e adaptações razoáveis na participação, formação e denúncia.

Confidencialidade e não retaliação: proteger quem comunica discriminação, assédio ou violência e impedir qualquer forma de retaliação.

Decisões baseadas em dados: monitorizar desigualdades com dados proporcionais, seguros e úteis à melhoria contínua.

5. Governação, recursos e responsabilidades

A implementação assenta numa cadeia de responsabilidade simples e proporcional à dimensão da APPDA Coimbra:

- A Direção aprova o Plano, afeta recursos, aprecia resultados e decide medidas corretivas;
- A pessoa Responsável pela Igualdade coordena a execução, recolhe evidências e prepara o relatório anual;
- O Grupo de Acompanhamento integra, sempre que possível, Direção, área administrativa/recursos humanos, equipas técnicas, formação/projetos e representação das pessoas trabalhadoras ou participantes;
- Cada responsável de resposta social, serviço ou projeto executa as medidas aplicáveis e comunica os indicadores.

Recurso	Compromisso mínimo proposto
Tempo	4 horas/mês da pessoa Responsável pela Igualdade, ajustáveis ao plano anual
Orçamento	Rubrica anual para formação, acessibilidade, comunicação e apoio especializado, a fixar pela Direção
Competências	Formação inicial e acesso a apoio técnico ou jurídico quando necessário
Participação	Duas reuniões anuais do Grupo e consulta acessível às partes interessadas

6. Diagnóstico organizacional e linha de base

6.1. Recursos humanos e governação

Categoria	Mulheres	Homens	Total	% mulheres
Trabalhadores/as	22	5	27	81,5%
Coordenações técnicas	2	1	3	66,7%
Direção	5	2	7	71,4%

Verifica-se predominância feminina no quadro de pessoal. A forte predominância de mulheres é uma situação frequentemente observada no setor social e dos cuidados.

Apesar da representatividade feminina nos cargos de coordenação, a instituição reconhece a importância de:

- Garantir igualdade de oportunidades para ambos os géneros;
- Monitorizar processos de recrutamento e progressão profissional;
- Promover uma cultura organizacional livre de estereótipos;
- Reforçar mecanismos de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

Não foram identificadas situações de discriminação salarial ou segregação vertical.

6.2. Pessoas apoiadas e formandas

Resposta	Mulheres	Homens	Total
CACI	2	8	10
CATL	2	13	15
RAI	0	5	5
Formação Profissional	28	42	70
HUG Café/HUG Catering	2	2	4

Existe maior representação masculina entre as pessoas apoiadas/formandas. Contudo, a monitorização deve permitir compreender se mulheres e raparigas autistas enfrentam barreiras de identificação, encaminhamento, acesso ou permanência nos serviços.

6.3. Desafios prioritários

- Reforçar competências internas em igualdade, interseccionalidade e vieses;
- Formalizar a prevenção e resposta ao assédio e assegurar canais acessíveis;
- Integrar indicadores de género na monitorização institucional e nos projetos;
- Rever recrutamento, progressão, remuneração e acesso a oportunidades;

- Promover conciliação sem penalização de carreira;
- Aprofundar a inclusão de mulheres e raparigas autistas nos serviços e projetos.

6.4. Dados adicionais a recolher nos primeiros 90 dias

- Composição dos órgãos sociais, equipas e coordenações por sexo/género e vínculo;
- Candidaturas, entrevistas, admissões, promoções, saídas e remuneração por categoria comparável;
- Acesso a formação, projetos, coordenação e representação externa;
- Utilização agregada de medidas de conciliação e licenças de parentalidade/cuidado;
- Perceções sobre cultura, segurança psicológica, discriminação, assédio e acessibilidade, através de inquérito anónimo.

Proteção de dados: A recolha deve limitar-se ao necessário, usar resultados agregados e impedir a identificação de pessoas em grupos pequenos. Categorias especiais de dados só serão tratadas com fundamento jurídico, finalidade clara e salvaguardas adequadas.

7. Igualdade de género e Perturbação do Espectro do Autismo

A APPDA Coimbra reconhece que mulheres e raparigas autistas podem enfrentar desafios específicos, incluindo diagnóstico tardio ou incorreto, menor acesso a serviços especializados, invisibilidade social, barreiras acrescidas no emprego e maior vulnerabilidade a abuso e violência.

A resposta institucional deve evitar generalizações, respeitar a diversidade do espectro e integrar a experiência das próprias pessoas autistas. Sempre que relevante, os projetos e serviços devem avaliar diferenças de participação e resultados e promover consulta acessível e cocriação.

8. Objetivos estratégicos

- Institucionalizar a igualdade de género na governação, planeamento, orçamento e comunicação;
- Promover participação equilibrada e transparente nos processos de liderança e decisão;
- Garantir recrutamento, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação livres de discriminação e vieses;
- Favorecer a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, sem penalização de carreira;
- Prevenir e responder a discriminação, assédio sexual e moral e violência baseada no género;
- Integrar género e interseccionalidade nos projetos, formação, inovação social e serviços;
- Melhorar a recolha, análise e divulgação segura de indicadores;
- Promover a inclusão e participação de mulheres e raparigas autistas.

9. Plano de ação 2026–2029

As metas dependentes da linha de base serão confirmadas no primeiro relatório anual. Quando a dimensão do grupo inviabilize percentagens robustas, serão usados números absolutos e análise qualitativa, sem exposição de pessoas.

Eixo 1 — Governação, cultura e recursos

Cód.	Medida / ação	Indicador e meta	Responsável	Prazo
1.1	Aprovar, assinar, publicar e comunicar o Plano.	Plano publicado; comunicação a 100% das equipas.	Direção	Até 30 dias
1.2	Designar Responsável pela Igualdade e Grupo de Acompanhamento.	Nomeação formal; ≥2 reuniões/ano.	Direção	Até 60 dias
1.3	Rever políticas, regulamentos e comunicação prioritária.	100% dos documentos prioritários revistos.	Resp. Igualdade + Comunicação	Até 2027

Eixo 2 — Liderança e tomada de decisão

Cód.	Medida / ação	Indicador e meta	Responsável	Prazo
2.1	Monitorizar composição dos órgãos, direção, coordenações e projetos.	Painel anual e análise de sub-representação.	Resp. Igualdade	Anual
2.2	Incentivar candidaturas do género sub-representado.	Medidas de divulgação documentadas quando aplicável.	Direção + RH	Contínuo
2.3	Aplicar critérios escritos e transparentes nas nomeações.	100% das nomeações documentadas.	Direção	Desde 2027

Eixo 3 — Recrutamento, carreira e remuneração

Cód.	Medida / ação	Indicador e meta	Responsável	Prazo
3.1	Rever anúncios, perfis e grelhas de seleção.	100% dos recrutamentos usam modelos revistos.	RH/Administrativo	Até 6 meses
3.2	Usar perguntas padronizadas e painéis diversos, quando possível.	≥80% dos processos documentados em 2027.	RH + Chefias	2026–2027
3.3	Analisar remuneração e progressão por categoria comparável.	1 análise/ano e correção de diferenças injustificadas.	Direção + RH/Contabilidade	Anual
3.4	Assegurar igualdade no acesso a formação e projetos.	Desvio ≤10 p.p. ou fundamentado.	Coordenações	Anual

Eixo 4 — Conciliação e organização do trabalho

Cód.	Medida / ação	Indicador e meta	Responsável	Prazo
4.1	Mapear necessidades de conciliação e barreiras de horários.	Inquérito; taxa de resposta-alvo ≥60%.	Resp. Igualdade + RH	Até 6 meses

Cód.	Medida / ação	Indicador e meta	Responsável	Prazo
4.2	Formalizar critérios de flexibilidade e trabalho à distância quando compatível.	Política divulgada e decisões registadas.	Direção	Até 2027
4.3	Evitar reuniões fora do horário normal e enviar agenda prévia.	≥90% das reuniões em horário normal.	Todas as chefias	Contínuo
4.4	Promover licenças parentais e de cuidado sem estigma.	Informação anual; queixas analisadas.	RH/Administrativo	Anual

Eixo 5 — Prevenção do assédio e violência baseada no género

Cód.	Medida / ação	Indicador e meta	Responsável	Prazo
5.1	Aprovar Código de Boa Conduta e procedimento de denúncia.	Documento interno; canal acessível e confidencial.	Direção + apoio jurídico	Até 6 meses
5.2	Definir contacto, triagem, não retaliação e prazos.	Receção ≤5 dias úteis; triagem ≤15 dias úteis.	Direção / pessoa designada	Desde 2026
5.3	Formar chefias e equipas.	≥90% até final de 2027; módulo no acolhimento.	Resp. Igualdade + Formação	2026–2027
5.4	Disponibilizar informação acessível a pessoas apoiadas/formandas.	Materiais em linguagem clara e canais alternativos.	Equipas técnicas + Comunicação	Até 2027

Eixo 6 — Projetos, formação, serviços e inovação social

Cód.	Medida / ação	Indicador e meta	Responsável	Prazo
6.1	Incluir análise de género/interseccionalidade nas candidaturas.	100% das candidaturas europeias com análise ou justificação.	Gestão de Projetos	Contínuo
6.2	Desagregar participação e impacto quando lícito e útil.	Indicadores definidos no arranque.	Coord. de Projeto	Por projeto
6.3	Rever materiais para eliminar estereótipos.	100% dos novos materiais prioritários revistos.	Formação + Comunicação	Desde 2027
6.4	Promover cocriação com mulheres/raparigas autistas e cuidadores/as.	≥1 consulta acessível nos projetos relevantes.	Equipas técnicas / Projetos	Por projeto

Eixo 7 — Formação e sensibilização

Cód.	Medida / ação	Indicador e meta	Responsável	Prazo
7.1	Realizar formação base sobre igualdade, vieses e inclusão.	≥90% das pessoas trabalhadoras até 2027.	Resp. Igualdade + Formação	2026–2027
7.2	Incluir módulo no acolhimento.	100% das novas admissões recebem informação.	RH/Administrativo	Desde 2027
7.3	Formar equipas de projetos Horizon na dimensão de género.	100% antes do início do projeto.	Gestão de Projetos	Por projeto

10. Formação e sensibilização

A formação será adequada aos perfis funcionais e às necessidades de acessibilidade. Deve combinar sensibilização, aplicação prática e informação sobre responsabilidades e canais internos.

- Conceitos de sexo, género, igualdade, equidade, discriminação direta e indireta e interseccionalidade;
- Estereótipos e vieses no recrutamento, avaliação, liderança e prestação de cuidados;
- Realidade específica de mulheres e raparigas autistas;
- Comunicação inclusiva, linguagem clara e adaptações razoáveis;
- Prevenção do assédio sexual e moral, dever de intervenção e proteção contra retaliação;
- Integração da dimensão de género em projetos, formação, dados e avaliação de impacto.

Ano	Tema prioritário	Destinatários/as	Evidência
2026	Igualdade de género, não discriminação e diagnóstico inicial	Direção, chefias e equipas	Programa, presenças e avaliação
2027	Prevenção do assédio; recrutamento e acolhimento inclusivos	Todas as equipas	Registos e materiais acessíveis
2028	Comunicação inclusiva e igualdade na PEA	Equipas técnicas, formação e comunicação	Materiais revistos e consulta
2029	Integração de género em projetos e balanço final	Direção, projetos e responsáveis	Avaliação final e plano seguinte

11. Monitorização, avaliação e revisão

A monitorização será anual e proporcional à dimensão da APPDA Coimbra. O relatório será apreciado pela Direção, partilhado internamente e publicado em versão agregada. Incluirá execução, indicadores, dificuldades, ações corretivas e prioridades do ano seguinte.

Momento	Produto	Responsável	Decisão
Até 90 dias	Diagnóstico e linha de base	Resp. Igualdade	Confirmar metas
Semestral	Ponto de situação interno	Grupo de Acompanhamento	Corrigir atrasos
Anual	Relatório público agregado	Resp. Igualdade + Direção	Aprovar plano anual
2028	Avaliação intermédia	Direção / avaliador a designar	Rever medidas
2029	Avaliação final	Direção	Aprovar ciclo seguinte

11.1. Quadro anual de indicadores

Indicador	Base 2026	Meta	Resultado	Estado
Plano publicado e comunicado	A apurar	Sim	_____	☐
Níveis com dados desagregados	A apurar	100%	_____	☐
Pessoas com formação base	A apurar	≥90% até 2027	_____	☐
Novas admissões com módulo	A apurar	100% desde 2027	_____	☐
Recrutamentos com modelo revisto	A apurar	100%	_____	☐
Análise remuneratória	A apurar	1/ano	_____	☐
Projetos europeus com análise	A apurar	100%	_____	☐
Comunicações tratadas no prazo	A apurar	100%	_____	☐

12. Comunicação, publicação e entrada em vigor

- Publicação do Plano assinado numa área acessível do sítio institucional;
- Comunicação por correio eletrónico, reuniões de equipa e acolhimento de novas pessoas;
- Disponibilização de versão em linguagem clara e, quando necessário, formatos alternativos;
- Publicação anual de síntese de resultados, sem dados pessoais ou informação identificável.

O Plano entra em vigor na data da aprovação pela Direção e mantém-se válido até 31 de dezembro de 2029, sem prejuízo de revisões intercalares. As alterações serão aprovadas, datadas, versionadas e comunicadas.

Data de aprovação	02 / 02 / 2026
Órgão competente	Direção da APPDA Coimbra
Nome e cargo	ELSA VIEIRA – PRESIDENTE
Assinatura	

ANEXOS

Instrumentos operacionais do Plano 2026–2029

Os anexos seguintes integram o Plano e devem ser ajustados aos procedimentos internos, validados pela Direção e, quando aplicável, sujeitos a apreciação jurídica e de proteção de dados.

Anexo I — Diagnóstico estatístico de género

Data de referência dos dados: ____ / ____ / 2026

A. Recursos humanos e governação

Indicador	Mulheres	Homens	Total
Trabalhadores/as	22	5	27
Coordenações técnicas	2	1	3
Direção	5	2	7

B. Pessoas apoiadas e formandas

Resposta	Mulheres	Homens	Total
CACI	2	8	10
CATL	2	13	15
RAI	0	5	5
Formação Profissional	28	42	70
HUG Café/HUG Catering	2	2	4

C. Campos adicionais

Indicador	Resultado	Fonte	Observações
Diferença remuneratória ajustada	A apurar	Processamento salarial	Por categoria comparável
Acesso a formação	A apurar	Registos de formação	Horas e participação
Recrutamento e seleção	A apurar	Processos de recrutamento	Candidaturas, entrevistas e admissões
Conciliação	A apurar	RH/assiduidade	Apenas dados agregados
Assédio/discriminação	A apurar	Canal de reporte	Sem informação identificável

Conclusão inicial: A predominância feminina nas equipas e masculina entre pessoas apoiadas exige análise qualitativa e monitorização, não permitindo por si só concluir pela existência ou inexistência de desigualdade.

Anexo II — Plano operacional anual

Medida	Atividade anual	Responsável	Calendário	Evidência
Governança	Reuniões do Grupo de Acompanhamento	Resp. Igualdade	Semestral	Atas e decisões
Formação	Executar plano anual	Formação	Anual	Programa, presenças, avaliação
Assédio	Rever canal, prazos e informação	Direção	Anual	Teste do canal e materiais
Recrutamento	Auditar amostra de processos	RH	Anual	Grelha de verificação
Monitorização	Atualizar indicadores	Resp. Igualdade	Anual	Painel e relatório
Projetos	Verificar análise de género	Coord. Projetos	Por candidatura	Checklist
Comunicação	Rever documentos prioritários	Comunicação	Anual	Registo de revisões
Participação	Consulta acessível	Equipas técnicas	Anual	Síntese não identificável

Prioridades do ano:

Anexo III — Procedimento de prevenção e combate ao assédio

1. Objetivo e âmbito

Prevenir, receber e tratar situações de assédio moral ou sexual de forma confidencial, imparcial, célere e acessível. Aplica-se a trabalhadores/as, dirigentes, voluntários/as, estagiários/as, prestadores/as de serviços, formandos/as e, com as adaptações necessárias, pessoas apoiadas.

2. Princípios

- Confidencialidade e minimização da informação;
- Imparcialidade e audição das partes;
- Proteção contra retaliação;
- Acessibilidade dos canais e apoio na comunicação;
- Presunção de inocência e respeito pelos direitos de todas as partes;
- Encaminhamento urgente quando exista risco para a segurança ou integridade.

3. Fluxo de atuação

- Comunicação pelos canais definidos: presencial, escrito, correio eletrónico ou meio acessível alternativo;
- Confirmação de receção, sempre que possível, até 5 dias úteis;
- Registo confidencial e avaliação inicial de risco, conflito de interesses e medidas de proteção;
- Triagem até 15 dias úteis e decisão sobre instrução interna, mediação apenas quando adequada, ou encaminhamento externo;
- Audição das partes e recolha proporcional de elementos;
- Decisão fundamentada, comunicação às partes dentro dos limites legais e aplicação das medidas;
- Arquivo seguro, acompanhamento e monitorização de retaliação.

Situações urgentes: Perante perigo atual, violência, ameaça ou possível crime, devem ser ativados os mecanismos de emergência e as autoridades competentes, sem aguardar a conclusão do procedimento interno.

4. Canais a preencher pela APPDA Coimbra

Canal	Contacto / local	Responsável
Correio eletrónico	_____	_____
Presencial	_____	_____
Alternativo acessível	_____	_____

Anexo IV — Código de conduta para a igualdade e não discriminação

Todas as pessoas abrangidas comprometem-se a respeitar a dignidade, promover igualdade de oportunidades, utilizar comunicação respeitosa, preservar a acessibilidade, evitar estereótipos e comunicar situações de discriminação ou assédio.

Comportamentos esperados

- Tratar todas as pessoas com respeito e reconhecer as suas preferências de comunicação;
- Aplicar critérios objetivos e transparentes;
- Garantir adaptações razoáveis e participação acessível;
- Intervir ou pedir apoio perante comportamento discriminatório;
- Proteger a confidencialidade e evitar retaliação.

Comportamentos proibidos

- Humilhar, intimidar, assediar ou excluir;
- Discriminar com base em sexo, género, deficiência, idade, origem, religião, orientação sexual ou outra característica protegida;
- Divulgar informação de uma denúncia sem necessidade funcional;
- Penalizar quem comunica de boa-fé, testemunha ou participa num procedimento.

O incumprimento será tratado nos termos legais, regulamentares e contratuais aplicáveis, com proporcionalidade e respeito pelos direitos de defesa.

Anexo V — Política de recrutamento inclusivo

Princípios

Os processos baseiam-se no mérito, competências, transparência, acessibilidade, igualdade de oportunidades e não discriminação.

Procedimento mínimo

- Definir previamente perfil, critérios essenciais e grelha de avaliação;
- Utilizar linguagem inclusiva e indicar disponibilidade para adaptações no processo;
- Divulgar por canais adequados e incentivar diversidade de candidaturas;
- Aplicar perguntas comparáveis e registar a decisão;
- Sempre que possível, constituir painel de seleção diverso;
- Tratar dados de candidaturas de forma segura e pelo período necessário;
- Monitorizar candidaturas, entrevistas e admissões de modo agregado.

Verificação	Sim	Não	N/A
Anúncio revisto	☐	☐	☐
Critérios escritos	☐	☐	☐
Adaptações disponibilizadas	☐	☐	☐
Grelha comparável	☐	☐	☐
Decisão fundamentada	☐	☐	☐

Anexo VI — Política de comunicação inclusiva e acessível

- Usar linguagem clara, respeitosa e não estereotipada;
- Privilegiar designações neutras ou formas equilibradas sem comprometer a leitura;
- Representar diversidade de género, idade e deficiência nas imagens e exemplos;
- Disponibilizar leitura fácil ou formatos alternativos quando adequado;
- Evitar excesso de informação, ambiguidades, metáforas desnecessárias e estímulos visuais perturbadores;
- Rever website, redes sociais, documentos institucionais, formação e materiais de projetos.

Checklist de revisão

Critério	Verificação
Mensagem clara e objetivo explícito	☐
Ausência de estereótipos ou linguagem discriminatória	☐
Estrutura legível, títulos e instruções simples	☐
Contraste e tamanho de letra adequados	☐
Texto alternativo em imagens relevantes	☐
Formato acessível ou alternativa disponível	☐

Anexo VII — Plano de formação 2026–2029

Ano	Ação	Duração indicativa	Participantes	Meta
2026	Igualdade, não discriminação e interseccionalidade	3 h	Direção, chefias e equipas	≥90% até 2027
2027	Prevenção do assédio e acolhimento inclusivo	3 h	Todas as equipas	≥90%
2028	Comunicação acessível e igualdade na PEA	3 h	Equipas técnicas/formação/comunicação	≥80%
2029	Género em projetos e avaliação do Plano	3 h	Direção e equipas de projeto	100% das equipas de projeto

Todas as ações devem incluir objetivos, conteúdos, metodologia, avaliação, registo de presenças e recolha de satisfação. Os conteúdos serão disponibilizados em formatos acessíveis sempre que necessário.

Anexo VIII — Modelo de relatório anual de monitorização

Campo	Preenchimento
Ano	_____
Responsável	_____
Data de apreciação pela Direção	___ / ___ / ___
Período abrangido	_____

Execução das medidas

Código	Atividade realizada	Indicador/meta	Resultado	Evidência	Estado
___	_____	_____	_____	_____	☐
___	_____	_____	_____	_____	☐
___	_____	_____	_____	_____	☐

Síntese avaliativa

Resultados alcançados:

Dificuldades e riscos:

Desvios e respetiva justificação:

Ações corretivas:

Prioridades do ano seguinte:

Anexo IX — Declaração formal da Direção

A Direção da APPDA Coimbra declara o seu compromisso com a implementação, monitorização e melhoria contínua do Plano para a Igualdade de Género 2026-2029.

A Direção compromete-se a:

- Garantir a divulgação pública do Plano;
- Designar responsáveis e disponibilizar recursos proporcionais;
- Promover uma cultura organizacional inclusiva e acessível;
- Monitorizar anualmente os resultados e aprovar medidas corretivas;
- Rever o Plano sempre que a avaliação, a legislação ou as necessidades institucionais o justifiquem.

Coimbra, 02 de Fevereiro de 2026

Pela Direção da APPDA Coimbra

Nome: Elsa Romão Vargues Virene

Cargo: Presidente da Direção

Assinatura: Elsa Virene



APPDA COIMBRA
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE PERTURBAÇÕES
DO DESENVOLVIMENTO E AUTISMO
NIF 503772302

Sede Av. Afonso Ramalho, Piso 0,
Gabinete 08.00.16, 3000-802 Coimbra
Telf: 239 822 003 | Email: appda@coimbra@gmail.com

Fontes e referências

- Comissão Europeia — Gender equality in research and innovation.
- European Research Executive Agency — Gender in EU research and innovation.
- Funding & Tenders Portal — Orientações e FAQ sobre Gender Equality Plans.
- Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006.
- Código do Trabalho — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação em vigor.
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030 — Portugal + Igual.
- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.
- Documentos internos disponibilizados pela APPDA Coimbra para elaboração do Plano.

Nota: O procedimento de assédio é articulado com o Código de Boa Conduta e validado face à estrutura e aos canais efetivamente existentes.