



against child poverty and social exclusion

## Plano para a Igualdade de Género 2025-2027



**Título do documento:**

Plano para a Igualdade de Género

**Instituição:**

ProChild CoLAB - Against Poverty and Social Exclusion

**Ano:**

2025

**Coordenação:**

Sara Isabel Magalhães

Com apoio da Fundação Vasco Vieira de Almeida

**Revisão:**

Ana Mesquita

Gabriela Trevisan

Helena Grangeia

**Contactos:**

Email: geral@prochildcolab.pt

Telefone: 93 214 38 37

Morada: Campus de Azurém, 4804-533 Guimarães

## Índice

|                                                                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Enquadramento .....</b>                                                                                    | <b>3</b>  |
| <b>2. Caracterização da instituição.....</b>                                                                     | <b>4</b>  |
| a. Missão, Visão e Objetivos .....                                                                               | 4         |
| b. Valores.....                                                                                                  | 5         |
| c. Indicadores relativos ao quadro de pessoal .....                                                              | 6         |
| <b>3. Diagnóstico de práticas implementadas no ProChild CoLAB<br/>favorecedoras da igualdade de género .....</b> | <b>7</b>  |
| <b>4. Plano de Ação para a Igualdade de Género.....</b>                                                          | <b>10</b> |
| a. Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e cultura<br>organizacional.....                      | 11        |
| b. Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões.....                                                | 12        |
| c. Igualdade de género no recrutamento e progressão na carreira .....                                            | 13        |
| d. Integração da dimensão do género nos conteúdos de investigação e<br>formação .....                            | 13        |
| e. Medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual                                      | 14        |
| <b>5. Estratégia de Monitorização e Avaliação do Plano.....</b>                                                  | <b>15</b> |
| <b>6. Considerações Finais .....</b>                                                                             | <b>16</b> |

## 1. Enquadramento

A integração da igualdade de género e da não discriminação, numa perspetiva interseccional<sup>1</sup>, é um dos pilares para garantir ambientes sociais, institucionais ou familiares mais justos, coesos e sustentáveis.

A implementação de um **Plano para a Igualdade de Género** no ProChild CoLAB é, em si, um marco estratégico ao alinhar com a nossa missão de intervir na área da infância e, de forma intencional, na erradicação da pobreza e exclusão social. O nosso Plano de Igualdade alinha-se, assim, com as principais diretrizes inscritas na **Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) 2018-2030**, pela qual se determina como prioridade transversal eliminar desigualdades estruturais e estereótipos de género, particularmente aqueles relacionados com áreas dominantes como educação, investigação ou participação cívica. Para o ProChild CoLAB, cujo objetivo último é contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas com impacto social, é essencial que a igualdade de género também seja uma realidade interna e que se reflita em quem compõe o Laboratório Colaborativo.

Ao mesmo tempo, este plano pretende corresponder aos critérios do **Horizonte Europa**, que determina que todas as entidades que pretendem participar em canais europeus de financiamento e colaboração devem ter desenvolvido e implementado o seu Plano para a Igualdade de Género. Este requisito pretende promover ações estruturais e culturais dentro das organizações para alcançar oportunidades equitativas, o reconhecimento da excelência independentemente do género, bem como o reconhecimento e valorização da diversidade de quem se dedica a atividades de investigação e desenvolvimento (I&D). Neste sentido, este documento cumpre os critérios de **publicação, dedicação de recursos, recolha e monitorização de dados, e formação e desenvolvimento**. Organiza ainda o seu plano de ação de acordo com as áreas consideradas prioritárias<sup>2</sup> – **Liderança e tomada de decisão, Recrutamento, Seleção e Progressão de Carreira, Integração da dimensão do género nos conteúdos de investigação e formação, e Enviesamentos e Estereótipos de**

---

<sup>1</sup> *Interseccionalidade* é um conceito dos estudos feministas, e antidiscriminação, que reconhece que as desigualdades sociais resultam da sobreposição de fatores como género, raça, classe, orientação sexual ou deficiência. Baseia-se numa visão de género inclusiva, que contempla todas as identidades e expressões e ultrapassa o binarismo homem/mulher, abordando de forma integrada diferentes camadas de exclusão e privilégio.

<sup>2</sup> Destacamos que as áreas prioritárias identificadas dão resposta aos critérios de elegibilidade de um plano para a igualdade de género do programa de financiamento Horizonte Europa identificadas pelo *European Institute of Gender Equality (EIGE)* no seu *Gender Equality in Academia and Research (GEAR) action toolbox*. Neste sentido, mesmo tendo este plano adotado uma perspetiva interseccional e de diversidade, as denominações das áreas permanecem de acordo com estes pressupostos. Recomendações disponíveis em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion>

**Género, Sexismo e Assédio** -, articulando-as com os seus eixos de atuação de forma transversal.

Em suma, o **Plano para a Igualdade de Género** do ProChild CoLAB configura um instrumento de transformação organizacional, proporcionando o compromisso com uma cultura que promove a inclusão, a equidade e o bem-estar.

## 2. Caracterização da instituição

O ProChild CoLAB - Against Poverty and Social Exclusion é um laboratório colaborativo, reconhecido pela FCT desde 2018, que visa contribuir para o combate à pobreza infantil e à exclusão social através da produção de conhecimento científico aplicado e do desenvolvimento de soluções baseadas em evidência para apoiar profissionais e influenciar políticas públicas. Destaca-se pela sua abordagem holística e transdisciplinar, combinando intervenção social com inovação tecnológica.

Configura, assim, uma entidade de investigação multidisciplinar e que integra 2 áreas estratégicas e articuladas: (1) Intervenção Social incluindo 4 Unidades I&D&I: Saúde e Bem-estar; Desenvolvimento e Educação; Participação Social, Cidadania e Igualdade de Género; Proteção contra a Violência, Exploração, Abuso e Negligência; e (2) Desenvolvimento Tecnológico e Biologia. Articula ainda duas áreas de transferência de conhecimento: Academia ProChild® e o Observatório para a infância ProChild Data.

### a. Missão, Visão e Objetivos

A missão do ProChild CoLAB é desenvolver uma estratégia de combate à pobreza infantil e a exclusão social, enquadrada numa abordagem científica transdisciplinar, ligando os sectores público e privado, promovendo o bem-estar das crianças tanto a nível económico como social, e contribuindo para as políticas públicas de defesa dos seus direitos. Os seus principais objetivos passam pela necessidade de implementar, avaliar e validar programas e modelos de intervenção baseados em evidência científica para quebrar o ciclo da pobreza e promover o desenvolvimento, o bem-estar e os direitos das crianças e contribuir para a formulação de diretrizes e recomendações de base científica para as políticas públicas locais e nacionais.

Estes objetivos articulam-se para dar resposta à ambição do ProChild CoLAB de ser a instituição nacional de referência no estudo e desenvolvimento de

soluções integradas e efetivas para quebrar o ciclo intergeracional de pobreza e promover o desenvolvimento, o bem-estar e os direitos das crianças.

## b. Valores

O ProChild CoLAB preconiza 7 valores transversais que caracterizam a sua atuação e o seu carácter distintivo enquanto laboratório colaborativo e entidade de referência de I&D&I na área social e da intervenção com o ecossistema da criança:

### *Pessoas, qualificação e competência*

Valorizamos a Pessoa, o seu bem-estar e o seu desenvolvimento profissional, com respeito pela sua individualidade. Neste sentido, motivamos cada Pessoa a ser cada vez mais qualificada e competente, promovendo o talento de cada um/a.

### *Integridade ética e transparência*

Comprometemo-nos com os nossos princípios éticos e procuramos agir de forma íntegra. Promovemos um ambiente de abertura e transparência, com respeito pela pluralidade, através da partilha e debate das visões individuais para tomar as melhores decisões.

### *Colaboração e entreaajuda*

Pautamo-nos por uma abordagem colaborativa e transdisciplinar, com vista a encontrar as melhores soluções, com os nossos Associados e Parceiros, cujos objetivos valorizamos e respeitamos. A entreaajuda, a partilha e o apoio individual permitirão superar-nos. Aprendemos com as aptidões, conhecimentos e diferentes pontos de vista de uns e outros para pormos em marcha as melhores ideias.

### *Inclusão e independência*

Na nossa ação não distinguimos nacionalidades, culturas, condições sociais, idade, géneros, crenças religiosas ou outras características. Pautamos a nossa atividade pelo respeito escrupuloso dos direitos humanos, dos princípios e normas éticas e da lei. Estamos abertos a cooperar com outras entidades, procurando contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas, sempre numa posição de independência em relação aos partidos e ao poder político, central e local.

### *Inovação e excelência científica*

A nossa atuação tem por base a investigação, desenvolvimento e inovação (I&D&I) transdisciplinar na área da pobreza e exclusão social na infância. Vemos na ciência e na inovação um fator diferenciador e, por isso,

antecipamos o futuro criando soluções de vanguarda, com impacto social relevante.

### *Eficácia e eficiência*

Procuramos otimizar a utilização de recursos e maximizar o seu retorno, evitando qualquer tipo de desperdício. Fazemos incidir o foco da nossa ação na eficácia e eficiência, e no desenvolvimento e concretização de ideias e projetos de alto impacto.

### *Ambição e sustentabilidade*

A ambição nasce do contínuo estabelecimento de metas construtivas que testam os limites e estimulam a vitalidade do ProChild CoLAB. Pretendemos a concretização da nossa visão e missão construindo uma rede colaborativa de pessoas e entidades, ideias e projetos, num constante desafio de melhoria contínua e garantia de sustentabilidade. Somos proactivos na busca de novas ideias, projetos e na criação de valor social e económico, no sentido de garantir a nossa sustentabilidade, designadamente através da rentabilização dos nossos produtos e serviços.

## **c. Indicadores relativos ao quadro de pessoal**

O ProChild CoLAB, em 2025, possui uma estrutura de recursos humanos que se pauta pela alta qualificação e renúncia da precariedade na ciência.

De acordo com o relatório de atividades de 2024, ProChild CoLAB possui 34 colaboradores/as, registando 82% dos/as colaboradores/as como mulheres e 18% como homens. Destes, 38% são doutorados/as, 56% são mestres (dos quais 6 a realizar doutoramento) e 6% são licenciados/as. A equipa é maioritariamente jovem, com uma média de idades de 36 anos. A maioria das/os colaboradoras/es possuem nacionalidade portuguesa, havendo ainda pessoas com nacionalidade brasileira e belga. A equipa reside sobretudo na zona Norte de Portugal, porém colaboradores/as a residir na zona Centro e Sul do país. Em 2024, o ProChild CoLAB aumentou em 21% a estrutura de colaboradores/as, fazendo-o ao abrigo de financiamento próprio e de diversos mecanismos de financiamento competitivo.

Para além da qualificação, o ProChild CoLAB é uma estrutura com diversidade de formações, ainda que maioritariamente dentro das Ciências Sociais e Humanas: Administração pública, Biologia, Comunicação, Ciências biomédicas, Design, Economia, Educação e desenvolvimento, Engenharia de dados, Engenharia de software, Empreendedorismo social, Gestão, Neurociências, Nutrição, Políticas Públicas, Psicologia, Saúde pública ou Sociologia.

**Figura 1 :** Caracterização dos Recursos Humanos do ProChild CoLAB em 2024



Adicionalmente, só em 2024, o Prochild CoLAB, através da Academia ProChild® e em colaboração com docentes e investigadores/as seniores, supervisionou 38 estudantes, incluindo 18 de mestrado (18 Mulheres, 0 Homens), 10 doutorandos/as (9M, 1H), 3 estagiários/as profissionais (2M, 1H), 6 estagiários/as curriculares (4M, 2H) e 1 contrato de investigação (1M)<sup>3</sup>. Manteve ainda a sua parceria com a *Avans University of Applied Sciences* para facilitar estágios do Programa ERASMUS +. Esses/as estudantes e estagiários/as são essenciais para a Agenda de I&D do ProChild CoLAB, proporcionando um ambiente único para aprendizagem e desenvolvimento prático.

### 3. Diagnóstico de práticas implementadas no ProChild CoLAB favorecedoras da igualdade de género

A fase de diagnóstico é essencial para a elaboração de um plano para a igualdade que seja coerente e consistente com as dinâmicas da organização, ao mesmo tempo que responde efetivamente a preocupações e necessidades das pessoas que a compõem.

<sup>3</sup> Não foi possível desagregar mais estes dados uma vez que a informação não estava disponível.

Nesse sentido, realizamos sobretudo dois tipos de recolha de informação:

1. Análise dos principais documentos e procedimentos internos.
2. Recolha de informação privilegiada.

De entre os principais documentos destaca-se a Carta de Ética, o Código Ética e Conduta e o Regulamento Interno do Conselho de Ética do ProChild CoLAB. Mas também documentos mais operacionais como a Política de Promoção dos Direitos das Crianças e o Relatório de Atividades de 2024<sup>4</sup>.

Este segundo elemento contou com a realização de dois grupos de discussão focalizada e uma entrevista à coordenação do ProChild CoLAB<sup>5</sup>. Ambos os momentos foram dinamizados em torno dos principais tópicos de referência na elaboração deste tipo de planos. Nomeadamente, a) conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e cultura organizacional; b) equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões; c) igualdade de género no recrutamento e progressão na carreira; d) integração da dimensão do género nos conteúdos de investigação e formação; e e) medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual.

Os grupos de discussão focalizada ocorreram online, tiveram uma duração de cerca de 75 minutos e contaram com uma participação de 6 e 8 elementos, respetivamente. Ao todo participaram 40% das pessoas que constituem a equipa ProChild CoLAB tendo contado com a presença de quase todos os eixos de Intervenção Social e de Desenvolvimento Tecnológico e Biologia. Cerca de 93% das pessoas que participaram nestes grupos identificam-se como sendo do sexo feminino, todas elas altamente qualificadas. Entre estas encontravam-se pessoas de diversas faixas etárias, predominando pessoas entre 25 e 34 anos de idade. Por motivos de confidencialidade, dada a dimensão total da equipa, não se detalharão outras características ou elementos de pertença. Por fim, notar apenas a boa adesão ao nível das coordenações dos Eixos o que é um sinal muito positivo para todo o processo.

No geral, as discussões articularam a preocupação com a importância que a cultura organizacional e o contexto social tem na manutenção e reificação de algumas assimetrias e binarismos, nomeadamente ao nível dos papéis sociais ainda muito tradicionais e penalizadores para as mulheres.

*“Nas questões (...) laborais. Eu acho que ainda existe uma discrepância grande em relação àquilo que é esperado de um e de*

---

<sup>4</sup> Consultou-se o Relatório de Atividades de 2024 por este ser o último relatório anterior à existência do presente Plano para a Igualdade.

<sup>5</sup> Quer a entrevista quer os grupos de discussão focalizada ocorreram após o esclarecimento de eventuais dúvidas e da assinatura de consentimento livre e informado de todas as pessoas.

*outro, ainda que internamente na vida familiar e de casal possa haver entendimento; quando passamos para o confronto com outras dimensões. Eu acho que ainda existe um viés grande na atribuição de alguns papéis, maioritariamente à mulher. E não ao homem, e eu acho que isso depois se pode traduzir de facto em desigualdade... que é esperado que ambos correspondam às mesmas coisas, quando na verdade há aqui uma sobrecarga que eu acho que ainda penaliza as mulheres, ainda que se calhar até já exista um entendimento...”*  
(Mulher)

Transversal foi ainda a ideia de que iniciativas de reflexão sobre questões de equidade são positivas, mas devem orientar-se pelo princípio de ‘*fix the culture*’ e não de ‘*fix the individuals*’ que tende a responsabilizar cada pessoa individualmente pela mudança ao invés de promover mudanças estruturais e efetivamente transformadoras.

*“Remete para questões muito específicas, que é a responsabilidade organizacional, das organizações em colocar estratégias e processos em ação que garantam essa igualdade, não é?”* (Mulher)

De forma mais concreta, referiram-se ainda ao viés de género inerente à existência de mais profissionais mulheres na área das ciências sociais e humanas e mais homens na área das tecnologias, situação que é espelhada ao nível dos recursos humanos.

*“Eu acho que isso também parte logo da formação inicial, não é? As nossas áreas são áreas mais naturalmente... Ou seja, o panorama é este, não é? E são formadas muito mais mulheres do que homens. E depois, obviamente, isso também se vai refletir no mercado de trabalho.”* (Mulher)

Outro elemento de destaque é a importância de se reforçar a equidade e não necessariamente a igualdade ou semelhança entre todas as pessoas. Refletiu-se a importância da disponibilização de meios adequados à igualdade de oportunidades e direitos mais do que uma tipologia agnóstica de procedimentos que nem sempre vão de encontro as necessidades sentidas.

*“O próprio conceito de igualdade de género pode ser aqui permeável a alguma discussão: igualdade, só por si não é... Isso não é mais equidade que procuramos? A própria palavra género, será mesmo género que estamos a falar? Nesta lógica de papéis ou se estamos a falar de sexo... nós, tendemos a estar aqui a falar em homens e mulheres.”* (Mulher)

Outra nuance deste tópico trouxe a importância de se ir além do binarismo homem/mulher e integrar uma perspetiva interseccional e de valorização da diversidade. Para tal, sugere-se a integração destes princípios em futuras políticas internas e uma atenção especial a questões de linguagem e comunicação (interna e externa) inclusiva e diversa.

*“(...) há 20 anos atrás, acho que levava uma resposta mais imediata, porque falar de igualdade de género... Hoje é questionar o que é que são os papéis atribuídos ao género antes de tudo? Antes de falar da igualdade, não é? E pensar: Hoje o que é que é esperado em relação aos papéis de género? (...) eu acho que isso está mais complexo”*  
(Mulher)

Por fim, foi unânime a necessidade de se prevenir eventuais situações de violência ou assédio e o estabelecimento de uma política de tolerância zero que possa salvaguardar a manutenção da qualidade as relações atuais face à expansão da equipa.

*“(...) não é que seja prioritária, mas ... é sempre prioritário porque é uma situação muito delicada. Quando acontece, é bom que existam medidas claras sobre o que fazer”* (Mulher)

Em suma, ressalva-se o clima de confiança e conforto que pautou as partilhas em ambas as sessões e que permitiu a amplitude e riqueza das partilhas.

As conclusões recolhidas permitiram informar as propostas incluídas no plano de ação que se segue.

#### 4. Plano de Ação para a Igualdade de Género

Em resposta ao diagnóstico realizado e às prioridades delineadas, apresentamos o Plano de Ação para a Igualdade de Género. Este plano traça um caminho de medidas concretas que propomos implementar até ao final de 2027.

O nosso objetivo é claro: promover equidade entre colaboradores/as, erradicar toda forma de discriminação e cultivar uma cultura organizacional que valorize a inclusão e respeite a diversidade em todas as suas formas.

As iniciativas propostas estão estruturadas conforme áreas prioritárias de intervenção<sup>6</sup>, definindo prazos específicos e identificando responsáveis pela execução das ações, recursos a envolver e indicadores para monitorizar a sua implementação efetiva. Este plano de ação concretiza, assim, as linhas orientadoras de transformação em resultados tangíveis. Permitirá acompanhar de forma contínua os progressos alcançados e introduzir os ajustes necessários para assegurar uma integração consistente da perspetiva de género em todas as áreas de atuação do ProChild CoLAB.

#### a. Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e cultura organizacional

| MEDIDAS                                                                                                                                                   | RESPONSABILIDADE                          | INDICADORES AVALIAÇÃO                                                                                                                                                                                    | CRONOGRAMA  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Assumir publicamente o compromisso com a promoção de igualdade de género                                                                                  | Coordenação Comunicação                   | Divulgação, nos principais canais de comunicação, do Plano para a Igualdade<br><br>Disponibilização no website                                                                                           | 2025        |
| Rever as linhas orientadoras da implementação de medidas de flexibilização do trabalho (e.g. obrigatoriedade de dias presenciais fixos iguais e seguidos) | Coordenação Direção                       | Informe publicado                                                                                                                                                                                        | Início 2026 |
| Acompanhar e avaliar a implementação de horários flexíveis e regime híbrido de trabalho                                                                   | Coordenação RH/Administrativa             | Percentagem de trabalhadores/as com horários flexíveis e regime híbrido de trabalho<br><br>Realização de pelo menos 1 sessão de discussão sobre a exequibilidade de outras medidas de trabalho flexível. | Anual       |
| Criar um guia interno de boas práticas de conciliação, incluindo medidas de conciliação que respeitem diversas necessidades de                            | Coordenação RH/Administrativa Comunicação | Guia publicado e divulgado<br><br>Integração no processo de <i>onboarding</i>                                                                                                                            | 2027        |

<sup>6</sup> Tal como referido na nota 2 mantivemos as denominações propostas nos critérios de elegibilidade de um plano para a igualdade de género do programa de financiamento Horizonte Europa.

|                                                                                                                      |                                    |                                                            |                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| cuidado (e.g. ascendentes, descendentes...) e o acompanhamento no regresso ao trabalho após licença de longa duração |                                    |                                                            |                                                  |
| Implementar uma sessão de sensibilização sobre género e conciliação                                                  | GT Igualdade Género<br>Coordenação | Percentagem de participação<br><br>Avaliação de satisfação | 2027                                             |
| Implementar uma sessão de sensibilização/oficina sobre linguagem inclusiva                                           | GT Igualdade Género<br>Coordenação | Percentagem de participação<br><br>Avaliação de satisfação | 2026                                             |
| Disponibilização de documento de referência sobre a integração e uso de linguagem inclusiva                          | GT Igualdade Género<br>Coordenação | Documento publicado e divulgado                            | 2026<br>(Após 1ª ação de sensibilização/oficina) |

## b. Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões

| MEDIDAS                                                                                                      | RESPONSABILIDADE                                 | INDICADORES AVALIAÇÃO                                                                            | CRONOGRAMA    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Reforçar o compromisso com diversidade e inclusão em todos os níveis da organização                          | Coordenação<br>GT Igualdade                      | Apresentação formal do Plano para a Igualdade de Género à Equipa ProChild                        | 2025          |
|                                                                                                              |                                                  | Nomeação de GT Igualdade                                                                         | 2025          |
|                                                                                                              |                                                  | Publicação de informes de monitorização da evolução de indicadores de diversidade (desagregados) | Anual         |
|                                                                                                              |                                                  | Publicação de relatório final de avaliação do Plano                                              | Final de 2027 |
| Desenvolver ações de sensibilização interna sobre liderança inclusiva e combate ao viés inconsciente         | GT Igualdade<br>Coordenação<br>RH/Administrativa | Percentagem de participação<br><br>Avaliação de satisfação                                       | 2026          |
| Monitorizar diferenças salariais para as mesmas funções e oportunidades de progressão dentro da organização. | Coordenação<br>RH/Administrativa                 | Publicação de informes anuais                                                                    | Anual         |

|                                                                              |              |                                             |       |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------|-------|
| Monitorizar indicadores de género e de diversidade nas estruturas de decisão | GT Igualdade | Infografia publicada com dados desagregados | Anual |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------|-------|

### c. Igualdade de género no recrutamento e progressão na carreira

| MEDIDAS                                                                                                                                                                                                            | RESPONSABILIDADE                                 | INDICADORES AVALIAÇÃO                   | CRONOGRAMA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------|
| Rever processos de recrutamento e progressão com lente de género                                                                                                                                                   | GT Igualdade<br>Coordenação<br>RH/Administrativa | Processo revisto divulgado              | 2026       |
| Recolher e publicar dados desagregados por género e outros indicadores de diversidade nas contratações                                                                                                             | Coordenação<br>RH/Administrativa                 | Relatório com indicadores de género     | Anual      |
| Criar estratégias para atrair candidaturas com mais diversidade de género e outros indicadores de diversidade em determinadas áreas, sem discriminar — por exemplo, diversificando canais e formatos de divulgação | GT Igualdade<br>Coordenação<br>Comunicação       | Elaboração de plano estratégico de ação | 2026       |

### d. Integração da dimensão do género nos conteúdos de investigação e formação

| MEDIDAS                                                                                      | RESPONSABILIDADE                                    | INDICADORES AVALIAÇÃO                              | CRONOGRAMA                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|
| Criar uma <i>checklist</i> de integração de género em projetos de investigação e intervenção | GT Igualdade<br>Coordenação<br>Coordenações de Eixo | <i>Checklist</i> finalizada e distribuída          | Até ao final 1º Semestre 2026 |
| Disponibilizar apoio técnico para incorporar análise de género em projetos                   | GT Igualdade<br>Coordenações de Eixo                | Número de projetos com análise de género integrada | Contínuo                      |

|                                                                                                                                               |                                        |                                                                              |                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Promover oficina sobre integração de género na investigação                                                                                   | GT Igualdade Coordenação               | Percentagem de participação                                                  | 2027                                               |
|                                                                                                                                               |                                        | Avaliação de satisfação                                                      |                                                    |
| Monitorizar dados da integração de género na investigação e intervenção                                                                       | GT Igualdade Coordenação               | Reporte estatístico com base no uso da <i>checklist</i>                      | Anual (após disponibilização da <i>checklist</i> ) |
| Assegurar que os conteúdos formativos e as iniciativas da <i>Academia ProChild®</i> respeitam os princípios de igualdade                      | GT Igualdade Coordenação dos Eixos     | Análise da dimensão de género no relatório anual de atividades               | Anual                                              |
|                                                                                                                                               |                                        | Disponibilização de dados desagregados sobre ações <i>Academia ProChild®</i> |                                                    |
| Disponibilizar, sempre que possível, indicadores desagregados por sexo e/ou outras categorias relevantes no Observatório <i>ProChild Data</i> | GT Igualdade Coordenação ProChild Data | Verificação da disponibilização online de indicadores desagregados           | Anual                                              |

#### e. Medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual

| MEDIDAS                                                                                                                                                  | RESPONSABILIDADE                                                  | INDICADORES AVALIAÇÃO                                    | CRONOGRAMA                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Desenvolver uma política e procedimentos específicos - código de conduta - para prevenção, denúncia e acompanhamento de casos de assédio e discriminação | GT Igualdade Coordenação Conselho de Ética Direção Apoio Jurídico | Política interna e procedimentos publicados e difundidos | 2026                                                                   |
| Disponibilizar canal confidencial de denúncia e protocolo de resposta                                                                                    | GT Igualdade Coordenação Conselho de Ética Direção Apoio Jurídico | Evidência da existência de Canal e protocolo de resposta | 2026                                                                   |
| Realizar ação de formação em ética, diversidade e inclusão, com foco nas lideranças, sobre políticas e procedimentos existentes                          | GT Igualdade Conselho de Ética                                    | Percentagem de participação<br>Avaliação de satisfação   | 2026 - 2027 (após disponibilização de política e procedimento interno) |

|                                                                                            |                          |                                                            |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------|-------|
| Promover ações regulares de sensibilização e formação sobre violência de género e assédio. | GT Igualdade Coordenação | Percentagem de participação<br><br>Avaliação de satisfação | Anual |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------|-------|

## 5. Estratégia de Monitorização e Avaliação do Plano

A vigilância e a avaliação constantes deste Plano são essenciais para sua implementação, possibilitando a verificação dos avanços realizados e, se necessário, efetuar modificações.

Será constituído um Grupo de Trabalho (GT) com o objetivo de monitorizar e reportar anualmente os indicadores de progresso que integram o plano, bem como preparar a atualização do mesmo aquando do final do período de vigência. Pretende-se que este GT seja um mecanismo dinâmico que proporcione transparência, responsabilidade e ajustes progressivos das práticas institucionais em igualdade de género.

De forma mais global, existirá ainda uma avaliação mais detalhada no final de ciclo (2027) onde se procederá a uma análise da implementação, mas também da eficácia e progresso das medidas e objetivos delineados. Este reporte incluirá, sempre que possível, dados qualitativos e quantitativos que permitam alavancar a revisão do plano e o delinear de uma nova versão para novo ciclo de ação.

Por fim, tendo como objetivo uma implementação bem-sucedida, antevemos alguns riscos e impactos decorrentes das ações identificadas e apresentamos proposta para a sua mitigação:

| RISCO IDENTIFICADO                              | IMPACTO POTENCIAL                                                                | MEDIDAS DE MITIGAÇÃO                                                                      |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Falta de compromisso da liderança institucional | Bloqueio na implementação de ações estratégicas e perda de legitimidade do plano | Sensibilização contínua da direção e integração da igualdade nos objetivos institucionais |
| Falta de recursos humanos e financeiros         | Atrasos ou falhas na implementação das ações previstas                           | Mobilizar recursos e mobilizar financiamento externo sempre que possível                  |

|                                                                      |                                                                         |                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Resistências da cultura organizacional interna às mudanças propostas | Baixa adesão das equipas e fraca eficácia das ações                     | Formação, comunicação clara dos objetivos e envolvimento de equipas na co-construção das ações |
| Dados incompletos ou não recolhidos                                  | Dificuldade de avaliação e monitorização do progresso                   | Definir protocolos claros de recolha de dados e responsabilidades decorrentes                  |
| Baixa participação nas atividades de formação ou sensibilização      | Reduzido impacto na cultura organizacional e no comportamento da equipa | Tornar ações obrigatórias para cargos de chefia e integrá-las no plano de formação contínua    |
| Descontinuidade por mudanças organizacionais                         | Interrupção de ações e perda de continuidade                            | Formalizar o plano e os compromissos em documentos institucionais e regulamentos internos      |

## 6. Considerações Finais

Ao longo dos próximos dois anos e meio, o ProChild CoLAB compromete-se, através deste Plano para a Igualdade de Género, a rever os seus procedimentos e a ajustar, sempre que se verifique necessário, a práticas mais equitativas:

*“Sabemos que a sustentabilidade e a excelência do nosso impacto dependem de práticas pautadas pela integridade, equidade e respeito mútuo. Reforçamos, com uma política de igualdade de género, o nosso compromisso de criar um ambiente inclusivo, onde todas/os tenham oportunidades justas de desenvolvimento e reconhecimento.”*  
(Mulher)

Este compromisso implicará sobretudo a adaptação e a divulgação de práticas e rotinas informais já em curso no Laboratório, mas também o desenvolvimento e adaptação a mecanismos específicos. Destaca-se o reforço na desagregação dos dados e indicadores já recolhidos, mas também uma aposta na capacitação transversal e de todos os níveis hierárquicos que potencie efetivamente a integração de género nas atividades internas e externas.

Até ao final de 2027, com estas 24 medidas, espera-se, portanto, o reforço de bases de trabalho e cooperação coerentes e sustentáveis, almejando reforçar o seu papel de referência ao nível de boas práticas de integração e equidade.

# Prochild

laboratório colaborativo

against child poverty and social exclusion

