

Plano para a Igualdade de Género

2026–2028

ANEIS — Associação Nacional para o Estudo e Intervenção na Sobredotação

Rua Cidade do Porto, 50, 1.º Esq. | 4705-084 Braga

Email: info@aneis.org

Website: <http://www.aneis.org>

Documento aprovado em 10/01/2026

Ficha técnica e aprovação

Tabela 1 — Identificação do documento

Campo	Informação
Entidade	ANEIS — Associação Nacional para o Estudo e Intervenção na Sobredotação
Sede	Rua Cidade do Porto, 50, 1.º Esq., 4705-084 Braga
Contacto institucional	info@aneis.org
Website	http://www.aneis.org
Título	Plano para a Igualdade de Género
Período de vigência	2026–2028
Âmbito	Direção, delegações, colaboradores/as, prestadores/as de serviços, formadores/as, voluntários/as, associados/as, famílias, crianças e jovens acompanhados/as, parceiros e projetos nacionais/internacionais.
Estado	Versão aprovada a 10/01/2026 a e publicação institucional.

Índice

1. Enquadramento
2. Enquadramento legal e estratégico
3. Compromisso institucional
4. Requisitos formais do Plano para a Igualdade de Género
5. Áreas obrigatórias de intervenção
6. Diagnóstico inicial
7. Objetivos estratégicos
8. Plano de medidas
9. Medidas prioritárias para 2026
10. Indicadores globais de sucesso
11. Integração na missão e nas áreas de atuação da ANEIS
12. Modelo de governação e recursos dedicados
13. Prevenção e resposta a violência baseada no género, assédio e discriminação
14. Monitorização, revisão e melhoria contínua
15. Declaração final
16. Referências e documentos de apoio

1. Enquadramento

A ANEIS — Associação Nacional para o Estudo e Intervenção na Sobredotação dedica-se ao apoio de crianças e jovens com características de sobredotação, talento e precocidade, bem como às suas famílias. A sua intervenção abrange dimensões intelectuais, motoras, académicas, sociais, artísticas, mecânicas e emocionais, procurando promover o desenvolvimento integral, a qualidade de vida e a inclusão social e escolar.

O presente Plano para a Igualdade de Género assume a igualdade entre mulheres e homens como dimensão transversal da missão da ANEIS e como princípio orientador da sua cultura organizacional, dos seus processos de decisão, da sua intervenção educativa e psicossocial, da sua comunicação institucional e dos seus projetos nacionais e internacionais.

O plano está alinhado com boas práticas nacionais e europeias em matéria de igualdade, não discriminação, conciliação, prevenção de assédio e integração da dimensão de género em investigação, formação e intervenção educati

O plano está publicado no website institucional da ANEIS: <http://www.aneis.org>.

2. Enquadramento legal e estratégico

O presente Plano para a Igualdade de Género da ANEIS enquadra-se nos princípios nacionais e europeus de promoção da igualdade entre mulheres e homens, da não discriminação, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da participação equilibrada nos processos de decisão e da prevenção da violência baseada no género, incluindo o assédio sexual e moral.

A nível nacional, o plano articula-se com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 — Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, e promovida pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). A ENIND organiza a ação pública em três áreas centrais: igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

O plano considera igualmente os Planos de Ação 2023-2026 no âmbito da ENIND — Portugal + Igual, aprovados pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto, que definem objetivos, medidas e metas para o ciclo vigente.

Em matéria organizacional, laboral e associativa, o plano tem em conta a Constituição da República Portuguesa, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, relativa à promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, e a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforçou o quadro legal de prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O plano toma ainda como referência as orientações da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) relativas aos Planos para a Igualdade, enquanto instrumentos de gestão que operacionalizam a igualdade de género nas organizações, designadamente nas áreas da estratégia, missão e valores, acesso ao emprego, formação, condições de trabalho, parentalidade, conciliação e prevenção do assédio.

A nível europeu, o plano alinha-se com as orientações da Comissão Europeia para a igualdade de género e para a integração da dimensão de género em investigação e inovação, bem como com os critérios aplicáveis aos Gender Equality Plans no contexto do Horizonte Europa. Neste quadro, são considerados requisitos mínimos a existência de um documento público assinado pela gestão de topo, a afetação de recursos dedicados, a recolha e monitorização de dados desagregados por sexo/género e a realização de ações de sensibilização e formação sobre igualdade e enviesamentos inconscientes.

Como referência metodológica complementar, o plano considera o instrumento GEAR — Gender Equality in Academia and Research, do European Institute for Gender Equality (EIGE), que apoia organizações na conceção, implementação, monitorização e revisão de planos para a igualdade de género.

3. Compromisso institucional

1. Promover a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios da atividade da ANEIS.
2. Prevenir qualquer forma de discriminação direta ou indireta, incluindo por sexo, identidade de género, orientação sexual, situação familiar, idade, deficiência, origem social, condição económica, nacionalidade ou outra condição pessoal.
3. Integrar a perspetiva de género nos projetos, formações, eventos, publicações, comunicações e processos de decisão.
4. Recolher e analisar dados desagregados por sexo/género sempre que adequado e proporcional, respeitando o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.
5. Garantir mecanismos de prevenção, sinalização e resposta a situações de violência baseada no género, assédio, discriminação ou outros comportamentos atentatórios da dignidade das pessoas.
6. Assegurar a publicação, implementação, monitorização e revisão periódica do presente plano, com afetação de recursos humanos adequados e ações de formação e sensibilização.

4. Requisitos formais do Plano para a Igualdade de Género

Tabela 2 — Requisitos formais e forma de cumprimento pela ANEIS

Requisito	Forma de cumprimento
[X] Publicação	Documento formal aprovado e assinado pela Direção da ANEIS, publicado no website institucional e comunicado internamente.
[X] Recursos dedicados	Designação de uma pessoa ou grupo focal responsável pela implementação, acompanhamento e revisão do plano, com mobilização de recursos humanos internos e apoio técnico especializado sempre que necessário.
[X] Recolha de dados e monitorização	Recolha de dados desagregados por sexo/género sobre órgãos sociais, equipas, colaboradores/as, formadores/as, voluntários/as, estagiários/as, participantes em projetos e beneficiários/as, sempre que aplicável e proporcional.
[X] Relatório anual	Elaboração de relatório anual de progresso, com análise dos indicadores, medidas executadas, constrangimentos e propostas de melhoria.

Requisito	Forma de cumprimento
[X] Formação e sensibilização	Realização de ações de sensibilização e formação sobre igualdade de género, não discriminação, linguagem inclusiva, prevenção de estereótipos e enviesamentos inconscientes.

5. Áreas obrigatórias de intervenção

Tabela 3 — Áreas obrigatórias de intervenção e operacionalização

Área	Aplicação na ANEIS
[X] Work-life balance and organizational culture	Conciliação entre vida profissional, familiar, associativa e pessoal; cultura organizacional inclusiva; horários previsíveis; reuniões híbridas; respeito por responsabilidades familiares e de cuidado.
[X] Gender balance in leadership and decision-making	Monitorização da composição da Direção, órgãos sociais, coordenações, delegações, grupos de trabalho, júris, painéis e equipas de projeto; promoção de equilíbrio na participação e decisão.
[X] Gender equality in recruitment and career progression	Critérios transparentes e não discriminatórios em contratação, prestação de serviços, formação, voluntariado, estágios, progressão de responsabilidades e remuneração por função equivalente.
[X] Integration of the gender dimension into research and teaching content	Integração da perspetiva de género em investigação, formação, kits pedagógicos, materiais do OST, conteúdos de ensino, recolha de dados e análise de impacto dos projetos.
[X] Measures against gender-based violence, including sexual harassment	Procedimento interno de prevenção, sinalização, análise e resposta a violência baseada no género, assédio sexual, assédio moral, discriminação e comportamentos atentatórios da dignidade.

6. Diagnóstico inicial

No prazo de 90 dias após a aprovação do plano, a ANEIS deverá realizar um diagnóstico interno simples, proporcional à sua dimensão e natureza associativa, recolhendo informação nas seguintes dimensões:

Tabela 4 — Dimensões do diagnóstico inicial

Dimensão	Dados a recolher
Governança	Composição da Direção, Mesa da Assembleia Geral, Conselho Fiscal, coordenações e delegações, por sexo/género.
Recursos humanos	Colaboradores/as, prestadores/as, formadores/as, voluntários/as e estagiários/as, por sexo/género, função, vínculo e delegação.
Remuneração e contratação	Critérios de pagamento, remuneração, contratação, prestação de serviços e subcontratação.
Formação	Participação em ações de formação por sexo/género, função e região.

Dimensão	Dados a recolher
Eventos e publicações	Representação de mulheres e homens como oradores/as, autores/as, coordenadores/as, moderadores/as e membros de júris.
Projetos e intervenção	Participação de crianças, jovens, famílias, técnicos/as e docentes por sexo/género, idade, região e perfil de intervenção.
Comunicação	Linguagem, imagens, exemplos e materiais usados pela ANEIS.
Conciliação	Necessidades de flexibilidade, parentalidade, cuidado familiar e organização do trabalho associativo/profissional.
Segurança e bem-estar	Existência, conhecimento e utilização de procedimentos de prevenção de assédio, discriminação e violência.

7. Objetivos estratégicos

OE1 — Reforçar a governança para a igualdade: Integrar a igualdade de género nas decisões, regulamentos, projetos, candidaturas e relatórios da ANEIS.

OE2 — Garantir igualdade nas condições de participação, trabalho e colaboração: Assegurar critérios transparentes e não discriminatórios no recrutamento, contratação, remuneração, formação, voluntariado e estágios.

OE3 — Promover conciliação e cultura organizacional inclusiva: Criar práticas de organização flexível, respeitadoras da parentalidade, do cuidado familiar e da participação associativa equilibrada.

OE4 — Integrar a perspetiva de género na intervenção educativa, investigação e formação: Evitar estereótipos de género na identificação, apoio e desenvolvimento de crianças e jovens com altas capacidades e sobredotação.

OE5 — Comunicar de forma inclusiva e representativa: Garantir linguagem, imagem e conteúdos que valorizem mulheres e homens em igualdade, bem como a diversidade das famílias e percursos de vida.

OE6 — Prevenir discriminação, assédio e violência baseada no género: Criar canais seguros de sinalização e resposta.

OE7 — Monitorizar resultados e melhorar continuamente: Avaliar anualmente o plano e ajustar medidas.

8. Plano de medidas

Tabela 5 — Medidas, responsabilidades, prazos e indicadores

Eixo	Medida	Responsável / Prazo	Indicadores
Governança	Aprovar, assinar e publicar o Plano para a Igualdade de Género no website da ANEIS.	Direção Nacional 2026	Plano publicado; ata de aprovação; assinatura da gestão de topo.

Eixo	Medida	Responsável / Prazo	Indicadores
Governança	Nomear uma pessoa ou grupo focal para a igualdade, com articulação com as delegações.	Direção Nacional 2026	Responsável designado/a; contactos internos definidos.
Diagnóstico	Criar ficha anual de recolha de dados desagregados por sexo/género.	Direção + coordenações 2026	Ficha criada; dados recolhidos anualmente.
Trabalho e colaboração	Rever procedimentos de contratação, prestação de serviços, formação, voluntariado e estágios.	Direção + tesouraria 2026	Procedimentos revistos; critérios documentados.
Igualdade remuneratória	Analisar pagamentos a colaboradores/as, formadores/as e prestadores/as, garantindo critérios equivalentes para funções equivalentes.	Direção + tesouraria anual	Relatório interno; diferenças justificadas ou corrigidas.
Formação	Integrar módulo breve sobre igualdade, não discriminação, linguagem inclusiva e enviesamentos inconscientes nas formações internas e reuniões de coordenação.	Coordenação de formação 2026–2028	N.º de ações; n.º de participantes; avaliação de satisfação.
Intervenção educativa	Rever materiais pedagógicos, guias, kits e ações do OST para incluir exemplos equilibrados de raparigas e rapazes com altas capacidades em várias áreas.	OST + equipa técnica 2026–2027	Materiais revistos; recomendações integradas.
Crianças e jovens	Monitorizar a participação por sexo/género nos programas, campos de férias, mentorias, atividades STEMM, artísticas, sociais e emocionais.	Coordenações de projetos anual	Dados por sexo/género e área; análise de sub-representações.
Famílias	Promover sessões sobre estereótipos de género, expectativas familiares e desenvolvimento de talento.	ANEIS + delegações 2026–2028	N.º de sessões; avaliação de satisfação.
Comunicação	Adotar orientações de comunicação inclusiva no site, redes sociais, newsletters, eventos e documentos.	Comunicação + Direção 2026	Guia breve aprovado; conteúdos revistos.
Eventos	Procurar equilíbrio de género em painéis, conferências, júris, mesas-redondas e grupos de trabalho.	Organização de eventos permanente	% de mulheres e homens em painéis; justificação quando não for possível.
Conciliação	Implementar boas práticas de reunião: horários previsíveis, possibilidade online, envio prévio de documentos e respeito por períodos de cuidado familiar.	Direção + delegações 2026	Regras internas aprovadas; perceção de melhoria.
Parentalidade	Garantir que colaboradores/as, voluntários/as e prestadores/as conhecem direitos e medidas de proteção na parentalidade aplicáveis.	Direção 2026	Informação partilhada; registo de comunicação.
Assédio e discriminação	Criar procedimento interno simples para reporte, análise e resposta a situações de discriminação, assédio ou violência baseada no género.	Direção + Conselho Fiscal 2026	Procedimento aprovado; canal definido; responsáveis identificados.
Parcerias	Incluir cláusula de compromisso com igualdade e não discriminação em protocolos, candidaturas e eventos.	Direção + projetos 2026–2028	N.º de protocolos com cláusula.

Eixo	Medida	Responsável / Prazo	Indicadores
Projetos europeus	Integrar dimensão de género em candidaturas, investigação, recolha de dados, comunicação e avaliação de impacto.	Coordenação de projetos permanente	Candidaturas com secção de género; dados e indicadores definidos.
Monitorização	Elaborar relatório anual de progresso do Plano para a Igualdade.	Pessoa/grupo focal anual	Relatório anual aprovado e comunicado internamente.

9. Medidas prioritárias para 2026

1. Aprovação formal do plano pela Direção e publicação no website da ANEIS.
2. Nomeação de uma pessoa ou grupo focal responsável pela igualdade.
3. Realização do diagnóstico interno com dados desagregados por sexo/género.
4. Criação do procedimento de prevenção e resposta a assédio, discriminação e violência baseada no género.
5. Revisão de materiais de comunicação e formação com linguagem inclusiva.
6. Integração da perspetiva de género nas ações de formação certificada e nos projetos do OST.

10. Indicadores globais de sucesso

Tabela 6 — Metas globais por ano

Indicador	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
Plano aprovado, assinado e publicado	Sim	Atualizado	Atualizado
Diagnóstico anual realizado	Sim	Sim	Sim
Dados desagregados por sexo/género nos projetos principais	50%	75%	100%
Ações de formação/sensibilização sobre igualdade	1	2	2
Eventos com painéis equilibrados ou justificação documentada	50%	65%	75%
Materiais revistos com linguagem inclusiva	30%	70%	100%
Procedimento de assédio/discriminação criado	Sim	Revisto	Revisto
Relatório anual de monitorização	Sim	Sim	Sim

11. Integração na missão e nas áreas de atuação da ANEIS

Centro de atividades e programas para crianças e jovens: Garantir que raparigas e rapazes têm igual acesso a atividades de enriquecimento, liderança, ciência, tecnologia, artes, pensamento crítico, criatividade, intervenção social e participação internacional.

Apoio familiar e aconselhamento parental: Promover orientação parental livre de estereótipos, atendendo à forma como género, expectativas familiares, desempenho escolar e saúde emocional podem interagir.

Formação e capacitação: Incluir conteúdos sobre igualdade, diversidade, estereótipos, dupla excecionalidade, subidentificação de talento em raparigas e rapazes e impacto das expectativas de género nas escolhas académicas e profissionais.

OST — Observatório para a Sobredotação e Talento: Reforçar a recolha de dados desagregados por sexo/género, a análise interseccional e a advocacy para políticas públicas inclusivas.

Comunicação, eventos e publicações: Assegurar representação equilibrada e plural em imagens, exemplos, testemunhos, painéis, artigos e materiais pedagógicos.

12. Modelo de governação e recursos dedicados

Tabela 7 — Responsabilidades de governação

Estrutura	Responsabilidade
Direção Nacional	Aprovação, assinatura, publicação, afetação de recursos e decisão estratégica.
Pessoa ou grupo focal para a igualdade	Coordenação operacional, recolha de dados, acompanhamento das medidas, elaboração do relatório anual e proposta de melhorias.
Delegações	Implementação territorial, recolha de informação local, sinalização de necessidades e apoio à execução das medidas.
Coordenação de Formação	Integração da igualdade de género, não discriminação e enviesamentos inconscientes em ações formativas.
OST	Integração da dimensão de género nos instrumentos, comunicação, capacitação, recolha de dados e advocacy.
Conselho Fiscal	Acompanhamento ético, transparência e verificação do cumprimento de procedimentos internos.
Parceiros	Compromisso com práticas de igualdade, não discriminação e prevenção de assédio em protocolos e atividades conjuntas.

A ANEIS compromete-se a mobilizar recursos humanos internos e, quando necessário, apoio técnico especializado em igualdade de género, prevenção de discriminação, comunicação inclusiva e avaliação de impacto. Estes recursos poderão ser enquadrados em reuniões de Direção, equipas de projeto, ações de formação, parcerias e candidaturas nacionais ou europeias.

13. Prevenção e resposta a violência baseada no gênero, assédio e discriminação

A ANEIS compromete-se a prevenir, sinalizar e responder a situações de violência baseada no gênero, assédio sexual, assédio moral, discriminação ou qualquer comportamento atentatório da dignidade de colaboradores/as, voluntários/as, associados/as, famílias, crianças, jovens, formadores/as, parceiros e demais intervenientes nas suas atividades.

13.1 Procedimento mínimo de atuação

1. Disponibilizar um canal de contacto seguro, reservado e conhecido internamente para reporte de situações.
2. Garantir confidencialidade, proteção da pessoa que reporta e ausência de retaliação.
3. Designar responsáveis para receção, análise preliminar e encaminhamento de situações.
4. Registar a ocorrência de forma proporcional, respeitando o RGPD e os direitos das partes envolvidas.
5. Adotar medidas imediatas de proteção quando estejam em causa crianças, jovens ou pessoas em situação de particular vulnerabilidade.
6. Encaminhar para entidades competentes sempre que exista suspeita de crime, risco grave ou necessidade de apoio especializado.
7. Avaliar anualmente os procedimentos e necessidades de formação preventiva.

14. Monitorização, revisão e melhoria contínua

O plano será monitorizado anualmente, com base em dados quantitativos e qualitativos, evidências documentais e contributos das estruturas internas e parceiros. O relatório anual deverá ser apresentado à Direção e integrado, sempre que possível, no ciclo de planeamento anual da ANEIS.

Tabela 8 — Fontes de monitorização

Fonte	Aplicação
Dados quantitativos	Dados desagregados por sexo/gênero; participação em projetos; composição de órgãos; presença em formações e eventos.
Evidências documentais	Atas, materiais revistos, regulamentos, comunicações, protocolos, candidaturas, relatórios de projeto.
Avaliação qualitativa	Contributos de equipas, delegações, famílias, jovens, formadores/as, associados/as e parceiros.
Melhoria contínua	Identificação de constrangimentos, boas práticas e medidas corretivas para o ano seguinte.

15. Declaração final

A ANEIS assume a igualdade de género como parte integrante da sua missão de inclusão, desenvolvimento integral e valorização do potencial humano. Este plano reforça o compromisso da associação com uma sociedade mais justa, informada e preparada para reconhecer talentos diversos, combater desigualdades e criar oportunidades reais para todas as crianças, jovens, famílias, profissionais e parceiros com quem trabalha.

O presente Plano para a Igualdade de Género entrou em vigor após aprovação pela Direção e publicação no website institucional da ANEIS.

16. Referências e documentos de apoio

- ANEIS — Website institucional: <http://www.aneis.org>
- ANEIS — Plano Anual 2025.
- ANEIS — Plano Anual 2024.
- ANEIS — Plano Estratégico e de Comunicação do Observatório para a Sobredotação e Talento, 2022.
- ANEIS — Relatório de Avaliação Externa do Observatório para a Sobredotação e Talento, 2022.
- CIG — Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 — Portugal + Igual: <https://www.cig.gov.pt/estrategia-nacional-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-2018-2030-portugal-igual/>
- CIG — Legislação e instrumentos de política pública em matéria de igualdade e não discriminação: <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/legislacao/>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio — Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 — Portugal + Igual.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto — Aprova os Planos de Ação no âmbito da ENIND para o período 2023-2026: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/92-2023-219915287>
- CITE — Planos para a Igualdade: <https://cite.gov.pt/planos-para-a-igualdade>
- CITE — Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf
- Código do Trabalho — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>
- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto — Igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/60-2018-116130014>
- Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto — Reforça o quadro legislativo para a prevenção do assédio no trabalho.
- Comissão Europeia — Gender Equality Strategy / ações para a igualdade de género: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- Comissão Europeia — Gender equality in research and innovation: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en
- EIGE — Gender Equality in Academia and Research / GEAR Tool: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
- EIGE — Horizon Europe Gender Equality Plan eligibility criterion: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion>