

Plano para a Igualdade de Género



Período de vigência: 2026–2029

1. Enquadramento	3
2. Compromisso Institucional	3
3. Objetivos Estratégicos	3
4. Governação do Plano	4
5. Áreas de Intervenção	4
5.1 Recrutamento e Seleção	4
5.2 Desenvolvimento Profissional	4
5.3 Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal	5
5.4 Prevenção da Discriminação e do Assédio	5
5.5 Equilíbrio de Género na Representação Institucional	5
5.6 Igualdade de Género nos Projetos	6
5.7 Comunicação Inclusiva	6
6. Formação e Sensibilização	6
7. Recolha de Dados e Monitorização	6
8. Indicadores	7
9. Recursos	7
10. Avaliação	7
11. Divulgação	8
12. Aprovação	8

A Associação Portuguesa de Startups (APSU) reconhece que a igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio fundamental dos direitos humanos e um fator essencial para a promoção da inovação, do empreendedorismo, da competitividade e do desenvolvimento sustentável.

Enquanto associação dedicada ao apoio ao ecossistema empreendedor, à capacitação de empreendedores/as e ao desenvolvimento de projetos nacionais e internacionais, a APSU assume o compromisso de promover uma cultura organizacional inclusiva, baseada na igualdade de oportunidades, na diversidade e na não discriminação.

O presente Plano para a Igualdade de Género (PIG) estabelece os princípios, objetivos, medidas e mecanismos de monitorização destinados a assegurar a integração da perspetiva da igualdade de género em todas as áreas de atuação da APSU.

Este Plano aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais, trabalhadores/as, prestadores/as de serviços, voluntários/as, consultores/as, formadores/as, mentores/as, parceiros/as e participantes nas atividades promovidas pela Associação.

2. Compromisso Institucional

A Direção da APSU compromete-se a:

- promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens;
- prevenir todas as formas de discriminação e assédio;
- assegurar condições de trabalho inclusivas e respeitadoras da diversidade;
- integrar a dimensão da igualdade de género na gestão da organização e nos projetos desenvolvidos;
- monitorizar regularmente os progressos alcançados.

Este Plano será divulgado publicamente através do sítio institucional da APSU e revisto periodicamente.

3. Objetivos Estratégicos

São definidos os seguintes objetivos:

1. Promover a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e na progressão profissional.
2. Assegurar uma participação equilibrada de mulheres e homens na governação da Associação.
3. Promover uma cultura organizacional inclusiva e livre de discriminação.
4. Integrar a perspetiva de género nas atividades, projetos e iniciativas de empreendedorismo.
5. Reforçar a participação de mulheres no ecossistema empreendedor e da inovação.
6. Desenvolver mecanismos de monitorização e melhoria contínua.

A implementação do presente Plano será coordenada por um/a Responsável pela Igualdade de Género, designado/a pela Direção da APSU.

Compete ao/à Responsável:

- acompanhar a implementação das medidas previstas;
- recolher e analisar indicadores;
- elaborar um relatório anual de execução;
- propor novas ações de melhoria;
- apoiar as equipas na integração da igualdade de género nos projetos.

A responsabilidade pela promoção da igualdade é partilhada por toda a organização.

5. Áreas de Intervenção

5.1 Recrutamento e Seleção

A APSU compromete-se a:

- utilizar linguagem inclusiva em todos os anúncios de recrutamento;
- garantir processos de seleção transparentes e baseados no mérito;
- promover igualdade de oportunidades entre candidatos;
- evitar enviesamentos de género durante o processo de recrutamento;
- sempre que possível, assegurar diversidade nas equipas de seleção.

4

Indicador: Todos os processos de recrutamento seguem procedimentos transparentes e não discriminatórios.

5.2 Desenvolvimento Profissional

A APSU assegurará:

- igualdade de acesso à formação;
- igualdade de oportunidades para assumir funções de coordenação;
- acesso equitativo ao desenvolvimento profissional;
- avaliação baseada em critérios objetivos.

Indicador: Participação equilibrada de mulheres e homens nas ações de formação promovidas internamente.

5.3 Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Sempre que a natureza das funções o permita, a APSU promoverá:

- flexibilidade de horários;
- modalidades de trabalho remoto;
- organização de reuniões em horários compatíveis com responsabilidades familiares;
- respeito pelos direitos de parentalidade.

5.4 Prevenção da Discriminação e do Assédio

A APSU adota uma política de tolerância zero relativamente a:

- discriminação baseada no género;
- assédio moral;
- assédio sexual;
- violência baseada no género;
- qualquer forma de tratamento desigual.

Será disponibilizado um mecanismo confidencial para apresentação de denúncias, garantindo confidencialidade, imparcialidade e proteção contra represálias.

5

5.5 Equilíbrio de Género na Representação Institucional

Na seleção de:

- oradores/as;
- especialistas;
- mentores/as;
- formadores/as;
- avaliadores/as;
- representantes institucionais;

a APSU procurará promover uma representação equilibrada entre mulheres e homens.

Meta: Sempre que possível, procurar que nenhum dos géneros represente menos de 40% dos participantes convidados.

5.6 Igualdade de Género nos Projetos

Nos projetos nacionais e internacionais desenvolvidos pela APSU será promovida a:

- integração da perspetiva de género no desenho dos projetos;
- recolha de dados desagregados por sexo sempre que pertinente;
- promoção da participação de mulheres empreendedoras;
- valorização de exemplos femininos de liderança e inovação;
- eliminação de barreiras à participação.

5.7 Comunicação Inclusiva

A APSU compromete-se a:

- utilizar linguagem inclusiva;
- evitar estereótipos de género;
- assegurar representação equilibrada de mulheres e homens nos materiais de comunicação;
- promover modelos diversificados de empreendedorismo.

6. Formação e Sensibilização

6

Todos os/as colaboradores/as da APSU terão acesso a ações de sensibilização sobre:

- igualdade de género;
- diversidade e inclusão;
- preconceitos inconscientes;
- prevenção do assédio;
- comunicação inclusiva;
- integração da igualdade de género em projetos europeus.

Sempre que possível, estas ações serão realizadas com periodicidade bienal.

7. Recolha de Dados e Monitorização

A APSU procederá, em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), à recolha e análise de informação relativa a:

- distribuição por género dos/as colaboradores/as;
- composição dos órgãos sociais;
- participação em ações de formação;

- participação nos projetos;
- empreendedores/as apoiados/as;
- especialistas convidados/as;
- situações reportadas de discriminação ou assédio.

Os resultados serão objeto de monitorização anual.

8. Indicadores

Entre os principais indicadores incluem-se:

- distribuição por género dos/as trabalhadores/as;
- equilíbrio de género nos órgãos sociais;
- equilíbrio de género entre formadores/as, mentores/as e oradores/as;
- participação de mulheres nos programas de empreendedorismo;
- número de colaboradores/as com formação em igualdade de género;
- número de situações de discriminação reportadas e respetiva resolução;
- integração da dimensão de género nos projetos financiados.

7

9. Recursos

A APSU compromete-se a disponibilizar os recursos necessários para a implementação do Plano, nomeadamente:

- tempo de trabalho dedicado à coordenação;
- orçamento para ações de formação;
- recursos para monitorização;
- apoio à implementação de medidas de igualdade nos projetos.

10. Avaliação

A execução do Plano será objeto de:

- monitorização anual;
- elaboração de relatório anual;
- revisão intercalar quando necessário;
- revisão integral no final do período de vigência.

O presente Plano será:

- aprovado pela Direção da APSU;
- publicado no sítio institucional da Associação;
- divulgado junto dos/as colaboradores/as;
- comunicado aos/às parceiros/as nacionais e internacionais;
- integrado nos processos de acolhimento de novos colaboradores/as.

12. Aprovação

O presente Plano para a Igualdade de Género foi aprovado pela Direção da Associação Portuguesa de Startups (APSU) e entra em vigor na data da sua aprovação.

Data de aprovação: 09/12/2025

Período de vigência: 2026–2029