

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

2026 – 2028

Compromisso com a igualdade.
Ação com propósito.
Impacto que transforma.



VERSÃO 1.0
Agosto 2026

1. Compromisso institucional

O IDE Social Hub adota o presente Plano de Igualdade de Género (GEP) 2026–2028 como instrumento de governança, prevenção e melhoria contínua. O Plano estabelece medidas proporcionais à dimensão e ao modelo operacional atual da organização, orientadas para igualdade de oportunidades, tratamento digno, participação equilibrada e integração responsável da dimensão de género nos projetos.

O Plano aplica-se à Direção, às pessoas voluntárias com colaboração regular, às equipas temporárias mobilizadas por projeto e, quando pertinente, a prestadores, especialistas e parceiros diretamente envolvidos em atividades sob responsabilidade do IDE Social Hub.

O GEP não pressupõe uma estrutura de pessoal que o IDE não possui. Na data da sua aprovação, a organização é gerida diretamente pela Direção e recorre a pessoas voluntárias e equipas temporárias conforme as necessidades de cada projeto.

2. Enquadramento e objetivos

O Plano foi estruturado para responder aos quatro requisitos processuais utilizados pela Comissão Europeia para Planos de Igualdade de Género no Horizon Europe: publicação; recursos dedicados; recolha e monitorização de dados; e formação/sensibilização. Abrange também os cinco domínios de conteúdo recomendados: conciliação e cultura organizacional; equilíbrio na liderança e decisão; recrutamento e progressão; integração da dimensão de género nos projetos; e prevenção da violência de género e do assédio.

Objetivos 2026–2028:

- Formalizar práticas de igualdade de género adequadas à dimensão real do IDE Social Hub.
- Monitorizar a composição da Direção, colaboração regular e equipas temporárias de projeto, respeitando a proteção de dados.
- Integrar a dimensão de género nos projetos quando metodologicamente relevante.
- Aplicar uma perspetiva interseccional quando os dados e a dimensão das amostras o permitirem.
- Prevenir discriminação, violência de género, assédio sexual e retaliação.
- Criar evidências verificáveis de implementação e rever periodicamente o Plano.

3. Diagnóstico inicial e baseline 2026

3.1 Estrutura organizacional

O IDE Social Hub possui uma estrutura enxuta. A gestão institucional é assegurada pela Direção. Existe uma pessoa voluntária com colaboração regular na área de redes sociais e, quando necessário, são mobilizadas pessoas para projetos específicos.

Em 2026, o Inquérito de Pluralidade — Rock in Rio Lisboa contou com quatro pessoas diretamente envolvidas na operação, sendo três mulheres e um homem. Este dado é registado como composição de uma equipa temporária de projeto e não como quadro permanente de pessoal.

O IDE manterá separação entre: (i) Direção; (ii) colaboração regular; e (iii) equipas temporárias de projeto, evitando dupla contagem de uma mesma pessoa quando esta participe em mais de uma categoria ou atividade.

3.2 Experiência de referência: Inquérito de Pluralidade 2026

O Inquérito de Pluralidade — Rock in Rio Lisboa 2026 constitui a principal evidência inicial da capacidade do IDE para integrar género em recolha e análise de dados. A base consolidada contém 5.328 respostas válidas e incluiu variáveis de identidade de género, idade, origem/pertença cultural e deficiência ou necessidade específica de acessibilidade, além de indicadores de inclusão, acessibilidade, segurança e pertença.

Na base válida, foram identificadas 3.239 respostas agrupadas como mulheres e 1.749 como homens; as restantes correspondem a outras respostas, não declaração ou ausência de resposta. Para evitar interpretações inadequadas, a maior representação de mulheres na amostra não é tratada como prova de igualdade de género nem como estimativa automática da composição total do público.

Dimensão	Mulheres	Homens	Leitura
Pertença e respeito	4,30/5	4,28/5	Diferença reduzida
Segurança	3,88/5	3,92/5	Diferença reduzida
Inclusão	3,87/5	3,89/5	Diferença reduzida
Acessibilidade	3,65/5	3,71/5	Diferença reduzida

Os cruzamentos não evidenciaram diferenças substanciais entre mulheres e homens nas quatro dimensões analisadas. O valor desta análise para o GEP está na capacidade de testar assimetrias com base em evidência, e não em presumir previamente a existência de desigualdade.

A experiência também permite incorporar análise interseccional. Em projetos futuros, o IDE poderá cruzar género com idade, deficiência/necessidade específica, origem/pertença cultural ou outras dimensões quando exista relevância analítica, base suficiente e proteção adequada da identidade dos participantes.

4. Governança e recursos dedicados

A Direção do IDE Social Hub é responsável pela aprovação, implementação, monitorização e revisão do GEP.

Considerando a dimensão atual da organização, não será criada uma comissão ou unidade autónoma de igualdade de género. A execução será assegurada através de recursos proporcionais, incluindo tempo de gestão dedicado à implementação e monitorização, recursos operacionais para formação e documentação e, quando necessário e financeiramente viável, apoio de especialistas externos.

A Direção deverá manter evidências da execução, incluindo versões do Plano, registos de revisão, materiais de formação, registos de participação, indicadores de monitorização e documentos associados a medidas adotadas.

5. Recolha de dados, monitorização e proteção

O IDE recolherá e monitorizará, de forma proporcional à sua dimensão, dados desagregados por sexo/género relativos às pessoas que integram a Direção, colaboração regular e equipas temporárias de projeto, quando a recolha seja adequada e legítima.

A monitorização interna será realizada anualmente. Será produzido um relatório institucional pelo menos de dois em dois anos, com base nos indicadores do presente Plano.

Quando números reduzidos permitirem a identificação direta ou indireta de pessoas, os dados serão apresentados de forma agregada, qualitativa ou não serão publicados. A recolha de categorias sensíveis deverá observar minimização de dados, finalidade, confidencialidade e legislação aplicável de proteção de dados.

Indicador de monitorização	Periodicidade
Composição da Direção por género	Anual
Composição da colaboração regular por género	Anual
Composição das equipas temporárias por projeto	Por projeto / consolidação anual
Participação em formação/sensibilização	Anual
Novas seleções com critérios inclusivos	Anual

Indicador de monitorização	Periodicidade
Projetos avaliados quanto à relevância da dimensão de género	Anual
Projetos com análise desagregada quando aplicável	Anual
Registos de situações de discriminação/assédio e respetivo tratamento, sem identificação pública	Anual
Execução das ações previstas no GEP	Anual

6. Formação e sensibilização

O IDE realizará, no mínimo, uma ação anual de sensibilização ou atualização sobre igualdade de género destinada à Direção e às pessoas com colaboração regular. As pessoas voluntárias e equipas temporárias deverão receber orientação adequada ao projeto, preferencialmente no onboarding ou briefing inicial.

Os conteúdos poderão incluir igualdade de género, vieses inconscientes, linguagem e interação respeitosa, recrutamento/seleção inclusiva, prevenção do assédio, canais de reporte, proteção de dados e integração da dimensão de género em projetos.

Serão conservadas evidências proporcionais da realização das ações, como programa, materiais, convite, registo de participação ou declaração de realização.

7. Áreas de intervenção

7.1 Conciliação da vida profissional e familiar e cultura organizacional

- Organizar horários, reuniões e entregas com razoabilidade e previsibilidade, sempre que a natureza do projeto o permita.
- Considerar responsabilidades de cuidado na organização de atividades, deslocações e participação em eventos.
- Evitar expectativas de disponibilidade permanente fora dos períodos acordados.
- Promover ambiente de trabalho e voluntariado baseado em respeito, dignidade e não discriminação.

7.2 Equilíbrio de género na liderança e tomada de decisão

A estrutura atual possui uma única pessoa na Direção, pelo que o Plano não estabelece uma quota artificial para a liderança. O IDE monitorizará a composição de estruturas temporárias sob o seu controlo e procurará diversidade e participação equilibrada em equipas, painéis, júris, grupos consultivos e especialistas sempre que seja possível e pertinente.

Mudanças futuras na estrutura de direção deverão considerar igualdade de oportunidades e diversidade na tomada de decisão.

7.3 Igualdade no recrutamento, seleção e progressão

- Utilizar critérios objetivos e relacionados com a função ou projeto.
- Adotar linguagem inclusiva nas oportunidades divulgadas pelo IDE.
- Evitar critérios ou perguntas discriminatórias.
- Aplicar os mesmos princípios à seleção de pessoas voluntárias, prestadores, especialistas e futuras contratações.
- Assegurar acesso equitativo a oportunidades de aprendizagem, responsabilidade e participação.

7.4 Integração da dimensão de género nos projetos

Antes do início de novos projetos, o IDE avaliará se sexo/género pode ser relevante para o problema, público, experiência, metodologia, resultados ou impacto. Quando relevante, a dimensão de género será incorporada no desenho, recolha, análise e interpretação.

O Inquérito de Pluralidade 2026 constitui o baseline metodológico desta prática. A análise futura não se limitará à representação numérica: deverá testar diferenças de experiência e resultados entre grupos, quando os dados permitirem.

- Avaliar a relevância da dimensão de género em 100% dos novos projetos.
- Desagregar resultados por género quando pertinente e metodologicamente adequado.
- Considerar cruzamentos interseccionais quando exista base suficiente.
- Não publicar subgrupos que comprometam anonimato ou produzam conclusões estatisticamente frágeis.
- Registrar limitações, vieses de participação e bases válidas utilizadas.

7.5 Prevenção da violência de género, assédio sexual e discriminação

O IDE adota princípio de tolerância zero a violência de género, assédio sexual, assédio moral de natureza discriminatória, intimidação e retaliação.

- Todas as pessoas abrangidas pelo GEP deverão ser informadas sobre comportamentos esperados e canais de reporte.
- As comunicações serão tratadas com confidencialidade, imparcialidade e respeito pelos direitos das pessoas envolvidas.
- Não será admitida retaliação contra pessoa que reporte, de boa-fé, uma situação ou participe na sua análise.
- Quando a situação exceder a capacidade institucional do IDE, será procurado apoio externo adequado e/ou encaminhamento para as entidades competentes.

O IDE deverá complementar este Plano com um procedimento curto de prevenção e resposta a assédio e discriminação, indicando o canal institucional de reporte.

8. Plano de ação 2026–2028

Objetivo	Ação	Indicador / meta	Responsável	Prazo
Formalizar o GEP	Aprovar, assinar e publicar o Plano no site	GEP público e acessível	Direção	2026
Criar baseline	Registrar composição da Direção, colaboração regular e equipas temporárias	Baseline institucional criado	Direção	2026
Monitorizar	Atualizar indicadores do GEP	1 revisão interna/ano	Direção	Anual
Capacitar	Realizar sensibilização/formação	≥ 1 ação/ano	Direção / apoio externo quando necessário	Anual
Preparar voluntários	Incluir igualdade, conduta e reporte no briefing	100% dos novos projetos aplicáveis	Direção / coordenação do projeto	Contínuo
Recrutamento inclusivo	Aplicar critérios inclusivos em novas seleções	100% das seleções sob controlo do IDE	Direção	Contínuo
Integrar género	Avaliar relevância de género em novos projetos	100% dos novos projetos	Direção / coordenação do projeto	Contínuo
Analisar género	Desagregar e cruzar dados quando pertinente	100% dos projetos aplicáveis	Coordenação do projeto	Contínuo
Prevenir assédio	Formalizar procedimento e canal de reporte	Procedimento disponível	Direção	2026
Prestar contas	Publicar síntese de acompanhamento	≥ 1 relatório a cada 2 anos	Direção	Até 2028
Rever o Plano	Avaliar resultados e atualizar GEP	Nova versão aprovada	Direção	2028

9. Avaliação e revisão

O GEP será acompanhado anualmente e revisto formalmente até ao final do período 2026–2028, ou antes, caso ocorram mudanças relevantes na estrutura do IDE, exigências de financiadores ou alterações legais/regulatórias.

A avaliação deverá considerar: execução das ações; evolução dos indicadores; dificuldades de implementação; feedback das pessoas envolvidas; necessidade de novas medidas; e adequação dos recursos.

Versões anteriores do Plano deverão permanecer arquivadas e, sempre que possível, acessíveis juntamente com a versão em vigor.

10. Evidências e documentação

Para tornar a implementação verificável, o IDE manterá um dossier institucional do GEP contendo, conforme aplicável:

- GEP assinado e versões anteriores.
- Evidência da publicação no sítio Web.
- Registo de aprovação e revisões pela Direção.
- Baseline e relatórios de monitorização.
- Materiais e registos das ações de formação/sensibilização.
- Modelos de briefing/onboarding para pessoas voluntárias e equipas de projeto.
- Procedimento de prevenção e resposta a assédio e discriminação.
- Exemplos de integração da dimensão de género em projetos, incluindo o Inquérito de Pluralidade 2026.
- Registos de recursos humanos, operacionais ou externos afetos à execução do Plano.

11. Aprovação

O presente Plano de Igualdade de Género 2026–2028 entra em vigor na data da sua aprovação e publicação institucional.

Aprovação institucional	
Organização	IDE Social Hub
Responsável pela aprovação	Elisangela Souza — Direção
Data de aprovação	Agosto de 2026

Aprovação institucional	
Estado do documento	Aprovado para publicação institucional
Versão	1.0
Vigência	2026–2028
URL pública	A preencher após publicação no site

Anexo A — Checklist de conformidade

Requisito	Como o IDE responde	Evidência a manter
Documento público	GEP formal, assinado e publicado	URL + PDF assinado
Recursos dedicados	Direção responsável; tempo e recursos proporcionais; apoio externo quando necessário	Registos internos / contratos quando aplicável
Dados e monitorização	Dados por género + revisão anual + relatório pelo menos bienal	Baseline e relatórios
Formação	Mínimo 1 ação anual + briefing de projetos	Programa, materiais e registos
Conciliação e cultura	Medidas proporcionais de organização e respeito	Práticas e revisão do GEP
Liderança	Monitorização e igualdade de oportunidades; sem quota artificial para estrutura unipessoal	Registos de composição
Seleção/progressão	Critérios inclusivos para voluntariado, prestadores e futuras contratações	Anúncios/modelos de seleção
Dimensão de género em projetos	Avaliação sistemática e análise quando relevante	Protocolos e casos
Violência/assédio	Tolerância zero + procedimento e canal	Procedimento institucional