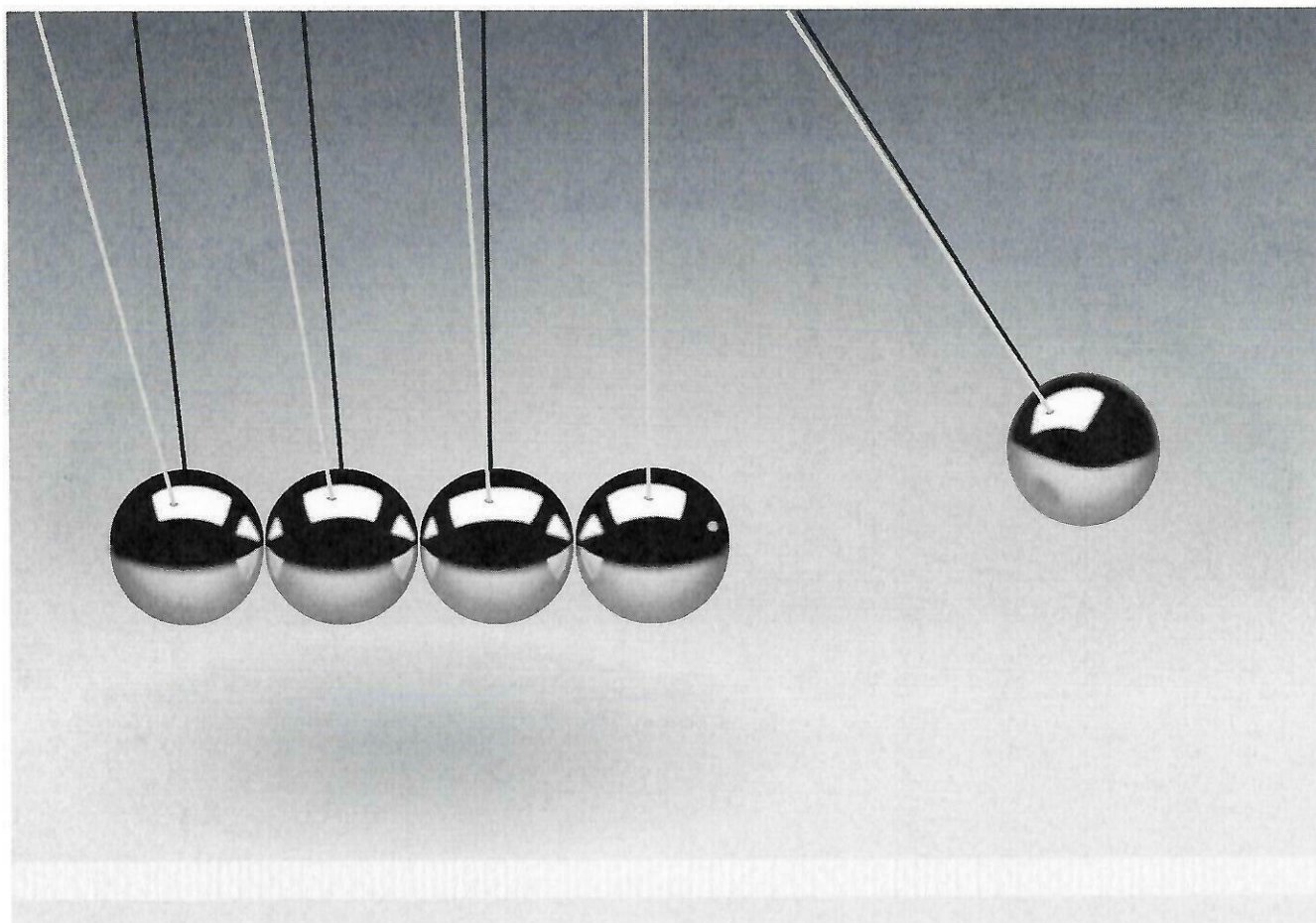


PLANO PARA A IGUALDADE

2026



AIPAR – Associação de Proteção à Rapariga e à Família I.P.S.S. nº 120023467/604 - NIF: 501650296 - **NIB: PT50 0010 0000 6107 5010001 98**

Rua Monsenhor Henrique Ferreira da Silva, n.º 10 - 8005-137 FARO - Tel: 289 865 891/2 (chamada rede fixa nacional) - Fax: 289 865 893 (chamada rede fixa nacional)

<http://www.protecaoarapariga.pt> - [linkedin.com/company/aiparfaro/](https://www.linkedin.com/company/aiparfaro/) www.facebook.com/Associacaodeprotecaoaraparigaeafamilia/ - [instagram.com/aipar_faro/](https://www.instagram.com/aipar_faro/)

1. Enquadramento e Destinatários

O presente Plano de Igualdade visa integrar de forma sistemática o princípio da igualdade entre mulheres e homens, bem como a não discriminação com base no género, identidade de género, orientação sexual, origem étnica, idade, deficiência, religião ou qualquer outra condição, em todas as áreas de intervenção da AIPAR – Associação de Proteção à Rapariga e à Família.

Este Plano de Igualdade destina-se a todas as pessoas que integram a AIPAR – Associação de Proteção à Rapariga e à Família, incluindo dirigentes, trabalhadoras/es, estagiárias/os e voluntárias/os, bem como às entidades parceiras.

O documento encontra-se igualmente disponível no site institucional da AIPAR, assumindo-se como um compromisso público da associação com a promoção da igualdade, da não discriminação e do respeito pelos direitos humanos.

1.1 Quem Somos

A AIPAR - Associação de Proteção à Rapariga e a Família é uma Associação de Cariz Social com diferentes respostas sociais, cuja missão é proteger e promover os direitos de jovens raparigas e apoiar e capacitar as famílias, respeitando as diferenças.

A nossa visão:

- Ser uma instituição global, plural e coesa, reconhecida como referência em termos da qualidade da sua intervenção junto dos técnicos da área, da sociedade civil e da tutela, assumindo-se como referencial ao nível do acolhimento de jovens em situação de perigo, da qualificação dos seus ativos e gestão de recursos;
- Ser uma instituição fortemente implicada com os agentes sociais, económicos e culturais e reconhecida como parceiro fundamental para o desenvolvimento regional, nacional e internacional;
- Ser uma instituição de referência ao nível da inclusão social e inovadora no campo da formação e participação dos seus públicos alvo, internos e externos, e vista por eles como prestando um serviço adequado, inclusivo e de qualidade.

Os valores da AIPAR são:

- Qualidade dos serviços prestados;
- Rigor, autonomia, responsabilidade e flexibilidade na gestão;
- Dedicação, competência, produtividade e responsabilidade dos profissionais;
- Ética profissional;
- Trabalho em equipa multidisciplinar;
- Disponibilidade para a mudança.

1.2 Enquadramento

A AIPAR - Associação de Proteção à Rapariga e a Família, através da sua Direção, assume a obrigação de não discriminação, tomando especial atenção nas questões da igualdade de género. Este compromisso é transversal, nas relações internas e nas relações com terceiros.

A implementação do Plano de Igualdade será feita de forma progressiva e sustentável, entre 2026 e 2028, tendo em consideração as medidas mais ajustadas à natureza das suas atividades e contexto organizacional.

O presente Plano de Igualdade enquadra-se, entre outros, nos seguintes referenciais:

- Constituição da República Portuguesa
- Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto (Igualdade entre Mulheres e Homens)
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em especial o ODS 5 – Igualdade de Género

Considerando o impacto das organizações que operam no terceiro setor, para uma sociedade inclusiva e justa, em matéria da igualdade e diversidade, a AIPAR - Associação de Proteção à Rapariga e a Família, dedica-se particularmente a esta temática, procurando a equidade na representatividade de homens e mulheres em toda a sua estrutura, com especial foco nas funções de liderança.

Neste contexto, a AIPAR - Associação de Proteção à Rapariga e a Família, elaborou um plano que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos seus trabalhadores, como aos seus voluntários e utentes, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

2. O Plano para a Igualdade

2.1 Princípios Orientadores

O Plano de Igualdade da AIPAR assenta nos seguintes princípios:

- Igualdade de oportunidades e de tratamento
- Não discriminação
- Respeito pela diversidade
- Participação e transparência
- Prevenção da violência e do assédio
- Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

2.2 Objetivo Geral

A AIPAR pretende fundamentalmente promover a igualdade de género e a não discriminação na sua estrutura interna e suas respostas sociais, projetos e intervenções junto da comunidade.

2.3 Dimensões de análise e medidas

- Estratégia e Cultura Institucional
- Igualdade no Recrutamento, Seleção e Acolhimento
- Plano Anual de Formação
- Igualdade e Não Discriminação no Trabalho
- Proteção na Parentalidade
- Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal
- Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

a. Estratégia e Cultura Institucional

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Documentos / Indicadores
Promover interna e externamente uma cultura organizacional de igualdade entre mulheres e homens.	Rever os documentos internos e de divulgação da Instituição, alinhando a linguagem inclusiva	- Direção	- Manual de acolhimento - Ética e conduta - Regulamentos - Outros documentos disponíveis no site/ redes sociais
Estabelecer e/ou consolidar parcerias no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Firmar parcerias estratégicas e com agentes provenientes de diferentes quadrantes da comunidade.	- Direção	Identificação das parcerias estabelecidas neste âmbito
Motivar a participação dos trabalhadores em matéria de promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Dar a conhecer aos trabalhadores o Plano para a Igualdade nas reuniões das equipas, incentivando a sua participação	- Direção - Serviço de Recursos Humanos	- Reuniões periódicas - Atas de reunião

b. Igualdade no Recrutamento, Seleção e Acolhimento

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Documentos / Indicadores
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens, ao longo da estrutura organizacional da Instituição	Sensibilização junto dos recrutadores e coordenadores das várias respostas relativamente à importância da representação equilibrada entre homens e mulheres	- Direção - Serviço de Recursos Humanos	- Manual de procedimentos: implementar o princípio da equidade no procedimento de recrutamento, dando prioridade ao candidato do sexo sub-representado na categoria/grupo profissional
Contribuir para o equilíbrio entre mulheres e homens, em todo o processo de seleção, recrutamento e acolhimento	Apoio na seleção de mulheres ou homens para funções onde estejam sub-representados.	- Direção - Serviço de Recursos Humanos	- Anúncios de ofertas de emprego - Regulamento sobre procedimento de recrutamento e seleção

c. Plano Anual de Formação

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Documentos / Indicadores
Combater estereótipos nas questões de género, no âmbito do trabalho	Promover ações de formação internas relacionadas com as temáticas da igualdade.	- Direção - Serviço de Recursos Humanos	- Conteúdos formativos nesta matéria integrados no plano. - relatório anual de formação
Desenvolver uma cultura interna de igualdade de género e a não discriminação, particularmente, junto das chefias/ coordenações	Promover ações de sensibilização e dinâmicas de grupo, destinadas às chefias (coordenações de serviços e respostas sociais) sobre gestão de equipas, diversidade e a igualdade de género.	- Direção - Serviço de Recursos Humanos	- Reuniões de equipas para partilha de temas relacionados com a igualdade de género

d. Igualdade e Não Discriminação no Trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Documentos / Indicadores
Garantir procedimentos formais, acessíveis, seguros e confidenciais, para apresentação de queixa em casos de discriminação.	Divulgação interna dos procedimentos para apresentação de queixas/denúncias e garantia de confidencialidade	- Direção - Serviço de Recursos Humanos.	- Código de conduta - Regulamento interno
Estabelecer um sistema de incentivos e gestão de carreiras, com vista a um equilíbrio entre homens e mulheres nas coordenações e chefias	Implementar estratégias de retenção de pessoal	- Direção - Serviço de Recursos Humanos	- Sistema de avaliação de desempenho - Estrutura de remunerações

e. Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Documentos / Indicadores
Cumprir todas as obrigações legais quanto ao gozo das licenças de parentalidade	Divulgar internamente os direitos de parentalidade e medidas de apoio à família. Apoiar os pedidos efetuados pelos trabalhadores nesta matéria	- Direção - Serviço de Recursos Humanos.	- Informação afixada e disponibilizada aos trabalhadores

f. Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Documentos / Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores.	Promover e apoiar horários flexíveis e facilitar a adaptação de horários, sempre que possível	- Direção - Serviço de Recursos Humanos.	- Registo de horários - Controlo de tempos de trabalho - Registo de teletrabalho e banco de horas
	Estabelecer protocolos e parcerias com serviços externos com descontos para trabalhadores e familiares		- Identificação dos protocolos

g. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Documentos / Indicadores
Promover uma cultura de prevenção do assédio no trabalho	- Revisão do documento código de Ética e sua divulgação	- Direção	- Entrega do código de ética na admissão de trabalhadores e no acolhimento a voluntários - Código de ética disponível no site institucional.
	- Promover respeito, diversidade e inclusão - Manter comunicação aberta, reforçando que o assédio não é tolerado - Valorizar o bem-estar psicológico e a saúde mental	- Direção	- Inquérito ao clima organizacional

3.Implementação e monitorização do Plano

O Plano para a Igualdade da AIPAR - Associação de Proteção à Rapariga e a Família será alvo de um processo contínuo de monitorização. Será realizada uma avaliação anual sobre o grau de execução das medidas e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou introduzir novas ações. Os resultados serão analisados pela Direção e pela equipa responsável pelo Plano.

O Plano de Igualdade será divulgado internamente a todos os trabalhadores e voluntários, bem como, externamente, através dos canais institucionais.

A AIPAR - Associação de Proteção à Rapariga e a Família reafirma o seu compromisso com a igualdade de género, a dignidade humana e a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e livre de discriminação.

Em síntese, enquanto entidade de carácter social que desempenha um papel ativo e de intervenção na comunidade, a AIPAR - Associação de Proteção à Rapariga e a Família propõe-se a estender o presente plano de igualdade junto dos agentes da sociedade em geral e das comunidades locais em que intervém.

Recursos Humanos e Qualidade

5 Janeiro 2026

Aprovado pela Direção da AIPAR em reunião de Direção: 05 / 01 / 2026

A Presidente,

aipar Associação de
Proteção à Rapariga
e à Família
R. Monsenhor Henrique Ferreira da Silva, n.º 10
8005-137 Faro | NIF: 501 650 296
NISS: 20007257391 | I.P.S.S n.º 120023467/604

AIPAR – Associação de Proteção à Rapariga e à Família I.P.S.S. n.º 120023467/604 - NIF: 501650296 - **NIB: PT50 0010 0000 6107 5010001 98**

Rua Monsenhor Henrique Ferreira da Silva, n.º 10 - 8005-137 FARO - Tel: 289 865 891/2 (chamada rede fixa nacional) - Fax: 289 865 893 (chamada rede fixa nacional)

<http://www.protecaoarapariga.pt> - [linkedin.com/company/aiparfaro/](https://www.linkedin.com/company/aiparfaro/) www.facebook.com/Associacaodeprotecaoaraparigaeafamilia/ - [instagram.com/aipar_faro/](https://www.instagram.com/aipar_faro/)