
Plano para a
Igualdade
entre
Mulheres e
Homens

CENTRO DE ESTUDOS
PARA A INTERVENÇÃO
SOCIAL

ESIS

índice

- 01. Declaração de Compromisso
- 02. Dimensão | Estratégia, Missão e Valores
- 03. Dimensão | Igualdade no Acesso a Emprego
- 04. Dimensão | Formação Inicial e Contínua
- 05. Dimensão | Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal
- 06. Dimensão: Assédio no Trabalho e outras formas de Violência de Género
- 07. Linha cronológica 2024

01 Declaração de Compromisso

O Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens que seguidamente se apresenta materializa o compromisso, a nível interno e externo, do CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social com a prossecução de objetivos e a promoção de medidas neste domínio.

Este Plano teve na sua base um processo de diagnóstico interno de natureza participativa, que envolveu a auscultação, de forma anonimizada, das mulheres e dos homens que trabalham no CESIS.

A Direção do CESIS, aqui representada pela sua Presidente, Ana Maria da Silva Cardoso, compromete-se a implementar o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens, garantindo que ao mesmo serão dedicados recursos humanos com competências especializadas em igualdade entre mulheres e homens.



Janeiro de 2024

02 Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Metas
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso do CESIS com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão, nos objetivos e nos valores, bem como nos documentos estratégicos que venham a ser produzidos	Direção Mesa da Assembleia Geral	Não envolve custos específicos	A missão, os objetivos e os valores, bem como os documentos estratégicos que venham a ser produzidos, têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão, nos objetivos e nos valores, bem como nos documentos estratégicos que venham a ser produzidos, até ao final do 2.º trimestre de 2024
	Divulgação do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens no sítio eletrónico da entidade (www.cesis.org), bem como por correio eletrónico dirigido a todas as pessoas trabalhadoras e/ou associadas	Direção Secretariado	Não envolve custos específicos	Compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens divulgado no sítio eletrónico da entidade (www.cesis.org), bem como por correio eletrónico dirigido a todas as pessoas trabalhadoras e/ou associadas	Divulgação do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens no sítio eletrónico da entidade (www.cesis.org), bem como por correio eletrónico dirigido a todas as pessoas trabalhadoras e/ou associadas, até ao final do 2.º trimestre de 2024

Objetivos	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Metas
<p>Dar a conhecer o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens do CESIS</p>	<p>Divulgação do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens do CESIS no sítio eletrónico da entidade (www.cesis.org), bem como por correio eletrónico, dirigido a todas as pessoas trabalhadoras e/ou associadas</p>	<p>Direção Secretariado</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens do CESIS divulgado no sítio eletrónico da entidade (www.cesis.org), bem como por correio eletrónico dirigido a todas as pessoas trabalhadoras e/ou associadas</p>	<p>Divulgação do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens do CESIS no sítio eletrónico da entidade (www.cesis.org), bem como por correio eletrónico dirigido a todas as pessoas trabalhadoras e/ou associadas, até ao final do 1.º trimestre de 2024</p>

Objetivos	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Metas
<p>Integrar a igualdade entre mulheres e homens em toda a atividade do CESIS</p>	<p>Adoção sistemática de uma perspetiva sensível ao género nos estudos, bem como nos projetos de investigação-ação, de formação e de consultoria</p>	<p>Coordenações de projetos / equipas</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Estudos, e projetos de investigação-ação, de formação e de consultoria, com uma perspetiva sensível ao género adotada de forma sistemática</p>	<p>Adoção sistemática de uma perspetiva sensível ao género nos estudos, bem como nos projetos de investigação-ação, de formação e de consultoria, até ao final do 1.º trimestre de 2024, e de forma continuada ao longo do tempo</p>

Objetivos	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Metas
<p>Dar visibilidade à participação de mulheres e de homens no CESIS</p>	<p>Inclusão sistemática de dados desagregados por sexo nos relatórios de atividades anuais, bem como nos documentos estratégicos que venham a ser produzidos</p>	<p>Direção</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Relatórios de atividades anuais, bem como documentos estratégicos que venham a ser produzidos, com dados desagregados por sexo incluídos de forma sistemática</p>	<p>Inclusão sistemática de dados desagregados por sexo nos relatórios de atividades anuais, bem como nos documentos estratégicos que venham a ser produzidos, até ao final do 1.º trimestre de 2024, e de forma continuada ao longo do tempo</p>

03 Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego

Objetivos	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Metas
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens no CESIS	Definição e implementação de procedimentos que encorajem a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as	Direção Coordenações de projetos / equipas	Não envolve custos específicos	Procedimentos que encorajem a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as definidos e implementados	Definição e implementação de procedimentos que encorajem a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as, até ao final do 3.º trimestre de 2024
	Definição e implementação de procedimentos que encorajem a seleção de homens ou de mulheres para cargos de liderança/chefia onde estejam sub-representados/as	Direção Coordenações de projetos / equipas	Não envolve custos específicos	Procedimentos que encorajem a seleção de homens ou de mulheres para cargos de liderança/chefia onde estejam sub-representados/as definidos e implementados	Definição e implementação de procedimentos que encorajem a seleção de homens ou de mulheres para cargos de liderança/chefia onde estejam sub-representados/as, até ao final do 3.º trimestre de 2024

04 Dimensão: Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Metas
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no CESIS	Promoção de uma ação de formação sobre estereótipos de género e linguagem inclusiva, dirigida às pessoas trabalhadoras,	Direção	Não envolve custos específicos (a ser concretizada com recursos internos)	<p>Ação de formação sobre estereótipos de género e linguagem inclusiva, dirigida às pessoas trabalhadoras, bem como aos membros dos corpos sociais, realizada</p> <p>Rácio entre o número de pessoas trabalhadoras, e de membros dos corpos sociais, e o número de participantes na ação de formação sobre estereótipos de género e linguagem inclusiva, por sexo</p>	Realização de uma ação de formação sobre estereótipos de género e linguagem inclusiva, dirigida às pessoas trabalhadoras, bem como aos membros dos corpos sociais, , até ao final do ano de 2024
	Promoção de uma ação de formação sobre estereótipos de género e linguagem inclusiva, dirigida às pessoas que venham a ser contratadas	Direção	Não envolve custos específicos (a ser concretizada com recursos internos)	<p>Ação de formação sobre estereótipos de género e linguagem inclusiva, dirigida às pessoas que venham a ser contratadas realizada</p> <p>Rácio entre o número de pessoas que venham a ser contratadas e o número de participantes em ação de formação sobre estereótipos de género e linguagem inclusiva, por sexo</p>	Realização de uma ação de formação sobre estereótipos de género e linguagem inclusiva, dirigida às pessoas que venham a ser contratadas, sempre que o respetivo número justifique a criação de um grupo de formação, com um mínimo de três pessoas, de forma continuada ao longo do tempo

05

Dimensão: Conciliação da
Vida Profissional com a
Vida Familiar e Pessoal

Objetivos	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Metas
<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras do CESIS</p>	<p>Definição e implementação de formas de compensação (de natureza não pecuniária), acordadas com os trabalhadores e as trabalhadoras, face a necessidades de prolongamento do horário de trabalho, de modo a obviar eventuais impactos negativos na conciliação da respetiva vida profissional com a vida familiar e pessoal</p>	<p>Direção Coordenações de projetos / equipas</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Formas de compensação (de natureza não pecuniária), face a necessidades de prolongamento do horário de trabalho, acordadas com os trabalhadores e as trabalhadoras, definidas e implementadas</p>	<p>Acordo sobre formas de compensação (de natureza não pecuniária), face a necessidades de prolongamento do horário de trabalho, com os trabalhadores e as trabalhadoras, até ao final do 1.º trimestre de 2024</p>

06

Dimensão: Assédio no
Trabalho e outras formas
de Violência de Género

Objetivos	Medidas	Responsabilidade	Orçamento	Indicadores	Metas
<p>Promover a prevenção do assédio no trabalho e de outras formas de violência de gênero no CESIS</p>	<p>Definição e implementação de procedimentos que visem a prevenção do assédio no trabalho e de outras formas de violência de gênero, bem como a sua denúncia e reparação de danos, caso estas situações venham a ocorrer</p>	<p>Direção Coordenações de projetos / equipas</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimentos que visem a prevenção do assédio no trabalho e de outras formas de violência de gênero, bem como a sua eventual denúncia e reparação de danos, definidos e implementados</p>	<p>Definição e implementação de procedimentos que visem a prevenção do assédio no trabalho e de outras formas de violência de gênero, bem como a sua eventual denúncia e reparação de danos, até ao final do 4.º trimestre de 2024</p>

07 Linha cronológica 2024

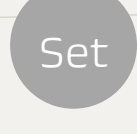
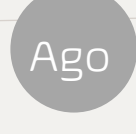
T1



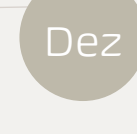
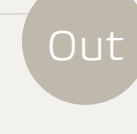
T2



T3



T4



Divulgação do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens do CESIS em www.cesis.org, bem como por correio eletrónico dirigido a todas as pessoas trabalhadoras e/ou associadas.

Acordo sobre formas de compensação (de natureza não pecuniária), face a necessidades de prolongamento do horário de trabalho, com os trabalhadores e as trabalhadoras.

Adoção sistemática de uma perspetiva sensível ao género nos estudos, bem como nos projetos de investigação-ação, de formação e de consultoria.

Inclusão sistemática de dados desagregados por sexo nos relatórios de atividades anuais, bem como nos documentos estratégicos estratégicos que venham a ser produzidos

Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão, nos objetivos e nos valores, bem como nos documentos estratégicos que venham a ser produzidos

Divulgação do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens em www.cesis.org, bem como por correio eletrónico dirigido a todas as pessoas trabalhadoras e/ou associadas.

Definição e implementação de procedimentos que encorajem a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões / funções onde estejam sub-representados/as.

Definição e implementação de procedimentos que encorajem a seleção de homens ou de mulheres para cargos de liderança/chefia onde estejam sub-representados/as.

Realização de uma ação de formação sobre estereótipos de género e linguagem inclusiva, dirigida às pessoas trabalhadoras

Definição e implementação de procedimentos que visem a prevenção do assédio no trabalho e de outras formas de violência de género, bem como a sua eventual denúncia e reparação de danos