

Plano de Igualdade de Género 2025



Índice

Enquadramento	4
Contextualização da StartUp Castelo de Paiva	4
Fundamentação da Necessidade do Plano	5
Objetivos do Plano	6
Articulação com a Missão	8
Princípios Orientadores do Plano	9
Universalidade e Inclusão	10
Imparcialidade e Transparência	10
Ambiente Seguro e Respeitador	11
Áreas de Intervenção	13
Estrutura e Governança	13
Comunicação Interna e Externa Inclusiva	14
Programas e Serviços da Incubadora	14
Prevenção de Comportamentos Discriminatórios	15
Medidas e Ações	16
Compromisso Institucional Público	16
Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio	16
Mecanismos Internos de Prevenção e Reporte	17
Atenção às Necessidades de Parentalidade	18
Flexibilidade Organizacional Compatível com a Atividade da Incubadora	18
Ação Anual de Monitorização da Participação de Mulheres e Homens	19
Ação Anual de Avaliação da Paridade Salarial	19
Comunicação do Plano	20
Publicação Institucional	20
Monitorização e Revisão	21
Acompanhamento	21

Revisão Anual do Plano	21
Responsabilidade Interna	22
Anexos.....	23
Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.....	23
Política de Igualdade entre Mulheres e Homens, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação no Recrutamento de Recursos Humanos	27

Enquadramento

Contextualização da StartUp Castelo de Paiva

A **StartUp Castelo de Paiva** atua como uma estrutura de apoio ao empreendedorismo e à inovação, integrada no ecossistema empresarial do concelho de Castelo de Paiva, com intervenção orientada para a dinamização económica local, a criação de valor e o reforço da competitividade territorial. A sua missão assenta na criação de condições favoráveis ao surgimento, consolidação e crescimento de iniciativas empresariais, com especial atenção a projetos inovadores, com potencial de diferenciação, sustentabilidade e escalabilidade.

Inserida num território marcado por desafios estruturais associados à interioridade relativa, à baixa densidade populacional e à necessidade de diversificação da base económica, a **StartUp Castelo de Paiva** assume um papel relevante na capacitação de empreendedores e na valorização do talento local. A sua atuação promove a articulação entre conhecimento, inovação e tecido empresarial, contribuindo para a fixação de população ativa, a criação de emprego qualificado e o desenvolvimento económico sustentável do território.

Para a concretização da sua missão, a **StartUp Castelo de Paiva** disponibiliza um conjunto integrado de serviços de apoio ao empreendedorismo, que inclui acompanhamento técnico especializado, programas de capacitação e mentoria, ações de formação e a articulação com parceiros institucionais, empresariais e do sistema científico e tecnológico. Estes serviços são concebidos para responder às necessidades dos empreendedores em diferentes fases de maturidade dos projetos, assegurando critérios de acesso claros, equitativos e transparentes.

A estrutura operacional da **StartUp Castelo de Paiva** assenta numa organização ajustada à realidade territorial e ao estágio de desenvolvimento do ecossistema empreendedor local. Neste contexto, os instrumentos de planeamento e gestão adotados são definidos de forma proporcional aos recursos humanos e técnicos disponíveis, garantindo a sua aplicabilidade prática, eficiência operacional e sustentabilidade a médio prazo.

É neste enquadramento que o Plano para a Igualdade de Género da **StartUp Castelo de Paiva** se afirma como um instrumento orientador, adequado à dimensão da estrutura e alinhado com os princípios da equidade, da não discriminação e da igualdade de oportunidades. A sua implementação contribui para o reforço de uma cultura organizacional baseada na transparência, no respeito e na valorização da diversidade, promovendo condições justas e

equilibradas para todas as pessoas que interagem com a incubadora, designadamente empreendedores, colaboradores e entidades parceiras.

Fundamentação da Necessidade do Plano

A elaboração do Plano para a Igualdade de Género da **StartUp Castelo de Paiva** decorre de um conjunto de fatores que justificam a adoção de um documento orientador de natureza prática, responsável e proporcional à missão e à dimensão da incubadora. A **StartUp Castelo de Paiva** envolve empreendedores, mentores, formadores, parceiros institucionais, entidades académicas e empresariais, bem como outros agentes do ecossistema local, o que torna pertinente a definição de princípios claros de transparência, respeito e imparcialidade, essenciais para a promoção de um ambiente organizacional seguro e inclusivo.

A incubadora desenvolve a sua atividade com base em princípios de igualdade de acesso, mérito, colaboração e equidade no tratamento de todas as pessoas. O Plano para a Igualdade de Género permite consolidar estes princípios num instrumento formal, reforçando a coerência interna e a consistência institucional da atuação da **StartUp Castelo de Paiva**. A promoção da igualdade contribui igualmente para o reforço da diversidade no ecossistema empreendedor local, assegurando um acesso mais equilibrado ao talento disponível e reduzindo barreiras estruturais ou percecionadas, em particular no caso das mulheres empreendedoras. Este enquadramento promove uma participação mais abrangente nos programas e iniciativas dinamizados pela incubadora, com efeitos positivos na qualidade dos serviços prestados e na capacidade de apoio a projetos empresariais sustentáveis e inovadores.

Para além da sua relevância estratégica, o Plano responde à necessidade de clarificação de expectativas, responsabilidades e comportamentos no relacionamento entre todos os intervenientes que interagem com a incubadora. Este enquadramento contribui para a prevenção de situações de discriminação, para a redução de riscos organizacionais e para o reforço da confiança entre as partes, promovendo um ambiente profissional estável, ético e transparente. A disponibilização pública de um documento desta natureza reforça ainda a credibilidade da **StartUp Castelo de Paiva** junto de parceiros, financiadores e entidades do ecossistema, evidenciando um compromisso claro com boas práticas de gestão, responsabilidade social e governação responsável.

Objetivos do Plano

O Plano para a Igualdade de Género da **Startup Castelo de Paiva** assume uma natureza orientadora e estabelece um conjunto de objetivos destinados a reforçar boas práticas organizacionais, promover uma atuação responsável e consolidar a imagem da incubadora enquanto entidade moderna, ética e socialmente responsável. Os objetivos definidos apresentam uma formulação realista, proporcional e compatível com a dimensão da estrutura, os recursos disponíveis e o nível de desenvolvimento da **Startup Castelo de Paiva**.

O Plano tem como objetivo primordial afirmar um compromisso institucional claro com a igualdade de género, através da formalização de princípios orientadores do funcionamento da incubadora e do reforço da intenção de assegurar condições equilibradas de acesso a serviços, programas e oportunidades para todas as pessoas que com ela interagem. Este compromisso não pressupõe alterações à estrutura organizacional existente, mas consolida a sua orientação ética e institucional, assegurando uma atuação profissional, transparente e responsável.

Constitui igualmente um objetivo garantir que os processos internos e externos da incubadora — designadamente os associados à comunicação institucional, à seleção e acompanhamento de empreendedores, aos programas de mentoria, às ações de capacitação, às formações e ao acesso a serviços — decorrem de forma clara, imparcial e equitativa. O Plano define orientações simples que promovem a neutralidade e a igualdade de tratamento, sem introduzir procedimentos administrativos excessivos ou mecanismos de acompanhamento desajustados da realidade operacional da incubadora.

Outro objetivo central consiste na promoção de um ambiente organizacional seguro, respeitador e inclusivo. A **Startup Castelo de Paiva** acolhe perfis diversificados de empreendedores, mentores, formadores, parceiros institucionais e outras entidades do ecossistema, tornando essencial a existência de princípios que assegurem um espaço profissional saudável, digno e assente no respeito mútuo. O Plano contribui para a prevenção de situações de discriminação ou de comportamentos inadequados, reforçando um clima de confiança e cooperação entre todos os intervenientes.

A promoção de uma participação equilibrada de mulheres e homens nos programas e iniciativas da incubadora constitui igualmente um objetivo relevante. O Plano prevê medidas de carácter facilitador que incentivam o acesso equitativo às atividades promovidas pela **Startup Castelo de Paiva**, sem a imposição de metas rígidas, quotas formais ou sistemas de

registo complexos, assegurando uma abordagem exequível e ajustada à capacidade operacional da estrutura.

O documento assegura ainda o alinhamento da atuação da **StartUp Castelo de Paiva** com orientações nacionais e europeias em matéria de igualdade de género e inclusão, reconhecendo a importância da integração de boas práticas recomendadas no âmbito da atuação pública e do acesso a financiamento. Este alinhamento é concretizado de forma equilibrada, sem comprometer o funcionamento regular da incubadora.

Por fim, a existência de um Plano formal contribui para o reforço da credibilidade institucional da **StartUp Castelo de Paiva** junto de empreendedores, parceiros, financiadores e demais entidades do ecossistema. Ao evidenciar um compromisso claro com princípios de gestão responsável, ética organizacional e equidade, a incubadora reforça a sua reputação e a confiança dos diferentes públicos com os quais se relaciona.

Articulação com a Missão

O Plano para a Igualdade de Género da **StartUp Castelo de Paiva** encontra-se intrinsecamente alinhado com a missão que orienta a atuação da incubadora, constituindo um instrumento de suporte à concretização dos seus objetivos estratégicos e ao reforço da sua responsabilidade institucional no ecossistema empreendedor local.

A missão da **StartUp Castelo de Paiva**, centrada no apoio ao desenvolvimento de ideias e à criação de projetos empresariais sustentáveis, bem como na promoção do empreendedorismo como motor de dinamização económica do território, pressupõe a existência de condições equitativas de acesso a oportunidades, recursos e serviços. Neste contexto, a promoção da igualdade de género assume um papel estruturante, ao assegurar que mulheres e homens dispõem de condições justas para desenvolver iniciativas empresariais, aceder a acompanhamento técnico especializado e participar de forma equilibrada nas atividades e programas promovidos pela incubadora.

Deste modo, o Plano para a Igualdade de Género da **StartUp Castelo de Paiva** não constitui um elemento externo ou meramente formal, mas um instrumento transversal que reforça a identidade institucional da incubadora, contribuindo para a concretização da sua missão, para a afirmação da sua visão estratégica e para a operacionalização efetiva dos valores que orientam a sua atuação no ecossistema empreendedor local.

Princípios Orientadores do Plano

Os princípios orientadores estabelecem a base conceptual e ética do Plano para a Igualdade de Género da **StartUp Castelo de Paiva**, funcionando como referências permanentes para a atuação interna da incubadora e para a sua relação com os diferentes stakeholders. Estes princípios não alteram a estrutura organizacional nem introduzem obrigações desproporcionadas, reforçando de forma clara e equilibrada a orientação institucional da **StartUp Castelo de Paiva** no sentido da equidade, da transparência e do respeito, assegurando coerência entre os valores assumidos e as práticas adotadas.

O princípio da **universalidade e inclusão** expressa o compromisso da **StartUp Castelo de Paiva** em assegurar que todas as pessoas que interagem com a incubadora dispõem de condições justas e equilibradas de acesso aos serviços, programas e oportunidades disponibilizados. Este princípio procura prevenir barreiras explícitas ou implícitas que possam limitar a participação de qualquer grupo, promovendo um ecossistema empreendedor que valoriza a diversidade de experiências, percursos e perfis.

O princípio da **imparcialidade e transparência** reforça a necessidade de critérios claros, comunicação institucional neutra e processos objetivos em todas as fases de relacionamento com empreendedores e parceiros. A sua aplicação assegura previsibilidade, confiança e justiça na seleção e acompanhamento de projetos, no acesso a apoios e na participação em iniciativas promovidas pela incubadora, contribuindo para uma atuação profissional, consistente e isenta de enviesamentos.

O princípio da **promoção de um ambiente seguro e respeitador** assume particular relevância numa estrutura que acolhe perfis diversificados e desenvolve atividades de natureza variada. A existência de orientações que previnam comportamentos inadequados, discriminatórios ou situações de assédio revela-se essencial para garantir que todas as pessoas que recorrem à **StartUp Castelo de Paiva** se encontram protegidas, respeitadas e valorizadas. Este princípio contribui para a criação de um contexto organizacional saudável, colaborativo e alinhado com boas práticas institucionais.

No seu conjunto, estes princípios reforçam o compromisso da **StartUp Castelo de Paiva** com práticas de governação responsáveis e contribuem para a consolidação de um ecossistema empreendedor mais justo, inclusivo e sustentável.

Universalidade e Inclusão

A **universalidade e a inclusão** constituem princípios fundamentais do Plano para a Igualdade de Género da **StartUp Castelo de Paiva**, refletindo o compromisso da incubadora em garantir que todas as pessoas que interagem com a estrutura beneficiam de acesso equitativo aos serviços, programas e iniciativas disponibilizados.

A **StartUp Castelo de Paiva** afirma-se como uma estrutura aberta ao ecossistema empreendedor local e regional, assegurando que mulheres e homens dispõem das mesmas condições de participação, sem discriminação direta ou indireta e sem a existência de barreiras implícitas que possam limitar o envolvimento de qualquer grupo.

Este princípio traduz-se em práticas como a utilização de comunicação institucional acessível e neutra, a divulgação equitativa de oportunidades e programas, o acolhimento de empreendedores com diversidade de perfis, experiências e percursos académicos e profissionais, bem como o tratamento equilibrado nas ações de mentoria, capacitação, apoio técnico e acesso a recursos. Estas práticas não implicam alterações estruturais, mas reforçam a coerência interna da incubadora e promovem um ambiente inclusivo e acolhedor.

A promoção da universalidade e da inclusão contribui para a construção de um ecossistema empreendedor plural, no qual a diversidade é reconhecida como um fator que enriquece as soluções desenvolvidas e amplia a capacidade de inovação. Ao assegurar condições equitativas de acesso, a **StartUp Castelo de Paiva** alarga a base potencial de beneficiários, incentiva a participação de perfis tradicionalmente sub-representados e reforça o seu contributo para o desenvolvimento económico e social sustentável do território.

A aplicação deste princípio permite uma evolução gradual e consistente das práticas organizacionais, assegurando melhoria contínua sem exigências desproporcionadas e mantendo o alinhamento com a identidade institucional da incubadora.

Imparcialidade e Transparência

A **imparcialidade e a transparência** constituem princípios estruturantes da atuação da **StartUp Castelo de Paiva**, assegurando que todas as decisões e processos decorrem de forma clara, objetiva e isenta de enviesamentos. A incubadora orienta-se por critérios

compreensíveis e procedimentos consistentes, que garantem igualdade de condições no acesso aos serviços e iniciativas que promove.

A aplicação do princípio da imparcialidade implica a inexistência de favorecimentos ou tratamentos diferenciados com base no género, assegurando que o acesso a programas, formações, mentorias e apoios decorre com base em parâmetros objetivos, adequados ao contexto e à missão da incubadora. A transparência pressupõe a divulgação clara das regras de participação, a comunicação institucional neutra e a utilização de linguagem precisa, isenta de estereótipos ou ambiguidades que possam desencorajar a participação de qualquer grupo. Estes elementos traduzem-se na adoção de critérios públicos e compreensíveis, decisões fundamentadas e processos previsíveis. A clareza na comunicação e a neutralidade dos conteúdos institucionais reforçam a confiança dos utilizadores, promovem previsibilidade e contribuem para a consolidação da imagem da **StartUp Castelo de Paiva** enquanto entidade alinhada com práticas responsáveis de governação.

Ambiente Seguro e Respeitador

A **StartUp Castelo de Paiva** assume o respeito como princípio estruturante da sua atuação e reconhece que a qualidade do ecossistema empreendedor depende, em grande medida, da existência de um ambiente institucional seguro, digno e livre de comportamentos inapropriados. A incubadora acolhe empreendedores, mentores, formadores, parceiros institucionais, entidades públicas e privadas, bem como outros utilizadores dos seus serviços, tornando essencial a criação de condições que preservem a integridade e a confiança de todos os intervenientes.

O respeito manifesta-se na condução da atividade quotidiana da incubadora, através de relações profissionais baseadas na ética, na cortesia e na valorização do contributo individual. Este princípio implica a rejeição inequívoca de comportamentos discriminatórios, ofensivos ou desadequados, de natureza verbal ou física, bem como de atitudes que gerem constrangimento, desigualdade de tratamento ou sensação de insegurança. Inclui ainda a rejeição clara de práticas de assédio, independentemente da sua natureza, que possam comprometer a dignidade ou a proteção de qualquer pessoa associada à incubadora.

A promoção de um ambiente seguro e respeitador tem impacto direto na credibilidade institucional da **StartUp Castelo de Paiva**. Um espaço que se afirma como responsável e

protetor incentiva a participação de empreendedores, reforça relações de confiança com parceiros e cria condições favoráveis ao desenvolvimento e à maturação de projetos empresariais. A estabilidade relacional e a segurança institucional constituem fatores determinantes para percursos empreendedores sustentáveis e consistentes.

Em síntese, o princípio do ambiente seguro e respeitador consolida a postura institucional da **StartUp Castelo de Paiva**, protege a integridade das pessoas, reforça a confiança no funcionamento da incubadora e sustenta a qualidade do trabalho desenvolvido, contribuindo para a construção de um ecossistema empreendedor coeso, transparente e socialmente responsável.

Áreas de Intervenção

As áreas de intervenção definem os domínios prioritários de aplicação do Plano para a Igualdade de Género da **Startup Castelo de Paiva** e constituem orientações estratégicas que permitem integrar práticas de equidade, inclusão e respeito de forma gradual, proporcional e compatível com a dimensão e a natureza da incubadora. O objetivo consiste em assegurar que a promoção da igualdade de género se traduz em práticas coerentes com o contexto de apoio ao empreendedorismo que caracteriza a **Startup Castelo de Paiva**, reforçando o seu papel enquanto agente de desenvolvimento económico e social do território.

Estrutura e Governança

A **Startup Castelo de Paiva** adota um modelo de funcionamento assente em critérios de transparência, imparcialidade e proporcionalidade, ajustado à sua dimensão organizacional e ao contexto territorial em que se insere. No âmbito desta área de intervenção, o Plano estabelece a necessidade de assegurar que os processos internos da incubadora — incluindo o acolhimento de empreendedores, a organização de programas, a seleção e acompanhamento de projetos e a articulação com parceiros externos — se encontram alinhados com os princípios da igualdade de género.

Esta orientação não implica alterações à estrutura organizacional existente, mas reforça a clareza, a coerência e a consistência das práticas adotadas. A estrutura interna da **Startup Castelo de Paiva** deve operar com base em orientações que assegurem equidade entre mulheres e homens, evitando a adoção de mecanismos formais complexos ou de procedimentos administrativos desproporcionados à sua capacidade operacional.

A governação deve refletir uma preocupação contínua com a prevenção de desigualdades, assegurando que os processos de tomada de decisão assentam em critérios objetivos, tecnicamente fundamentados e aplicados de forma uniforme, sem tratamentos diferenciados associados à identidade de género. Esta área de intervenção contribui para o reforço da integridade institucional da **Startup Castelo de Paiva** e para a confiança no seu modo de funcionamento por parte da comunidade empreendedora e das entidades parceiras.

Comunicação Interna e Externa Inclusiva

A comunicação constitui um elemento determinante para o acesso aos serviços da **StartUp Castelo de Paiva** e influencia diretamente a perceção de abertura, profissionalismo e neutralidade da incubadora. Esta área de intervenção estabelece a necessidade de utilizar linguagem clara, precisa e isenta de estereótipos, tanto nos instrumentos de comunicação interna como nos conteúdos dirigidos ao exterior.

Uma comunicação com estas características permite que qualquer pessoa reconheça a **StartUp Castelo de Paiva** como uma entidade acessível e respeitadora, contribuindo para a eliminação de sinais que possam desencorajar a participação de determinados grupos. A divulgação de programas, iniciativas, oportunidades de capacitação ou ações de apoio deve decorrer de forma equilibrada, compreensível e transparente, sem ambiguidades ou indícios de preferência por perfis específicos.

O objetivo desta área consiste em assegurar que formulários, materiais institucionais, conteúdos digitais, anúncios e documentos de apoio refletem uma postura neutra e inclusiva. A adoção desta abordagem reforça a credibilidade institucional da **StartUp Castelo de Paiva**, garante condições equitativas de acesso às oportunidades disponibilizadas e consolida o seu compromisso com práticas responsáveis de comunicação institucional.

Programas e Serviços da Incubadora

Os programas e serviços da **StartUp Castelo de Paiva** constituem o núcleo da sua intervenção no apoio ao empreendedorismo e representam o principal instrumento de concretização da sua missão. Esta área de intervenção assegura que todas as atividades associadas à incubação, capacitação, mentoria e acompanhamento técnico oferecem condições equivalentes de acesso a mulheres e homens, independentemente do perfil, percurso ou área de atuação dos empreendedores.

A **StartUp Castelo de Paiva** reconhece a importância de disponibilizar serviços que valorizem percursos diversificados e promovam uma participação equilibrada nas iniciativas estratégicas da incubadora, em particular em áreas onde subsistem assimetrias de género. A aplicação de critérios claros, a neutralidade nos processos de seleção e a abertura a projetos com

diferentes níveis de maturidade reforçam a credibilidade da incubadora e ampliam o seu impacto no território.

Ao assegurar condições equitativas de participação, a **Startup Castelo de Paiva** contribui para um ecossistema empreendedor mais diverso em talento e competências, favorecendo o desenvolvimento de soluções inovadoras e o dinamismo económico local. Esta abordagem reforça a qualidade dos projetos apoiados e reconhece a diversidade como um recurso estratégico para a inovação e a sustentabilidade.

Prevenção de Comportamentos Discriminatórios

A prevenção de comportamentos discriminatórios constitui um elemento essencial para a preservação de um ambiente institucional seguro, respeitador e adequado à natureza da **Startup Castelo de Paiva**. Esta área de intervenção estabelece a rejeição inequívoca de atitudes ofensivas, discriminatórias ou desadequadas, assegurando que todas as pessoas que interagem com a incubadora se encontram protegidas e valorizadas.

A **Startup Castelo de Paiva** acolhe empreendedores, mentores, formadores, parceiros institucionais, entidades públicas e privadas, bem como outros utilizadores dos seus serviços. Neste contexto, torna-se fundamental a existência de orientações claras que definam comportamentos adequados em contextos de incubação, mentoria, reuniões, eventos ou outras interações associadas à atividade da incubadora.

A promoção de um ambiente profissional estável, digno e respeitador favorece a criatividade, facilita a cooperação e fortalece as relações que sustentam a atividade empreendedora no território. A prevenção de comportamentos discriminatórios constitui, assim, um pilar da integridade institucional da **Startup Castelo de Paiva** e contribui para a consolidação de um ecossistema empreendedor ético, seguro e centrado na valorização das pessoas.

Medidas e Ações

As medidas e ações previstas no presente Plano para a Igualdade de Género da **StartUp Castelo de Paiva** definem a forma como a incubadora integra a promoção da igualdade de género na sua atividade regular, nos serviços que presta e na relação com empreendedores, parceiros e comunidade envolvente. Cada ação apresenta uma formulação objetiva, identifica um responsável interno e estabelece uma periodicidade compatível com o funcionamento da estrutura. O conjunto das medidas reforça a coerência institucional e contribui para a consolidação de um ambiente organizacional justo, transparente e profissional.

Compromisso Institucional Público

A **StartUp Castelo de Paiva** assume publicamente o compromisso com a igualdade de género nos seus instrumentos institucionais, incluindo o website, materiais de apresentação, documentos de enquadramento estratégico e outros suportes de comunicação dirigidos ao público. Esta medida reforça a credibilidade externa da incubadora e evidencia o alinhamento com princípios de governação responsável, assumindo a igualdade como elemento estruturante da sua atuação.

A declaração institucional de compromisso apresenta, de forma clara e acessível, a orientação da **StartUp Castelo de Paiva** para a promoção de um ambiente inclusivo e imparcial, refletindo os valores associados à sua missão e reforçando a confiança de empreendedores, parceiros e entidades do ecossistema.

Descrição: Publicação e manutenção do compromisso institucional em suportes institucionais, com referência explícita à igualdade de género.

Responsável: Coordenação da StartUp Castelo de Paiva.

Periodicidade: Atualização sempre que os materiais institucionais sejam revistos.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio

A **StartUp Castelo de Paiva** adota um Código de Boa Conduta que estabelece princípios de respeito, ética, não discriminação e integridade, aplicáveis a todas as interações

desenvolvidas no âmbito das atividades da incubadora. O Código define regras claras de convivência em contextos de incubação, capacitação, mentoria, acompanhamento técnico, reuniões e eventos.

Este instrumento clarifica os comportamentos esperados e rejeita explicitamente atitudes ofensivas, discriminatórias ou inadequadas, assegurando que todos os intervenientes conhecem as orientações institucionais relativas à conduta profissional. A existência de um documento formal desta natureza reforça o compromisso da **StartUp Castelo de Paiva** com um ambiente seguro, ético e responsável.

Descrição: Adoção e disponibilização pública de um Código de Boa Conduta que define princípios de atuação, orientações preventivas e enquadramento institucional para a resposta a situações de assédio ou comportamentos indevidos.

Responsável: Coordenação da StartUp Castelo de Paiva.

Periodicidade: Revisão anual.

Mecanismos Internos de Prevenção e Reporte

Com vista à proteção efetiva das pessoas que interagem com a incubadora, a **StartUp Castelo de Paiva** identifica um ponto de contacto interno responsável pelo acolhimento de pedidos de esclarecimento, dúvidas ou situações que careçam de encaminhamento. Este mecanismo funciona de forma discreta, responsável e proporcional, assegurando tratamento adequado e resposta atempada.

A existência deste canal reforça a perceção de segurança institucional e permite uma intervenção adequada sempre que necessário, salvaguardando a confidencialidade e o respeito pelas partes envolvidas.

Descrição: Identificação de um ponto de contacto interno para acolhimento e encaminhamento de situações relacionadas com comportamentos inadequados ou potenciais situações de discriminação.

Responsável: Coordenação da StartUp Castelo de Paiva.

Periodicidade: Funcionamento permanente, com avaliação final de eventuais processos.

Atenção às Necessidades de Parentalidade

A **StartUp Castelo de Paiva** reconhece que responsabilidades familiares podem condicionar a participação em iniciativas empreendedoras e assume uma postura atenta às necessidades de parentalidade, sempre que compatível com a natureza das atividades desenvolvidas. Esta atenção traduz-se em soluções simples e ajustadas, como alterações pontuais de horários, facilitação de participação à distância ou reorganização de sessões.

O objetivo consiste em assegurar condições equilibradas que permitam a conciliação entre responsabilidades familiares e o desenvolvimento de projetos empresariais.

Descrição: Adoção de práticas flexíveis na organização de reuniões, sessões de capacitação ou momentos de acompanhamento técnico, sempre que existam necessidades de parentalidade devidamente comunicadas.

Responsável: Coordenação da StartUp Castelo de Paiva.

Periodicidade: Aplicação contínua, caso a caso.

Flexibilidade Organizacional Compatível com a Atividade da Incubadora

A **StartUp Castelo de Paiva** admite, sempre que adequado ao seu funcionamento, ajustamentos pontuais que facilitem a conciliação de responsabilidades familiares, pessoais ou académicas com a participação em atividades de incubação, capacitação ou aceleração. Esta flexibilidade reflete uma postura institucional sensível à diversidade de circunstâncias individuais.

A aplicação desta medida permite acomodar necessidades específicas sem comprometer o calendário institucional nem os objetivos das atividades programadas, mantendo critérios claros de participação.

Descrição: Análise individual de pedidos de ajustamento pontual de horários, presença ou modalidade de participação, assegurando coerência com o funcionamento regular da incubadora.

Responsável: Coordenação da StartUp Castelo de Paiva.

Periodicidade: Aplicação sempre que solicitado e devidamente fundamentado.

Ação Anual de Monitorização da Participação de Mulheres e Homens

A StartUp Castelo de Paiva procede, com periodicidade anual, a uma análise da participação de mulheres e homens nas suas atividades, com o objetivo de identificar tendências, necessidades de ajustamento e oportunidades de melhoria. Esta monitorização incide sobre os projetos apoiados e, quando aplicável, sobre a estrutura interna.

Descrição: Consolidação anual de informação de carácter básico relativa à representação por género nos projetos incubados e na equipa da incubadora.

Responsável: Coordenação da StartUp Castelo de Paiva.

Periodicidade: Anual.

Dados de 2025:

	Homens	Mulheres
Incubadora	0	1
Incubados	9	5

Ação Anual de Avaliação da Paridade Salarial

A **StartUp Castelo de Paiva** realiza, com periodicidade anual, uma avaliação das condições remuneratórias de mulheres e homens, sempre que aplicável, com o objetivo de identificar eventuais desigualdades e assegurar a aplicação de princípios de equidade e justiça salarial.

A avaliação baseia-se nos dados disponíveis, respeitando a confidencialidade e a proteção de dados pessoais.

Descrição: Consolidação anual de informação relativa às condições remuneratórias, desagregada por género, função e nível de responsabilidade, quando aplicável.

Responsável: Coordenação da StartUp Castelo de Paiva.

Periodicidade: Anual.

Dados de 2025: No ano em análise, a estrutura de recursos humanos integrou um colaborador do género masculino até julho, tendo sido substituído por uma colaboradora a partir dessa data, não se identificando, face à configuração existente, disparidades salariais entre mulheres e homens.

Comunicação do Plano

A comunicação do Plano para a Igualdade de Género da **StartUp Castelo de Paiva** constitui um elemento essencial para assegurar a transparência, reforçar a credibilidade institucional e garantir que todas as pessoas que interagem com a incubadora conhecem as orientações adotadas nesta matéria. A **StartUp Castelo de Paiva** assegura a divulgação do Plano através dos seus canais institucionais, permitindo uma consulta simples, clara e acessível.

Publicação Institucional

A publicação institucional do Plano assume um papel central na estratégia de comunicação da **StartUp Castelo de Paiva**. A disponibilização do documento em suportes oficiais reforça a transparência da incubadora e evidencia a seriedade do compromisso assumido com a promoção da igualdade de género.

Após a entrada em vigor do Plano, a **StartUp Castelo de Paiva** assegura a sua publicação no website institucional, designadamente em áreas associadas à apresentação da missão, dos serviços e das políticas internas. Esta presença digital permite que empreendedores, parceiros, financiadores e entidades públicas tenham acesso a informação clara e atualizada sobre as orientações e os princípios de igualdade de género que enquadram a atuação da incubadora.

A **StartUp Castelo de Paiva** assegura igualmente a atualização da versão publicada sempre que o Plano seja objeto de revisão. Esta prática garante que a informação disponibilizada nos canais oficiais corresponde à versão em vigor, promovendo coerência institucional e reforçando a confiança dos diferentes públicos no funcionamento e na governação da incubadora.

Monitorização e Revisão

A monitorização e a revisão do Plano para a Igualdade de Género da **StartUp Castelo de Paiva** asseguram que o documento se mantém ajustado à evolução da incubadora e às necessidades do ecossistema empreendedor que acompanha. Este processo permite avaliar a aplicação das medidas definidas, identificar necessidades de ajustamento e reforçar a integração dos princípios da igualdade de género na atividade da incubadora, constituindo um instrumento de governação que reforça a credibilidade e a responsabilidade institucional.

Acompanhamento

A **StartUp Castelo de Paiva** procede a um acompanhamento regular da execução das medidas previstas no Plano, avaliando a participação de mulheres e homens nas atividades promovidas pela incubadora, bem como a adequação das práticas adotadas no âmbito do apoio ao empreendedorismo. Esta análise permite identificar áreas que carecem de atenção adicional, detetar oportunidades de melhoria e assegurar uma evolução gradual, consistente e alinhada com os objetivos definidos.

O acompanhamento é realizado de forma proporcional à dimensão e aos recursos da incubadora, recorrendo a informação disponível e a indicadores simples, evitando a introdução de procedimentos administrativos excessivos ou desajustados da realidade operacional da estrutura.

Revisão Anual do Plano

A revisão do Plano para a Igualdade de Género decorre com periodicidade anual e permite avaliar a sua adequação face à evolução da **StartUp Castelo de Paiva**, a eventuais alterações no enquadramento institucional e às necessidades identificadas no âmbito do acompanhamento. Este processo incide sobre a pertinência das áreas de intervenção definidas, a adequação das medidas e ações previstas e a eventual necessidade de introdução de ajustamentos ou de novos elementos orientadores.

A atualização anual assegura que o Plano se mantém dinâmico, adequado ao contexto territorial e alinhado com a evolução do ecossistema empreendedor local, evitando uma abordagem estática ou meramente formal.

Responsabilidade Interna

A **StartUp Castelo de Paiva** identifica um responsável interno pela implementação, acompanhamento e revisão do Plano para a Igualdade de Género, assegurando a articulação com a coordenação da incubadora e o acompanhamento de todas as etapas associadas à monitorização, comunicação e atualização do documento.

A definição clara desta responsabilidade interna reforça a organização e a coerência na aplicação das medidas, assegura continuidade na gestão do Plano e contribui para o reforço da confiança de empreendedores, parceiros e entidades financiadoras no compromisso institucional da **StartUp Castelo de Paiva** com a promoção da igualdade de género.

Anexos

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Versão para aprovação e divulgação interna – 2025

Considerando que:

- A Constituição da República Portuguesa, no artigo 59.º, n.º 1, alínea b), consagra o direito de todos os trabalhadores a condições de trabalho dignas, que respeitem a sua integridade moral, assegurando a igualdade e impedindo qualquer forma de discriminação;
- A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, veio reforçar o quadro legal relativo à prevenção do assédio no setor público e privado, procedendo à alteração do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro);
- A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), no seu artigo 71.º, n.º 1, alínea k), determina a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- A Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, transpõe a Diretiva (UE) 2019/1937, instituindo o regime de proteção de denunciante e reforçando a importância de canais internos de participação seguros, confidenciais e eficazes;

A entidade empregadora aprova o presente **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**, assumindo o compromisso de promover um ambiente laboral seguro, íntegro, respeitador e livre de comportamentos abusivos, garantindo a salvaguarda da dignidade dos trabalhadores e a prevenção de quaisquer práticas discriminatórias.

1. Âmbito de Aplicação

- 1.1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da entidade, independentemente da natureza e duração do vínculo, abrangendo trabalhadores em funções públicas, contratados, estagiários, prestadores de serviços, voluntários e quaisquer colaboradores que exerçam atividade regular ou ocasional.

- 1.2. O Código aplica-se igualmente a terceiros que, pela sua atividade ou relação contratual com a entidade, se encontrem nas instalações ou interajam com os trabalhadores, incluindo utentes, clientes, fornecedores e parceiros institucionais.
- 1.3. A sua aplicação estende-se ao local de trabalho, a atividades desenvolvidas fora dele quando diretamente relacionadas com o exercício das funções e a contextos digitais ou comunicacionais associados à atividade profissional.

2. Princípios Gerais

- 2.1. Todos os trabalhadores devem adotar comportamentos que promovam a integridade, o respeito mútuo, a igualdade de tratamento e a cooperação, garantindo um ambiente de trabalho saudável e seguro.
- 2.2. É proibida qualquer prática de assédio moral ou sexual, bem como comportamentos discriminatórios baseados em ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, origem étnica, nacionalidade, deficiência, condição de saúde, convicções políticas, ideológicas ou religiosas.
- 2.3. Devem ser prevenidos e evitados comportamentos que possam criar ambientes intimidativos, hostis, humilhantes, degradantes ou desestabilizadores, de forma reiterada ou pontual, sempre que afetem a dignidade do trabalhador.

3. Definição e Formas de Assédio

- 3.1. Considera-se **assédio** qualquer comportamento indesejado, reiterado ou excecionalmente grave, de natureza verbal, não verbal, física, gestual ou psicológica, que vise ou produza o efeito de perturbar, constranger, humilhar ou comprometer a integridade da pessoa visada.
- 3.2. O **assédio moral** pode manifestar-se através de humilhações, insultos, isolamento social, perseguição profissional, definição de objetivos manifestamente inatingíveis, desvalorização sistemática do trabalho ou pressão psicológica prolongada.
- 3.3. O **assédio sexual** inclui qualquer comportamento de natureza sexual indesejado, verbal ou físico, incluindo insinuações, propostas, chantagem, contacto físico impróprio, envio de mensagens com conteúdo sexual, exibição de material ofensivo ou aproximações abusivas.

3.4. O assédio pode assumir as seguintes configurações:

- **Vertical descendente:** praticado por chefias sobre subordinados;
- **Vertical ascendente:** praticado por subordinados sobre chefias;
- **Horizontal:** praticado por colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico;
- **Por terceiros:** praticado por utentes, clientes, fornecedores ou qualquer pessoa externa ao quadro interno.

4. **Prevenção e Responsabilidades da Entidade Empregadora**

4.1. A entidade compromete-se a promover uma cultura organizacional assente no respeito, prevenção da violência psicológica e tolerância zero ao assédio.

4.2. Compete-lhe, designadamente:

- a) Promover ações de formação e sensibilização regulares;
- b) Garantir que todos os trabalhadores tenham acesso ao presente Código;
- c) Assegurar canais seguros e confidenciais para apresentação de denúncias;
- d) Adotar medidas de acompanhamento, proteção e apoio às vítimas;
- e) Instaurar procedimentos disciplinares quando existam indícios suficientes.

5. **Procedimento em Caso de Assédio**

5.1. A vítima ou qualquer trabalhador que tome conhecimento de comportamentos suscetíveis de constituir assédio deve comunicar a situação ao superior hierárquico, dirigente responsável ou à entidade designada como canal de denúncia.

5.2. A denúncia deve, sempre que possível, incluir: identificação das partes, descrição factual dos acontecimentos, datas, locais, testemunhas e eventuais provas documentais ou digitais.

5.3. A entidade empregadora deve avaliar cada denúncia de forma célere, objetiva e confidencial, podendo instaurar inquérito, procedimento disciplinar ou comunicar a situação às autoridades competentes.

5.4. Denúncias falsas, dolosas ou apresentadas com o objetivo de prejudicar outrem constituem infração disciplinar e podem originar responsabilidade civil e criminal.

6. Confidencialidade e Proteção do Denunciante

- 6.1. A identidade da vítima, denunciante e testemunhas é protegida nos termos da Lei n.º 93/2021 e do Regulamento Geral de Proteção de Dados (Reg. UE 2016/679).
- 6.2. Nenhum denunciante pode ser sancionado ou prejudicado por apresentar uma denúncia de boa-fé ou colaborar no processo.
- 6.3. Os dados pessoais serão tratados exclusivamente para efeitos de prevenção e combate ao assédio, sendo eliminados quando deixarem de ser necessários.

7. Disposições Finais

- 7.1. O presente Código entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação.
- 7.2. Deve ser amplamente divulgado a todos os trabalhadores e colaboradores.
- 7.3. Em tudo o que não estiver previsto, aplicam-se:
 - 7.3.1. Código do Trabalho;
 - 7.3.2. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
 - 7.3.3. Lei n.º 73/2017;
 - 7.3.4. Lei n.º 93/2021;
 - 7.3.5. Regulamento (UE) 2016/679.

Política de Igualdade entre Mulheres e Homens, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação no Recrutamento de Recursos Humanos

1. Âmbito de Aplicação

A presente Política estabelece as linhas orientadoras que regulam os processos de recrutamento de trabalhadores e de prestadores de serviços. Consideram-se trabalhadores aqueles que celebram contratos de trabalho e prestadores de serviços as pessoas que desenvolvem atividade profissional em regime não subordinado ou sem vínculo equiparado. Esta Política aplica-se a todas as unidades orgânicas e serviços, abrangendo todos os procedimentos relacionados com seleção, avaliação e contratação de recursos humanos.

2. Compromisso Geral

A condução dos processos de recrutamento é da responsabilidade do departamento de Recursos Humanos, em articulação com a Direção e com as restantes unidades orgânicas. Em todas as fases de seleção e contratação não existe referência ao sexo como critério relevante, nem se utiliza linguagem suscetível de ser considerada discriminatória.

A política de contratação assenta na correspondência entre o perfil técnico e as competências dos candidatos e as funções a desempenhar, garantindo igualdade salarial entre mulheres e homens e rejeitando qualquer prática discriminatória baseada no sexo, idade, origem étnica, raça, cor, credo, deficiência, condição socioeconómica ou orientação sexual.

3. Valorização dos Indivíduos

A Política de Recursos Humanos privilegia a valorização individual, o reforço da motivação e o estímulo ao aumento da produtividade. Entre os princípios orientadores incluem-se a atualização contínua dos conhecimentos e competências, a promoção da cooperação e da responsabilidade individual e a aceitação da diversidade sem qualquer forma de discriminação.

Assegura-se igualdade de tratamento, remuneração e oportunidades entre mulheres e homens e promove-se a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Garante-se ainda a possibilidade de trabalhadores frequentarem estudos superiores, com respeito pelos mecanismos legais aplicáveis.

4. Promoção da Parentalidade

A Política reconhece a parentalidade como dimensão essencial da vida familiar e profissional. Valoriza-se uma parentalidade responsável, com respeito pelas diversas formas de organização familiar, assegurando cumprimento integral da legislação vigente em matéria de licenças de parentalidade e assistência à família (descendentes ou ascendentes).

5. Integração de Pessoas com Deficiência ou Incapacidade

A instituição assume o compromisso de promover a inclusão de pessoas com deficiência ou incapacidade, de acordo com as metas estabelecidas na Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, e demais normativos aplicáveis. Esta inclusão respeita os princípios de igualdade de oportunidades e a criação de condições adequadas ao desempenho das funções.

6. Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio

A instituição dispõe de um Código de Boa Conduta destinado à prevenção e combate ao assédio no trabalho, em conformidade com o artigo 29.º do Código do Trabalho e a Lei n.º 73/2017. O Código promove um ambiente seguro, respeitador e livre de assédio ou discriminação.

7. Publicitação e Divulgação

A Política encontra-se publicitada no portal institucional, acessível a todas as pessoas interessadas.

Ficha Técnica

Designação do Projeto | StartUp Castelo de Paiva

Nº do projeto | 5174

Entidade beneficiária | 503104388 – ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DE CASTELO DE PAIVA (ACICP)

Versão | 1.0 - outubro/2024
2.0 - outubro/2025

