

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2018 - 2020



loulé concelho Global
Empresa Municipal

Índice

ENQUADRAMENTO

Representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos da sociedade	/ 02
Planos para a Igualdade	/ 02
Avaliação, acompanhamento e revisão do plano	/ 02

CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA

/ 03

OBJETIVOS

/ 03

MEDIDAS

/ 03

Estratégia, missão e valores da organização

/ 03

Recrutamento e seleção de pessoas

/ 04

Formação e educação

/ 04

Remuneração e carreiras

/ 04

Diálogo social e participação

/ 04

Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho

/ 04

Informação, comunicação e imagem

/ 04

Conciliação, entre a vida profissional, pessoal e familiar

/ 04

Proteção na maternidade e assistência à família

/ 04

ÁREAS DE INTERVENÇÃO

/ 06

Enquadramento

Representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos da sociedade

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, veio determinar a obrigatoriedade de adoção em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a alcançar

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto veio estabelecer o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial, devendo a proporção das pessoas de cada sexo designadas em razão das suas competências, aptidões, experiência e qualificações legalmente exigíveis para os órgãos mencionados obedecer aos limites mínimos definidos naquele diploma.

Planos para a igualdade

De acordo com a legislação em vigor, as entidades do setor público empresarial devem elaborar anualmente planos para a igualdade, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.



Nesta conformidade, em cumprimento da legislação em vigor e acolhendo as orientações supramencionadas, depois de decorrida uma fase de análise e diagnóstico, foi elaborado o presente Plano para a Igualdade de Género que tem como objetivo garantir a salvaguarda dos princípios da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens.

Avaliação, acompanhamento e revisão do plano

A análise de eficácia dos objetivos e das medidas previstas no presente plano, bem como a avaliação do grau de cumprimento, serão realizadas semestralmente.

Caracterização demográfica

A Loulé Concelho Global, E.M. possui 37 trabalhadores, divididos da seguinte forma:

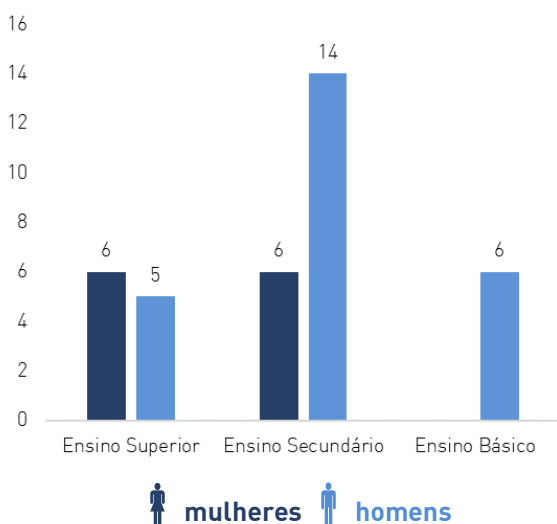
 mulheres	13 (35%)
 homens	24 (65%)

Os cargos de direção são ocupados por **66,6% de mulheres** e **33,3% de homens**, e os cargos de coordenação por **50% de mulheres** e **50% de homens**.

Os quadros superiores distribuem-se entre **33,3% mulheres** e **66,6% homens**.


Os restantes trabalhadores, distribuídos pelas carreiras operacional e administrativa, representam 92% dos indivíduos da organização, sendo **41% mulheres** e **59% homens**.

A taxa de escolaridade distribui-se da seguinte forma:



Relativamente ao órgão de gestão, mais concretamente ao Conselho de Administração, é composto por três administradores, um executivo e dois não executivos, na seguinte proporção:

Administradores Executivos:

 homens	1 (100%)
--	----------

Administradores não executivos:

 mulheres	1 (50%)
 homens	1 (50%)

Objetivos

O presente plano tem como objetivo melhorar as práticas organizacionais existentes em matéria de igualdade de género e, por conseguinte, estabelecer a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promover a não discriminação em função do género e fomentar a conciliação plena entre a vida pessoal, profissional e familiar dos trabalhadores.

Medidas

As medidas preconizadas para este plano são as seguintes, por área de intervenção:

1. Estratégia, missão e valores da organização

Objetivo 1 Salvaguardar os princípios da igualdade de género e de não discriminação no desenvolvimento organizacional.

Medida 1.1 Revisão dos documentos estratégicos e instrumentos de comunicação interna e externa, de forma a incluir a menção expressa à igualdade

entre mulheres e homens, enquanto valor fundamental da organização.

Medida 1.2 Constituição de um comité para a igualdade, formado por trabalhadores de diversas unidades orgânicas, para efetuar o acompanhamento do plano para a igualdade.

2. Recrutamento e seleção de pessoas

Objetivo 2 Garantir as condições do princípio de igualdade de género no recrutamento de novos quadros.

Medida 2.1 Adotar uma linguagem inclusiva na divulgação de ofertas de trabalho, mencionando expressamente a aceitação de candidaturas de ambos os géneros.

Medida 2.2 Garantir a equidade na representação de género nos júris e comissões de seleção.

3. Formação e educação

Objetivo 3 Promover a integração de ações na área da igualdade de género no plano de formação e garantir a participação equilibrada de género nas oportunidades de qualificação.

Medida 3.1 Rever o plano de formação tendo em consideração a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação.

Medida 3.2 Incluir no plano de formação um módulo subordinado ao tema da igualdade de género.

4. Remuneração e carreiras

Objetivo 4 Promover o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação de trabalhadoras ou trabalhadores para cargos de chefia ou órgãos de decisão.

Medida 4.1 Avaliar sistematicamente a existência de obstáculos e restrições à progressão das mulheres nas respetivas carreiras.

Medida 4.2 Divulgação de orientações que previnam a discriminação na avaliação do desempenho de trabalhadoras e trabalhadores com descendentes ou quaisquer outros familiares dependentes.

5. Diálogo social e participação

Objetivo 5 Promover a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores na definição de

medidas relativas à igualdade de género e não discriminação entre mulheres e homens.

Medida 5.1 Avaliar o clima organizacional e incluir questões concretas sobre a igualdade de género, a não discriminação entre mulheres e homens.

Medida 5.2 Desenvolver ações internas de sensibilização e promover o encontro com trabalhadoras e trabalhadores de outras empresas municipais para partilha de boas práticas.

6. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho

Objetivo 6 Divulgar os procedimentos específicos para a denúncia de situações de discriminação em função do sexo.

Medida 6.1 Divulgar os meios e procedimentos existentes para denúncia de situações de discriminação entre mulheres e homens.

Medida 6.2 Distribuir conteúdos que despertem a consciência dos trabalhadores para a importância do tema da igualdade de género.

7. Informação, comunicação e imagem

Objetivo 7 Estender a linguagem inclusiva a toda a comunicação interna e externa

Medida 7.1 Adotar linguagem inclusiva nos meios de comunicação internos e externos.

Medida 7.2 Apresentar informação desagregada por sexo em todos os documentos da empresa, que contenham informação sobre os trabalhadores da empresa.

8. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Objetivo 8 Promover novas formas de organização do trabalho que permitam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Medida 8.1 Avaliar as áreas de atuação onde é possível a realização de horários flexíveis, teletrabalho e trabalho a tempo parcial.

9. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família

Objetivo 9 Promover os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família.

Medida 9.1 Incentivar os trabalhadores a gozar o período de licença voluntária de uso exclusivo do pai e a partilhar com a as mães a licença parental.

Medida 9.2 Impulsionar a divulgação dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores no âmbito da proteção da parentalidade e assistência à família.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO

1. Estratégia, missão e valores da organização

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade
Objetivo 1 Salvaguardar os princípios da igualdade de género e de não discriminação no desenvolvimento organizacional	Medida 1.1 Revisão dos documentos estratégicos e instrumentos de comunicação interna e externa, de forma a incluir a menção expressa à igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor fundamental da organização	Documentos e manuais do sistema de gestão da qualidade e ambiente, código de conduta, plano de atividade, relatório de gestão, normas de controlo interno	De 80% a 100%	Final de 2019	Unidades orgânicas	CA, DAF, DMT, DMM, GGQA, GPM
	Medida 1.2 Constituição de um comité para a igualdade, formado por trabalhadores de diversas unidades orgânicas, para efetuar o acompanhamento do plano para a igualdade	Constituição do comité	100%	3.º Trimestre de 2018	Unidades orgânicas	CA, DAF, DMT, DMM, GGQA, GPM

2. Recrutamento e seleção de pessoas

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade
Objetivo 2 Garantir as condições do princípio de igualdade de género no recrutamento de novos quadros.	Medida 2.1 Adotar uma linguagem inclusiva na divulgação de ofertas de trabalho, mencionando expressamente a aceitação de candidaturas de ambos os géneros	Número de ofertas de trabalho ou de estágios com linguagem inclusiva / Número total de ofertas de trabalho ou de estágios	De 80% a 100%	Final de 2018	Público em geral	DAF
	Medida 2.2 Garantir a equidade na representação de género nos júris e comissões de seleção	Equidade na representação de género nas equipas de seleção em todos os processos realizados	De 80% a 100%	Início do 2.º Semestre de 2018	Unidades orgânicas	DAF

3. Formação e educação

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade
Objetivo 3 Promover a integração de ações na área da igualdade de género no plano de formação e garantir a participação equilibrada de género nas oportunidades de qualificação.	Medida 3.1 Rever o plano de formação tendo em consideração a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação	N.º de trabalhadoras e trabalhadores com participação em ações de formação / N.º total de trabalhadores	De 80% a 100%	Início do 2.º Semestre de 2018	Trabalhadoras e trabalhadores da empresa	DAF
	Medida 3.2 Incluir no plano de formação um módulo subordinado ao tema da igualdade de género	N.º de trabalhadores que frequentaram a ação	De 80% a 100%	Final de 2018	Trabalhadoras e trabalhadores da empresa	DAF

4. Remuneração e carreiras

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade
Objetivo 4 Promover o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação de trabalhadoras ou trabalhadores para cargos de chefia ou órgãos de decisão	Medida 4.1 Avaliar sistematicamente a existência de obstáculos e restrições à progressão das mulheres nas respetivas carreiras	N.º de mulheres que considera existir restrições à progressão nas respetivas carreiras / N.º total de mulheres	100%	Final de 2018	Trabalhadoras da empresa	DAF
	Medida 4.2 Divulgação de orientações que previnam a discriminação na avaliação do desempenho de trabalhadoras e trabalhadores com descendentes ou quaisquer outros familiares dependentes	N.º de mulheres com descendentes ou outros familiares dependentes que considera ser discriminada na avaliação de desempenho / N.º total de mulheres	100%	Final de 2018	Trabalhadoras da empresa	DAF

5. Diálogo social e participação

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade
Objetivo 5 Promover a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação entre mulheres e homens	Medida 5.1 Avaliar o clima organizacional e incluir questões concretas sobre a igualdade de género e a não discriminação entre mulheres e homens	N.º de trabalhadoras e trabalhadores que considera não existir igualdade de género e discriminação entre mulheres e homens / N.º total de trabalhadores	100%	Final de 2018	Trabalhadoras e trabalhadores da empresa	DAF
	Medida 5.2 Desenvolver ações internas de sensibilização e promover o encontro com trabalhadoras e trabalhadores de outras empresas municipais para partilha de boas práticas	N.º de ações realizadas	3	Final de 2019	Unidades orgânicas	DAF, DMT, DMM, GGQA, GPM

6. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade
Objetivo 6 Divulgar os procedimentos específicos para a denúncia de situações de discriminação em função do sexo	Medida 6.1 Divulgar os meios e procedimentos existentes para denúncia de situações de discriminação entre mulheres e homens	N.º de trabalhadoras e trabalhadores que conhece os meios e procedimentos existentes para denúncia de situações de discriminação entre mulheres e homens / N.º total de trabalhadores	100%	Final de 2018	Trabalhadoras e trabalhadores da empresa	DAF
	Medida 6.2 Distribuir conteúdos que despertem a consciência dos trabalhadores para a importância do tema da igualdade de género	N.º de ações realizadas	3	Final de 2018	Unidades orgânicas	DAF, DMT, DMM, GGQA, GPM

7. Informação, comunicação e imagem

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade
Objetivo 7 Estender a linguagem inclusiva a toda a comunicação interna e externa	Medida 7.1 Adotar linguagem inclusiva nos meios de comunicação internos e externos	Regulamentos e normativos internos, manuais, comunicações de serviço, informações internas, atas, cartas, portal corporativo e outros tipos de comunicação existentes	100%	Final de 2018	Unidades orgânicas	CA, DAF, DMT, DMM, GGQA, GPM
	Medida 7.2 Apresentar informação desagregada por sexo em todos os documentos da empresa, que contenham informação sobre os trabalhadores da empresa	Relatórios internos, plano de atividades, relatório de gestão	100%	Final de 2018	Unidades orgânicas	CA, DAF, DMT, DMM, GGQA, GPM

8. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade
Objetivo 8 Promover novas formas de organização do trabalho que permitam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Medida 8.1 Avaliar as áreas de atuação onde é possível a realização de horários flexíveis e trabalho a tempo parcial	N.º de trabalhadores que passaram a realizar horário flexível ou a prestar trabalho a tempo parcial / N.º de trabalhadores que efetuaram essa solicitação (desde que possível para a empresa em função do número de trabalhadores afeto a cada uma das áreas de atuação)	80% a 100%	Final de 2018	Unidades orgânicas	CA, DAF, DMT, DMM, GGQA, GPM

9. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade
Objetivo 9 Promover os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família	Medida 9.1 Incentivar os trabalhadores a gozar o período de licença voluntária de uso exclusivo do pai e a partilhar com as mães a licença parental	N.º de trabalhadores que usufruiu da licença voluntária de uso exclusivo do pai ou partilhou com as mães a licença parental / N.º de trabalhadores possíveis	50%	Final de 2019	Unidades orgânicas	CA, DAF, DMT, DMM, GGQA, GPM
	Medida 9.2 Impulsionar a divulgação dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores no âmbito da proteção da parentalidade e assistência à família	N.º de ações realizadas	2	Final de 2018	Unidades orgânicas	CA, DAF, DMT, DMM, GGQA, GPM