

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2022



**loulé concelho Global**  
Sustentabilidade. Ação. Futuro.

# Índice

## **ENQUADRAMENTO**

Representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos da sociedade .....	/ 02
Planos para a Igualdade .....	/ 02
Avaliação, acompanhamento e revisão do plano .....	/ 03

## **CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA .....**

/ 04

## **OBJETIVOS .....**

/ 04

## **MEDIDAS .....**

/ 04

Estratégia, missão e valores da organização .....

/ 04

Recrutamento e seleção de pessoas .....

/ 05

Formação e educação .....

/ 05

Remuneração e carreiras .....

/ 05

Diálogo social e participação .....

/ 05

Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho .....

/ 05

Informação, comunicação e imagem .....

/ 05

Conciliação, entre a vida profissional, pessoal e familiar .....

/ 05

Proteção na maternidade e assistência à família .....

/ 06

## **ÁREAS DE INTERVENÇÃO .....**

/ 07

# 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 igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

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.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, veio destacar a importância da igualdade de género e da não discriminação, consagrando a Subsecção III, artigos 23.º a 65.º, a este tema. Este diploma foi recentemente alterado pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, para reforçar a proteção na parentalidade, estabelecendo a proibição de discriminação dos trabalhadores pelo exercício dos seus direitos de maternidade e de paternidade, nomeadamente, no que respeita à remuneração, prémios de assiduidade e produtividade, e progressão na carreira.

A Assembleia da República tem emitido recomendações sobre esta temática, mais concretamente, para que sejam adotadas medidas de valorização da família que facilitem a

conciliação entre a vida familiar e a vida profissional dos trabalhadores (Resolução n.º 116/2012, de 13 de julho) e para que seja garantido o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar (Resolução n.º 260/2017, de 30 de novembro).

Por último, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, veio instituir medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual e de igual valor.

## 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 alvo de um processo sistemático de acompanhamento e avaliação, de forma a garantir a prossecução dos objetivos e a identificação de novas oportunidades de melhoria.

# Caracterização demográfica

A Loulé Concelho Global, E.M. possui 32 trabalhadores, divididos da seguinte forma:

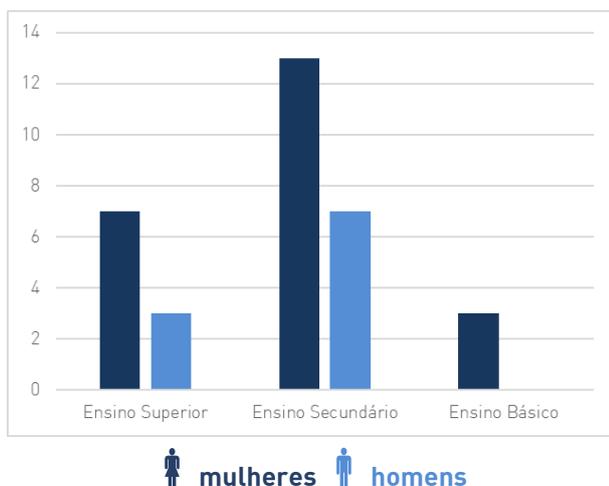
 <b>mulheres</b>	<b>10 (31%)</b>
 <b>homens</b>	<b>22 (69%)</b>

Os cargos de direção são ocupados por **66,6% de mulheres** (2) e **33,3% de homens** (1), e os cargos de coordenação por **100% de homens** (1).

Os quadros superiores distribuem-se entre **33,3% mulheres** e **66,7% homens**.

Os restantes trabalhadores (24), distribuídos pelas carreiras operacional e administrativa, representam 75% dos indivíduos da organização, sendo **26,9% mulheres** e **73,1% homens**. Se excluirmos o grupo de agentes de fiscalização do estacionamento, composto na sua totalidade por homens (11), os trabalhadores distribuem-se entre **47,6% mulheres** (10) e **52,4% homens** (11).

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:

 <b>homens</b>	<b>1 (100%)</b>
---	-----------------

## Administradores não executivos:

 <b>mulheres</b>	<b>1 (50%)</b>
 <b>homens</b>	<b>1 (50%)</b>

# 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** Assegurar o cumprimento das medidas previstas no Sistema de Gestão da Conciliação, nos termos do PGQAC (a entidade encontra-se certificada pela norma NP4552).

## **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 mãe 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	Monitorização
<b>Objetivo 1</b> Salvaguardar os princípios da igualdade de género e de não discriminação no desenvolvimento organizacional	<b>Medida 1.1</b> 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 atividades, relatório de gestão, normas de controlo interno	De 80% a 100%	Implementada	Unidades orgânicas	CA, DAF, DMT, DMM, GCI, GSIG, GPM	Anual
	<b>Medida 1.2</b> 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%	Implementada	Unidades orgânicas	CA, DAF, DMT, DMM, GCI, GSIG, GPM	

## 2. Recrutamento e seleção de pessoas

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade	Monitorização
<b>Objetivo 2</b> Garantir as condições do princípio de igualdade de género no recrutamento de novos quadros.	<b>Medida 2.1</b> 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%	Implementada	Público em geral	DAF	Semestral
	<b>Medida 2.2</b> 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%	Implementada	Unidades orgânicas	DAF	Semestral

## 3. Formação e educação

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade	Monitorização
<b>Objetivo 3</b> 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.	<b>Medida 3.1</b> 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%	Implementada	Trabalhadoras e trabalhadores da empresa	DAF	Anual
	<b>Medida 3.2</b> 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%	Implementada	Trabalhadoras e trabalhadores da empresa	DAF	Anual

#### 4. Remuneração e carreiras

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade	Monitorização
<b>Objetivo 4</b> 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	<b>Medida 4.1</b> 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%	Implementada	Trabalhadoras da empresa	DAF	Semestral
	<b>Medida 4.2</b> 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%	Implementada	Trabalhadoras e trabalhadores da empresa	DAF	Semestral

#### 5. Diálogo social e participação

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade	Monitorização
<b>Objetivo 5</b> Promover a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação entre mulheres e homens	<b>Medida 5.1</b> 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%	Implementada	Trabalhadoras e trabalhadores da empresa	DAF	Semestral
	<b>Medida 5.2</b> 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	Implementada	Unidades orgânicas	DAF, DMT, DMM, GCI, GSIGI, GPM	Semestral

#### 6. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade	Monitorização
<b>Objetivo 6</b> Divulgar os procedimentos específicos para a denúncia de situações de discriminação em função do sexo	<b>Medida 6.1</b> 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%	Implementada	Trabalhadoras e trabalhadores da empresa	DAF	Semestral
	<b>Medida 6.2</b> Distribuir conteúdos que despertem a consciência dos trabalhadores para a importância do tema da igualdade de género	N.º de ações realizadas	3	Implementada	Unidades orgânicas	DAF, DMT, DMM, GCI, GSIGI, GPM	Semestral

## 7. Informação, comunicação e imagem

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade	Monitorização
<b>Objetivo 7</b> Estender a linguagem inclusiva a toda a comunicação interna e externa	<b>Medida 7.1</b> 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%	Implementada	Unidades orgânicas	CA, DAF, DMT, DMM, GCI, GSIGI, GPM	Semestral
	<b>Medida 7.2</b> 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%	Implementada	Unidades orgânicas	CA, DAF, DMT, DMM, GCI, GSIGI, GPM	Semestral

## 8. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade	Monitorização
<b>Objetivo 8</b> Promover novas formas de organização do trabalho que permitam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	<b>Medida 8.1</b> Assegurar o cumprimento das medidas previstas no Sistema de Gestão da Conciliação, nos termos do PGQAC (a entidade encontra-se certificada pela NP4552).	Medidas implementadas	10	Implementada	Unidades orgânicas	CA, DAF, DMT, DMM, GCI, GSIGI, GPM	Semestral

## 9. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade	Monitorização
<b>Objetivo 9</b> Promover os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família	<b>Medida 9.1</b> 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	De 80% a 100%	Implementada	Unidades orgânicas	CA, DAF, DMT, DMM, GCI, GSIGI, GPM	Semestral
	<b>Medida 9.2</b> 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	Implementada	Unidades orgânicas	CA, DAF, DMT, DMM, GCI, GSIGI, GPM	Semestral