



# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

---

2025

GIATUL – ACTIVIDADES LÚDICAS, INFRAESTRUTURAS E RODOVIAS, E.M., S.A.

Sede: NEM - Av. Dr. Francisco Sá Carneiro - 2640-486 MAFRA

Telefone: 261 816 470

E-mail: geral@giatul.pt

NIPC: 506 874 915

*[Handwritten signature]*

## ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO .....	4
II. A EMPRESA .....	6
III. DIAGNÓSTICO DE IGUALDADE .....	10
IV. ÁREAS DE INTERVENÇÃO.....	13
V. CONCLUSÃO .....	15

## I. INTRODUÇÃO

A Carta das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos consagram o princípio da igualdade entre homens e mulheres. Este princípio de cidadania está também presente em diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação fundadora da União Europeia, designadamente no Tratado de Roma. Em Portugal, a Constituição da República salvaguarda os princípios da igualdade e da não discriminação em razão do sexo.

O Art.º 7 da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, veio estabelecer, para as entidades do setor público empresarial, a elaboração anual de 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.

Assim, considera-se que criar as condições para a existência de uma prática de promoção da igualdade entre mulheres e homens constitui não só um direito, mas também um dever fundamental de qualquer organismo. Trabalhar neste sentido é um imperativo ético que vincula a todos.

A elaboração do presente plano teve como base o “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)”, desenvolvido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). O Guião mencionado veio dar cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Assim, numa primeira fase, efetuou-se o diagnóstico interno da situação atual da empresa no que concerne à igualdade entre mulheres e homens. Para tal utilizou-se o questionário disponibilizado pela CITE, que visa avaliar o posicionamento atual, quer face à legislação atualmente em vigor, quer face às boas práticas em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

Decorrida a fase de diagnóstico e avaliação, identificaram-se as áreas de intervenção com identificação de medidas a implementar.

Desta forma, o presente plano permite:

- Conhecer os indicadores de género da empresa;
- Promover e desenvolver a igualdade entre mulheres e homens na empresa, através da implementação de medidas ajustadas ao contexto e atividade da empresa; e

h  
h

- Adotar boas práticas ao nível da igualdade de género e da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.

## II. A EMPRESA

### CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A GIATUL – Atividades Lúdicas, Infraestruturas e Rodovias, E.M., S.A., é uma empresa municipal de capitais totalmente públicos, constituída nos termos da Lei n.º 58/98, de 18 de agosto, e desenvolve atividade nas áreas:

- Do Alojamento e Turismo

O sector do turismo é um dos vetores estratégicos para um desenvolvimento sustentado do Município de Mafra. A GIATUL suporta este desenvolvimento no âmbito do Ericeira Camping, um dos motores da promoção do Conselho, que assume uma grande importância como infraestrutura de suporte a um conjunto de iniciativas e eventos emblemáticos.

Em 2024 inaugurou mais uma unidade de alojamento, o Palácio do Marqueses.

- Das Infraestruturas e Obras

A GIATUL executa obras de conservação da rede viária municipal, pavimentação e repavimentação, instala e mantém diversos espaços verdes, executa sistemas de saneamento básico e participa na execução e manutenção de equipamentos de utilização coletiva.

### INDICADORES RELATIVOS AOS COLABORADORES

A GIATUL orgulha-se do serviço público que presta e do nível de qualidade com que o faz. Para tal, acredita que o sucesso se deve a uma equipa altamente competente e motivada, por isso aposta no desenvolvimento das suas colaboradoras e dos seus colaboradores, sendo que este talento não tem género.

A GIATUL conta atualmente com 93 colaboradoras/es (86 em 2023), cuja idade média se situa nos 50 anos, sendo a faixa etária dos 50 aos 59 anos a que apresenta o maior número de trabalhadoras/es. Como se pode verificar no gráfico n.º 1, não se verificaram alterações significativas face ao período homólogo.

h

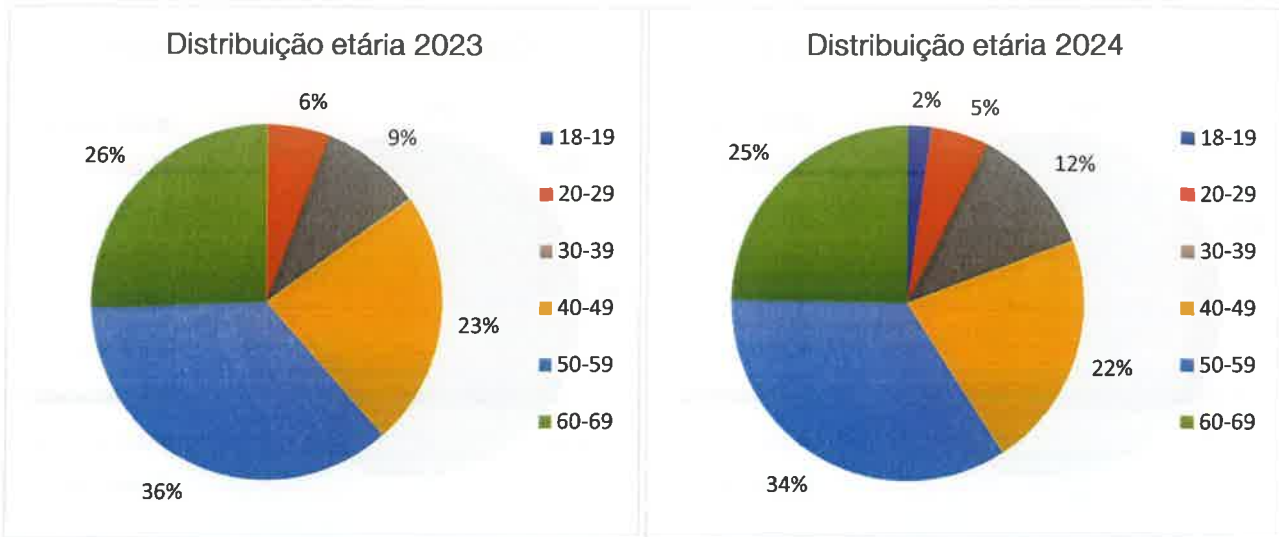


Gráfico n.º 1 – Distribuição das/os colaboradoras/es por faixa etária em 2023 e 2024

Verifica-se ainda que apenas 11% das/os colaboradoras/es da GIATUL apresentam qualificações superiores (ver gráfico n.º 2), e que as mulheres apresentam maior nível de qualificações que os homens (ver gráfico n.º 3 e n.º 4). Das mulheres, 27% apresenta qualificações superiores contra apenas 4% dos homens. Estes indicadores apresentam-se um ligeiro decréscimo face ao ano de 2023.

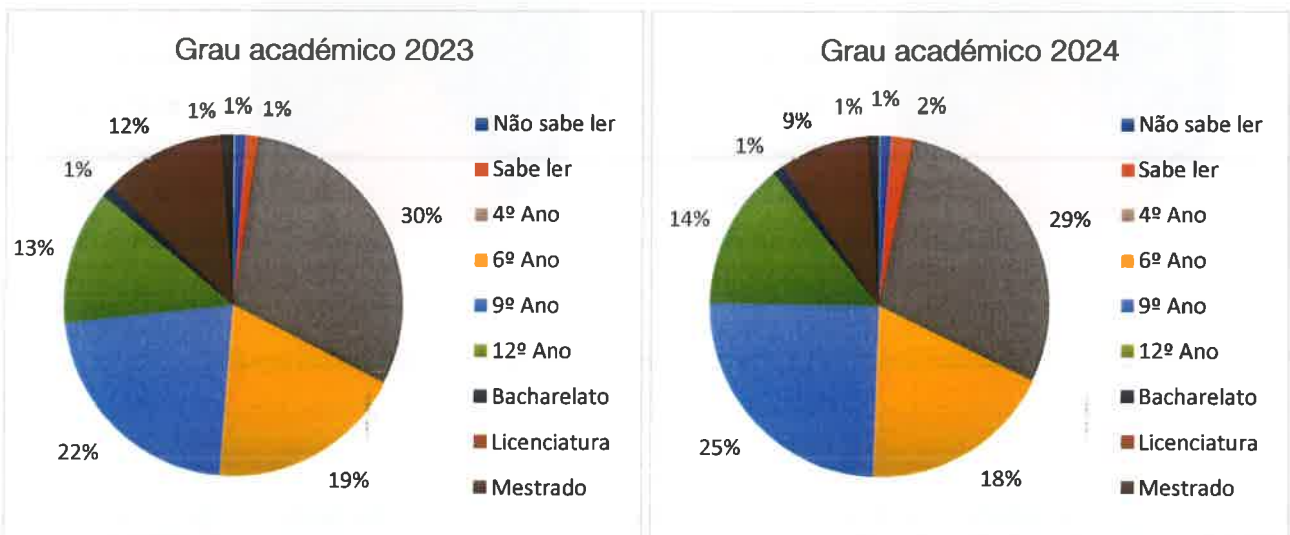


Gráfico n.º 2 – Distribuição das/os colaboradoras/es por grau académico em 2023 e 2024

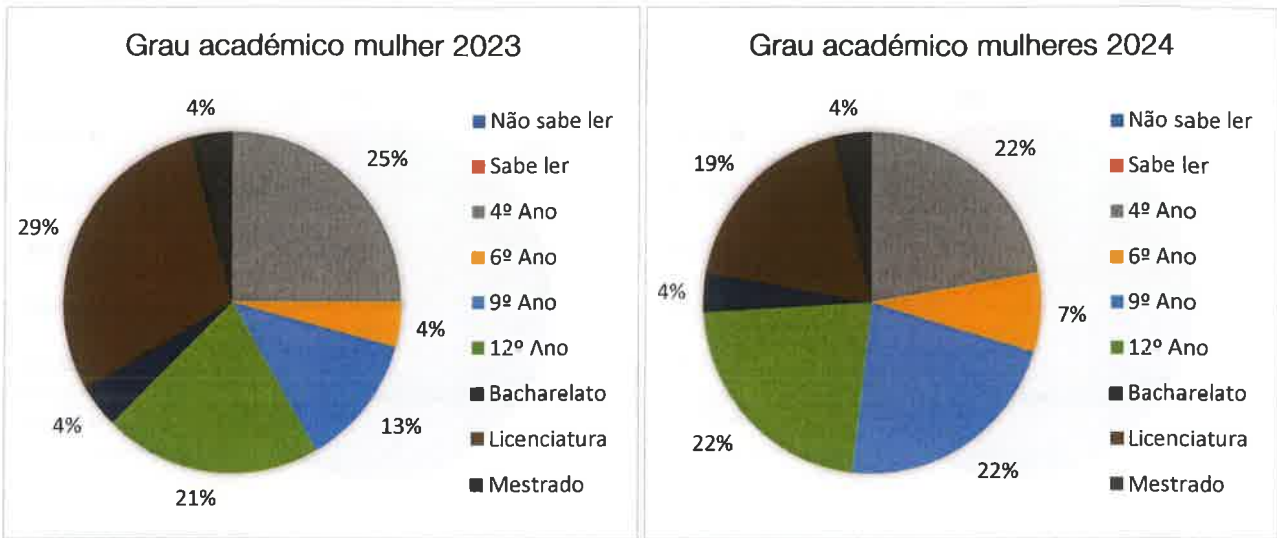


Gráfico n.º 3 – Distribuição das colaboradoras femininas por grau académico em 2023 e 2024

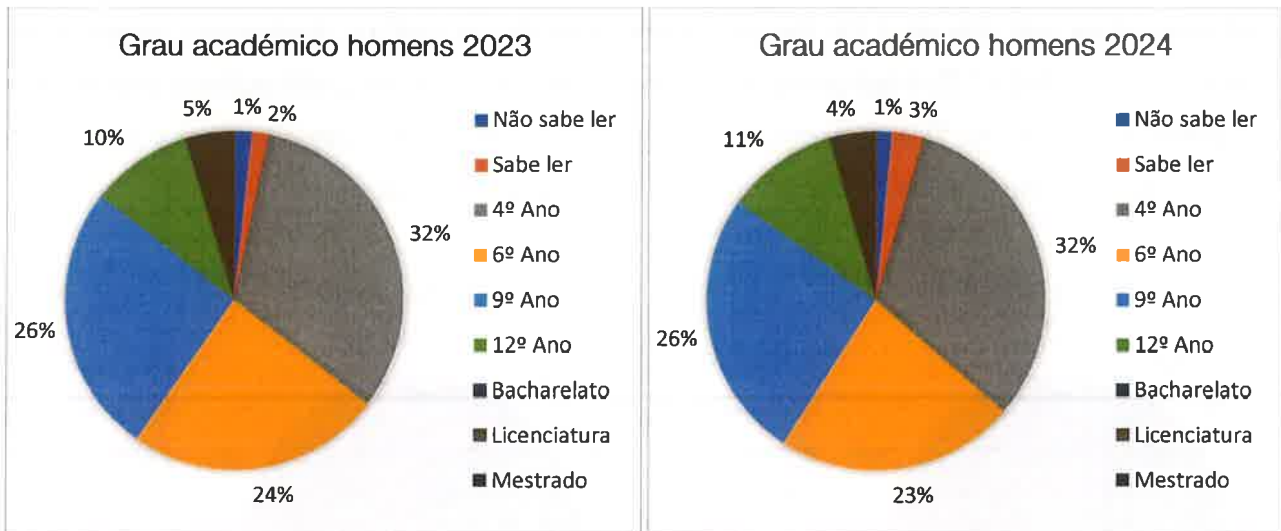


Gráfico n.º 4 – Distribuição dos colaboradores masculinos por grau académico em 2023 e 2024

No que respeita ao género, verifica-se que 29% são mulheres e 71% são homens (ver gráfico n.º 5). Esta disparidade resulta da natureza tradicionalmente masculina do próprio negócio. É, no entanto, inferior quando se analisa a distribuição do atual Conselho de Administração (33,3% de mulheres e 66,7% de homens). Assim dá-se cumprimento ao previsto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, relativamente ao regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração do setor público empresarial.



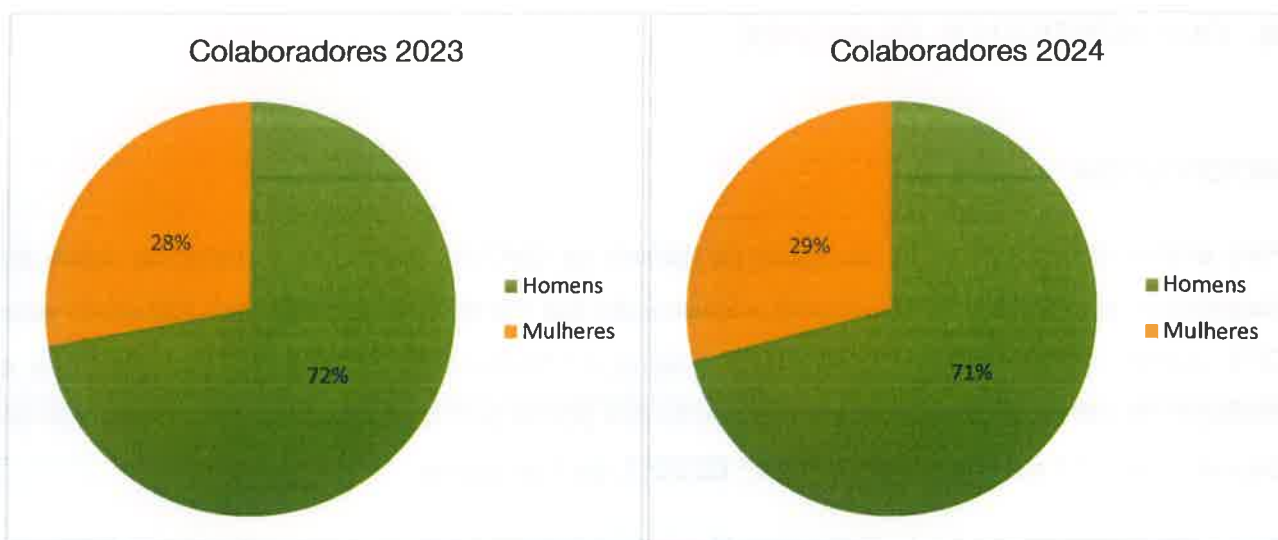


Gráfico n.º 5 – Distribuição das/os colaboradoras/es por género em 2023 e 2024

De enfatizar que nos últimos anos a GIATUL tem vindo a aumentar a contratação de colaboradoras, sendo que o de 2021 se apresentou como uma exceção. Pode-se observar no gráfico n.º 6, como nos últimos anos se tem verificado um aumento do peso das mulheres nos quadros da GIATUL.

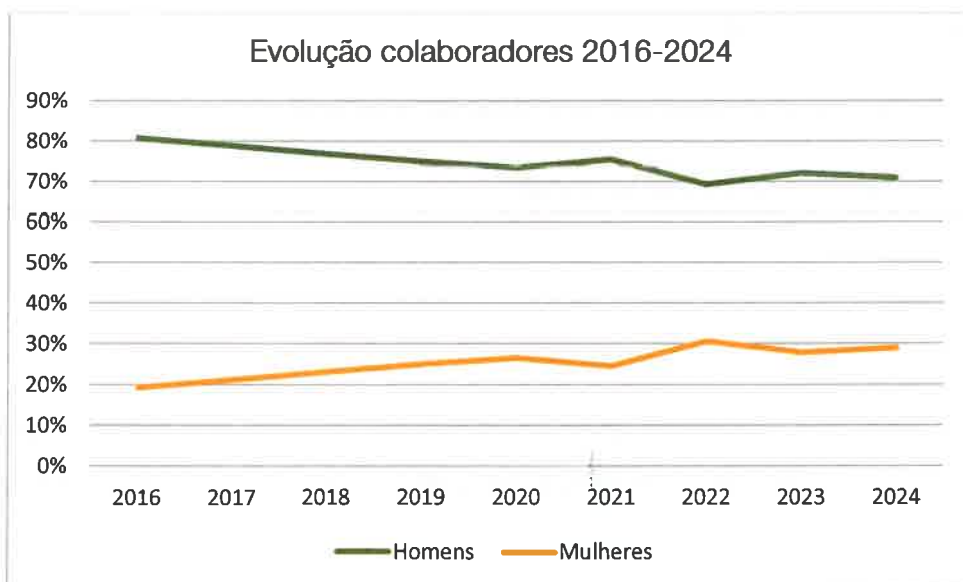


Gráfico n.º 6 – Evolução da distribuição das/os colaboradoras/es por género de 2016 a 2024

### III. DIAGNÓSTICO DE IGUALDADE

#### METODOLOGIA

Para efetuar o diagnóstico da igualdade de género na GIATUL, aplicou-se a matriz de apoio ao diagnóstico, apresentada no “Guia para a Elaboração dos Planos para a Igualdade”, elaborado pela CITE, dando cumprimento do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Esta matriz é composta por diversas questões que abrangem as seguintes dimensões de análise:

- I. Estratégia, Missão e Valores
- II. Igualdade no acesso a emprego
- III. Formação inicial e contínua
- IV. Igualdade nas condições de trabalho
- V. Proteção na parentalidade
- VI. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
- VII. Prevenção da prática de assédio no trabalho

#### RESULTADOS

Os resultados obtidos com a matriz de apoio ao diagnóstico, mostram que a GIATUL se encontra em situação de potencial incumprimento no domínio da igualdade de género, ainda que a empresa possua práticas neste âmbito.

No que respeita às dimensões de análise, foi feito o seguinte diagnóstico para cada área:

- I. Estratégia, Missão e Valores

Nesta dimensão a empresa apresenta uma avaliação bastante positiva, contudo ainda com melhorias possíveis, nomeadamente no que respeita a uma maior divulgação do seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

h

## II. Igualdade no acesso a emprego

No que respeita à igualdade no acesso a emprego, não foi identificado qualquer ponto de melhoria, uma vez que todos os pontos mencionados são aplicados na empresa.

## III. Formação inicial e contínua

A formação inicial e contínua, é uma dimensão com pontos de melhoria, contudo, por terem sido identificadas áreas com maior urgência de atuação, será uma área a ser desenvolvido num futuro próximo.

## IV. Igualdade nas condições de trabalho

Foi nesta dimensão onde se verificaram as medidas prioritárias a concretizar, uma vez que foram identificadas situações de potencial incumprimento legal.

## V. Proteção na parentalidade

Na dimensão da proteção na parentalidade, verifica-se, com a aplicação do diagnóstico, que a empresa apresenta boas políticas e práticas nesta área.

## VI. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

No que respeita à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, verificou-se um diagnóstico muito positivo. Contudo há sempre pontos de melhoria nesta dimensão, e por esse motivo será uma área para desenvolver no futuro.

## VII. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Trata-se de uma dimensão de grande preocupação e cuidado na empresa, e por isso será sempre uma dimensão a desenvolver.

Assim, torna-se prioritário a concretização de medidas para:

- A empresa divulgar a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas.
- A empresa dispor de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual; e
- A empresa divulgar anualmente informação sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas;

2025 PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



Face ao diagnóstico efetuado anteriormente, não se verificaram alterações significativas, uma vez que para as áreas de intervenção identificadas, ainda se encontram em desenvolvimento as medidas para alcançar as metas propostas, tendo sido necessário alargar os prazos inicialmente estimados.

Desta forma, para 2025, as áreas de intervenção mantêm-se.



#### IV. ÁREAS DE INTERVENÇÃO

Com base no diagnóstico efetuado à GIATUL, apresenta-se de seguida as áreas de intervenção e as respetivas medidas a implementar, para cada objetivo, com indicação dos recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, departamentos/unidades responsáveis dentro da organização, orçamento para cada medida, indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação, metas a alcançar e calendarização prevista para a monitorização e avaliação das mesmas.

<b>Dimensão:</b> Igualdade nas condições de trabalho - Salário	
<b>Objetivo:</b>	A empresa divulgar a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas.
<b>Medida:</b>	Definição de uma tabela salarial, onde constam os valores por função, bem como a sua evolução de carreira.
<b>Recursos humanos envolvidos:</b>	Administração e Recursos Humanos
<b>Departamento/ unidade responsável:</b>	Recursos Humanos
<b>Orçamento:</b>	Não envolve custos
<b>Indicadores de resultado e impacto esperado:</b>	Tabela salarial criada
<b>Meta:</b>	Tabela salarial divulgada até ao final de 2025

Handwritten marks on the left margin, including a large 'h' and other scribbles.

<b>Objetivo:</b>	A empresa dispor de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual".
<b>Medida:</b>	Desenvolvimento e implementação de sistema de análises de funções, com critérios de valorização claros.
<b>Recursos humanos envolvidos:</b>	Administração e Recursos Humanos
<b>Departamento/ unidade responsável:</b>	Recursos Humanos
<b>Orçamento:</b>	Não envolve custos
<b>Indicadores de resultado e impacto esperado:</b>	Implementação do sistema de análise.
<b>Meta:</b>	Desenvolvimento do sistema até ao final de 2025. Implementação do sistema até ao final de 2026.

<b>Objetivo:</b>	A empresa divulgar anualmente informação sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas.
<b>Medida:</b>	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informação sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas.
<b>Recursos humanos envolvidos:</b>	Recursos Humanos
<b>Departamento/ unidade responsável:</b>	Recursos Humanos
<b>Orçamento:</b>	Não envolve custos
<b>Indicadores de resultado e impacto esperado:</b>	Divulgação efetuada
<b>Meta:</b>	Efetuar a primeira divulgação em 2026, com referência a 2025

h.

## V. CONCLUSÃO

Este plano tem essencialmente dois objetivos:

- A igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho, à formação profissional e à progressão na carreira; e
- A participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional e na vida familiar.

A realização anual da autoavaliação sobre a igualdade de género na empresa, irá permitir verificar a evolução da performance da empresa no domínio da igualdade de género. Assim, o plano será monitorizado e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das medidas previstas para cada área de intervenção, com o intuito de incorporar novas e/ou reajustar as existentes.

A GIATUL reconhece a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada das mulheres e dos homens nas atividades profissionais, bem como na vida familiar, dando assim o seu contributo ativo para implementação das melhores práticas possíveis para a igualdade na sociedade.

