



# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

---

2019



**ÍNDICE**

I. INTRODUÇÃO .....	3
II. A EMPRESA .....	4
III. DIAGNÓSTICO DE IGUALDADE .....	7
IV. ÁREAS DE INTERVENÇÃO .....	8
V. CONCLUSÃO .....	9

## 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 homens e 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 seguiu as orientações constantes do "Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas", disponível no sítio da *Internet* da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e nos produtos desenvolvidos no âmbito do projeto "Diálogo social e igualdade nas empresas", disponível no sítio da *Internet* da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Assim, dando cumprimento às referidas orientações, numa primeira fase, efetuou-se o autodiagnóstico da situação atual da empresa no que concerne à igualdade entre mulheres e homens. Para tal utilizou-se o questionário disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 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
- 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 Turismo e Lazer**

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.

- **Das Infraestruturas e Rodovias**

A GIATUL executa obras de conservação da rede viária municipal, repavimenta arruamentos, instala e mantém diversos espaços verdes, executa sistemas de saneamento básico e participa na execução de equipamentos de utilização coletiva. Proceda ainda, à venda de massas asfálticas e à receção de materiais asfálticos para reciclagem.

### 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 dos seus colaboradores, sendo que este talento não tem género.

A GIATUL conta atualmente com 96 colaboradores, cuja idade média se situa nos 47 anos, sendo a faixa etária dos 50 aos 59 anos a que apresenta o maior número de trabalhadores, como se pode verificar no Gráfico n.º 1.

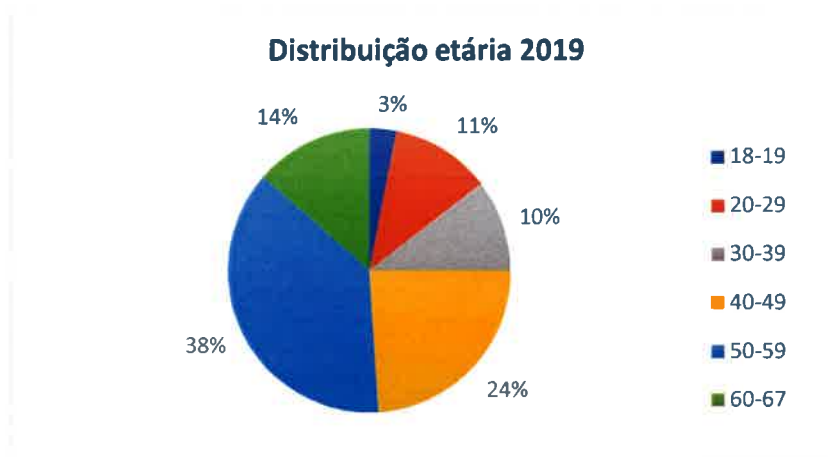


Gráfico n.º 1 – Distribuição dos colaboradores por faixa etária em 2019

Verifica-se ainda que apenas 11% dos colaboradores 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, 33% apresenta qualificações superiores contra apenas 4% dos homens.

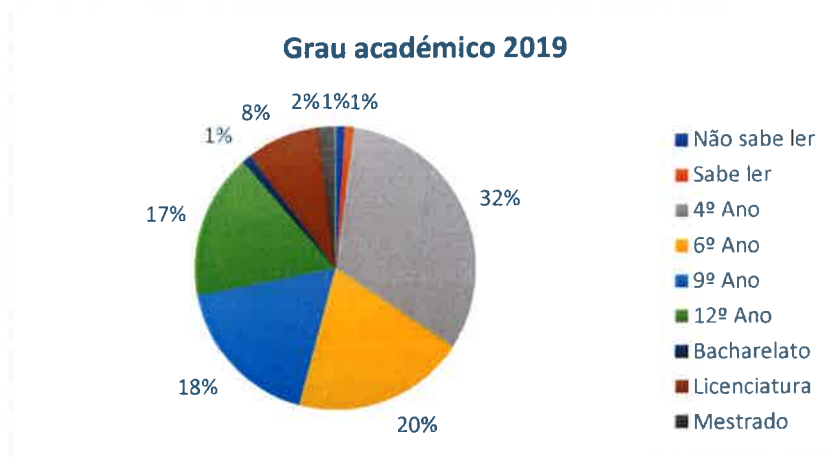


Gráfico n.º 2 – Distribuição dos colaboradores por grau académico em 2019

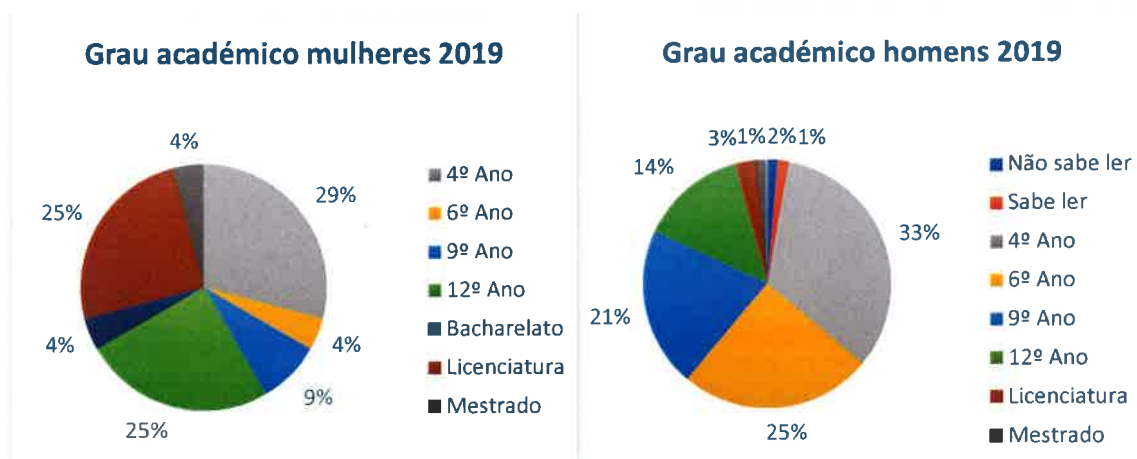


Gráfico n.º 3 – Distribuição das colaboradoras femininas por grau académico em 2019

Gráfico n.º 4 – Distribuição dos colaboradores masculinos por grau académico em 2019

No que respeita ao género, verifica-se que 75% são homens e 25% são mulheres (ver Gráfico n.º 5). Esta disparidade, em grande medida resultante na 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.

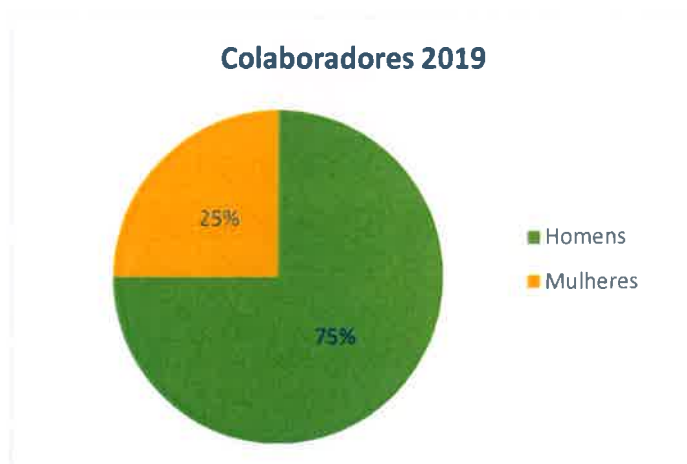


Gráfico n.º 5 – Distribuição dos colaboradores por género em 2019

De enfatizar que nos últimos anos a GIATUL tem vindo a aumentar a contratação de colaboradores, devido ao aumento da sua atividade, e como se pode observar no Gráfico n.º 6, tem-se verificado um aumento do peso das mulheres nos quadros da GIATUL.

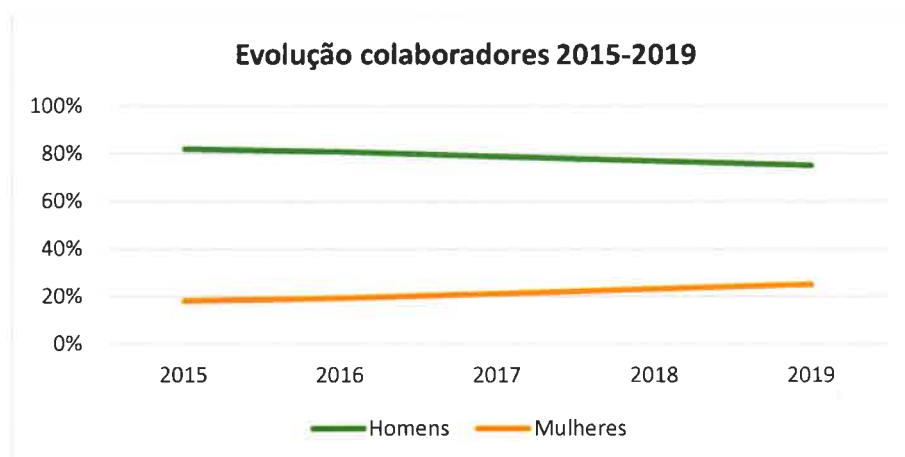


Gráfico n.º 6 – Evolução da distribuição dos colaboradores por género de 2015 a 2019

### III. DIAGNÓSTICO DE IGUALDADE

#### METODOLOGIA

Para efetuar o diagnóstico da igualdade de género na GIATUL, aplicou-se o questionário apresentado no "Guia de autoavaliação da igualdade de género nas empresas", produto desenvolvido no âmbito do projeto "Diálogo social e igualdade nas empresas", disponível no sítio da *Internet* da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Este questionário é composto por 65 questões, que abrangem as seguintes nove dimensões de análise:

- I. Missão e valores da empresa;
- II. Recrutamento e seleção de pessoal;
- III. Aprendizagem ao longo da vida;
- IV. Remunerações e gestão da carreira;
- V. Diálogo Social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas;
- VI. Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho;
- VII. Informação, comunicação e imagem;
- VIII. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- IX. Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família.

O apuramento dos resultados do questionário permitiu diagnosticar a atual posição da GIATUL no domínio da igualdade de género.

#### RESULTADOS

Os resultados obtidos no questionário de autoavaliação da igualdade de género, mostram que a GIATUL se encontra em situação de potencial incumprimento legal no domínio da igualdade de género, ainda que a empresa possua práticas neste âmbito.

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

- A empresa manter informação, tratada por sexo, relativamente aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos cinco anos;
- A empresa divulgar, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade;
- A empresa ter medidas específicas (ex: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à integração na vida ativa de trabalhadores e trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares.

Com a concretização destas medidas a empresa fica colocada numa posição um pouco abaixo da mediana, visto ter princípios e práticas pouco expressivas no domínio da igualdade de género e conciliação entre a vida profissional e familiar.

#### 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.

Área de intervenção	Medida
<b>Missão e valores da empresa</b>	Elaborar Código de Conduta com inclusão do princípio da igualdade de género.
	Desenvolver um plano de ação para promover a igualdade entre mulheres e homens.
<b>Recrutamento e seleção de pessoal</b>	Garantir a equidade na representação de género na constituição das equipas de seleção.
	Desdobrar a informação estatística por género nos indicadores dos Recursos Humanos, relativos a processos de recrutamento e seleção.
<b>Diálogo Social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas</b>	Avaliar a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, relativamente a aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o exercício dos direitos de parentalidade por mulheres e homens.
	Recolher sugestões dos trabalhadores e das trabalhadoras para a melhoria das condições de trabalho e ambiente laboral no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade.
<b>Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho</b>	Desenvolver normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.
<b>Informação, comunicação e imagem</b>	Divulgar em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade.





## 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 de 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.