



# **PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO**

**2019 - 2021**

## Índice

ENQUADRAMENTO.....	3
CARACTERIZAÇÃO DA ÓBIDOS CRIATIVA, E.M.....	4
OBJETIVOS E MEDIDAS.....	6
OBJETIVO 1.....	6
MEDIDA 1.1.....	6
MEDIDA 1.2.....	6
MEDIDA 1.3.....	6
MEDIDA 1.4.....	6
OBJETIVO 2.....	6
MEDIDA 2.1.....	6
MEDIDA 2.2.....	7
OBJETIVO 3.....	7
MEDIDA 3.1.....	7
MEDIDA 3.2.....	7
OBJETIVO 4.....	7
MEDIDA 4.1.....	7
MEDIDA 4.2.....	7
OBJETIVO 5.....	7
MEDIDA 5.1.....	7
OBJETIVO 6.....	8
MEDIDA 6.1.....	8
MEDIDA 6.2.....	8
OBJETIVO 7.....	8
MEDIDA 7.1.....	8
MEDIDA 7.2.....	8
IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE.....	9
AValiação, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO.....	9

# ENQUADRAMENTO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, publicada no Diário da República, 1.ª série, de 8 de março de 2012, 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;
- b) eliminar discriminações;
- c) facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

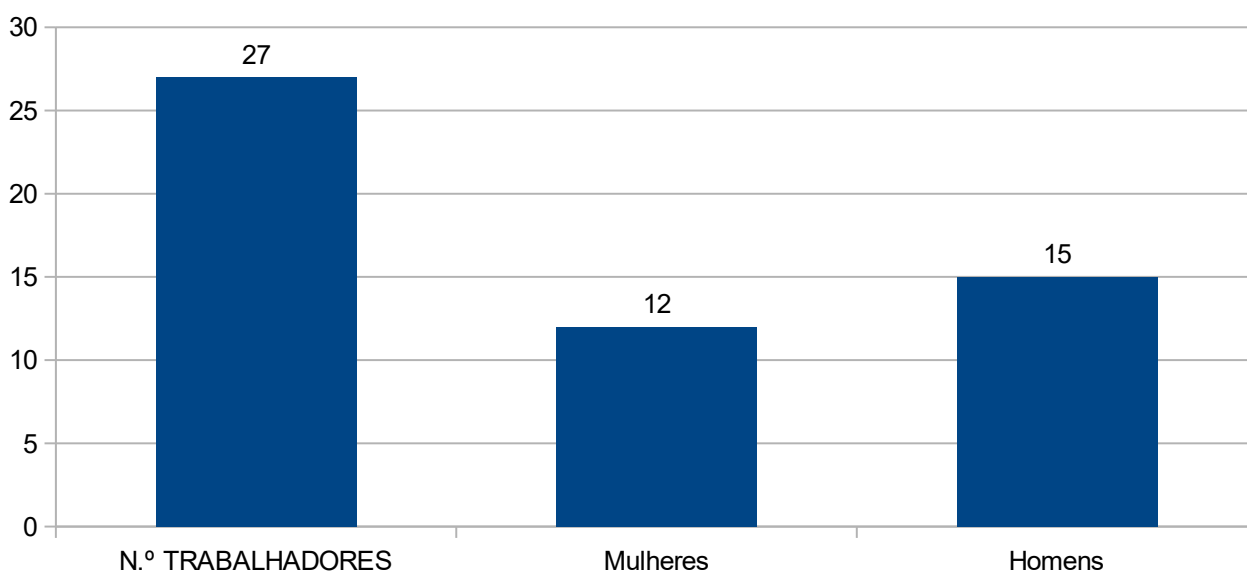
De acordo com as orientações constantes da RCM n.º 19/2012, cada empresa deve:

- a) Elaborar um diagnóstico prévio da situação interna de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Conceber um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;
- d) Avaliar *ex post* o impacte das medidas executadas;
- e) Reportar semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas.

# CARACTERIZAÇÃO DA ÓBIDOS CRIATIVA, E.M.

A Empresa ÓBIDOS CRIATIVA - E.M. é uma pessoa coletiva de direito privado, de capitais exclusivamente públicos, de responsabilidade limitada, com natureza municipal, sob a forma de empresa local, constituída pelo município de Óbidos, nos termos dos artigos 6.º, 19.º a 44.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de Agosto, rege-se pelo regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais, pela lei comercial, pelos presentes Estatutos e, subsidiariamente, pelo regime do sector empresarial do Estado.

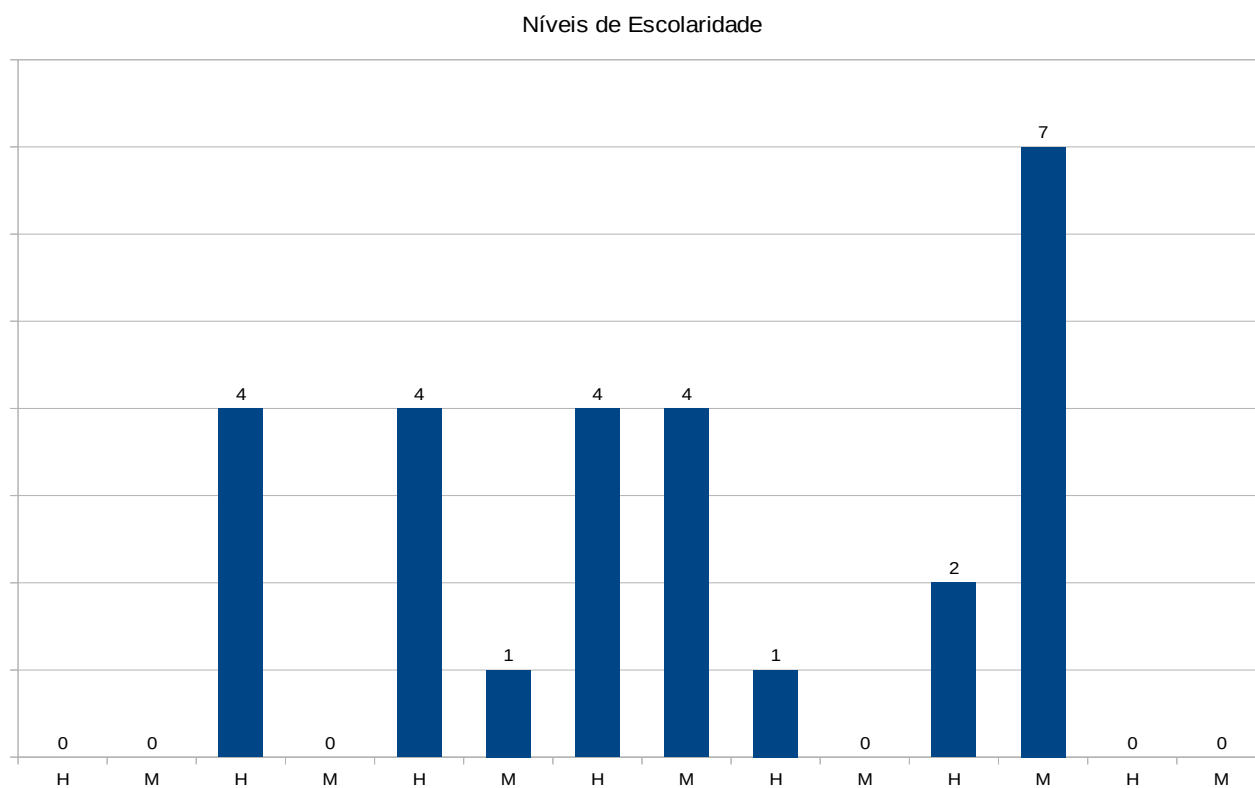
A Óbidos Criativa, E.M. possui 27 trabalhadores, dividindo-se 12 em mulheres e 15 em homens e com a idade média de 40 anos, conforme os quadros abaixo:



Trabalhadores por idade:

30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2	2	2	2	4	3	4	3	1	1	1	1	1	0

Taxa de escolaridade dos trabalhadores:



4.º ano	6.º ano	9.º ano	12.º ano	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado
---------	---------	---------	----------	-------------	--------------	----------

# OBJETIVOS E MEDIDAS

O presente plano para a igualdade de géneros tem como objetivo estabelecer as medidas e suprimir alguns desequilíbrios e desigualdades que possam subsistir na gestão do Capital Humano, bem como melhorar as práticas organizacionais existentes, permitindo à Óbidos Criativa, E.M. um posicionamento relevante no âmbito da Igualdade de Género.

Os objetivos e as medidas e implementar são os seguintes:

## Objetivo 1

Salvaguardar os princípios da Igualdade de género e de não discriminação da Óbidos Criativa, E.M.

### Medida 1.1

Rever os documentos estratégicos e instrumentos de comunicação interna e externa de forma a incluir a menção expressa da igualdade entre mulheres e homens;

### Medida 1.2

Promover a formação das chefias no sentido de encorajar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão;

### Medida 1.3

Disponibilizar o dia de aniversário dos trabalhadores e incentivar os direitos dos pais no acompanhamento escolar dos filhos;

### Medida 1.4

Afetar os recursos humanos necessários à implementação, acompanhamento e monitorização da Igualdade.

## Objetivo 2

Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na Gestão de Recursos Humanos.

### Medida 2.1

Utilizar linguagem inclusiva na divulgação de ofertas de emprego e na divulgação de concursos internos com a indicação expressa da aceitação de candidatos de ambos os géneros;

## **Medida 2.2**

Elaborar orientações no sentido de ser garantida a equidade na representação de género nos júris e outras equipas de seleção;

## **Objetivo 3**

Promover a integração no plano de formação de ações na área de Igualdade de Género e a participação equilibrada de género na oportunidade de qualificação.

## **Medida 3.1**

Preparar e implementar um plano de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação;

## **Medida 3.2**

Incluir no plano de formação um módulo dedicado à temática da Igualdade de Género, promovendo, assim, a sensibilização para as questões da violência doméstica e de igualdade de género.

## **Objetivo 4**

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

## **Medida 4.1**

Promover a monitorização, identificação e resolução de obstáculos/ restrições à progressão das mulheres nas respetivas carreiras.

## **Medida 4.2**

Incluir nos instrumentos internos orientações que previnam a desigualdade ou discriminação na avaliação de desempenho dos trabalhadores e trabalhadoras com descendentes ou outros familiares dependentes.

## **Objetivo 5**

Promover a participação dos trabalhadores e trabalhadoras na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres.

## **Medida 5.1**

Criação de um Banco de Ideias e de um endereço de correio eletrónico para envio e receção de sugestões sobre a temática da Igualdade de Género.

## **Objetivo 6**

Divulgação dos procedimentos específicos para denúncia de situações de discriminação em função do sexo.

### **Medida 6.1**

Divulgação dos procedimentos existentes para a denúncia de situações de discriminação em função do sexo;

### **Medida 6.2**

Divulgação interna, junto dos trabalhadores e trabalhadoras de material promocional e informativo de formação da Igualdade de Género e também da Igualdade e Cidadania.

## **Objetivo 7**

Promover formas de organização no trabalho para a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

### **Medida 7.1**

Analisar as áreas onde é possível conceder horários flexíveis, teletrabalho e trabalho parcial.

### **Medida 7.2**

Divulgar os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família, aumentando a divulgação e a criação de um espaço onde se possam divulgar as informações sobre os direitos na parentalidade.



# **IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE**

Para garantir que o plano é devidamente aplicado e que obtém o sucesso desejado, torna-se necessário que:

- O Conselho de Administração aprove o presente plano e assegure os meios internos para a sua prossecução ao longo dos anos planeados, 2019 – 2021.
- O Conselho de Administração deve indicar um serviço responsável para:
  - assegurar uma ação de divulgação do plano a todas as áreas da Óbidos Criativa, E.M.;
  - monitorizar o plano e informar, semestralmente, o Conselho de Administração;
  - propor ao Conselho de Administração novas medidas sempre que sejam identificados desvios ao plano e pontos menos favoráveis.

## **AValiação, Acompanhamento e Revisão**

Com uma periodicidade semestral, deve proceder-se à análise das medidas previstas. Sempre que sejam necessárias atualizações, o plano é submetido ao Conselho de Administração para aprovação.

Aprovado em Conselho de Administração no dia 11/09/2019