



MUNICÍPIO DA NAZARÉ – CÂMARA MUNICIPAL

**/2024 – PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO**

**DELIBERAÇÃO:**

Deliberado em reunião de câmara realizada em 2.6.2024

A câmara tomou conhecimento e deliberou por unanimidade enviar à Assembleia Municipal também para conhecimento.

361

PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL

  
Manuel António Águeda Sequeira

**DESPACHO:**

A' leitura  
3/6/2024

PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL

  
Manuel António Águeda Sequeira



Exmo. Sr.  
Presidente da Câmara Municipal da Nazaré  
Manuel António Águeda Sequeira  
Av. Vieira Guimarães, n. 54.  
2450-112 Nazaré

Sua referência	Sua comunicação de	Nossa referência	Data
		14/CG/2024	03/06/2024

**ASSUNTO:** Plano para a Igualdade de Género.

Para conhecimento de V.Exa., vimos remeter o Plano para a Igualdade de Género da empresa municipal Nazaré Qualifica, aprovado pelo Conselho de Gerência em reunião de 29/05/2024.

Com os melhores cumprimentos.

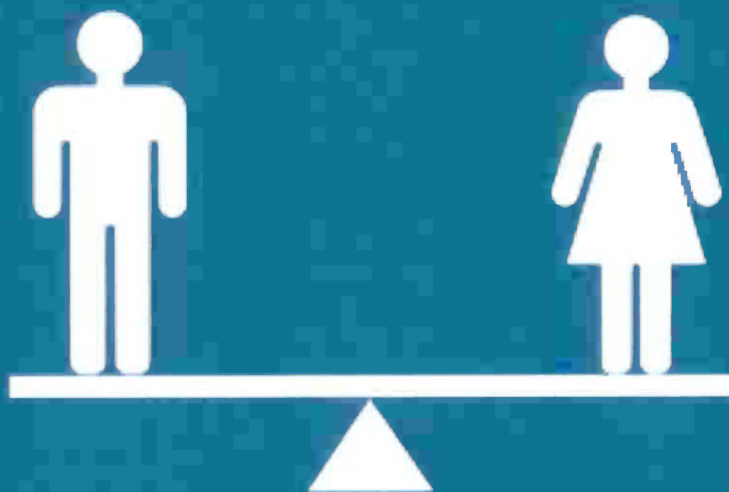
O Vogal do Conselho de Gerência

João Paulo Quinzico da Graça, Dr.



nazare  
qualifica

## Plano para a Igualdade de Género



2024

## ÍNDICE

1. Enquadramento .....	3
2. Caracterização da Entidade.....	4
a) Missão.....	4
b) Estrutura Orgânica da Entidade.....	5
c) Indicadores do Quadro de Pessoal .....	5
3. Metodologia Adotada.....	8
4. Monitorização/Avaliação do Plano.....	17

## 1. Enquadramento

“A igualdade de género é um valor fundamental da UE, um direito fundamental e um princípio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Reflete o que somos e é igualmente uma condição essencial para uma economia europeia inovadora, competitiva e próspera. Nas empresas, na política e na sociedade em geral, só poderemos concretizar plenamente o nosso pleno potencial se utilizarmos todos os nossos talentos e diversidade. A igualdade de género cria mais empregos e aumenta a produtividade...”

*(Fonte: Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu (...) no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025).*

De acordo com as orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, do Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e, ainda, as disposições da Constituição da República Portuguesa (artº 13º) e do Código do Trabalho (artºs 23º a 65º), a igualdade de género é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena na sociedade de homens e mulheres enquanto pessoas.

Nos últimos anos, este direito, que tem vindo a alcançar particular destaque e relevância nos principais organismos internacionais e, também em Portugal, tem vindo a assumir uma importância cada vez maior, designadamente na crescente consciencialização das organizações para a necessidade premente de adoção e implementação de medidas de combate à discriminação de género.

O desenvolvimento de políticas públicas, nacionais e europeias, relacionadas com questões de igualdade de género, provocou um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Apesar da evolução verificada, decorrente do envolvimento e compromisso das empresas e das suas lideranças, ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas.

Tendo presente a importância da igualdade de género, e como forma de demonstrar o compromisso da Nazaré Qualifica, E.M – Unipessoal, Lda, com o tema, e nos termos do disposto no artigo 7º da Lei nº 62/2017, de 01 de agosto, diploma que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial, regulamentada pelo Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, a Nazaré Qualifica apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género para o ano 2024 e seguintes, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades de todos os géneros, promovendo assim a não discriminação em função do género.

Neste sentido os objetivos que lideram o presente Plano para a Igualdade de Género são os seguintes:

- Conhecer os indicadores de género da Nazaré Qualifica;

- Identificar ações que já se realizam na Empresa, ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, identificando também pontos fracos, onde é necessário intervir e introduzir mudanças, tendo em linha de conta o contexto e atividade da organização;
- Promover a divulgação das regras internas de prevenção de assédio, definidas no Código de Conduta;
- Definir e adotar boas práticas ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, no âmbito do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.

## 2. Caracterização da Entidade

### a) Missão

A NAZARÉ QUALIFICA – E.M., UNIPessoal, LDA é uma empresa municipal, constituída sob a forma de sociedade por quotas, cujo único detentor do respetivo capital social é o Município da Nazaré. Trata-se, por isso, de uma entidade materialmente pública, constituída como ente de Direito Privado.

A Nazaré Qualifica, é uma empresa local de gestão de serviços de interesse geral que tem por objeto a universalidade, a continuidade dos serviços prestados e a coesão económica e social local, atuando nas seguintes áreas estratégicas:

- A promoção e gestão de equipamentos coletivos e de desenvolvimento económico e prestação de serviços na área da educação, ação social, cultura, saúde e desporto;
- A promoção, manutenção e conservação de infraestruturas urbanísticas e gestão urbana;
- A renovação e reabilitação urbanas e gestão de património edificado;
- A promoção, construção, gestão e fiscalização do estacionamento público urbano, no Município da Nazaré, sujeito ao pagamento de taxa, em zonas devidamente delimitadas e sinalizadas da via sob jurisdição municipal, no subsolo ou à superfície e a correspondente fiscalização do cumprimento do Código da Estrada e legislação complementar, nos termos previstos no art.º 5 do Decreto-Lei nº 44/2005 de 23 de fevereiro e no Decreto-Lei nº 327/98 de 2 de novembro, alterado pela Lei nº 99/99 de 26 de julho, bem como, da legislação que altere ou substitua essas normas, incluindo a prestação de serviços conexos com estas atividades;
- O abastecimento público de água;
- O saneamento de águas residuais urbanas;
- A recolha de resíduos urbanos e limpeza pública;

- O transporte de passageiros.

O Município da Nazaré pode ainda delegar na Nazaré Qualifica, E.M., Unipessoal, Lda., outros poderes/competências respeitantes à prestação de serviços públicos enquadráveis no seu objeto social.

### **b) Estrutura Orgânica da Entidade**

São órgãos sociais da Nazaré Qualifica, a Assembleia Geral, o Conselho de Gerência e o Fiscal Único, compostos da seguinte forma:

#### **Conselho de Gerência**

- Presidente: Salvador Portugal Formiga
- Vogal: João Paulo Quinzico da Graça
- Vogal: Regina Margarida Amada Piedade Matos

Relativamente ao Conselho de Gerência, composto por 3 elementos, podemos verificar que existe 33,3% de expressão do sexo em menor representatividade, cumprindo o disposto no nº 1 do artigo 4º da Lei nº 62/2017, de 01 de agosto.

#### **Assembleia Geral**

- Presidente: Manuel António Águeda Sequeira

#### **Fiscal Único**

- Mazars & Associados - SROC, SA representada por Dr. Henrique José Marto de Oliveira, ROC nº 961.

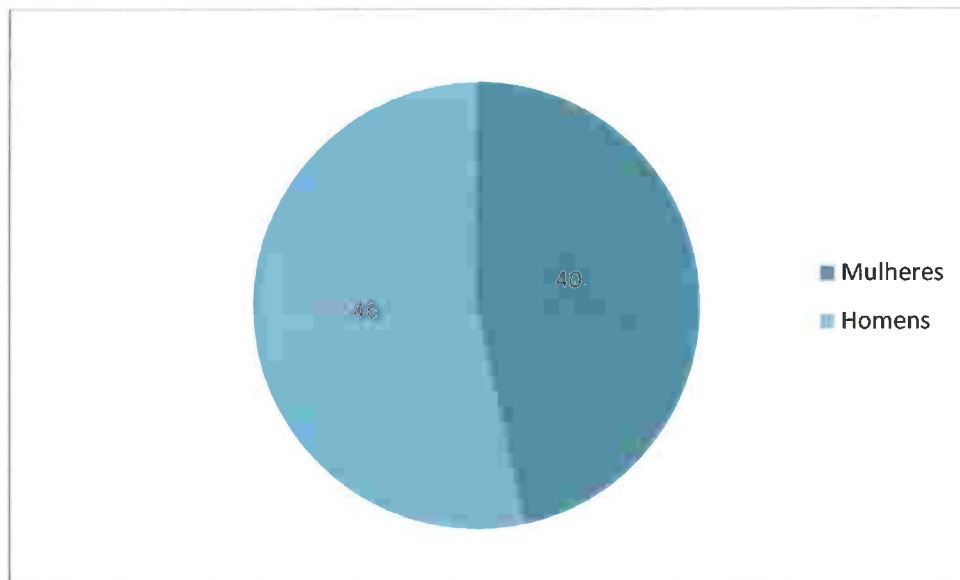
### **c) Indicadores do Quadro de Pessoal**

Para concretizar a sua missão, a Nazaré Qualifica a 31 de dezembro de 2023, contava com 85 trabalhadores e 1 elemento executivo do Conselho de Gerência.

Apresentam-se de seguida alguns indicadores relativos ao Quadro de Pessoal da Empresa, que permitirão caracterizar a situação de homens e mulheres na organização a 31 de dezembro de 2023.

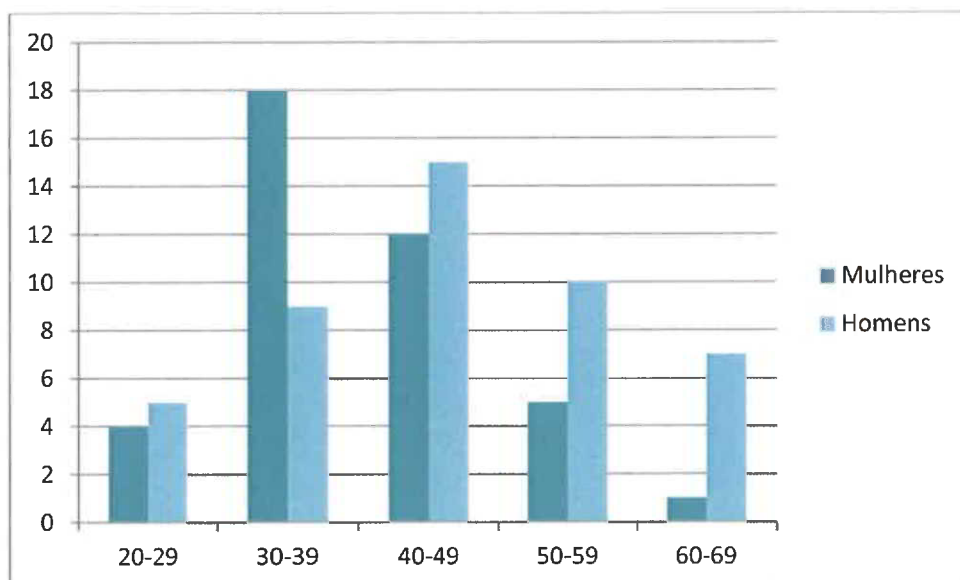
## Plano para a Igualdade de Género

### Distribuição dos trabalhadores por género



Através da análise do gráfico acima apresentado, verifica-se que no período de referência trabalhavam 46 homens e 40 mulheres na Nazaré Qualifica (53% de homens e 47% de mulheres).

### Distribuição dos trabalhadores por faixa etária

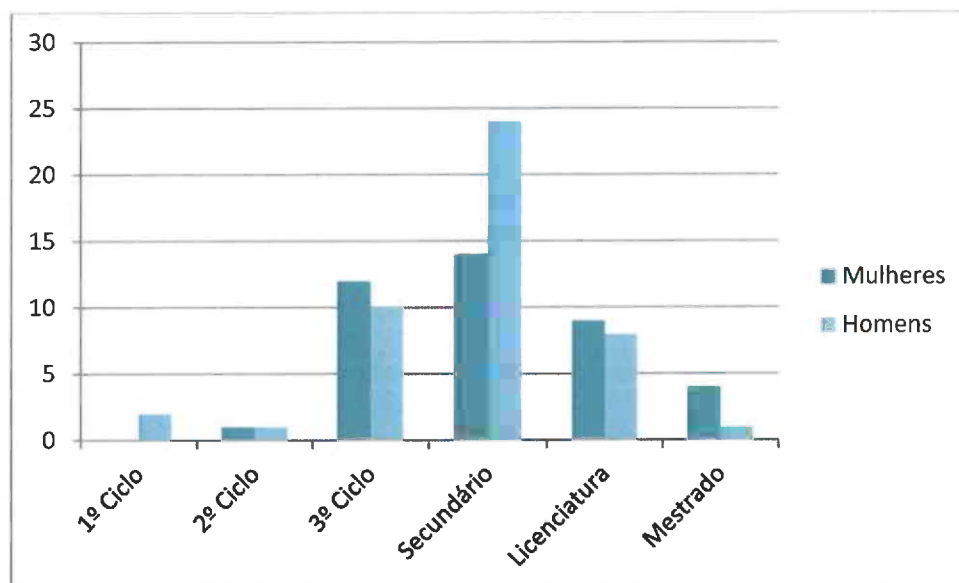


Da análise do gráfico supra apresentado, concluímos que a faixa etária com maior representatividade entre os trabalhadores é a dos 30 aos 39 anos, sendo também esta a única faixa etária onde há maior representatividade de mulheres.



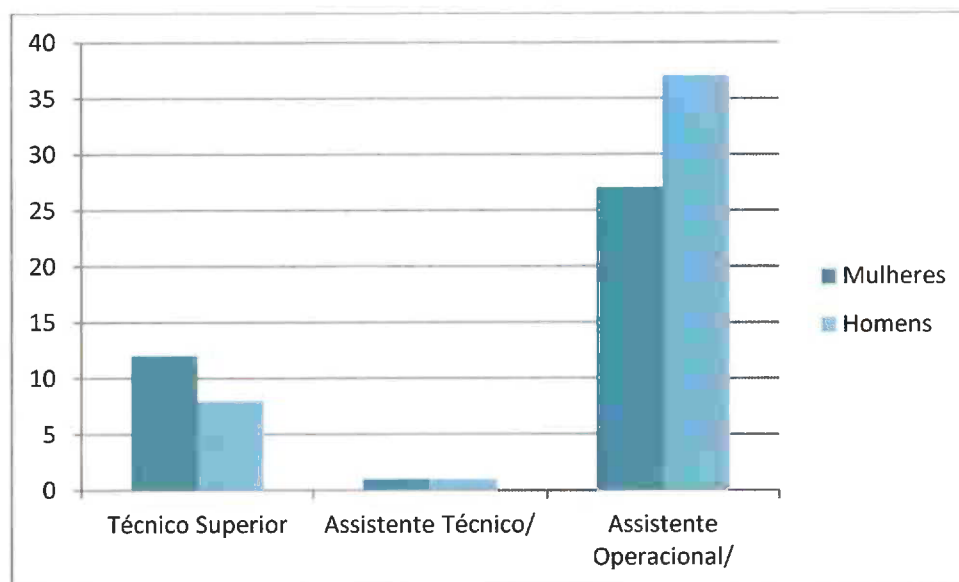
## Plano para a Igualdade de Género

Distribuição dos trabalhadores por nível de escolaridade



Da análise do gráfico acima apresentado, concluímos que o nível de escolaridade com maior representatividade é o secundário, sendo também este o nível de escolaridade onde há maior representatividade de homens.

Distribuição dos trabalhadores por grupo de qualificação profissional



Através da análise do gráfico acima apresentado, conclui-se que o grupo de qualificação com maior representatividade é a de Assistente Operacional, grupo em que os homens também têm maior representatividade, ao contrário do Técnico Superior onde predominam as mulheres.

### 3. Metodologia Adotada

A Nazaré Qualifica, de forma geral, incorpora nas suas práticas de gestão, ações que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios, seja uma realidade na organização. Neste sentido, e como forma de demonstrar o seu compromisso com este tema, foi antes da elaboração do presente Plano, efetuado um autodiagnóstico da situação das mulheres e dos homens na Empresa, disponibilizado pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Assim, para o conjunto das áreas de intervenção/dimensões obrigatórias (contempladas no Despacho Normativo nº 18/2019), e outras facultativas, foram analisadas as práticas da Nazaré Qualifica no âmbito da Igualdade de Género, verificando-se que as áreas de melhoria a intervir são as seguintes:

- Estratégia, missão e valores da Empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Apresentando-se no quadro abaixo, as medidas a desenvolver e os objetivos a alcançar em cada dimensão/área de intervenção:

## Plano para a Igualdade de Género

### DIMENSÃO: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no site da empresa, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Departamento de Recursos Humanos	Responsáveis dos vários departamentos	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no site da empresa, envio por correio eletrónico para todos(as) os(as) trabalhadores(as), com afixação em locais internos bem visíveis	Todos(as) os(as) trabalhadores(as) tomarão conhecimento do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens	<b>Medida 1</b>
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Integração dos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade, nos instrumentos de avaliação da satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores e do clima organizacional	Departamento dos Recursos Humanos	Os vários departamentos da empresa	Não envolve custos específicos	Instrumento de avaliação da satisfação dos(as) trabalhadores (as) e do clima organizacional, ao nível das várias dimensões do Plano para a Igualdade	A avaliação da satisfação dos(as) trabalhadores(as) e do clima organizacional será feita no âmbito das várias dimensões do Plano para a Igualdade	<b>Medida 2</b>

## Plano para a Igualdade de Género

<p>Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação</p>	<p>Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>Responsáveis dos vários departamentos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no segundo trimestre do ano de referência</p>	<p>Todos(as) os(as) trabalhadores(as) terão acesso à informação relativa aos seus direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo</p>	<p><b>Medida 3</b></p>
---	--	---	--	---------------------------------------	--	--	------------------------

## Plano para a Igualdade de Género

### DIMENSÃO: Igualdade no Acesso ao Emprego

#### Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento

Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Departamento de Recursos Humanos	Departamentos responsáveis pelo recrutamento	Não envolve custos específicos	Os anúncios de oferta de emprego e pré-seleção serão isentos de qualquer restrição baseada no sexo, a partir do segundo trimestre do ano de referência	Todos os anúncios de oferta de emprego e pré-seleção serão isentos de qualquer restrição baseada no sexo	<b>Medida 4</b>

## Plano para a Igualdade de Género

### DIMENSÃO: Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção	Departamento de Recursos Humanos	Responsável pela área da Formação	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, durante o ano de referência	Proporcionar o acesso a formação profissional ao maior número de trabalhadores(as) sub-representados(as) na respetiva profissão	<b>Medida 5</b>

## Plano para a Igualdade de Género

### DIMENSÃO: Igualdade nas Condições de Trabalho

#### Subdimensão: Salários

Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens  Promover a transparência interna sobre a política salarial	Elaboração de um relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)	Departamento de Recursos Humanos	Responsáveis pelos vários departamentos	Não envolve custos específicos	Relatório elaborado no ano de referência	Acabar com as diferenças injustificadas nas remunerações das mulheres e dos homens	<b>Medida 6</b>
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens  Promover a transparência interna sobre a política	Divulgação interna da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, e respetiva disponibilização no respetivo sítio na Internet (tal como	Departamento de Recursos Humanos	Responsáveis pelos vários departamentos	Não envolve custos específicos	Divulgação do relatório elaborado no site da empresa, no ano de referência	Todos(as) os(as) trabalhadores(as), terão acesso ao Relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens	<b>Medida 7</b>

## Plano para a Igualdade de Género

salarial	previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)								
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade	Departamento de Recursos Humanos	Responsáveis pelos vários departamentos	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adaptadas no ano de referência	Na avaliação de desempenho serão consideradas como trabalho efetivo, as faltas e dispensas gozadas ao abrigo do Nº 1 e Nº 2 do Artigo 65º do Código do Trabalho	<b>Medida 8</b>		
Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e respetivas estruturas representativas	Departamento de Recursos Humanos	Responsáveis pelos vários departamentos	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no segundo trimestre do ano de referência	Todos(as) os(as) trabalhadores(as) terão acesso à informação sobre os salários pagos no ano anterior	<b>Medida 9</b>		



## Plano para a Igualdade de Género

DIMENSÃO: Proteção na Parentalidade

### Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas

Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
<p>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras -</p> <p>Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>Responsáveis pelos vários departamentos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no segundo trimestre do ano de referência</p>	<p>Todos(as) os(as) trabalhadores(as) terão acesso à informação relativa à legislação sobre o direito de parentalidade</p>	<p><b>Medida 10</b></p>

## Plano para a Igualdade de Género

### DIMENSÃO: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Elaboração e adoção do Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Departamento de Recursos Humanos e Conselho de Gerência	Os vários departamentos da empresa	Não envolve custos específicos	Código de Boa Conduta na prevenção e combate ao assédio no trabalho, elaborado e adotado no segundo trimestre do ano de referência	Todos(as) os(as) trabalhadores(as) terão acesso ao Código de Boa Conduta na prevenção e combate ao assédio no trabalho	<b>Medida 11</b>

### **4. Monitorização/Avaliação do Plano**

A monitorização e avaliação contínua do Plano são fundamentais no seu processo de implementação, permitindo aferir os progressos atingidos e a necessidade de realizar ajustes.

Este trabalho será realizado pelo “grupo de trabalho para a Igualdade de Género” que será criado para o efeito, sendo constituído de acordo com uma representação equitativa de género e incorporando elementos oriundos de diferentes áreas da Nazaré Qualifica, e que será responsável pela recolha e análise de dados, com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas logo que identifique alguma situação que o justifique.

Este grupo deve ser formado e reunir presencialmente uma vez por ano, em data a definir, para analisar de forma mais aprofundada os diversos indicadores definidos no Plano para cada uma das medidas, e identificar eventuais necessidades de ajustes no caso de desvios ou aspetos de melhoria.