

# Plano para a Igualdade e Conciliação

2023 - 2025



Promovido por:



Em parceria com:



confescoop  
confederação  
cooperativa  
portuguesa ccrf

Cofinanciado por:



UNião Europeia  
Fundo Social Europeu



## Ficha Técnica

**Título:** Plano para a Igualdade e Conciliação - 2023-2025

**Autoria:** Questão de Igualdade - Associação para a Inovação Social  
CERCIAG - Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidades de Águeda, CRL.

O Plano para a Igualdade e Conciliação da CERCIAG foi elaborado no âmbito do projecto "Fórum da Economia Social para a Igualdade", promovido pela Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, em parceria com a FENACERCI e a CONFECOOP, e financiado pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, Tipologia 3.16 – Apoio Técnico e Financeiro às Organizações da Sociedade Civil Sem Fins Lucrativos, diagnósticos organizacionais a várias entidades do sector da economia social.

Este projecto teve por objectivo promover a capacitação das Organizações da Economia Social para a integração de medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens e da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional nas suas práticas organizacionais, implementando soluções inovadoras que visem uma melhor gestão e sustentabilidade das mesmas.



## Índice

Nota de Abertura .....	6
Enquadramento .....	7
A CERCIAG .....	9
Princípios Estruturantes .....	10
Caracterização dos Recursos Humanos da CERCIAG .....	11
O Diagnóstico .....	12
O Plano para a Igualdade e Conciliação .....	16
Monitorização e Avaliação do Plano .....	25
Aprovação e Entrada em Vigor .....	25

## Nota de Abertura

O quadro social, económico e cultural tem sofrido profundas transformações, valorizando a igualdade de direitos, caminhando em paralelo com uma crescente preocupação das políticas públicas neste domínio.

O desiderato de uma sociedade inclusiva, que garanta iguais oportunidades e tratamento a todos/as, independentemente de origem étnica ou social, identidade de género, orientação sexual, convicções religiosas, políticas, ideológicas ou outras, estado civil e responsabilidades familiares, cidadania e origem territorial, deficiência ou incapacidade, cultura ou outra, assume cada vez mais um papel de destaque nas diferentes áreas de vida das pessoas.

Na área do emprego e carreiras profissionais, promovem-se a adopção de políticas de responsabilidade social e de políticas de gestão das pessoas baseadas nos princípios inclusivos que passaram a ser parte integrante do nosso vocabulário. A sua operacionalização passa pela valorização do capital humano, das competências e da qualidade mas também pela visão das pessoas como mais que um/a trabalhador/a.

É neste contexto que surgem os Planos para a Igualdade, com enquadramento legislativo, pretendendo que se constituam em instrumentos de gestão orientadores da implementação de estratégias e acções que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, bem como a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Ainda que não esteja abrangida directamente pela legislação em vigor nesta área, a CERCIAG, assente nos seus princípios estruturantes, entende dever ter este compromisso ético para com os/as seus/suas trabalhadores/as, tendo previsto no actual exercício estratégico implementar um Plano para a Igualdade e Conciliação.

Fruto da oportunidade, integrou o Projecto Fórum da Economia Social para a Igualdade, desenvolvido pela Questão de Igualdade, FENACERCI e CONFECOOP, que tinha como objectivo promover a capacitação das Organizações da Economia Social para a integração de medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens (IMH) e da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional nas suas práticas organizacionais, implementando soluções inovadoras que visassem uma melhor gestão e sustentabilidade.

No âmbito do referido Projecto, foi desenvolvido um Diagnóstico Organizacional - Igualdade entre Mulheres e Homens e Conciliação na CERCIAG, servindo de suporte à construção posterior do Plano para a Igualdade e Conciliação.

A sua elaboração teve por base um profundo exercício identitário que levou à sinalização de práticas intrínsecas à organização ao longo dos últimos anos e que, no fundo, já reflectiam este compromisso social e ético de equidade e de valorização das suas pessoas. Seguindo as boas práticas e demais recomendações às entidades empregadoras, bem como a incessante vontade que nos caracteriza de fazer, fazer bem, fazer mais e melhor, foram definidas novas acções que integram o presente documento.

Este documento, o resultado final, orientará as nossas práticas no próximo triénio, sendo para todos/as e dependendo de todos/as o seu crescimento, consolidação e eficácia.

O Conselho de Administração

## Enquadramento

A Igualdade entre Mulheres e Homens e a não discriminação constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa, e do Tratado que institui a União Europeia — Tratado de Lisboa. Enquadra-se igualmente nos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, em especial o objectivo n.º 5: “Alcançar a Igualdade de Género e empoderar todas as mulheres e raparigas”, quer enquanto objectivo específico, quer enquanto objectivo transversal e requisito para o cumprimento de todos os outros Objectivos de Desenvolvimento Sustentável.

Em Portugal, a Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação – Portugal + Igual, é o instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade, concebido com vista a dar resposta aos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias, com destaque para a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa e a União Europeia, designadamente a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, a Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento - Europa 2020, que consagra a nova estratégia da União Europeia para o emprego e o crescimento sustentável e inclusivo, e ainda a imprescindibilidade da adoção do mainstreaming de género em todos os sectores da economia portuguesa.

Hoje em dia, em Portugal não existem na lei discriminações baseadas no sexo, mas apesar da existência de um quadro jurídico favorável - igualdade de jure - persistem assimetrias nas práticas sociais, laborais e cívicas de mulheres e homens - desigualdades de facto - alicerçadas em papéis sociais e estereótipos de género, que atribuem a umas e outras diferentes participações na sociedade, resultando em prejuízo para as mulheres na esfera pública e para os homens na esfera privada.

O papel das organizações que integram a economia social tem sido destacado como extremamente importante no desenvolvimento de iniciativas que promovam a coesão e o desenvolvimento social das comunidades em que se inserem, privilegiando-se uma cidadania activa que promova o desenvolvimento humano, a inclusão social, o diálogo social com outras organizações congéneres, com as Empresas e com o Poder Local, e a Igualdade entre mulheres e homens, que deverá ser transversal a todos estes pressupostos.

Assim, e dada a posição privilegiada que ocupam, deverão actuar em duas vertentes fundamentais do processo de transformação da sociedade - a vertente interna ou organizacional e a vertente externa. Na vertente interna, esta importância reflecte-se na dinamização de políticas de gestão de recursos humanos, que incorporem o princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens nas suas práticas institucionais, e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, através da implementação de soluções inovadoras que visem uma melhor gestão e sustentabilidade das organizações. Na vertente externa, valoriza-se o trabalho de proximidade desenvolvido com a população, no que diz respeito às questões sociais, educacionais e económicas, tornando-as, por isso mesmo, as entidades mais capazes de passar da palavra à acção, no que respeita à igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente no incentivo à participação e representação das mulheres na vida política, social, económica e cultural e na promoção da mudança dos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e aos homens, e à consequente eliminação dos estereótipos de género.

É neste contexto que surge o Plano para a Igualdade e Conciliação da CERCIAG, assumindo-se como um documento estratégico que reforça o compromisso da organização com a promoção da Igualdade de Género e a implementação de medidas facilitadoras da conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional.

A identificação das áreas estratégicas de intervenção e das medidas a implementar, resultam das necessidades identificadas no Diagnóstico Organizacional: Igualdade entre Mulheres e Homens e Conciliação entre a Vida Familiar e Pessoal e a Vida Profissional, elaborado pela Questão de Igualdade - Associação para a Inovação Social, no âmbito do Projecto "Fórum da Economia Social para a Igualdade", financiado pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, Tipologia 3.16 – Apoio Técnico e Financeiro às Organizações da Sociedade Civil Sem Fins Lucrativos.

O Plano para a Igualdade e Conciliação da CERCIAG irá contribuir para:

- ▶ Afirmar e consolidar, interna e externamente, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e a implementação de medidas facilitadoras da conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional;
- ▶ Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens no acesso ao trabalho e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na organização;
- ▶ Promover a conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional dos/as trabalhadores/as;
- ▶ Promover o conhecimento sobre a temática da Igualdade de Género, como condição essencial para a mudança de atitudes, assente na desconstrução de estereótipos que estão na origem das desigualdades entre mulheres e homens;
- ▶ Promover o trabalho em rede e a partilha de boas práticas com outras organizações dos concelhos de abrangência.

A monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade e Conciliação da CERCIAG fica sob a responsabilidade da Equipa para a Igualdade, que assegurará a sua avaliação contínua garantindo a participação de todos/as os/as trabalhadores/as da organização no processo.

## MAINSTREAMING DE GÉNERO

A abordagem integrada da Igualdade de Género - Mainstreaming de Género, consiste na reorganização, na melhoria, no desenvolvimento e na avaliação dos processos de implementação de políticas, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos actores geralmente implicados na decisão política.

Conselho da Europa, Integração da perspectiva do género: quadro conceptual, metodologia e apresentação de boas práticas. Estrasburgo, 1998.

## A CERCIAG

A CERCIAG – Cooperativa para Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidades de Águeda, CRL é uma Cooperativa de Solidariedade Social sem fins lucrativos, constituída em 1977, e tem como finalidades:

- Promover a prevenção da deficiência;
- Criar os equipamentos e recursos humanos e materiais necessários ao pleno desenvolvimento e integração da pessoa com deficiência, nomeadamente para a estimulação precoce, a educação, a reabilitação, o exercício pleno dos direitos de cidadania e a realização, o mais harmoniosa e completa possível, da sua personalidade;
- Desenvolver actividades de apoio a pessoas com graves problemas ao nível da autonomia, visando o seu bem-estar e salvaguardar padrões razoáveis de qualidade de vida;
- Desenvolver actividades em domínios relevantes para a consagração dos direitos da pessoa, designadamente nos domínios da saúde mental, da igualdade de género e da prevenção da violência e maus-tratos;
- Desenvolver acções de informação e sensibilização junto da opinião pública para a problemática associada à defesa dos direitos da pessoa com deficiência e família.

A CERCIAG apoia **782** Pessoas nos seguintes Departamentos/Serviços:



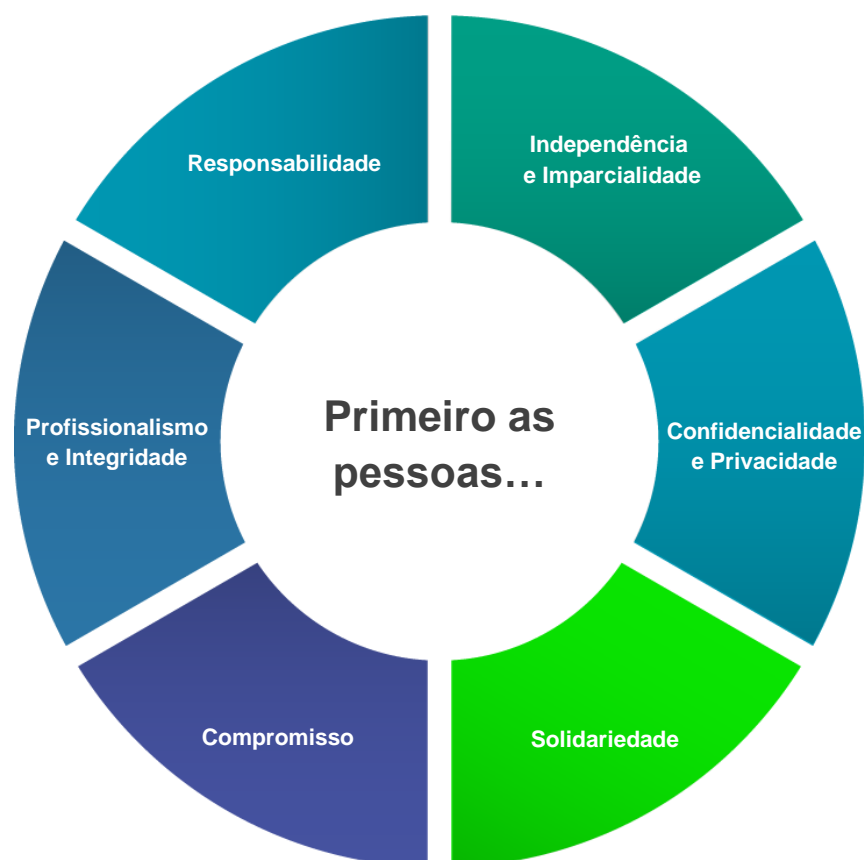
## Princípios Estruturantes

### Missão

Apoiar a participação e (re)integração na vida social e profissional de públicos desfavorecidos, designadamente de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, promovendo o exercício pleno da sua cidadania através de um conjunto integrado de acções e serviços personalizados e de valor.

### Visão

A CERCIAG pretende ser reconhecida como uma organização de referência nacional, inovadora nos mecanismos de gestão e funcionamento, prestadora de serviços de elevada qualidade a quem deles beneficia, promovendo o seu poder de decisão e de participação, contribuindo para uma sociedade mais aberta e inclusiva.



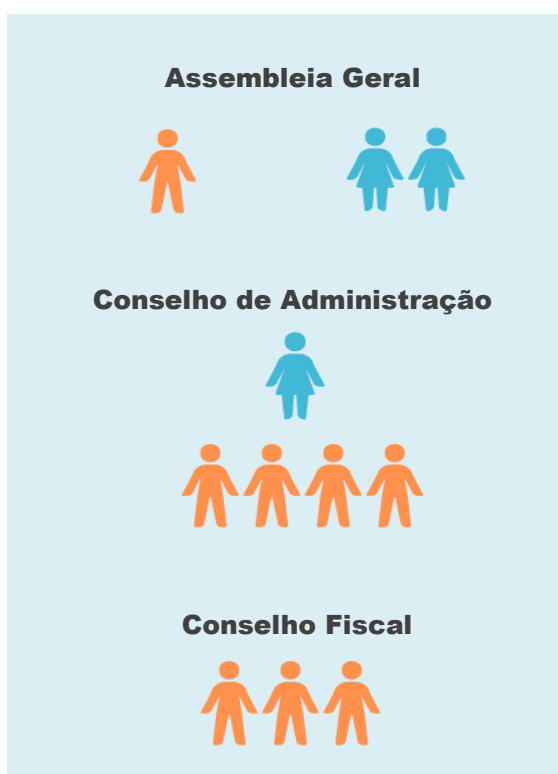
## Caracterização dos Recursos Humanos da CERCIAG <sup>(1)</sup>

À semelhança das tendências já conhecidas no Sector Cooperativo em Portugal (Pedroso, 2021), a CERCIAG apresenta uma estrutura de recursos humanos altamente feminizada.

Trabalham na organização 102 pessoas, 89 mulheres e 13 homens, repartidas pelos serviços já apresentados, o que corresponde a uma taxa de feminização de 87%.

As mulheres predominam em todas as categorias profissionais, destacando-se as que se inserem nos/as profissionais de intervenção directa (ajudantes de acção directa), nos/as profissionais da área social (assistentes sociais, psicólogas) e da área da saúde (fisioterapeutas, enfermeiras e terapeutas). Os cargos de direcção técnica/coordenação têm uma predominância de 60% de mulheres.

Relativamente à composição dos Órgãos Sociais verifica-se uma clara predominância de homens.



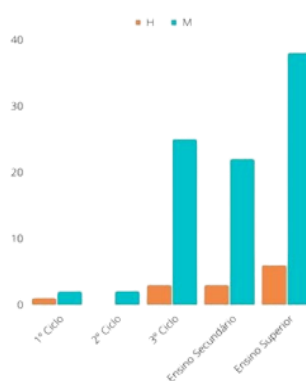
Trabalhadoras

Trabalhadores

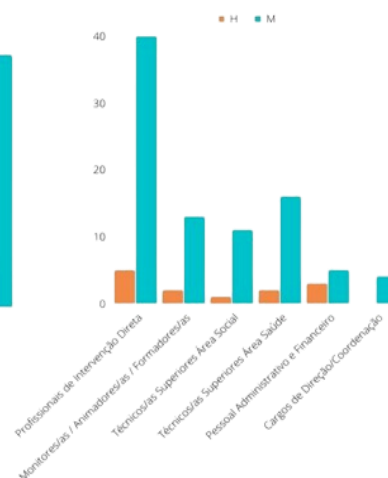
Elevada taxa de feminização.

**87%**

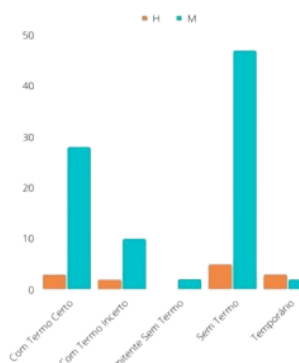
Habilitações Académicas



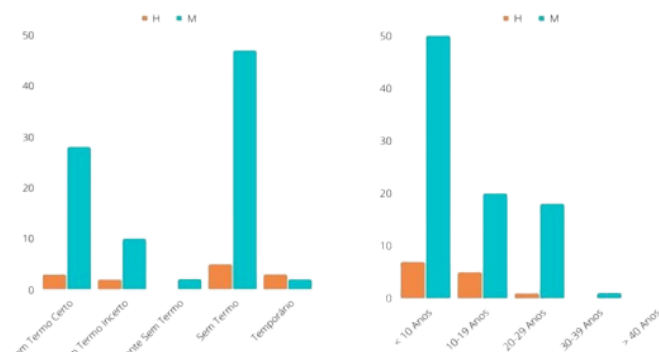
Categorias Profissionais



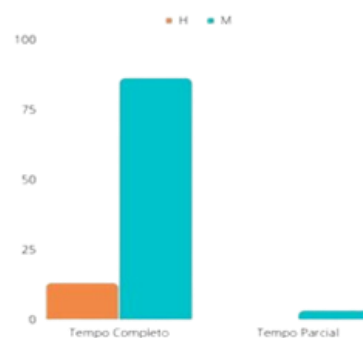
Vínculo Contratual



Antiguidade



Tipo de Horário



<sup>(1)</sup> – Dados à data da realização do Diagnóstico Organizacional – Igualdade entre Mulheres e Homens e Conciliação na CERCIAG.

## O Diagnóstico

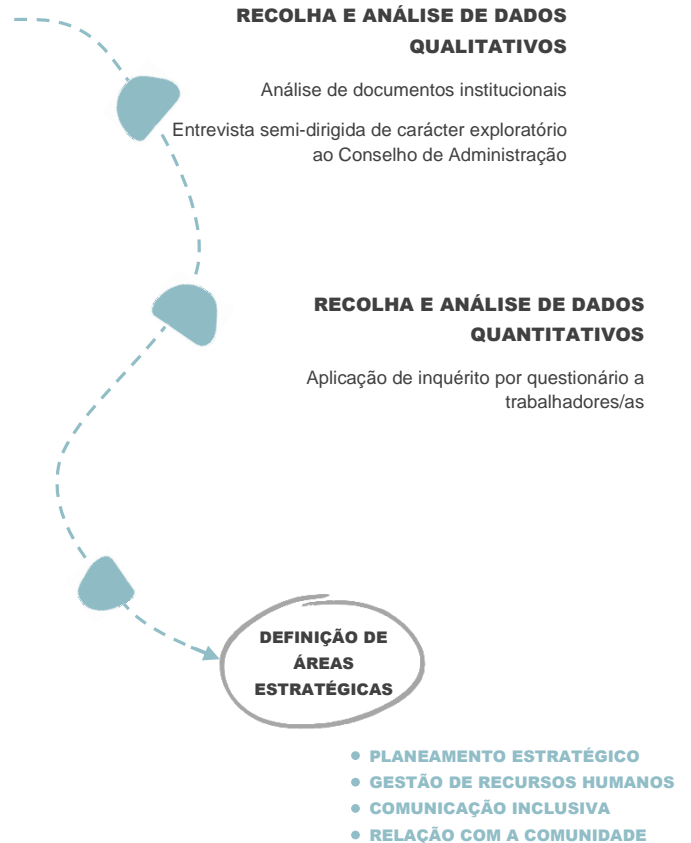
Com vista à elaboração do Plano para a Igualdade e Conciliação da CERCIAG, foi realizado o Diagnóstico Organizacional: **Igualdade entre Mulheres e Homens e Conciliação entre a Vida Familiar e Pessoal e a Vida Profissional.**

Este Diagnóstico teve como principal objectivo a obtenção de informação aprofundada e fidedigna acerca da forma como o princípio da Igualdade entre mulheres e homens se encontra incorporado nas várias dimensões de gestão da organização.

Para a concretização deste objectivo, foi operacionalizada uma metodologia, que ao incluir a análise de género de todos os documentos organizacionais e o envolvimento de dirigentes e trabalhadores/as num processo participado de auscultação, permitiu obter um retrato da organização no seu todo e a definição das áreas estratégicas e respetivas medidas a incorporar no Plano para a Igualdade e Conciliação.

Apresentamos de seguida as principais conclusões/recomendações, por área estratégica, resultantes deste processo.

### Diagnóstico Organizacional



## ANÁLISE DE GÉNERO

A análise das questões de género, consiste no estudo das diferentes condições, necessidades, taxas de participação, acesso a recursos e desenvolvimento, administração de bens, poderes de decisão, etc. de homens e mulheres nos papéis que tradicionalmente lhes foram atribuídos consoante o género.

Comissão Europeia, 1998

## Planeamento Estratégico

O compromisso com a promoção da Igualdade entre mulheres e homens encontra-se expresso nos principais documentos da organização.

Este posicionamento, deverá estar igualmente patente em todos os documentos organizacionais (Planos Estratégicos, Planos e Relatórios de Actividades; Código de Ética; Regulamento Interno; Carta de Direitos e Deveres das Pessoas Apoiadas; Manual de Governação), de forma a garantir a operacionalização de medidas promotoras da igualdade na vertente interna e externa da organização.

### Estatutos

#### Artigo 4.º

d) desenvolver actividades em domínios relevantes para a consagração dos direitos da pessoa, designadamente nos domínios da saúde mental, da igualdade de género e da prevenção da violência e maus tratos.

### Política de Ética

“Todas as práticas, políticas e procedimentos laborais devem ser orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em função da raça, género, orientação sexual, credo, estado civil ou deficiência, origem étnica ou social”


Neste sentido, é fundamental o envolvimento dos mais altos níveis hierárquicos da CERCIAG na elaboração e implementação de um **Plano para a Igualdade e Conciliação**, que explicita o compromisso e vincule todos os serviços da organização e que, simultaneamente, garanta o envolvimento e participação de forma representativa.

Para o efeito, recomenda-se a criação de uma **Equipa para a Igualdade**, constituída por elementos com poder de decisão que representem os vários serviços da organização, a qual assumirá a responsabilidade pelo desenvolvimento, implementação e avaliação do Plano para a Igualdade e Conciliação, garantindo a participação de todos/as os/as trabalhadores/as.

## COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Uma linguagem inclusiva e não tendenciosa evita os estereótipos e as referências irrelevantes a particularidades dos indivíduos, e reconhece as qualidades positivas de todas as pessoas independentemente do sexo, género, orientação sexual, eventual deficiência, idade, antecedentes e religião ou convicção, ou ausência delas.

Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia, 2018



**Rever os documentos institucionais, website e redes sociais da CERCIAG, de forma a que nos mesmos passe a ser utilizada uma linguagem inclusiva.**

**Elaborar um Guia de Comunicação e Linguagem Inclusiva que estabeleça os termos a utilizar na organização de forma transversal, disseminado junto de todos/as os/as trabalhadores/as.**

## Política de Recrutamento, Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

A CERCIAG tem uma Política de Recrutamento, Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos que preconiza uma prática orientada para as pessoas, assegurando o envolvimento de todos/as os/as trabalhadores/as, criando condições de igualdade de oportunidades, e rejeitando a discriminação associada aos processos de recrutamento. Em linha com este princípio de atuação a organização deverá:

- ▶ Garantir que o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo está presente em todos os processos de recrutamento;
- ▶ Encorajar candidaturas de mulheres ou de homens para as funções em que estejam sub-representados/as;
- ▶ Tratar todos os dados relativamente ao staff de forma desagregada por sexo.

## Diálogo Social e Participação

A CERCIAG ausculta regularmente a satisfação dos/as trabalhadores/as relativamente às práticas organizacionais, dispõe de um sistema de gestão de reclamações/sugestões e organiza reuniões gerais, com todo o pessoal da organização. Tirando partido destes mecanismos de auscultação/participação activa sugere-se:

- ▶ Incluir nas reuniões gerais um momento de esclarecimento sobre Igualdade de Género;
- ▶ Incluir nos momentos de avaliação da satisfação, questões relacionadas com as medidas promotoras da igualdade e conciliação e outros benefícios em vigor, auscultando o grau de satisfação dos/as trabalhadores/as em relação às mesmas.

---

# Gestão de Recursos Humanos

---

## Formação Contínua

A CERCIAG tem um Departamento de Formação de Activos que ausculta permanentemente os/as trabalhadores/as acerca das suas necessidades de formação e efectua um levantamento formal anual, de forma a planificar acções de formação. Considerando que a formação é essencial para a mudança de mentalidades a temática da Igualdade de Género deve ser encarada como transversal e enquanto parte das responsabilidades de qualquer posto de trabalho dentro da organização, assim recomenda-se:

- ▶ Incorporar o princípio da igualdade e não discriminação no plano de formação;
- ▶ Incorporar nos conteúdos programáticos dos diferentes cursos a desenvolver um módulo sobre Igualdade de Género;
- ▶ Promover acções de (in)formação nas temáticas do assédio, violência doméstica e violência de género.

## Respeito pela Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho

A CERCIAG tem um Código de Ética que pretende promover a equidade de tratamento, recusar a discriminação e prevenir abuso físico ou mental. Assim, recomenda-se:

- ▶ Divulgar este documento junto de todas as pessoas da organização, incluindo no mesmo os procedimentos formais a adoptar em caso de discriminação, assédio moral, assédio sexual, abuso físico ou mental e outras formas de violências de género.

## Organização do Tempo de Trabalho

A CERCIAG disponibiliza um conjunto de medidas com vista à conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional de trabalhadores/as, no que diz respeito às formas de organização do trabalho. Em sede de diagnóstico foi possível apurar que as mais utilizadas por homens e mulheres são: a flexibilidade de horário, a facilitação informal de ausência ao trabalho por razões pessoais/familiares e a facilidade de ajustamento pontual dos horários de trabalho para assistência à família em situações de emergência. Por outro lado, verificou-se que o conhecimento das medidas existentes não é uniforme no conjunto dos/as trabalhadores/as o que pode ser explicado pela existência de um carácter informal das medidas, verificando-se a necessidade de explicitar mecanismos de comunicação interna de forma a garantir o acesso de todas as pessoas às medidas aplicáveis.

## Benefícios Directos a Trabalhadores/as e Familiares

Do conjunto de benefícios disponibilizados pela organização, destacaram-se como mais utilizados pelos/as trabalhadores/as os serviços de saúde, bem-estar e de gestão de stress. Para além destes sugere-se (em consonância com as sugestões apresentadas pelos/as trabalhadores/as):

- ▶ Estabelecer protocolos com serviços de saúde, educação ou lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar, disponibilizando em formato online (intranet) e/ou em papel, um boletim informativo que contenha a síntese dos protocolos estabelecidos, facilitando assim o acesso à informação;
- ▶ Atribuição do dia de aniversário.

# Conciliação entre a Vida Familiar e Pessoal e a Vida Profissional

## Protecção na Maternidade/Paternidade e Assistência à Família

Para além das medidas destacadas pela organização, nomeadamente a possibilidade de ajustamento de horários (jornada contínua) durante o período de amamentação/aleitação e a facilitação na conciliação na marcação de férias com a família, seja no que diz respeito às pausas lectivas, seja no que diz respeito à conciliação com o/a cônjuge ou companheiro/a, adoptando uma perspectiva pedagógica de incentivo à partilha das responsabilidades parentais, sugere-se ainda:

- ▶ Disponibilizar informação acerca das leis de protecção à parentalidade, (ex. criação de guia informativo), incentivando a partilha da licença parental.

## Relação com a Comunidade

Reconhecendo o importante papel que a CERCIAG assume no território em que está inserida, sugere-se:

- ▶ O investimento no trabalho em rede com outras organizações do concelho, com vista à partilha de boas práticas e à criação de iniciativas conjuntas promotoras da igualdade e não discriminação;
- ▶ A promoção de estudos ou processos de auscultação de mulheres com deficiência, sujeitas a múltiplas discriminações nas várias dimensões da vida (familiar, económica, social, etc).

## O Plano para a Igualdade e Conciliação

O Plano para a Igualdade e Conciliação da CERCIAG, vem dar resposta às necessidades e acções de melhoria identificadas em sede de Diagnóstico, traça a estratégia a implementar na organização, na vertente interna e externa, através da definição de objectivos, medidas e metas a alcançar a curto, médio e longo prazo, tendo também em consideração os recursos necessários e os serviços e agentes responsáveis pela sua realização.

### VERTENTE INTERNA

#### PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

**Objectivo Estratégico:** Reforçar e visibilizar o compromisso da CERCIAG com a promoção da Igualdade de Género e não Discriminação.

**Objectivo:** Assegurar a execução, implementação, divulgação e monitorização do Plano para a Igualdade e Conciliação.

Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Criar uma equipa para o desenvolvimento, implementação e monitorização do Planos para a Igualdade (Equipa para a Igualdade)	Equipa para a Igualdade criada	1	--	--
Divulgar o Plano para a Igualdade e Conciliação, através de divulgação online, na intranet, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Nº de divulgações online	4	--	--
	Nº de afixações em locais internos de reconhecida visibilidade	6	--	--
Integrar um mecanismo de monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade e Conciliação no sistema de avaliação global	Mecanismo de monitorização/avaliação implementado (Quadro Monitorização)	1	--	--
	Taxa de execução do Plano para a Igualdade e Conciliação	≥80%	100%	100%
	Nº de momentos de avaliação realizados	2	2	2

**Objectivo:** Divulgar as medidas com vista à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e benefícios existentes na organização e promover o conhecimento e acesso às mesmas.

Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Criar Processo e Procedimento (PP) com a sistematização das medidas e benefícios existentes	Documento criado	1	--	--

## Plano para a Igualdade e Conciliação

2023 - 2025

Organizar sessões de sensibilização interna para divulgação e conhecimento das medidas/PP por parte dos/as trabalhadores/as	Nº de sessões de sensibilização	5	--	--
	Nº de trabalhadores/as presentes nas sessões	100	--	--
	Taxa de trabalhadores/as que utilizam as medidas existentes	≥90%	≥90%	≥90%

**Objectivo:** Avaliar o grau de satisfação dos/as trabalhadores/as face às medidas com vista à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e benefícios existentes.

Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Criar um mecanismo de monitorização e avaliação das medidas e benefícios existentes	Mecanismos de monitorização avaliação criados	1	--	--
	Taxa de trabalhadores/as inquiridos/as	100%	100%	100%
	Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as relativamente às medidas e benefícios	≥85%	≥86%	≥87%

**Objectivo:** Afirmar e consolidar, interna e externamente, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Introduzir, de forma explícita, o princípio da igualdade de género em todos os documentos estratégicos e organizacionais	Nº de documentos estratégicos que incluem o princípio da igualdade de forma explícita	6	--	--
	Nº de documentos organizacionais que incluem o princípio da igualdade de forma explícita	≥150	--	--

## VERTENTE INTERNA

### GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Objectivo Estratégico:** Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens no acesso ao trabalho e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na organização.

#### Recrutamento e Selecção

**Objectivo:** Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens no acesso ao trabalho e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na organização, sempre que seja apropriado.

Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Rever PP_07 - Recrutamento, Selecção e Admissão de Trabalhadores/as, introduzindo majoração na avaliação de entrevista para o sexo sub-representado, sempre que seja apropriado	PP_07 - Recrutamento, Selecção e Admissão de Trabalhadores/as alterado e aprovado	1	--	--
	Taxa de candidatos/as elegíveis para beneficiar da majoração	a)	a)	a)
	Taxa de candidatos/as elegíveis que beneficiaram da majoração	100%	100%	100%

a) Valor a aferir em sede de execução, dependendo da análise de resultado nesse momento

#### Formação Contínua

**Objectivo:** Promover o conhecimento acerca da Igualdade de Género.

Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Realização de acções de formação sobre igualdade de género //ou// Criação de módulos de formação específicos sobre as temáticas da igualdade de género (estereótipos de género, linguagem inclusiva, protecção da parentalidade, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, assédio moral e sexual)	Nº de acções realizadas na temática	1	1	1
	Nº de horas de formação na temática	3	3	3
	Nº de trabalhadores/as que beneficiaram de formação nesta área	33	33	34

<b>Objectivo:</b> Promover e facilitar a igualdade de acesso ao plano de formação.				
Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Privilegiar a formação realizada em horário laboral	Taxa de horas de formação realizadas em horário laboral	--	≥25%	≥30%
	Taxa de trabalhadores/as abrangidos/as	--	≥55%	≥60%

### Gestão de Carreiras e Remunerações

<b>Objectivo:</b> Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional.				
Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Desagregar os dados relativos a trabalhadores/as por sexo, nos instrumentos de gestão da organização para conhecer se e onde se situam situações desiguais	Instrumentos de gestão da organização que utilizam dados desagregados por sexo	100%	100%	100%

### Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as

<b>Objectivo:</b> Promover a participação e envolvimento de trabalhadores/as na dinâmica organizacional.				
Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Dinamizar actividades de team building	Nº de actividades de team building	1	2	2
	Nº de trabalhadores/as participantes	≥40	≥50	≥60

<b>Objectivo:</b> Incentivar a participação de trabalhadores/as no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.				
Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Criar grupo de consultoria interna sobre igualdade e conciliação	Grupo Criado	1	--	--
	Nº de acções/ reuniões realizadas pelo grupo	1	2	2
	Nº de propostas/ acções/ iniciativas decorrentes do grupo	1	1	1

## VERTENTE INTERNA

### PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

**Objectivo Estratégico:** Prevenir e combater o assédio no trabalho, bem como a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do /a trabalhador/a.

**Objectivo:** Combater o assédio no local de trabalho e prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade dos/as trabalhadores/as.

Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Dinamização de campanhas de divulgação sobre os mecanismos internos existentes no âmbito da prevenção de situações de assédio no local de trabalho (vg Código de Ética, Código de Conduta, Canal de Denúncia,...)	Nº de campanhas realizadas	--	1	--

## VERTENTE INTERNA

### CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA FAMILIAR E PESSOAL E A VIDA PROFISSIONAL

**Objectivo Estratégico:** Promover a conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional dos/as trabalhadores/as.

#### Organização do Tempo de Trabalho

<b>Objectivo:</b> Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal na parentalidade.				
Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Dinamizar programas de férias para filhos/as de trabalhadores/as até aos 12 anos	Nº de crianças participantes	--	a)	a)
	Taxa de trabalhadores/as elegíveis para benefício do programa	--	a)	a)
	Taxa de trabalhadores/as elegíveis que beneficiaram do programa	--	≥10%	≥12%

a) Valor a aferir em sede de execução, dependendo da análise de resultado nesse momento

<b>Objectivo:</b> Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.				
Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Sistematizar as práticas já implementadas, monitorizando e avaliando a sua execução	Nº de acções de promoção de conciliação (troca de turnos, ajuste de horários de trabalho...)	≥10	≥10	≥10

#### Benefícios Directos a Trabalhadores/as e Famílias

<b>Objectivo:</b> Promover mecanismos de conciliação e de valorização dos/as trabalhadores/as.				
Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Conceder dispensa, no Dia de Aniversário do/a trabalhador/a, sem perda de vencimento, a gozar estritamente no próprio Dia de Aniversário	Taxa de trabalhadores/as que beneficiaram da dispensa no seu Dia de Aniversário (de entre o total de pessoas passíveis de beneficiar)	100%	100%	100%

Objectivo: Conceder benefícios a trabalhadores/as e suas famílias.				
Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Desenvolver e divulgar parcerias e protocolos que promovam o bem-estar dos/as trabalhadores/as e suas famílias	Nº de protocolos estabelecidos em vigor	--	4	4
	Taxa de trabalhadores/as abrangidos/as pelos protocolos estabelecidos	--	100%	100%

### Protecção na Maternidade/Paternidade e Assistência à Família

Objectivo: Proteger os direitos na parentalidade.				
Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Permitir a possibilidade de concentração do período de licença para amamentação/ aleitação (concentrar 2 horas de manhã ou à tarde, ao invés de em períodos intercalados)	Nº de trabalhadoras lactantes e/ou trabalhadores/as em situação de beneficiar da medida	a)	a)	a)
	Taxa de trabalhadoras lactantes e/ou trabalhadores/as que beneficiou da medida	a)	a)	a)

a) Valor a aferir em sede de execução, dependendo da análise de resultado nesse momento

## VERTENTE INTERNA COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

**Objectivo Estratégico:** Promover uma comunicação inclusiva e não discriminatória na dimensão interna externa.

**Objectivo:** Promover uma comunicação inclusiva e não discriminatória.

Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Elaborar um glossário interno de linguagem inclusiva	Glossário interno criado	1	--	--
Utilizar linguagem inclusiva e imagens não discriminatórias em todos os documentos institucionais, website e redes sociais	Inexistência de documentos/comunicações sem utilização de linguagem inclusiva	0	0	0

## VERTENTE INTERNA RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

**Objectivo Estratégico:** Promover o trabalho em rede e a partilha de boas práticas com outras organizações dos concelhos de abrangência, bem como o envolvimento da comunidade na promoção da Igualdade de Género.

**Objectivo:** Promover o trabalho em rede e a partilha de boas práticas com outras organizações dos concelhos de abrangência.

Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Criar iniciativas promotoras da igualdade de género e não discriminação em parceria	Nº de iniciativas conjuntas	--	1	1
	Nº de entidades parceiras envolvidas	--	≥1	≥1

**Objectivo:** Promover o envolvimento da comunidade nas temáticas da Igualdade de Género e assumir o compromisso da organização com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Medida	Indicadores	Meta		
		2023	2024	2025
Dinamizar/participar em iniciativas no âmbito de dias comemorativos significativos (Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres (25 de Novembro), Dia Municipal da Igualdade (24 de Outubro), ou outros)	Nº de iniciativas realizadas	--	≥2	≥2
	Nº de pessoas participantes	--	≥40	≥60

## Monitorização e Avaliação do Plano

O processo de monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade da CERCIAG 2023 - 2025, será da responsabilidade da Equipa para a Igualdade, em articulação com todos os serviços e departamentos envolvidos.

A monitorização deverá aferir em cada ano o grau de execução de cada medida e a análise dos resultados alcançados nos respetivos indicadores de realização, permitindo deste modo, identificar eventuais desvios e as acções a introduzir com vista à sua correcção.

## Aprovação e Entrada em Vigor

O Plano para a Igualdade e Conciliação da CERCIAG foi aprovado em 9 de Agosto de 2023, pelo Conselho de Administração da CERCIAG e entra imediatamente em vigor.