

# PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO LSDXXI 2021/22

## ÍNDICE

### Conteúdo

ÍNDICE .....	2
INTRODUÇÃO .....	3
QUEM SOMOS? .....	4
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS .....	6
ANALISE DOS DADOS RECOLHIDOS: .....	9
CÓDIGO DE CONDUTA .....	9
PLANO DE IGUALDADE.....	10
ACOMPANHAMENTO E REVISÃO DO PLANO .....	14

## INTRODUÇÃO

A 1 de agosto de 2017, através da Lei n.º 62/2017, foi aprovado o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. No seu artigo 7.º, as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, “elaborar 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”.

De forma a cumprir esta exigência, a Lousada Século XXI, EM, pretende, através deste documento, demonstrar o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas no âmbito da igualdade de género. Decorrida a fase de avaliação e recolhida a informação pertinente, deu-se início ao presente Plano de Igualdade, com o objetivo do progresso das Boas Práticas no âmbito da igualdade de género e da continuação do desenvolvimento de políticas facilitadoras da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

## QUEM SOMOS?

A Empresa Lousada Séc. XXI é uma Empresa Municipal cujo capital social é detido na sua totalidade pelo Município de Lousada. A empresa gere o Complexo de Piscinas de Lousada e tem como objeto social a conceção, construção, gestão, promoção e concessão de equipamentos e instalações desportivas e outros equipamentos coletivos, designadamente recreativos e culturais, a promoção, realização e a prestação de serviços desportivos, recreativos e culturais, a divulgação do património histórico e cultural e a criação de estruturas de apoio aos cidadãos mais desfavorecidos. Inclui-se no objeto social todas as atividades acessórias, complementares ou subsidiárias, indispensáveis para o desenvolvimento das atividades acima previstas, designadamente a constituição e dinamização de clubes e associações desportivas, com vista, entre outros, à sensibilização para a prática desportiva e à ocupação dos tempos livres.

### ESTRUTURA ORGÂNICA:



### Sede da Empresa:

AV Amílcar Neto, 4620-651 Lousada, distrito de Porto, concelho de Lousada, freguesia de Silvares, Pias, Nogueira e Alvarenga, PORTUGAL



## MISSÃO, VISÃO E VALORES

### MISSÃO

Garantir a gestão completa e eficaz do Complexo Municipal de Piscinas, procurando maximizar a utilização das diferentes instalações, criando valor económico e social, focado no utente. Direcionar a oferta da Lousada Séc.XXI para as reais necessidades e expectativas dos vários públicos (residentes e visitantes);

### VISÃO

Ser uma empresa gestora do Complexo de Piscinas Municipais, que promove e dinamiza a atividade desportiva no concelho, com especial enfoque no “desporto para todos”.

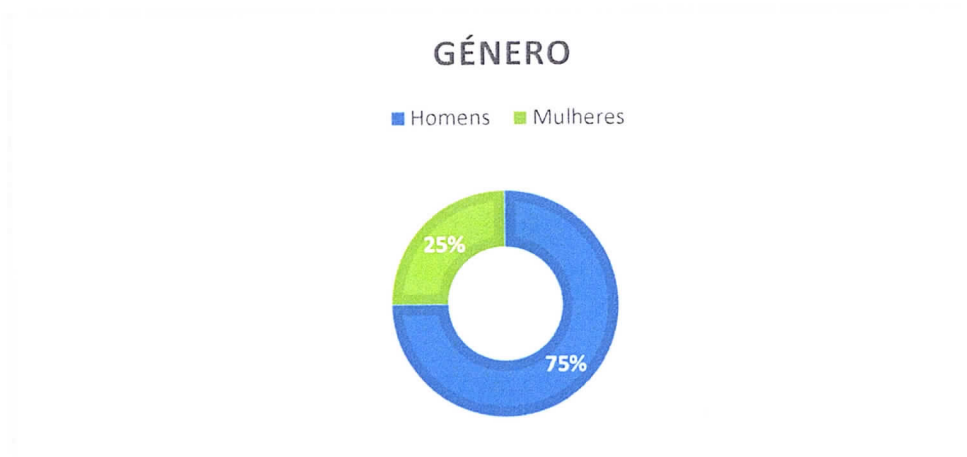
### VALORES

- Sentido de Serviço Público: Observância de um conjunto de princípios éticas e de normas de conduta por parte dos colaboradores em funções públicas, visando assumir e difundir a cultura ética da empresa e o sentido de serviço público que prestam.
- Equidade: Promover a equidade social, económica, cultural e de género como condições vitais para a afirmação dos direitos humanos das gerações presentes e futuras.
- Sustentabilidade: A cultura organizacional da empresa assenta no equilíbrio entre o desenvolvimento económico, a proteção ambiental e a responsabilidade social, criando valor para os seus clientes e restantes partes interessadas.
- Transparência: A empresa privilegia um relacionamento transparente com todas as partes interessadas e adota estratégias e desenvolve ações em sintonia com elevados padrões de ética. Entende que o comportamento ético é uma responsabilidade de todos, todos os dias e em tudo que o faz.
- Confiança: Agir com responsabilidade e ética e construir uma relação de confiança com os utentes e demais partes interessadas são princípios essenciais para desenvolver uma oferta especializada e profissional que vá de encontro com as necessidades do público.
- Inovação: O desenvolvimento e aplicação de soluções diferenciadoras e mais adequadas aos interesses dos utentes é o objetivo da estratégia de atuação.
- Excelência: Exigindo o melhor de todos os seus colaboradores, a empresa trabalha para antecipar e satisfazer as necessidades e expectativas dos seus utentes, procurando melhorar a qualidade dos serviços prestados.

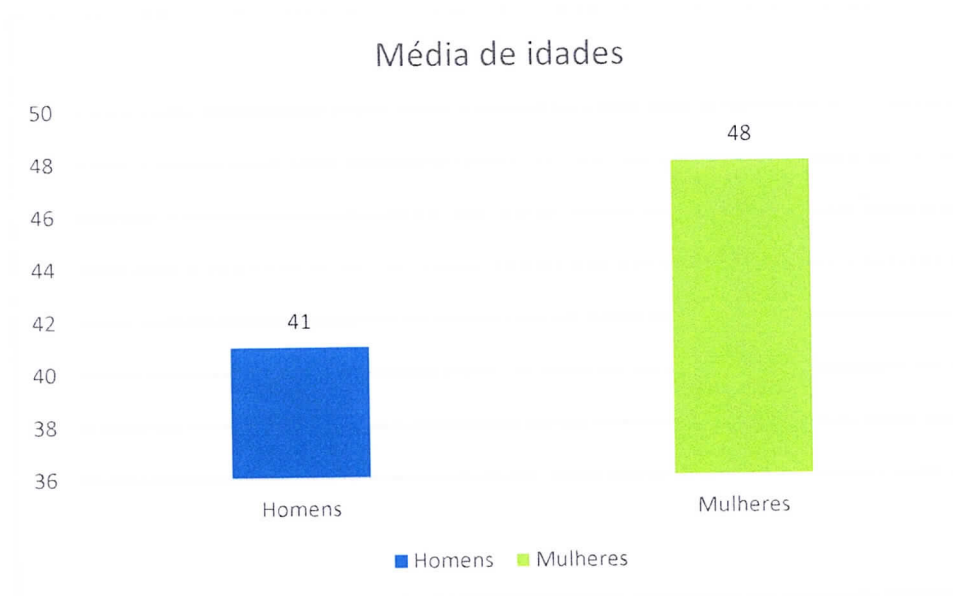
3-5  
7  
B

## CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

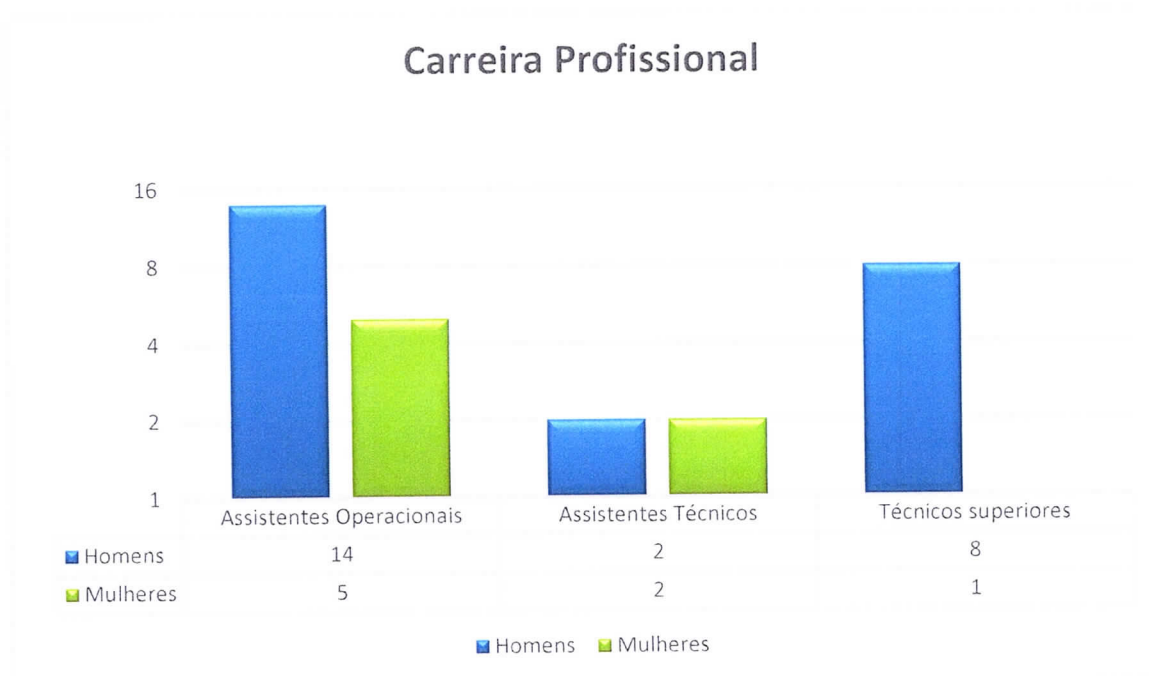
- Percentagem de distribuição por género funcionários empresa



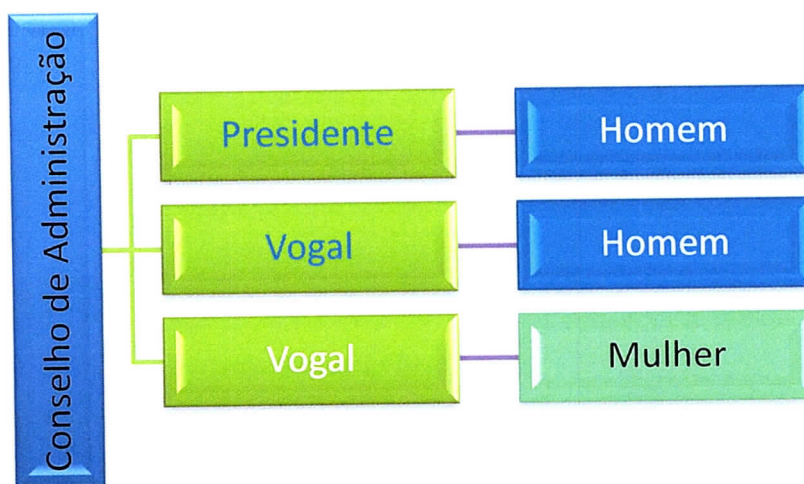
- Média de idades dos funcionários empresa



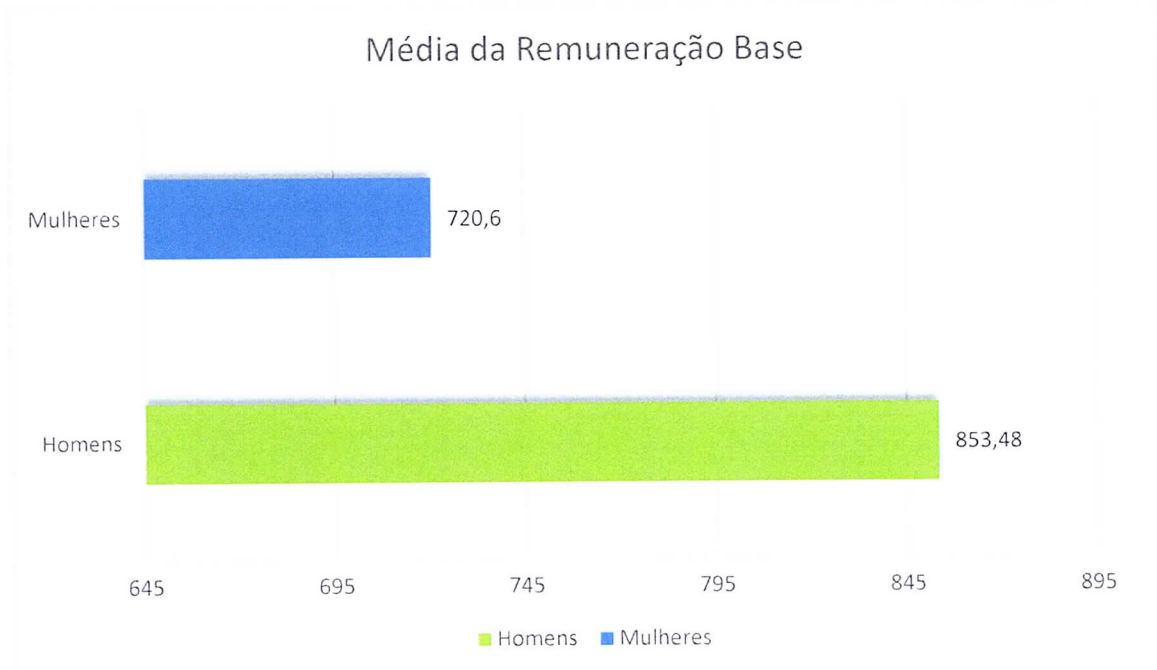
- Distribuição por carreira/género



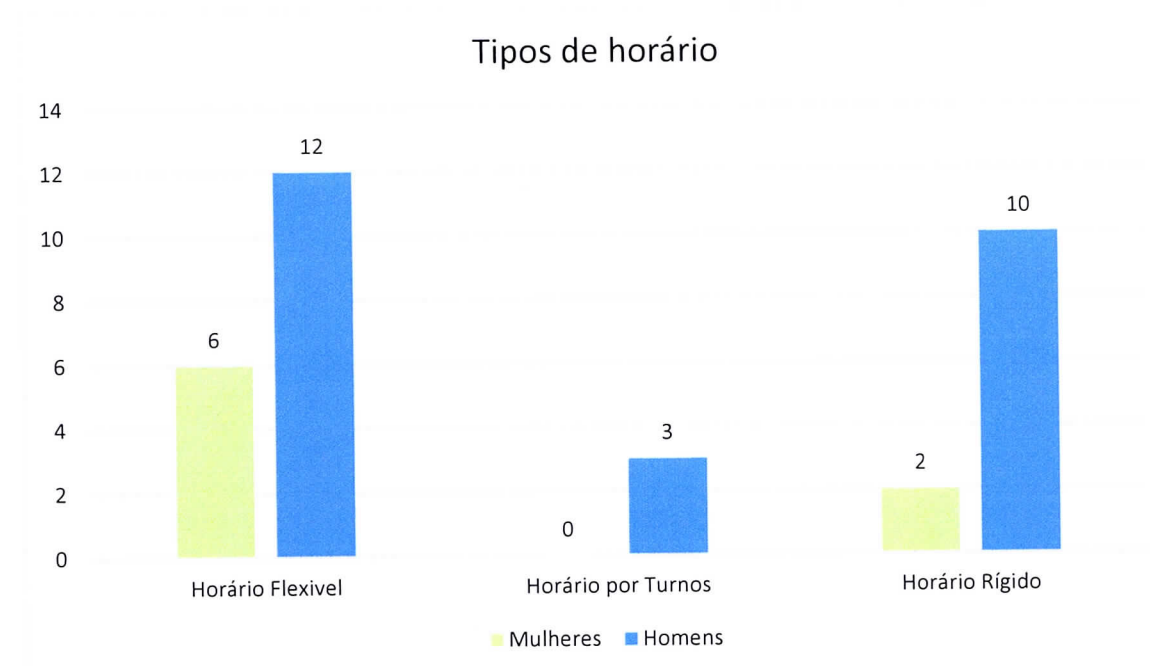
- Distribuição por género Conselho de Administração



- Média Remuneração Base



- Tipos de Horário





## ANALISE DOS DADOS RECOLHIDOS:

A análise e conclusão do diagnóstico levou-nos à conclusão de que muito há a fazer para o processo evolutivo da empresa no Plano para a Igualdade de Género na Lousada Sec. XXI, EM.

A empresa focar-se-á em 4 eixos estratégicos de atuação:

- 1) Aumento e simplificação na comunicação e sensibilização interna e externa;
- 2) Políticas de gestão de Recursos Humanos (recrutamento, seleção, formação inicial e contínua);
- 3) Igualdade nas condições de trabalho;
- 4) Conciliação com a vida familiar e benefícios diretos a trabalhadores/as e/ou seus familiares.

## CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta da Lousada Seculo XXI, EM e dos seus profissionais, mais do que uma Lei ou Regulamento, é o alicerce que sustenta o seu crescimento e o seu fortalecimento.

Inspirado nos princípios de gestão e alinhado com os valores do Município de Lousada, o Código de Conduta da Lousada Seculo XXI, EM, plasma as regras que devem nortear as relações da empresa com os seus colaboradores, com os seus utentes, fornecedores, prestadores de serviços e com a comunidade em geral, nas suas atividades comerciais, institucionais e sociais.

## PLANO DE IGUALDADE

O plano da Lousada Seculo XXI, EM apresenta-se de seguida, forma simples e objetiva, com as seguintes variáveis:

### 1 - DIMENSÃO

Área de atuação em que as questões de igualdade são mais pertinentes:

- a) Recrutamento e seleção;
- b) Formação e aprendizagem ao longo da vida;
- c) Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família;
- d) Diálogo social e participação de trabalhadores;
- e) Respeito pela dignidade de mulheres e homens;
- f) Remuneração e gestão das carreiras;
- g) Conciliação com a vida familiar e Benefícios diretos a trabalhadores/as e/ou seus familiares;
- h) Informação, comunicação e Imagem.

### 2 - MEDIDAS EM VIGOR

Enquadramento, em cada dimensão, dos procedimentos atuais.

### 3 - MEDIDAS A IMPLEMENTAR

Para cada dimensão, as medidas que nos propomos implementar, até 31 de dezembro de 2022

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
<b>Recrutamento e Seleção (RS)</b>	<p>Os procedimentos associados ao RS na Lousada Seculo XXI EM (LSDXXI), assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género, proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego e a estágios.</p> <p>Os processos de RS são divulgados em diferentes meios de comunicação, de modo a poderem abranger a maior diversidade de potenciais candidatos.</p> <p>A pré-seleção curricular baseia-se no perfil pretendido, independentemente da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras variáveis dos candidatos.</p> <p>A LSDXXI não tem à data integrado nos seus quadros trabalhadores com incapacidades.</p>	<p>Sempre que possível, incluir nos processos de RS, em cada 3 candidaturas apresentadas a categorias profissionais onde essa condição não é impeditiva ao desempenho das funções, pelo menos 1 do género sub-representado.</p> <p>Utilizar na divulgação de concursos internos/externos linguagem inclusiva, com a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os géneros.</p> <p>Criar um Manual de Acolhimento e Integração de novos (as) trabalhadores (as) e nele incluir um capítulo destinado à temática da igualdade de género e não discriminação.</p> <p>Divulgar os processos de RS em associações de deficiência, em categorias profissionais onde essa condição não é impeditiva ao desempenho das funções.</p> <p>Sempre que possível, garantir a equidade na representação de género nos júris ou equipas de seleção.</p>

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
<b>Formação e Aprendizagem ao longo da vida;</b>	<p>A LSDXXI reconhece o acesso à formação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, estimulando-os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação.</p> <p>Várias são as iniciativas que fomentam a aprendizagem e o desenvolvimento de todos os colaboradores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plano de formação anual executado maioritariamente em horário laboral e abrangendo todos os trabalhadores, também com a disponibilização de ações de inscrição livre e de desenvolvimento pessoal;</li> </ul>	<p>Promover a participação equilibrada de género e função no levantamento de necessidades de formação.</p> <p>Elaborar e implementar os planos de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação</p>

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
<p>Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família</p>	<p>A LSDXXI tem várias políticas dirigidas diretamente a todos os seus trabalhadores, ou aos seus familiares, que possibilitam o equilíbrio entre as esferas profissional, pessoal e familiar, destacando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidade de horário de trabalho e horário flexível parental.</li> <li>- Possibilidade de o funcionário e os seus descendentes poderem integrar e frequentar gratuitamente as piscinas e as aulas de grupo (sempre que o número de vagas o permita)</li> <li>- Possibilidade de integração dos filhos dos funcionários nas férias desportivas de verão de forma gratuita.</li> </ul>	<p>Divulgar, nos canais de comunicação existentes, os direitos existentes na lei em matéria de proteção da maternidade.</p> <p>Oferecer um Kit Bebê no nascimento de filhos dos trabalhadores.</p> <p>Incluir no “espaço” a criar na intranet para sugestões, uma matriz para divulgação dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, designadamente os direitos na parentalidade.</p>

Dimensão	Tipo Medida	Medida
<p>Diálogo social e participação de trabalhadores</p>	<p>A promoção do diálogo social é fomentada na LSDXXI.</p> <p>No momento da admissão de novos trabalhadores e por forma a facilitar o seu acolhimento, os mesmos são recebidos nos RH com uma apresentação geral do funcionamento da empresa, dos aspetos fundamentais do dia-a-dia laboral, visitam a empresa, e é-lhes entregue um Manual de Acolhimento que presta um conjunto de informações e orientações úteis ao seu adequada Integração.</p> <p>Todos os trabalhadores podem efetuar sugestões de melhoria, existindo para o efeito, uma caixa de sugestões (em papel e digital) e um regulamento.</p> <p>A representatividade dos trabalhadores na LSDXXI é concretizada através de reuniões mensais com:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada uma das categorias profissionais;</li> <li>- Representantes dos Trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho.</li> </ul> <p>Sempre que solicitado ou em caso de manifesto interesse, os trabalhadores são recebidos pela Administração.</p>	<p>Incluir o tema da conciliação da vida pessoal e familiar nas reuniões os trabalhadores/as, de forma a recolher sugestões de melhoria.</p> <p>Criar um endereço de e-mail para envio e receção de sugestões e/ou um destaque para esta temática na intranet com criação de um “espaço” que incentive à apresentação de sugestões e melhorias que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional e pessoal, bem como no que respeita à proteção da maternidade e da paternidade.</p> <p>Divulgar a todos os (as) trabalhadores (as) o Plano para a implementação de políticas para a Igualdade de Género.</p>

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
Respeito pela dignidade de mulheres e homens	A Administração atende todos os trabalhadores que queiram efetuar algum tipo de participação.	Realizar um questionário anónimo para diagnóstico de situações de desrespeito entre mulheres e homens.

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
Remuneração e gestão das carreiras	<p>A LSDXXI tem um Modelo de Carreiras que promove a equidade, não discriminando os seus trabalhadores pelo género, nem por outras variáveis, baseada na que é aplicável ao setor público.</p> <p>A política salarial da Empresa não discrimina pelo género ou função.</p>	Utilizar linguagem inclusiva.

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
<p>Conciliação com a vida familiar</p> <p>Benefícios diretos a trabalhadores/as e/ou seus familiares</p>	<p>A LSDXXI tem várias políticas dirigidas diretamente a todos os seus trabalhadores, incluindo benefícios diretos a trabalhadores/as e/ou seus familiares diretos (ascendentes e cônjuges) 15% desconto na mensalidade;</p> <p>A prática de horário flexível que permite a uma melhor compatibilização da vida profissional com a vida pessoal. Neste momento não se encontra nenhum funcionário nessa situação.</p>	<p>Criar um seguro dentário para os para os trabalhadores.</p> <p>Atribuir o Prémio Mérito Escolar, isto é, distinguir os/as filhos/as de trabalhadores/as que tenham terminado o Ensino Secundário/Profissional ou Superior Universitário com uma classificação igual ou superior a 16 valores.</p> <p>Divulgar a modalidade de horário flexível parental nos meios de comunicação interna.</p>

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
Informação, comunicação e Imagem	Na comunicação dos trabalhadores na LSDXXI, destacam-se a <b>Newsletter</b> – importantes meios de divulgação quer ao nível da empresa quer ao nível individual. Divulgação na secretaria da empresa de informação relevante, sendo que a mais importante e premente á divulgada por comunicado interno a cada um dos trabalhadores.	Distribuir um Manual de linguagem gestual


## ACOMPANHAMENTO E REVISÃO DO PLANO

O presente plano foi definido para o período 2021-2022 e representa o compromisso da Lousada Século XXI para com as medidas nele constantes.

O objetivo do Plano é a sua concretização e implementação das medidas propostas até ao final do ano de 2022, altura em que será realizado um diagnóstico para avaliação dos impactos. Assim, será monitorizado e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas, com o intuito de incorporar novas e/ou reajustar as existentes.

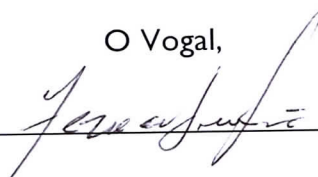
Lousada, 18 de novembro de 2020

O Presidente do Concelho de Administração



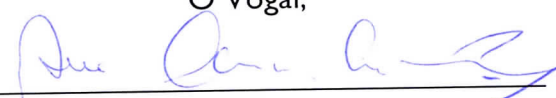
(José Pedro Vanzeler de Sousa)

O Vogal,



(Fernando Manuel Pereira da Costa Sampaio)

O Vogal,



(Ana Carina Cunha da Silva)