LOUSADA
SÉC . XXI

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO DA LOUSADA SÉCULO XXI, E.M.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO 3
QUEM SOMOS? 4
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS 7
CÓDIGO DE CONDUTA 10
PLANO DE IGUALDADE 11
ACOMPANHAMENTO E REVISÃO DO PLANO 18

INTRODUÇÃO

A 1 de agosto de 2017, através da Lei n.º62/2017, 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 artigo 7.º do referido diploma, 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, E.M, pretende, através deste documento, demonstrar o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas no âmbito da igualdade de género.

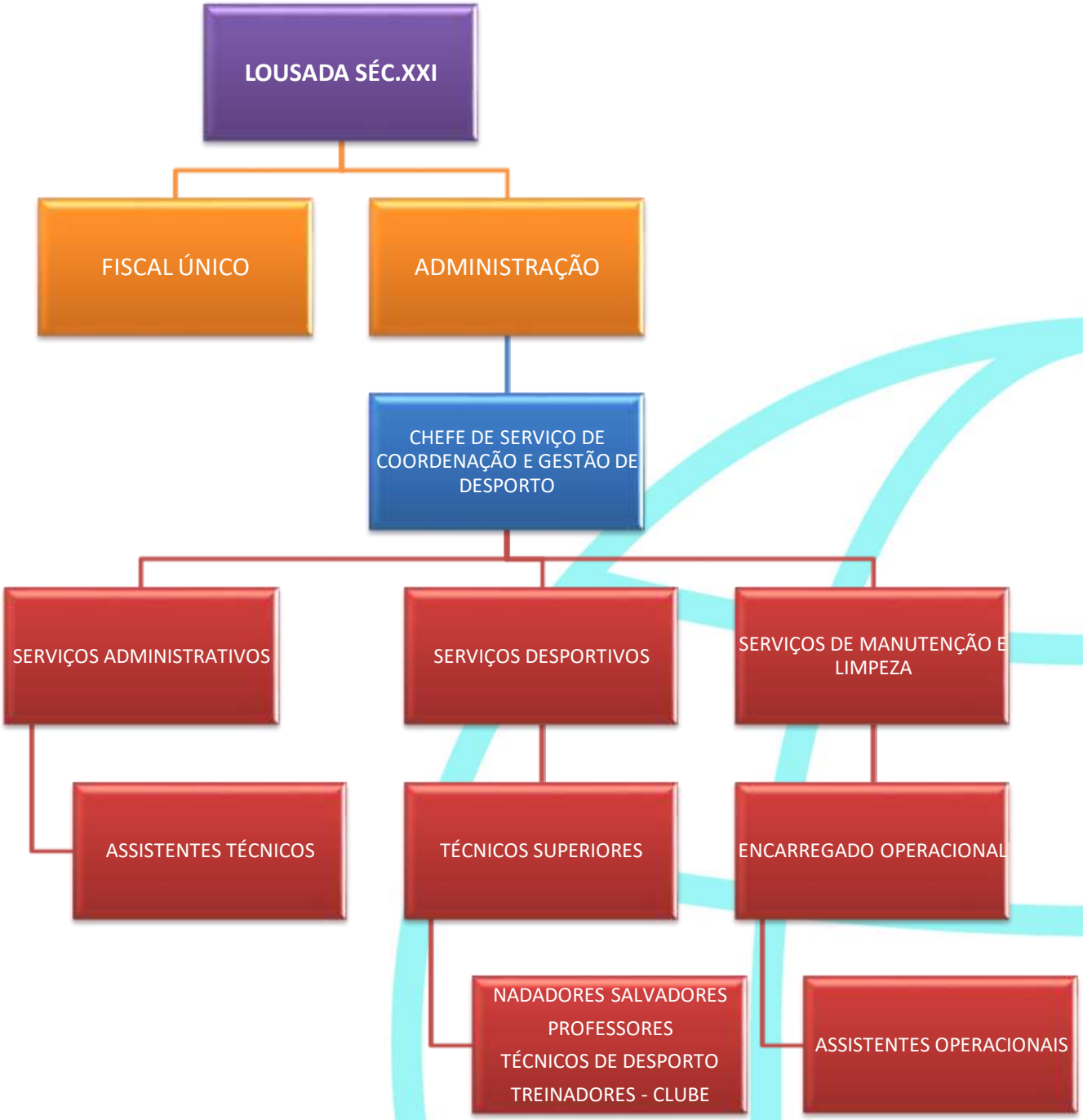
QUEM SOMOS?

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.

Incluem-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.

ORGANIGRAMA



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).

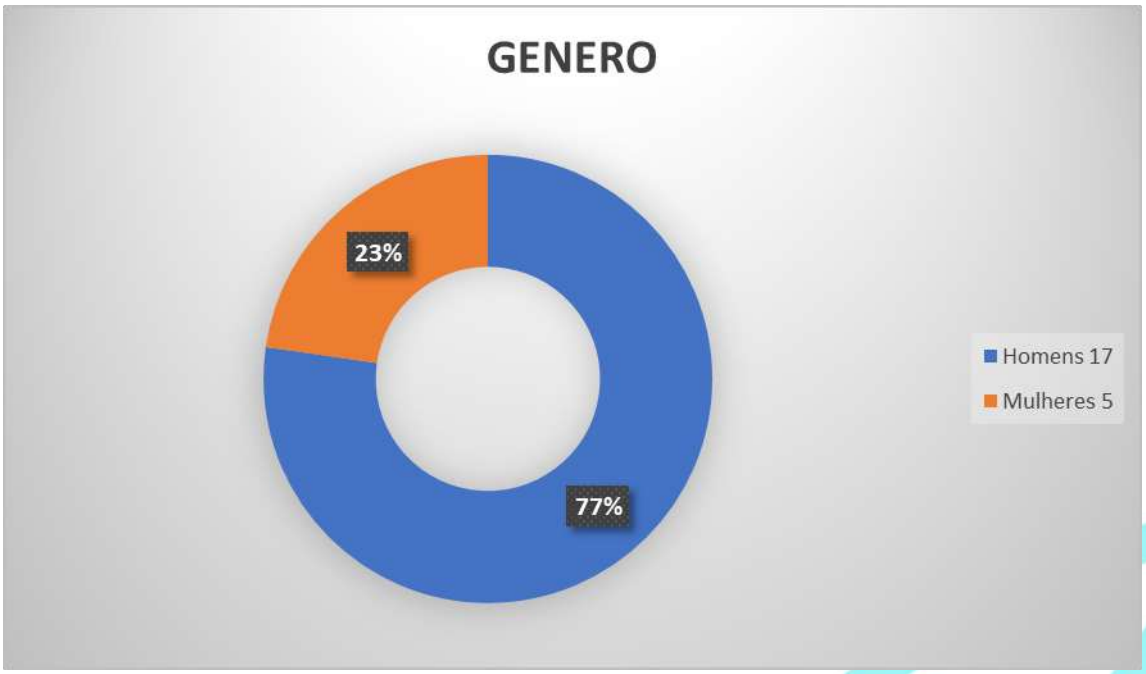
VISÃO

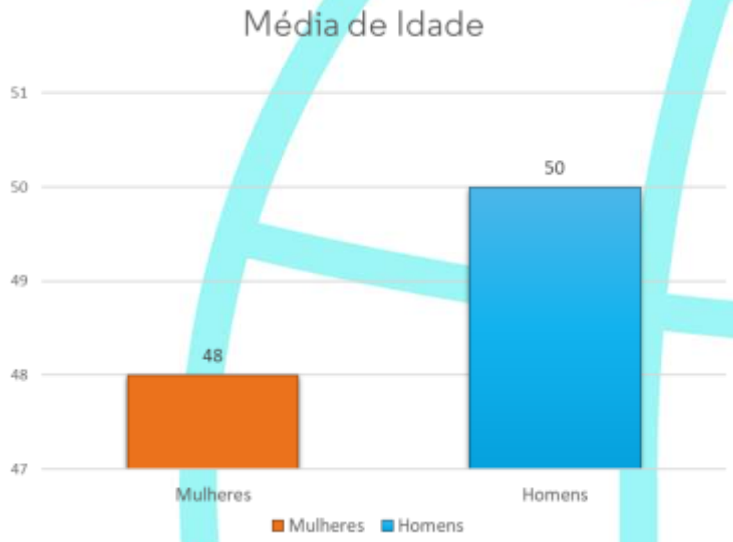
Ser uma empresa gestora do Complexo de Piscinas Municipais, que promove e dinamiza a atividade desportiva no concelho, com especial enfoque no "desporto para todos".

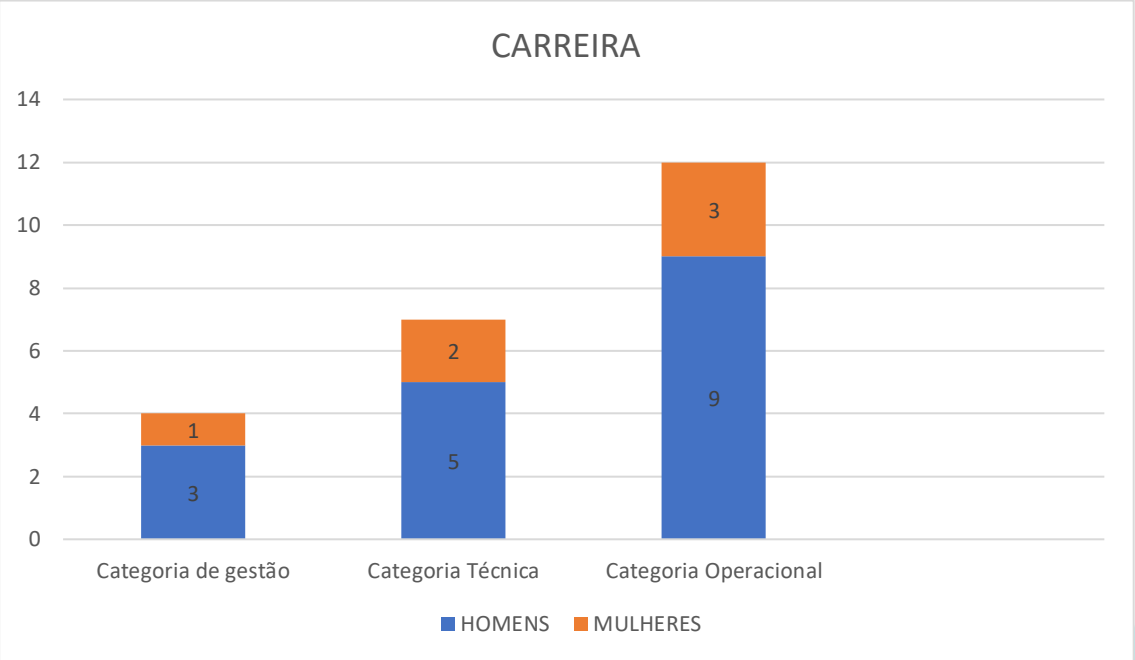
VALORES

- 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.

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

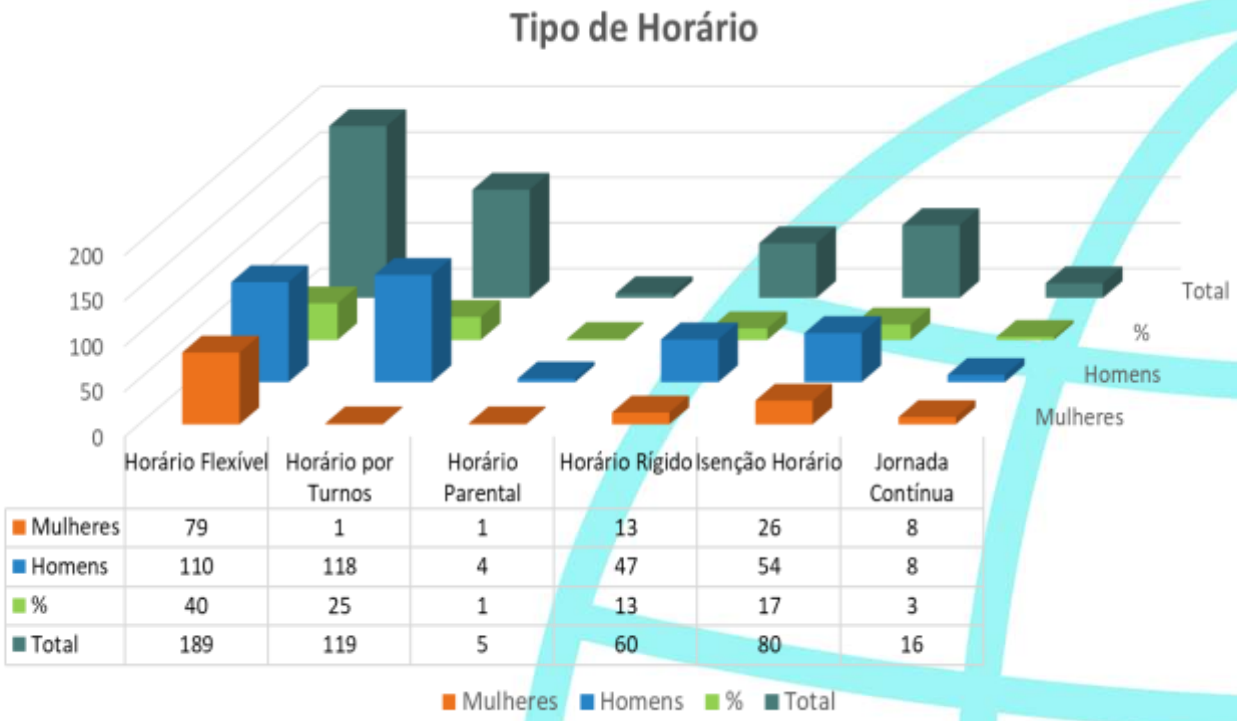





CARREIRA
14
12
10
8
6
4
2
0
1
3
2
5
3
9
Categoria de gestão
Categoria Técnica
Categoria Operacional
HOMENS
MULHERES

Conselho de Administração
Presidente
Vogal
Vogal
Homem
Homem
Mulher

	Masculinos	Femininos
nº colaboradores	17	5
% por sexo	77.27%	22.72%
Vencimento mensal médio	1038.37 €	909,94 €
Vencimento médio	1007,80 €	



	Horário Flexível	Horário por Turnos	Horário Parental	Horário Rígido	Isenção Horário	Jornada Contínua
Mulheres	79	1	1	13	26	8
Homens	110	118	4	47	54	8
%	40	25	1	13	17	3
Total	189	119	5	60	80	16

CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta da Lousada Século XXI, E.M. 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 Século XXI, E.M., 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 DE GÉNERO

O Plano de Igualdade de Género da Lousada Século XXI, E.M., foi elaborado, de forma objetiva, de acordo com as seguintes variáveis que a seguir se enumeram:

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 2025.

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
Recrutamento e Seleção (RS)	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. Os processos de RS são divulgados em diferentes meios de comunicação, de modo a poderem abranger a maior diversidade de potenciais candidatos, sendo nos mesmos identificada a aceitação de candidaturas de ambos os géneros (M/F). A pré-seleção curricular baseia-se no perfil pretendido, independentemente da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem ética ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras vaiáveis dos candidatos. A LSDXXI não tem à data integrado nos seus quadros trabalhadores com incapacidades.	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.
		Utilizar na divulgação de concursos internos/externos linguagem inclusiva, com a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os géneros.
		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.
		Divulgar os processos de RS em associações de deficiência, em categorias profissionais onde essa condição não é impeditiva ao desempenho das funções.
		Sempre que possível, garantir a equidade na representação de género nos júris ou equipas de seleção.

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
Formação e Aprendizagem ao longo da vida;	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.	Promover a participação equilibrada de género e função no levantamento de necessidades de formação.
	Várias são as iniciativas que fomentam a aprendizagem e o desenvolvimento de todos os colaboradores: - 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.	Elaborar e implementar os planos de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família	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: - A flexibilidade de horário de trabalho e horário flexível parental, representando cerca de 41% dos trabalhadores; - Possibilidade de integrar e frequentar gratuitamente as piscinas e as aulas de grupo (sempre que o número de vagas permite) - Possibilidade de integração dos filhos dos funcionários nas férias desportivas de verão.	Divulgar, nos canais de comunicação existentes, os direitos existentes na lei em matéria de proteção da maternidade.
		Oferecer um Kit Bebé no nascimento de filhos dos trabalhadores.
		Incluir no "espaço" a criar na intranet para sugestões, uma matriz para divulgação dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, designadamente os direitos na parentalidade.

Dimensão	Tipo Medida	Medida
Diálogo social e participação de trabalhadores	A promoção do diálogo social é fomentada na LSDXXI. No momento da admissão de novos trabalhadores e por forma a facilitar o seu Acolhimento, os mesmos são recebidos pelo DT, 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. Todos os trabalhadores podem efetuar sugestões de melhoria, existindo para o efeito, uma caixa de sugestões (em papel e digital) e um regulamento. A representatividade dos trabalhadores na LSDXXI é concretizada através de reuniões mensais com: - Cada uma das categorias profissionais; - Representantes dos Trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho. Sempre que solicitado ou em caso de manifesto interesse, os trabalhadores são recebidos pela Administração.	Incluir o tema da conciliação da vida pessoal e familiar nas reuniões os trabalhadores/as, de forma a recolher sugestões de melhoria. 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 com no que respeita à proteção da maternidade e da paternidade. Divulgar a todos os(as) trabalhadores(as) o Plano para a implementação de políticas para a Igualdade de Género.

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	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 publico. A política salarial da Empresa não discrimina pelo género ou função.	Utilizar linguagem inclusiva.

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
Conciliação com a vida familiar **Benefícios diretos a trabalhadores/as e/ou seus familiares**	A LSDXXI tem várias políticas dirigidas diretamente a todos os seus trabalhadores, incluindo benefícios diretos a trabalhadores/as e/ou seus familiares diretos, como p. ex., garantir o livre acesso à prática desportiva, nas instalações, de forma gratuita, aos trabalhadores e descendentes menores de idade e desconto de 50% aos cônjuges.	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.
	A prática de horário flexível que permite a uma melhor compatibilização da vida profissional com a vida pessoal, é uma realidade para (ver a percentagem) 40% dos trabalhadores.	Divulgar a modalidade de horário flexível parental nos meios de comunicação interna.

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
Informação, comunicação e Imagem	Na comunicação dos trabalhadores na LSDXXI, destacam-se a Newsletter – 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 de 2025 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 2025, 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, 31 de dezembro de 2024

_____
José Sousa (Presidente da Administração)

_____
Fernando Sampaio (Vogal da Administração)

_____
Susana Monteiro (Vogal da Administração)