

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO
DA LOUSADA SÉCULO XXI, EM.

ÍNDICE

Conteúdo

ÍNDICE	2
INTRODUÇÃO	3
QUEM SOMOS?	4
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	6
CÓDIGO DE CONDUTA.....	9
PLANO DE IGUALDADE	10
ACOMPANHAMENTO E REVISÃO DO PLANO	17

INTRODUÇÃO

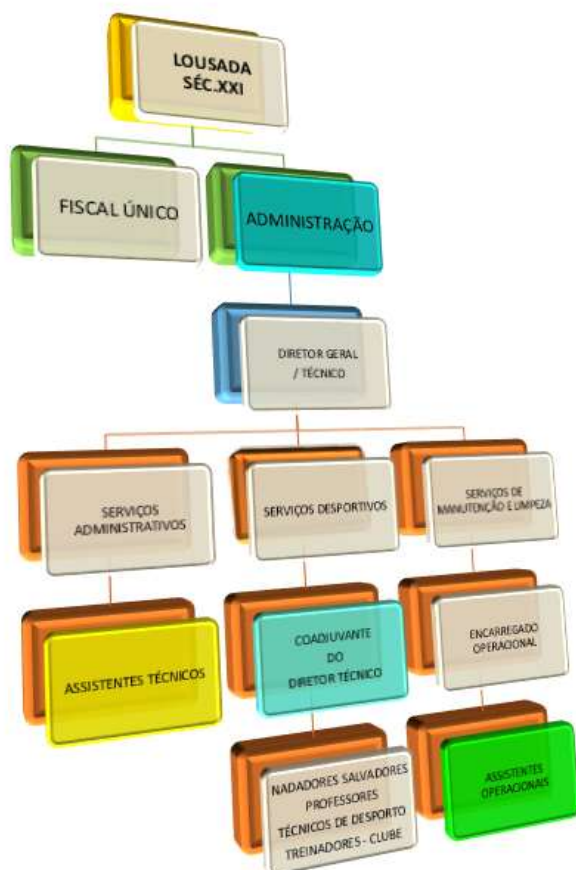
A 1 de agosto de 2017, através da Lei n.º62/2017, foi aprovado o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. No seu artigo 7.º, as entidades do setor público empresarial 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.

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.

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);

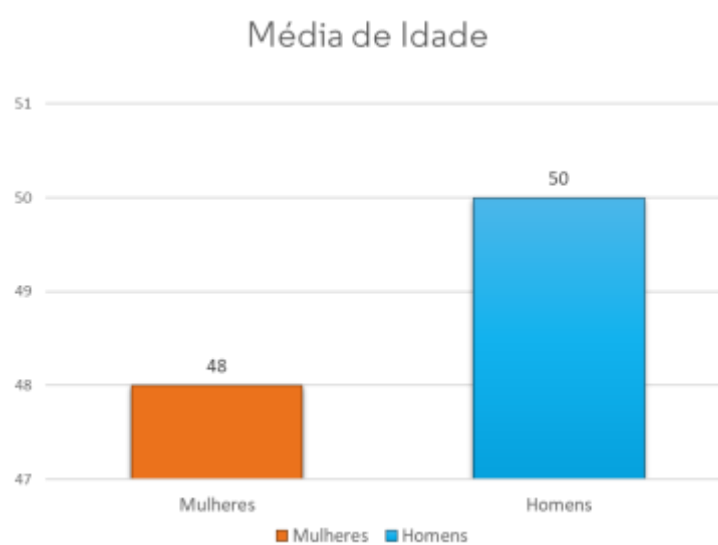
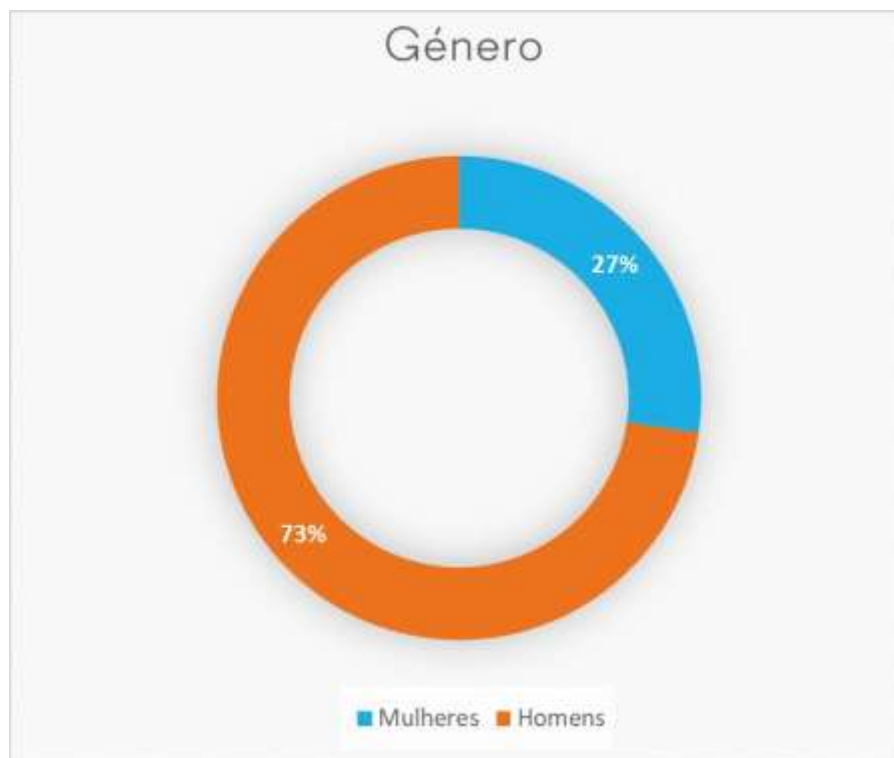
VISÃO

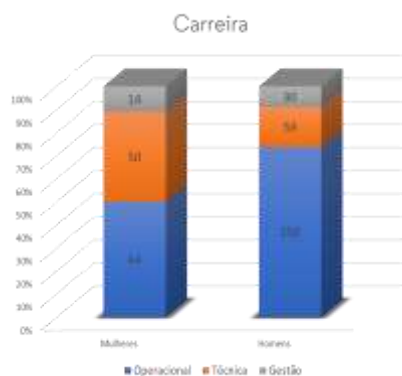
Ser uma empresa gestora do Complexo de Piscinas Municipais, que promove e dinamiza a atividade desportiva no concelho, com especial enfoque no “desporto para todos”.

VALORES

- Sentido de Serviço Público: Observância de um conjunto de princípios éticos 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

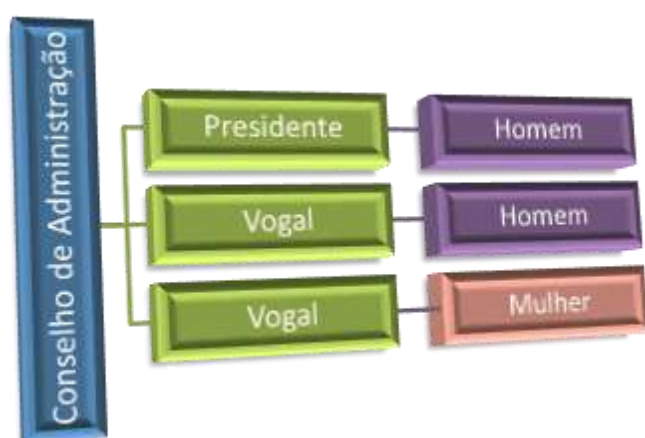


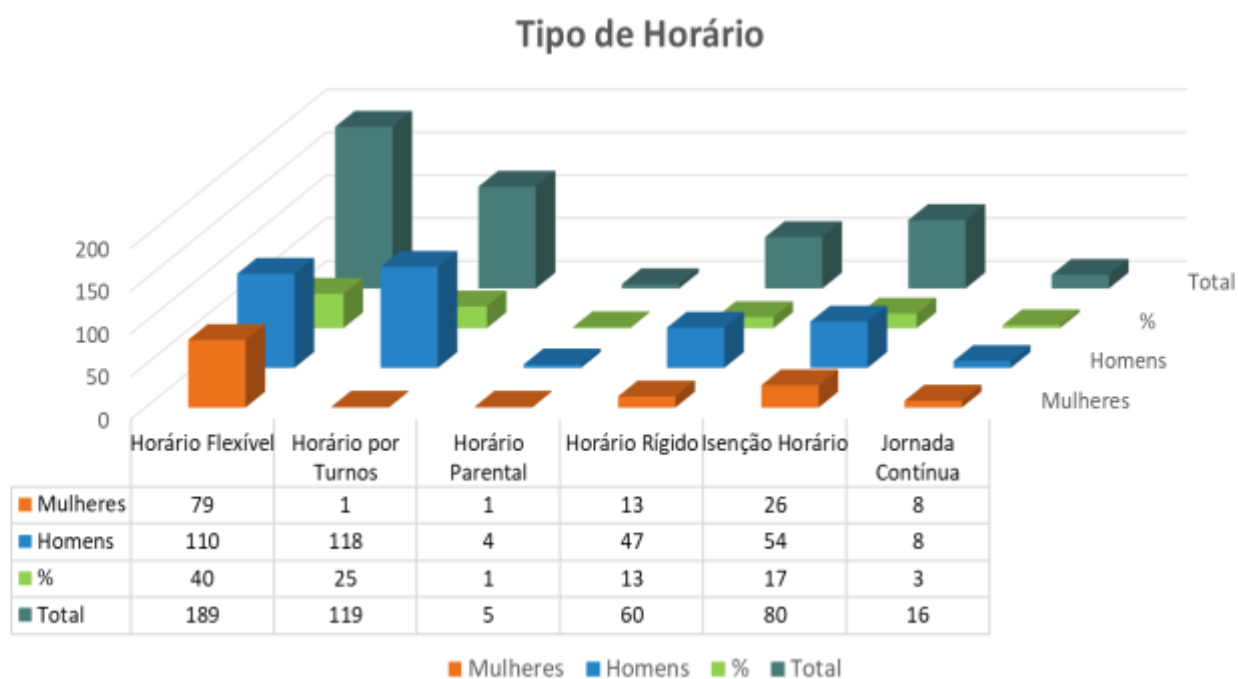
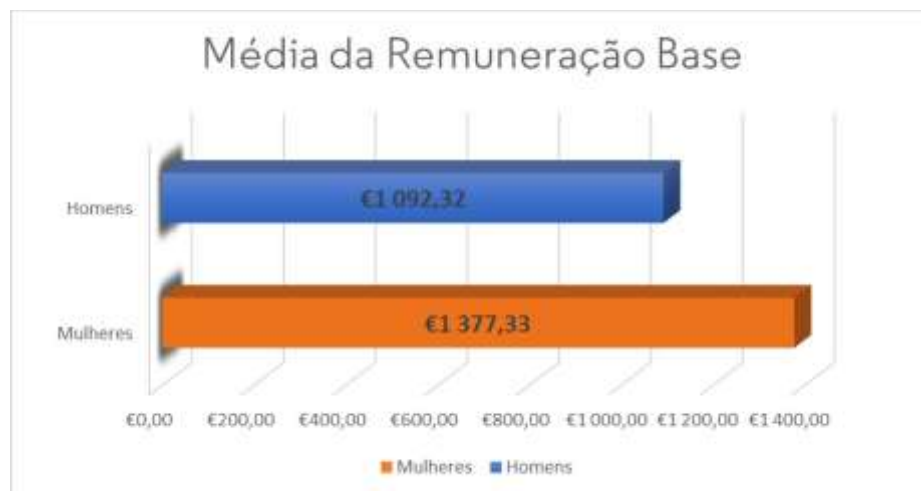


Carreira Gestão
27% são Mulheres e 73% Homens

Carreira Técnica
46% são Mulheres e 54% Homens

Carreira Operacional
20% são Mulheres e 80% Homens





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
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 étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras variáveis 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 Bebê 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 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. 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 público. 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 15% 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) % 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 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.