

Plano para a Igualdade de Género

2023-2024

Versão: 01
Janeiro 2023



Índice

1. Enquadramento	3
2. Objeto e Âmbito	4
3. Realidade Atual da Ágora em Matéria de Igualdade de Género	4
3.1 Caracterização dos Recursos Humanos	4
3.2 Política de Igualdade de Género	5
4. Plano de Ação 2023-2024	8
5. Implementação, Acompanhamento e Avaliação	8
6. Anexo I – Medidas do Plano de Ação 2023-2024	9

1. Enquadramento

Igualdade de género significa igualdade de direitos e oportunidades, e igual visibilidade, valorização, poder e participação de mulheres e homens, em todas as esferas da vida pública e privada. É, por isso, uma matéria de cidadania e de direitos humanos.

Nos últimos anos tem-se assistido a um incremento das políticas relacionadas com as questões da igualdade de género, que decorrem, em boa parte, da adoção de planos nacionais, os quais se inscrevem, entre outras iniciativas da Comissão Europeia, na Estratégia Europeia para o Emprego, e que procuram colmatar desigualdades na participação de homens e mulheres nos diferentes níveis sociais e, em especial, no emprego.

Nos termos da legislação laboral em vigor, o princípio da igualdade entre mulheres e homens em matéria de emprego implica:

- O direito a igual acesso ao emprego, à formação profissional, à progressão na carreira e às condições de trabalho;
- A garantia de igualdade salarial, para trabalho igual ou de igual valor;
- O reconhecimento e valorização do trabalho de igual forma;
- A participação plena e efetiva de mulheres e homens na tomada de decisões;
- A participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional e familiar, com a igual partilha entre mães e pais no que toca, por exemplo, à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para a prestação de cuidados aos filhos/as ou a outras pessoas dependentes.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, consagram a obrigatoriedade da adoção de planos de igualdade pelas empresas do setor empresarial do Estado, traduzindo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros.

Esta política legislativa teve a sua mais recente expressão com a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nos termos da qual as entidades do setor público empresarial estão obrigadas a garantir que a proporção de pessoas de cada género designadas para cada órgão de administração e de fiscalização não seja inferior a 33,3%.

O Plano para a Igualdade de Género da Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M. (doravante designada por Ágora) visa, deste modo, o cumprimento das normas legais e o alinhamento das políticas da empresa com as práticas nacionais e europeias.

2. Objeto e Âmbito

O Plano para a Igualdade de Género tem como objetivos gerais o/a:

- Reconhecimento explícito do direito básico de igualdade de género no trabalho, propondo políticas transversais e positivas que o concretizem no seio da Ágora;
- Promoção da mudança da cultura da organização, integrando a igualdade nos seus atos de gestão;
- Redução dos desequilíbrios existentes e prevenção de desequilíbrios futuros.

A implementação deste Plano destina-se ao usufruto e cumprimento por parte de todos os colaboradores da Ágora.

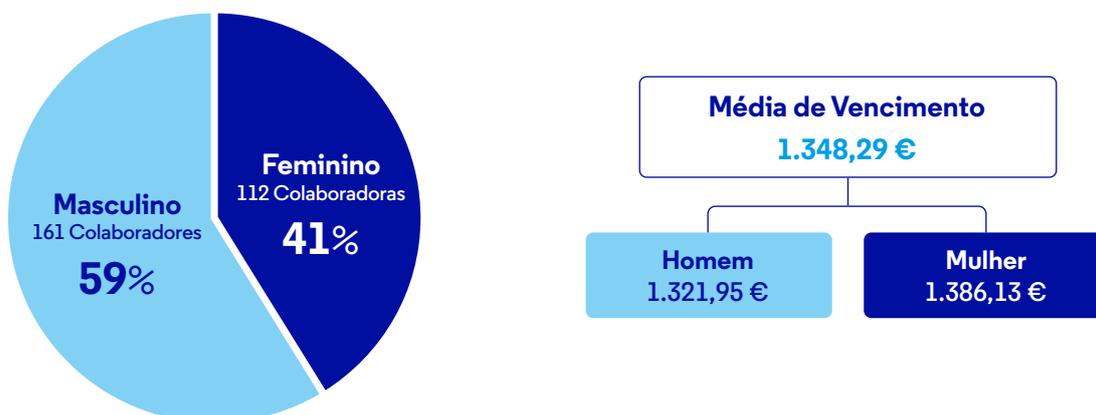
3. Realidade Atual da Ágora em Matéria de Igualdade de Género

3.1 Caracterização dos Recursos Humanos

Apresentam-se, de seguida, alguns números que sintetizam a sociografia de género na empresa.

Nota: Dados a 30 de setembro de 2022.

3.1.1 Distribuição por Género e Média de Vencimento



3.1.2 Constituição do Conselho de Administração



3.1.3 Distribuição por Género e Faixas Etárias

Faixa Etária	Homens		Mulheres	
15 - 24 anos	1	1%	1	1%
25 - 34 anos	35	22%	40	36%
35 - 44 anos	56	35%	35	31%
45 - 64 anos	63	39%	36	32%
> 65 anos	6	4%	0	0%
Total	161		112	

Média de Idade	Homens	Mulheres
41,87 anos	43,52 anos	39,50 anos

3.1.4 Distribuição por Género e Habilitações Literárias

Habilitações Literárias	Homens		Mulheres	
Ensino Básico	32	20%	8	7%
Ensino Secundário	43	27%	16	14%
Ensino Superior	86	53%	88	79%
Total	161		112	

3.1.5 Distribuição por Género e Categorias Profissionais

Categorias Profissionais	Homens		Mulheres	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Administrador Executivo	1	1%	1	1%
Administrativo	1	1%	7	6%
Assistente de Coordenação	0	0%	2	2%
Assistente de Direção	1	1%	2	2%
Assistente de Programação	2	1%	3	3%
Chefe de Serviços/Chefe de Equipa	12	7%	2	2%
Coordenador	13	8%	8	7%
Diretor	6	4%	3	3%
Diretor Artístico	1	1%	1	1%
Diretor Executivo	2	1%	2	2%
Gestores de Projeto	2	1%	5	4%
Produtor	6	4%	6	5%
Técnico Especializado	23	14%	4	4%
Técnico Qualificado	10	6%	13	12%
Técnico Semi-qualificado	55	34%	27	24%
Técnico Superior	26	16%	26	23%
Total	161		112	

3.1.6 Distribuição por vínculo contratual

Vínculo contratual	Homens		Mulheres	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Contrato de trabalho sem termo	140	87%	89	79%
Contrato de trabalho a prazo	19	12%	21	19%
Contrato de trabalho a termo incerto	1	1%	1	1%
Contrato por nomeação	1	1%	1	1%
Total	161		112	

3.2 Política de Igualdade de Género

A Ágora alinha-se com a crescente preocupação da garantia de igual acesso de homens e mulheres ao emprego e formação e a um ambiente de trabalho justo e saudável, esforçando-se por integrar na sua gestão organizacional políticas e medidas promotoras da igualdade de género e facilitadoras da conjugação da vida profissional, familiar e pessoal.

O presente Plano integra o conjunto de referenciais internos, tendo em vista a regulamentação, em várias matérias, da atividade da empresa e do desempenho das colaboradoras e dos colaboradores. Interliga-se, por isso, com outras políticas, regulamentos e códigos em vigor, que obrigam a adoção de uma postura igualitária e não discriminatória. Destacam-se, neste âmbito, a Política de Responsabilidade Social, o Código de Ética e Conduta e o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Das medidas promotoras da igualdade de género e da conciliação profissional, pessoal e familiar já em vigor na empresa, observam-se, por exemplo, a garantia de igualdade de acesso ao emprego e formação, o cumprimento dos direitos das colaboradoras e dos colaboradores no que concerne à paternidade, maternidade e apoio à família, a disponibilização de horários flexíveis, os princípios orientadores para adoção do regime de teletrabalho, a garantia de igualdade salarial e o tratamento da informação dos processos de recrutamento e seleção por género.

Não obstante todo o caminho percorrido pela Ágora, o autodiagnóstico da Igualdade de Género – tendo por base o “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas”, desenvolvido e disponibilizado pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) – reflete a necessidade de promoção e priorização de novas medidas, bem como do reforço das já existentes.

4. Plano de Ação 2023-2024

Adotam-se como dimensões estratégicas para a promoção da igualdade de género na Ágora aquelas definidas pela CITE e decorrentes do autodiagnóstico, com as respetivas subdimensões:

- Estratégia, missão e valores
- Igualdade no acesso a emprego
 - Anúncios, seleção e recrutamento
- Formação inicial e contínua
- Igualdade nas condições de trabalho
 - Promoção/progressão da carreira profissional
 - Salários
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

As medidas do Plano de Ação para 2023-2024 podem ser consultadas no Anexo I.

5. Implementação, Acompanhamento e Avaliação

O presente Plano para Igualdade de Género contempla um conjunto de medidas definidas para o horizonte temporal 2023-2024, podendo ser alterado a todo o momento por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de carácter estratégico de negócio da organização.

Não obstante ser de aplicação bienal, pretende-se um acompanhamento constante das medidas e a realização obrigatória de um relatório anual.

Os relatórios intercalares e final visam, deste modo, a avaliação da concretização das medidas e do impacto das mesmas no bem-estar e satisfação das colaboradoras e dos colaboradores, no funcionamento geral da Ágora, e na sua imagem institucional, interna e externa. Esta avaliação permite orientar os Planos de Ação futuros e a monitorização, a longo prazo, da Política de Igualdade de Género da Ágora.

6. Anexo I

Medidas do Plano de Ação de Igualdade 2023-2024

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsável	Departamentos envolvidos
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos valores da empresa	Verificação nos Instrumentos de Gestão Previsional 2024	Inscrição do compromisso com a igualdade nos valores da empresa até ao final do ano de 2023	Administração	Direção de Comunicação DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional
	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no site da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Divulgação do plano de igualdade no site Envio de e-mail a todos os trabalhadores com o Plano e com as iniciativas externas de igualdade apoiadas Divulgação no portal do colaborador	Plano divulgado no site da empresa, por e-mail e no portal do colaborador até final do ano 2023 Pelo menos quatro iniciativas externas divulgadas por correio eletrónico até ao final de 2024	Direção de Comunicação	DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional
	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Divulgação, em 2023, efetuada no sítio eletrónico da empresa, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	Divulgação de pelo menos quatro boas práticas até ao final de 2024	DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional	Direção de Comunicação
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	Comité/Task Force criada em 2023, com competências formalmente definidas 70% de execução do Plano até ao final de 2023	Criação do Comité/Task Force no 1.º trimestre de 2023	DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional	Todos
Incentivar a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores, no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar, da avaliação de desempenho, da política de progressão e de carreiras e política salarial	Criação de caixa eletrónica de sugestões Divulgação da existência da mesma a todos os colaboradores Participação de, pelo menos, 25% dos colaboradores na apresentação de sugestões até ao final do ano de 2023	Implementação de uma caixa de correio eletrónico de sugestões e divulgação da mesma até ao final do ano de 2023	DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional	Direção de Comunicação

Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego

Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsável	Departamentos envolvidos
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 contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género	Avaliação da linguagem de todos os anúncios de ofertas de emprego até ao final de 2024, assegurando a isenção de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no género	100% dos anúncios verificados e isentos de qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género durante o período de vigência do plano	DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional	Responsável de cada área destinatária do recrutamento

Dimensão: Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsável	Departamentos envolvidos
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma, através da sensibilização	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, no ano de 2023. Frequência do referido módulo por, pelo menos, 40% dos trabalhadores	Integração, no plano anual de formação de 2023, de módulo com temáticas sobre igualdade entre mulheres e homens	DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional	Todos

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Subdimensão: Promoção/progressão da carreira profissional

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsável	Departamentos envolvidos
Incentivar a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Organização e realização de reuniões com as trabalhadoras e trabalhadores e/ou suas estruturas representativas para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia)	Número de reuniões realizadas	Realização de uma reunião por ano, por Unidade Orgânica/ Direção	DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional	Todos

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Subdimensão: Salários

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsável	Departamentos envolvidos
Promover a transparência interna sobre a política salarial	Divulgação da tabela salarial, onde consta a remuneração atribuída por profissão/categoria profissional, assegurando a sua transparência junto de trabalhadoras e trabalhadores, na <i>intranet</i> , e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Divulgação da tabela salarial efetuada, no ano de referência, na <i>intranet</i> , e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidades	Divulgação da tabela salarial efetuada até ao final do ano de 2023	DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional	DGPOSI Departamento de Gestão, Sistemas de Informação e Apoio Administrativo

Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsável	Departamentos envolvidos
Promover a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar das trabalhadoras e dos trabalhadores	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência das trabalhadoras e dos trabalhadores que permitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex. creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)	Número de divulgações efetuadas	Duas divulgações por ano	DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional	Direção de Comunicação
	Previsão de partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Rácio entre o número de trabalhadores que beneficiaram de partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total de trabalhadores no ano de 2023	Criação de um Manual de substituição até ao final de 2023 50% das trabalhadoras e dos trabalhadores abrangidos pela medida de partilha do posto de trabalho até ao final de 2023	DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional	DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional
	Promover a flexibilidade de horário sempre que compatível com as funções exercidas	Número de colaboradoras e colaboradores com horários flexíveis	100% dos pedidos de horário flexível por motivos de conciliação com a vida familiar e pessoal concedidos no período de referência do plano	DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional	DGPOSI Departamento de Gestão, Sistemas de Informação e Apoio Administrativo

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsável	Departamentos envolvidos
<p>Prevenir e combater o assédio no trabalho</p> <p>- Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade da trabalhadora ou do trabalhador</p>	<p>Conceção e lançamento de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na <i>intranet</i>, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p>	<p>Inclusão, no manual de acolhimento, de um capítulo acerca do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio e envio do mesmo a todos os novos trabalhadores</p> <p>Lançar a divulgação no sítio eletrónico da empresa, na <i>intranet</i> e através de correio eletrónico até ao final do ano de 2024</p>	<p>Inclusão, no manual de acolhimento, de um capítulo acerca do código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio</p>	<p>DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional</p>	<p>Direção de Comunicação</p>
	<p>Conceção e lançamento de campanha de informação a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na <i>intranet</i>, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p>	<p>Campanha concebida e lançada no sítio eletrónico da empresa, na <i>intranet</i> e através de correio eletrónico</p> <p>Número de visualizações da campanha</p>	<p>Lançar a campanha no sítio eletrónico da empresa, na <i>intranet</i> e através de correio eletrónico até ao final de 2023</p>	<p>DGPOSI Departamento de Desenvolvimento Organizacional</p>	<p>Direção de Comunicação</p>

