

Plano de Igualdade

Comunidade Intermunicipal Região de Coimbra



Ficha técnica

Título

Plano de Igualdade da Comissão Intermunicipal da Região de Coimbra

Execução, grafismo e paginação

Sandra Coelho

Agradecimentos

Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra

Coimbra, dezembro de 2022

Índice geral

1. ENQUADRAMENTO	5
2. DIAGNÓSTICO DO ESTADO DA IGUALDADE DE GÉNERO	9
2.1. Caracterização do quadro de pessoal	9
2.2. Missão, visão e valores	12
2.3. Código conduta	12
2.4. Processo de contratação	13
2.5. Igualdade de oportunidades.....	14
2.6. Formação e aprendizagem.....	15
2.7. Tipo de horário	16
2.8. Proteção à parentalidade	16
3. PLANO DE AÇÃO	18
4. MONITORIZAÇÃO	21
Referências bibliográficas	23
Índice de figuras	25
Índice de quadros	25

Género

Atributos e expectativas socialmente associadas a ser-se do sexo feminino ou do sexo masculino, bem como às relações entre mulheres e homens. Estes atributos, expectativas e relações são socialmente construídos, variando consoante a sociedade e o período histórico.

Assim, o género abrange um conjunto amplo de representações relativas a comportamentos que condicionam o que é esperado, permitido e valorizado numa mulher ou num homem.

Sexo

Características biológicas que definem os seres humanos como mulher ou homem.

1. ENQUADRAMENTO

A igualdade de género significa igualdade de direitos, de liberdades, de oportunidades, de escolhas, de participação, de reconhecimento e de valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade e é reconhecida hoje como essencial para o processo de desenvolvimento sustentável, democrático e à formulação de políticas de desenvolvimento nacional eficazes (CIG, 2022).

A igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio de cidadania consagrado na Carta das Nações Unidas de 1945 e na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Encontra-se, também, inscrito em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho e no Tratado de Roma de 1957, que fundou a atual União Europeia. A nível nacional, a Constituição da República Portuguesa consagra a igualdade de género como um direito fundamental através do princípio da igualdade, inscrito no artigo 13.º, em que:

1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*
2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem,*

religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Na última década, observou-se, em Portugal, inclusivamente, um aumento do interesse pela temática da igualdade de género por parte das entidades governativas, evidenciada através da publicação de legislação, sendo a mais importante a seguinte:

- 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, que consagram a obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade.
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que obriga as entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa a garantir que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização não seja inferior a 33,3%.
- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, que aprova a orgânica e reforço o papel da Comissão para a Igualdade no Trabalho (CITE).
- Despacho normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, que determina os procedimentos para a realização das comunicações a que estão abrangidas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, e a produção de um guião para efeitos da elaboração dos planos de igualdade anuais.

Embora se tenha avançando em termos legislativos, a publicação "Igualdade de Género em Portugal - Boletim Estatístico 2022" efetuada pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) demonstra que, ainda, existe um longo caminho a percorrer em Portugal para se atingir a tão ambicionada igualdade nos mais diversos quadrantes da sociedade.

Focando-nos no mercado de trabalho, em 2021, as mulheres registam uma taxa de atividade (55,3%) inferior à dos homens (63,6%). Por seu turno, as taxas de inatividade com 16 e mais anos (46,4% nas mulheres e 37,1% nos homens) e desemprego (6,9% nas mulheres e 6,3% nos homens) são superiores nas mulheres, que nos homens.

Observa-se, ainda, uma sub-representatividade de mulheres em funções de liderança, evidente quando se analisa a proporção de homens (5,7%) e mulheres (3,6%) empregados/as com cargos de chefia. Esta sub-representação de mulheres é, também, visível tanto na administração pública, como na administração pública local.

Na administração pública apesar de se encontrarem a trabalhar mais mulheres, do que homens, estas encontram-se em menor número nos cargos de direção mais elevados. Assim, 57,1% dos cargos de dirigente superior foram ocupados por homens, contra 42,9% de mulheres, sendo de referir a sub-representatividade no cargo de dirigente superior de 1.º grau, em que a percentagem

de homens é de 67,1% e de mulheres é de 32,9%, valor este próximo do limite de representatividade estipulado por lei (33,3%). De salientar o maior número de mulheres nos cargos de dirigente intermédio (56,7%).

Tal como se observou na administração pública, também, na administração pública local, as mulheres (32,4%) encontram-se em menor número nos cargos de liderança mais elevados, especialmente, nos cargos de dirigente superior de 1.º grau, em que ocupam apenas 27,9% dos cargos, não sendo cumprido neste cargo o limite mínimo de representação determinado por lei (33,3%).

Regista-se, ainda, um gap salarial, com prejuízo para as mulheres, uma vez que, em termos de remuneração base, por mês, as mulheres auferem menos 146,99€ que os homens. Este gap para além de aumentar o risco de pobreza, tem consequências a longo prazo, nomeadamente no que diz respeito ao cálculo das pensões de reforma.

Como podemos ver e com base na legislação em vigor o princípio da igualdade entre homens e mulheres em termos laborais traduz-se:

- igualdade de acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- garantia de igualdade salarial, para trabalho igual ou de igual valor;
- reconhecimento e valorização do trabalho de igual modo;
- participação total e efetiva na tomada de decisão de homens e mulheres;
- participação equilibrada de homens e mulheres na vida profissional e na vida familiar, através da igual partilha de responsabilidades, no que respeita à licença de parentalidade e às ausências para prestação de cuidados aos/às filhos/as ou outros dependentes.

A realização do presente plano de igualdade evidencia o compromisso da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM RC) com a igualdade de género, resultante, por sua vez, de uma maior consciencialização da importância desta temática no seio da própria entidade.

Com este projeto pretende-se, assim, efetuar um diagnóstico sobre o estado da igualdade de género e definir as medidas e ações que serão implementadas, de modo a garantir e a fomentar a igualdade nesta entidade. Este estudo tem os seguintes objetivos:

- conhecer os indicadores de género, através da elaboração de um diagnóstico da situação de homens e mulheres;
- reduzir e/ou eliminar as desigualdades identificadas, bem como antecipar e prevenir a ocorrência de desigualdades, com realização de um plano ajustado à realidade da entidade;

- definir e adotar boas práticas ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, no âmbito do cumprimento da legislação existente e dos referenciais internacionais pertinentes.

O presente plano para a igualdade aplica-se quer aos/às colaboradores/as, bem como aos membros dos órgãos executivos da CIM RC.

2. DIAGNÓSTICO DO ESTADO DA IGUALDADE DE GÉNERO

2.1. Caracterização do quadro de pessoal

Quando se analisa a distribuição por sexo na CIM RC observa-se uma divisão bastante equitativa entre homens e mulheres (Figura 1). Deste modo, no ano de 2022, dos/as 47 colaboradores/as, 24 são mulheres e 23 são homens, representando, respetivamente, 51,1% e 48,9% do total.

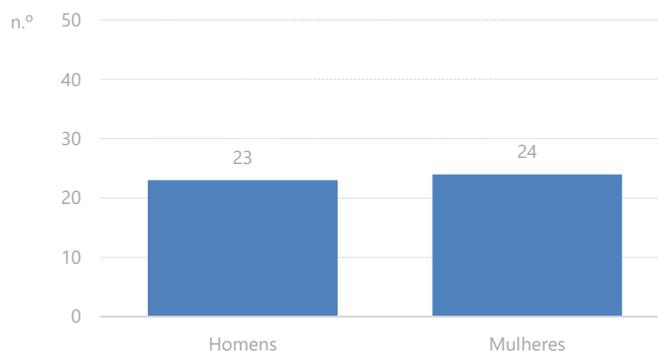


Figura 1. Número de colaboradores/as por sexo em 2022.

Fonte: Dados disponibilizados pela CIM RC.

Metade das mulheres, isto é, 12, têm entre 45 e 54 anos, sendo, também, esta faixa etária a que concentra o maior número de colaboradores/as da CIM RC, correspondendo a 36,2% do seu total (Quadro 1). Por seu turno, nos homens observa-se um equilíbrio na sua distribuição pelas diferentes faixas etárias.

De sublinhar que se nas faixas etárias entre 25 e 34 anos e entre 35 e 44 anos regista-se uma distribuição equilibrada entre homens e mulheres, esta dinâmica não se verifica nas faixas etárias seguintes, observando-se, como referido anteriormente, no grupo entre os 45 e os 54 anos uma preponderância de mulheres (12 mulheres e 5 homens), enquanto os homens encontram-se em maior número no grupo com 55 ou mais anos (7 homens e 1 mulher).

Quadro 1. Número de colaboradores/as por faixa etária e sexo em 2022.

Faixa etária	HM		Homens			Mulheres		
	Nº	%	Nº	%	Taxa masculinidade (%)	Nº	%	Taxa feminilidade (%)
<25 anos	0	0	0	0	0	0	0	0
25-34 anos	11	23,4	6	26	54,5	5	21	45,5
35-44 anos	11	23,4	5	22	45,5	6	25	54,5
45-54 anos	17	36,2	5	22	29,4	12	50	70,6
55 anos ou mais	8	17,0	7	30	87,5	1	4	12,5
Total	47	100	23	100	48,9	24	100	51,1

Fonte: Dados disponibilizados pela CIM RC.

Num total de 47 colaboradores/as, 55,3% têm formação superior (Quadro 2). Sublinha-se que a maioria das mulheres tem ensino superior (83,3%). Numa análise mais pormenorizada ao ensino superior, verifica-se que 16 mulheres são licenciadas e 4 têm mestrado concluído. Relativamente

Taxa de masculinidade

Quociente entre os efetivos populacionais do sexo masculino e os do sexo feminino

Taxa de feminilidade

Quociente entre os efetivos populacionais do sexo feminino e os do sexo masculino*

aos homens observa-se um nível de qualificações mais baixo, sendo que, somente, 26,1% têm formação superior, ou seja, 6 do total de 23 homens em funções na CIM RC e 40%, isto é, 10 concluíram, apenas, o 3.º ciclo do ensino básico. Esta prevalência dos homens está essencialmente associada ao desempenho de funções mais operacionais.

Quadro 2. Número de colaboradores/as por nível de ensino mais elevado completo e sexo em 2022.

Nível de ensino	HM		Homens			Mulheres		
	Nº	%	Nº	%	Taxa masculinidade (%)	Nº	%	Taxa feminilidade (%)
1.º Ciclo do ensino básico	1	2,1	1	4,3	100	0	0	0
2.º Ciclo do ensino Básico	1	2,1	1	4,3	100	0	0	0
3.º Ciclo do ensino básico	11	23,4	10	43,5	90,9	1	4,2	9,1
Ensino secundário	8	17,0	5	21,7	62,5	3	12,5	37,5
Ensino superior	26	55,3	6	26,1	23,1	20	83,3	76,9
Total	47	100	23	100	48,9	24	100	51,1

Fonte: Dados disponibilizados pela CIM RC.

O nível de ensino condiciona e justifica a distribuição dos homens e das mulheres nos 4 grupos profissionais existentes na CIM RC (Quadro 3). Deste modo, as mulheres ocupam, fundamentalmente, funções nos grupos profissionais “técnico/a superior” e “assistente técnico/a”. Já a maioria dos homens pertence ao grupo “assistente operacional”. Como curiosidade, a informática é da responsabilidade de 1 homem, encontra-se esta área, ainda, maioritariamente ocupada por homens em Portugal.

Quadro 3. Número de colaboradores/as por grupo profissional e sexo em 2022.

Grupo profissional	HM		Homens			Mulheres		
	Nº	%	Nº	%	Taxa masculinidade (%)	Nº	%	Taxa feminilidade (%)
Assistente operacional	18	38,3	16	69,6	88,9	2	8,3	11,1
Assistente técnico/a	7	14,9	1	4,3	14,3	6	25	85,7
Informático/a	1	2,1	1	4,3	100	0	0	0,0
Técnico/a superior	21	44,7	5	21,7	23,8	16	66,7	76,2
Total	47	100	23	100	48,9	24	100	51,1

Fonte: Dados disponibilizados pela CIM RC.

2.2. Missão, visão e valores

Criada a 12 de setembro de 2013, a CIM RC integra um total de 19 municípios, a saber: Arganil, Cantanhede, Coimbra, Condeixa-a-Nova, Figueira da Foz, Góis, Lousã, Mealhada, Mira, Miranda do Corvo, Montemor-o-Velho, Mortágua, Oliveira do Hospital, Pampilhosa da Serra, Penacova, Penela, Soure, Tábua, Vila Nova de Poiares.

A CIM RC tem vindo a assumir uma nova abordagem no âmbito do desenvolvimento regional, assente numa estratégia supra-municipal que ao respeitar a autonomia política de cada município, permite uma intervenção mais forte junto dos agentes económicos, sociais e culturais no sentido de potenciar os valores da região e de afirmar no contexto nacional. É seu objetivo assumir, de forma sustentada, um papel de parceria de primeira linha na discussão com a administração central e o governo dos problemas e das expectativas da região, de modo a fazer da região de Coimbra um território com mais espírito empreendedor, mais coesão social, mais qualidade de vida e mais riqueza.

A CIM RC tem por fim a prossecução dos seguintes fins públicos (artigo 2.º do Despacho n.º 31/2022, de 3 de janeiro):

- a) Promoção do planeamento e da gestão da estratégia de desenvolvimento económico, social e ambiental do território abrangido;
- b) Articulação dos investimentos municipais de interesse intermunicipal;
- c) Participação na gestão de programas de apoio ao desenvolvimento regional, designadamente no âmbito da gestão e ou contratualização de fundos comunitários;
- d) Planeamento das atuações de entidades públicas, de carácter supramunicipal.

De acordo, ainda, com o mesmo despacho a forma de atuação da CIM RC é, especialmente, orientada e baseada nos seguintes valores: administração aberta, eficácia, coordenação dos serviços e racionalização dos circuitos administrativos e respeito pela cadeia hierárquica.

2.3. Código conduta

O código conduta é um documento onde se encontram definidos não só os valores que orientam a atuação da organização, bem como os princípios éticos e as normas de conduta a que a organização, colaboradores/as e parceiros/as se vinculam e adotam como seus/suas.

O código de conduta, definido no Aviso n.º 7114/2020, lista os princípios com os quais a CIM RC se identifica e se compromete a seguir, assim como as normas de comportamento que deverão ser observadas, de modo a alcançar padrões de conduta e comportamentos eticamente adequados e a reforçar a confiança entre os utentes e a entidade estabelecendo a relação em padrões claros, rigorosos e duradouros.

De entre todos os princípios identificados no código de conduta, destaca-se no âmbito deste plano, o princípio da igualdade, em que (artigo n.º 15 no Aviso n.º 7114/2020, de 28 de abril):

1. No desempenho das suas atividades e funções, os trabalhadores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.
2. Na prossecução do disposto no número anterior os trabalhadores, não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial, com base em ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, preferência sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.
3. Os trabalhadores devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.
4. Qualquer diferença de tratamento apenas é admissível casuisticamente, se devidamente justificada e legalmente admissível.

2.4. Processo de contratação

No que concerne, à seleção e contratação de recursos humanos, a CIM RC tem presente não só o princípio da igualdade, como o da não discriminação em função do género, seguindo os critérios e os procedimentos definidos para este fim.

Em 2021, observa-se uma maior preponderância de candidaturas efetuadas por mulheres, as quais representam 64,7% do total de candidaturas apresentadas (Quadro 4). Pese embora o facto de apenas 22,7% das vagas terem sido ocupadas por mulheres (Quadro 5). Deste modo, verifica-se um maior peso de homens nas contratações (77,3%), tendo sido recrutados um total de 17 homens. Não pode deixar de ser referido que a contratação deste número de homens contribuiu para o número bastante idêntico de homens e mulheres em funções na CIM RC.

Quando se analisa o ano de 2022, apenas se verifica a contratação de uma mulher. No entanto, ao analisar-se o número de candidaturas volta a verificar-se um maior número de candidaturas de mulheres, que representaram 70,5% das candidaturas a esta vaga.

Quadro 4. Número de candidaturas por sexo nos anos de 2021 e 2022¹.

Ano	HM	Homens		Mulheres	
	Nº	Nº	Taxa masculinidade (%)	Nº	Taxa feminilidade (%)
2021	436	154	35,3	282	64,7
2022	210	62	29,5	148	70,5

Fonte: Dados disponibilizados pela CIM RC.

Quadro 5. Número de vagas ocupadas por sexo nos anos de 2021 e 2022.

Ano	HM	Homens		Mulheres	
	Nº	Nº	Taxa masculinidade (%)	Nº	Taxa feminilidade (%)
2021	22	17	77,3	5	22,7
2022	1	0	0	1	100

Fonte: Dados disponibilizados pela CIM RC.

2.5. Igualdade de oportunidades

A igualdade de acesso às mesmas oportunidades, principalmente no que à progressão na carreira e à atribuição de funções de liderança, é uma das áreas onde existem, a nível laboral, de uma geral, as maiores desigualdades entre homens e mulheres.

No que respeita, às funções de liderança² existentes na CIM RC, observa-se uma 1 mulher com o cargo de dirigente intermédio de 2.º grau e 1 homem com o cargo de chefe de equipa multidisciplinar, encontrando-se aqui refletida a distribuição equilibrada entre homens e mulheres observada no total de colaboradores/as, como foi referido anteriormente.

Considerando que 50% dos cargos dirigentes são ocupados por mulheres a CIM RC cumpre a representatividade definida por lei (33,3%).

De referir que não foi possível efetuar a análise respeitante à progressão na carreira, na medida em que no último ano não se registou a promoção qualquer colaborador/a na CIM RC.

¹ No ano de 2022, os dados são referentes ao período compreendido entre 1 janeiro e 30 de novembro.

² Salienta-se, ainda, a existência de 1 homem dirigente que não foi considerado no total de trabalhadores, por ser um cargo atribuído por eleição, a saber o 1.º Secretário Executivo Intermunicipal.

2.6. Formação e aprendizagem

Diretamente associada à progressão na carreira, encontra-se a política de desenvolvimento profissional, que se traduz na oferta e promoção da frequência de formação profissional aos/às colaboradores/as. O número de horas de formação por sexo é bastante desigual, o que poderá justificar-se pelo, também, desigual nível de qualificações que caracterizam o quadro de pessoal da CIM RC observado anteriormente. Sabendo-se que os grupos com maiores qualificações têm mais propensão e estímulo para frequentar ações de formação, tendência que deverá ser contrariada, no sentido de não se observar um “agravamento” desta desigualdade.

Deste modo, no ano de 2021, as mulheres frequentaram um total de 812 horas de formação, enquanto que este total foi nos homens de 301 horas (Quadro 6). Esta dinâmica desigual volta a observar-se quando se analisa o ano de 2022, com as mulheres a terem um total de 287 horas de formação e os homens apenas 42 horas. A análise do número de formandos/as corrobora esta tendência registando-se um total de 49 formandas e 14 formandos, em 2021 (Quadro 7). Já no ano de 2022, observam-se 18 mulheres e 2 homens a frequentarem ações de formação profissional.

Quadro 6. Número de horas de formação por sexo nos anos de 2021 e 2022.

Ano	HM	Homens		Mulheres	
	Nº	Nº	Taxa masculinidade (%)	Nº	Taxa feminilidade (%)
2021	1113	301	27	812	73
2022	129	42	32,6	87	67,4

Fonte: Dados disponibilizados pela CIM RC.

Quadro 7. Número de colaboradores/as que frequentaram ações de formação por sexo nos anos de 2021 e 2022.

Ano	HM	Homens		Mulheres	
	Nº	Nº	Taxa masculinidade (%)	Nº	Taxa feminilidade (%)
2021	63	14	22	49	78
2022	20	2	10	18	90

Fonte: Dados disponibilizados pela CIM RC.

2.7. Tipo de horário

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional é uma das maiores dificuldades de homens e mulheres na sociedade atual, sendo particularmente mais difícil para as mulheres que observam, ainda, em Portugal, um maior número de horas dedicadas a tarefas domésticas e a atividades não remuneradas. Conscientes da importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional muitas organizações têm implementando diferentes regimes de horário, com o objetivo de ajudar e apoiar os/as seus/suas colaboradores/as a articular a sua esfera pessoal, com sua esfera profissional.

A CIM RC não é exceção encontrando-se aqui em vigor 3 tipos de horário: flexível, jornada contínua e rígido (Quadro 8). Todos os homens em funções nesta entidade usufruem de horário flexível. Este tipo de horário é, também, o mais escolhido pelas mulheres, sendo a opção de 21 mulheres. Verifica-se, ainda, 2 mulheres com horário rígido e 1 mulher com jornada contínua.

Quadro 8. Número de colaboradores/as por tipo de horário e sexo em 2022³.

Tipo de horário	HM		Homens			Mulheres		
	Nº	%	Nº	%	Taxa masculinidade (%)	Nº	%	Taxa feminilidade (%)
Flexível	44	93,6	23	100	52,3	21	87,5	47,7
Jornada contínua	1	2,1	0	0	0	1	4,2	100
Rígido	2	4,3	0	0	0	2	8,3	100
Total	47	100	23	100	48,9	24	100	51,1

Fonte: Dados disponibilizados pela CIM RC.

2.8. Proteção à parentalidade

A CIM RC não só assegura o direito, como promove o gozo de licenças de parentalidade a todos/as os/as seus/suas colaboradores/as. Em simultâneo, encontra-se, também, assegurado a autorização a todos/as os/as colaboradores/as de períodos de dispensa e faltas para assistência a filhos/as previstas na lei.

³ De referir que a CIM RC cumpre a legislação respeitante ao horário para amamentação/aleitamento, não obstante, no ano de 2022, não se observa qualquer colaboradora nesta situação.

Taxa de usufruto

Quociente entre número de colaboradores/as com direito a licença de parentalidade e o número de colaboradores/as que usufruíram da mesma.

Taxa de retorno

Quociente entre número de colaboradores/as usufruíram de licença parental e o número de colaboradores/as que regressaram ao trabalharam após o término da mesma.

Taxa de retenção

Quociente entre número de colaboradores/as usufruíram de licença parental e o número de colaboradores/as que continuam a trabalhar na empresa após 12 meses da data de término da mesma.

O número de licenças de parentalidade foi igual nos anos de 2021 e 2022 (Quadro 9), tendo-se observado apenas uma licença em cada ano. De salientar que todos/as os/as colaboradores/as com direito a licença parental, o que corresponde a uma taxa de usufruto de 100%. Embora o número de licenças seja muito reduzido verifica-se que os/as 2 colaboradores/as regressaram às suas funções após a sua licença, continuando inclusive a trabalhar na entidade após um período de 12 meses, embora esta último a análise seja apenas possível efetuar para a mulher que esteve em licença parental em 2021. Observa-se, assim, uma taxa de retorno e retenção de 100%.

Quadro 9. Número de colaboradores/as com direito, com usufruto, que regressaram ao trabalho e que continuam após 12 meses da licença de parentalidade por sexo nos anos de 2021 e 2022.

Nº colaboradores	2021			2022		
	HM	Homens	Mulheres	HM	Homens	Mulheres
Com direito a licença parental	1	0	1	1	1	0
Que usufruíram a licença parental	1	0	1	1	1	0
Que regressaram ao trabalho após conclusão da licença parental	1	0	1	1	1	0
Que continuam na CIM RC após 12 meses do término da licença parental	1	0	0	-	-	-

Fonte: Dados disponibilizados pela CIM RC.

3. PLANO DE AÇÃO

A concretização do plano de ação para igualdade entre homens e mulheres exige a participação ativa de todos/as os/as colaboradores/as da CIM RC. O envolvimento do/a mais alto/a cargo dirigente é fundamental, quer ao nível da comunicação do plano a todas as direções e divisões, quer como o último garante do seu cumprimento.

O sucesso na implementação de políticas de igualdade passa, ainda, pela nomeação de uma pessoa responsável pelo plano e pela orientação dos trabalhos. A pessoa responsável pelo plano deverá, também, criar internamente uma equipa multidisciplinar e multissetorial, com todos os que sejam necessários envolver, de modo a garantir a implementação das medidas.

Sendo um tema de extrema importância, torna-se necessário promover a frequência de cursos de formação relacionados com a temática da igualdade de género, que deverão ser frequentados não só pela equipa de recursos humanos, como pelo maior número de colaboradores/as possível, para que o aumento de competências e conhecimentos se dissemine e contribua para o sucesso das ações que a entidade venha a desenvolver.

Reforça-se, uma vez mais a importância, de todos os documentos estratégicos e fundamentais da entidade fazerem referência aos princípios da igualdade entre mulheres e homens.

O diagnóstico anteriormente efetuado permitiu, após a caracterização do estado da igualdade de género, elaborar um plano de ação, baseado nas orientações da CIG, que corresponda às exigências da CIM RC e às suas opções estratégicas. Este plano de ação define as medidas a serem implementadas para o ano de 2023, e pode vir a sofrer alterações ou reajustamentos motivados por obrigações legais ou por opções estratégicas.

O plano de ação apresenta medidas nas seguintes áreas de atuação (Quadro 10):

- missão, valores e estratégia;
- recrutamento e seleção;
- formação e aprendizagem ao longo da vida;
- conciliação entre trabalho, família e vida pessoal;
- comunicação e imagem.

Seguidamente, são apresentadas as medidas para a igualdade entre homens e mulheres no seio da CIM RC, que deverão ser implementadas até 31 de dezembro de 2023.

Quadro 10. Plano de ação.

Área de atuação: missão, valores e estratégia						
Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Público alvo	Calendarização	Responsável
Assumir o compromisso para a promoção da igualdade de género	Divulgar quer interna, quer externamente o plano de igualdade	Dia de divulgação interna/externa do plano	100% com a divulgação interna e externa	Todos/as os/as colaboradores/as; Comunidade	1.º trimestre de 2023	Gabinete de Comunicação e Imagem
	Dinamizar eventos internos de modo a sensibilizar para o tema da igualdade de género	N.º de eventos	1 evento por ano	Todos/as os/as colaboradores/as	Até ao fim da vigência do plano	Gabinete de Comunicação e Imagem; Unidade de Coordenação Administrativa e Recursos Humanos
Promover o relacionamento externo no âmbito da promoção da igualdade de género	Estabelecer relações de cooperação e parceria com entidades públicas ou sociedade civil de referência na temática da igualdade de género	N.º de participações em iniciativas promovidas por entidades externas	1 participação por ano	Todos/as os/as colaboradores/as; Comunidade	Até ao fim da vigência do plano	Gabinete de Comunicação e Imagem; Gabinete de Assessoria e Coordenação Institucional
Promover a linguagem inclusiva	Elaborar o manual de linguagem inclusiva, com diretrizes para a utilização de linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória em todos os documentos produzidos pela entidade	Data da divulgação do manual	100% com a divulgação do manual	Todos/as os/as colaboradores/as; Comunidade	1.º semestre de 2023	Unidade de Coordenação Administrativa e Recursos Humanos
Área de atuação: recrutamento e seleção						
Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Público alvo	Calendarização	Responsável
Garantir o princípio da equidade e não discriminação	Promover a candidatura e seleção de mulheres ou de homens para funções/cargos onde estejam sub-representados	Aplicação da medida no recrutamento (se aplicável)	100% dos processos (se aplicável)	Candidatos/as	Até ao fim da vigência do plano	Unidade de Coordenação Administrativa e Recursos Humanos
	Utilizar linguagem inclusiva nos anúncios respeitantes aos processos de contratação	Análise da linguagem dos anúncios	100% dos anúncios	Candidatos/as	Até ao fim da vigência do plano	Unidade de Coordenação Administrativa e Recursos Humanos
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo	Realizar uma formação, destinada à equipa responsável pelo processo de seleção e recrutamento, de modo a evitar o enviesamento de género	Quociente entre o n.º de formandos e o n.º total de pessoas da equipa que participa no processo	50% da equipa	Todos/as os/as colaboradores/as envolvidos/as no processo de seleção e recrutamento	Até ao fim da vigência do plano	Unidade de Coordenação Administrativa e Recursos Humanos

(Continua)

(Continuação)

Área de atuação: formação e aprendizagem ao longo da vida						
Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Público alvo	Calendarização	Responsável
Reforçar as competências e conhecimento na temática igualdade de género	Dinamizar ações de formação relacionadas com a temática da igualdade de género e da não discriminação entre homens e mulheres, com recurso a uma entidade formadora relevante nesta temática	N.º de ações de formação	2 ações de formação por ano	Todos/as os/as colaboradores/as	1.º semestre de 2023	Unidade de Coordenação Administrativa e Recursos Humanos
Promover a frequência de formação certificada a grupos sub-representados	Realização de ações de formação nas áreas de maior interesse aos grupos sub-representados	Aumento do número de homens a frequentarem ações de formação	Aumento de 50% no número de formandos e/ou horas	Todos os colaboradores	Até ao fim da vigência do plano	Unidade de Coordenação Administrativa e Recursos Humanos
Área de atuação: conciliação entre trabalho, família e vida pessoal						
Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Público alvo	Calendarização	Responsável
Facilitar o regresso ao trabalho	Acolhimento do/a colaborador/a após ausência prolongada (quer por motivos de doença, quer por licença de parentalidade) pelo líder direto com a explicação das principais alterações e das atividades que tem que realizar.	N.º de pessoas que receberam informação atualizada sobre a entidade e funções por parte da chefia, no primeiro dia de regresso ao trabalho	90% das pessoas que regressaram ao trabalho após ausência prolongada	Todos/as os/as colaboradores/as	Até ao fim da vigência do plano	Unidade de Coordenação Administrativa e Recursos Humanos
Promover o equilíbrio entre vida pessoal, familiar e profissional	Restringir o envio de emails e contactos telefónicos entre todos/as os/as colaboradores, num período do dia definir, e durante os fins de semana, feriados e períodos de férias, exceto em casos de necessidade de tomadas de decisões inadiáveis ou urgências;	Auscultação dos/as colaboradores/as	Redução de 50% dos contactos telefónicos nos períodos de descanso	Todos/as os/as colaboradores/as	Até ao fim da vigência do plano	Equipa de liderança; Todos/as os/as colaboradores/as
Divulgar e incentivar a utilização de medidas de apoio à parentalidade e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional	Incluir o tema da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar nas reuniões das equipas	Monitorização das reuniões	2 vezes por ano em todas as equipas	Todos/as os/as colaboradores/as	Até ao fim da vigência do plano	Todas as divisões, gabinetes e estruturas
	Partilhar informação relativa à proteção na parentalidade	Ações de informação aos colaboradores/as	100% dos pais e mães	Todos/as os/as colaboradores/as pais e mães	Até ao fim da vigência do plano	Unidade de Coordenação Administrativa e Recursos Humanos
Área de atuação: comunicação e imagem						
Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Público alvo	Calendarização	Responsável
Partilha de informação útil no âmbito da igualdade de género e da não discriminação entre homens e mulheres	Divulgar, em local apropriado e acessível, informação respeitante ao tema da igualdade e não discriminação em função do sexo e no site	N.º de documentos produzidos/N.º de publicações no site	2 documentos realizados/ 2 publicações no site	Todos/as os/as colaboradores/as; Comunidade	Até ao fim da vigência do plano	Gabinete de Comunicação e Imagem
Suscitar a reflexão sobre o tema da igualdade de género	Realizar e/ou aproveitar um evento para sensibilizar os municípios da CIM RC para o tema da igualdade de género	N.º de eventos	1 evento	Comunidade	Até ao fim da vigência do plano	Gabinete de Comunicação e Imagem

4. MONITORIZAÇÃO

Considerando que o ano de 2023 é o período de vigência do plano de ação para a igualdade deverá ser objeto de, no mínimo, uma revisão anual. Este plano exige um acompanhamento contínuo, um aprofundamento ininterrupto e uma atualização periódica para se tornar num instrumento permanentemente válido. É este aspeto que torna este instrumento um documento constantemente aberto e inacabado.

Recomenda-se que a monitorização do plano de ação fique a cargo do responsável pelo plano, anteriormente definido. O responsável deverá, assim, realizar a um acompanhamento contínuo das ações previstas no plano, de modo a avaliar o seu grau de implementação, assim como identificar os sucessos atingidos, mas também as dificuldades observadas, para agir de forma rápida sobre as mesmas. O responsável pelo plano terá de avaliar as metas definidos para cada medida, devendo elaborar uma matriz de avaliação, contendo algumas dimensões de análise, tais como:

- Grau de cumprimento de cada uma das medidas propostas, nomeadamente a calendarização da execução e abrangência do público-alvo;

- Propostas de alteração ou eliminação de ações ainda não concretizadas, com a respetiva fundamentação.

E será esta pessoa que caso identifique alterações a fazer deverá, desde logo, propor ajustes às medidas previamente expostas no plano e/ou até desenvolver novas ações que se considerem necessárias e importantes. Em caso de dificuldade na implementação de qualquer medida deverá solicitar o apoio do respetivo superior hierárquico ou de qualquer colaborador/a da CIM Região Coimbra que possa ajudar a ultrapassar esta situação. O responsável pela monitorização deverá, assim, assegurar a coerência da atuação e promover a interação e complementaridade com todas as estruturas orgânicas de modo garantir o cumprimento do plano de ação.

Referências bibliográficas

CIG (2008). Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

CIG (2022). Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2022. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Documentos legais

Aviso n.º 7114/2020, de 28 de abril. Diário da República n.º 135 - 2.ª série;

Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro. Diário da República n.º 191 - 1.ª série;

Despacho normativo n.º 18/2019, de 17 de junho. Diário da República n.º 117 - 2.ª série.

Despacho n.º 31/2022, de 3 de janeiro. Diário da República n.º 1 - 2.ª série.

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. Diário da República n.º 176 - 1.ª série;

Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. Diário da República n.º 147 - 1.ª série;

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. Diário da República n.º 160 - 1.ª série;

Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março. Diário da República n.º 49 - 1.ª série.

Bases de dados eletrónicas

www.cig.gov.pt

www.cim-regiaodecoimbra.pt

www.ine.pt

Índice de figuras

Figura 1. Número de colaboradores/as por sexo em 2022.....	10
---	----

Índice de quadros

Quadro 1. Número de colaboradores/as por faixa etária e sexo em 2022.....	10
Quadro 2. Número de colaboradores/as por nível de ensino mais elevado completo e sexo em 2022.....	11
Quadro 3. Número de colaboradores/as por grupo profissional e sexo em 2022.	11
Quadro 4. Número de candidaturas por sexo nos anos de 2021 e 2022.....	14
Quadro 5. Número de vagas ocupadas por sexo nos anos de 2021 e 2022.	14
Quadro 6. Número de horas de formação por sexo nos anos de 2021 e 2022.	15
Quadro 7. Número de colaboradores/as que frequentaram ações de formação por sexo nos anos de 2021 e 2022.	15

Quadro 8. Número de colaboradores/as por tipo de horário e sexo em 2022.....	16
Quadro 9. Número de colaboradores/as com direito, com usufruto, que regressaram ao trabalho e que continuam após 12 meses da licença de parentalidade por sexo nos anos de 2021 e 2022.	17
Quadro 10. Plano de ação.....	19