



TEMPO LIVRE
GUIMARÃES



TEMPO LIVRE GUIMARÃES

Aprovado em Assembleia Geral de

Presidente da Ass. Geral:

Vice-Presidente:

Secretário:

11/11/2021
[Handwritten signatures]

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2022



TEMPO LIVRE GUIMARÃES

Aprovado em reunião da Direcção

de 21 / 10 / 21 /

[Handwritten signatures]

“Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres”.

excerto retirado da COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025

TEMPORARY DIVISION



TEMPORARY DIVISION

1. Enquadramento

A igualdade e diversidade de género encontram-se no âmago das democracias contemporâneas, sendo por isso um conceito que tem vindo a revelar-se de particular atenção e merecedor de proteção das Instituições.

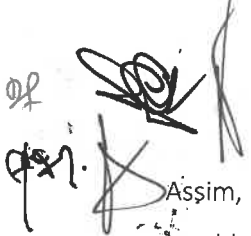
A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular, num primeiro momento, a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado (setor público estadual), orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprovou o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, veio alargar essa obrigatoriedade às empresas cotadas em bolsa.

A Tempo Livre, criada por iniciativa da Câmara Municipal de Guimarães, e constituída por escritura pública em 22 de janeiro de 1999, é uma régie-cooperativa que tem como missão de interesse público a promoção a atividade física e o desporto para todos.

A par da gestão do parque desportivo municipal, a Tempo Livre atua no âmbito do fomento e incentivo da prática desportiva no Concelho de Guimarães, privilegiando a igualdade de oportunidades no acesso ao desporto não competitivo, desenvolvendo projetos de animação sócio desportiva e de ocupação dos tempos livres e de lazer.

Considerando a importância que o seu contributo possa carrear para uma sociedade democrática e mais inclusiva, atendendo à relevância que a diversidade, particularmente de género, pode promover para o equilíbrio e desenvolvimento da sua atividade, esta Cooperativa a par da dedicação que tem vindo a promover sobre esta temática, procura, através deste documento, reforçar o seu compromisso no desenvolvimento de medidas com vista à promoção concreta da diversidade de género na prossecução do seu objeto social.



Assim, elaborou-se o presente plano que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

Neste sentido os objetivos que lideram o presente Plano para a Igualdade de Género são os seguintes:

- Planeamento estratégico
- Gestão de Recursos Humanos Recrutamento e selecção
- Comunicação

2. Diagnóstico

Para um diagnóstico abrangente à situação atual da Cooperativa em matéria de igualdade de género, foi considerado o contributo do guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE, que se incorpora neste plano na perspetiva de avaliação interna da situação atual da Cooperativa, o que permite, de forma objetiva, o posicionamento da mesma em matéria de igualdade de género, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria a desenvolver.

Assim, e com vista a suportar o plano para a igualdade de género, destacam-se os elementos mais relevantes deste diagnóstico.

a) Estratégia, missão e valores

As empresas devem incorporar, na sua missão e valores, princípios de igualdade de género e implementar práticas nesse domínio, tendo como base uma estratégia coerente assente no reconhecimento do igual valor social entre homens e mulheres e do seu respetivo estatuto na sociedade, com vista ao equilíbrio de indicadores. A análise desta dimensão permite aferir se a política da empresa contempla a incorporação do princípio da igualdade de género na sua missão e nos seus valores estratégicos, considerando assim a igualdade de género no seu desenvolvimento organizacional.

A Cooperativa tenta promover esse princípio, designadamente recorrendo à utilização de uma linguagem inclusiva em todos os seus documentos oficiais, rejeitando imagens estereotipadas ou sexistas no seu website e redes sociais.

b) Igualdade no acesso ao emprego

Esta dimensão possibilita conhecer a política de gestão de recursos humanos, no que concerne ao recrutamento de seleção (R&S) de trabalhadoras/es, valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens. Neste sentido, os processos de R&S devem assentar no princípio da igualdade e não discriminação em função do género, adotando a salvaguarda da designação "M/F" nos anúncios de oferta de emprego, por exemplo. É também importante que a entidade encoraje a candidatura e a seleção de homens e mulheres em profissões/funções onde um dos géneros esteja sub-representado. Por outro lado, é possível aferir se, por norma, é considerado o princípio da paridade entre homens e mulheres na constituição das equipas de seleção. Por fim, a entidade deve manter a informação tratada por género, relativamente aos processos de R&S desenvolvidos nos últimos 5 anos.

No que respeita ao cumprimento dos requisitos legais e regulamentares sobre o teor e divulgação de anúncios de recrutamento, a Cooperativa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género no acesso ao emprego.

As pessoas sujeitas aos processos de recrutamento obtiveram informação sobre as funções a desempenhar, valor e periodicidade da retribuição.

Durante o período de execução do contrato a Cooperativa assegura as condições de saúde e segurança no local de trabalho.

c) Formação inicial e contínua

A referida dimensão pretende abordar tanto os domínios da educação como da formação, com vista ao incentivo de igual forma de homens e mulheres à aprendizagem ao longo do seu percurso na entidade, utilizando as suas capacidades e competências na plenitude. A entidade deve ter presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens quando elabora os seus planos de formação e estes devem incorporar módulos relacionados com essa temática. É ainda possível averiguar se a empresa garante o acesso de ambos os géneros ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei e se privilegia a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos géneros se encontre sub-representado.

A Cooperativa na elaboração dos seus planos de formação mantém presente o princípio da igualdade de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras no acesso à formação, disponibilizando as ações de formação a todos os interessados, com respeito transversal pelo incremento de conhecimentos e desenvolvimento de competências.

d) Igualdade nas condições de trabalho

A igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional deve ser uma constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira. O objetivo desta dimensão é o de analisar se a empresa contempla a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres na sua política de remunerações, promoções e progressão na carreira e ainda nas seguintes vertentes: a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem discriminação em função do género; a existência de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de acessos a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados; e a possibilidade de uma gestão de carreira igualitária para homens e mulheres.

Neste âmbito, a Cooperativa está bastante limitada por imposições legais, mas assegura que não existam disparidades salariais, sendo que os vencimentos, mesmo em novas contratações, são sempre propostos em função exclusiva das suas competências e formação, não sendo o género considerado de qualquer forma na fixação dos vencimentos contratualizados.

Ainda no que respeita à avaliação de desempenho, a mesma é realizada com base em critérios objetivos comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no género e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares, sendo as competências e desempenho reconhecidos de modo igual a mulheres e homens.

e) Proteção na parentalidade

A proteção da maternidade e da paternidade e o direito de assistência à família são condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional e vida familiar. Para além dos mecanismos legalmente consagrados, é importante assegurar que as culturas organizacionais tenham incorporado valores que não impeçam o uso desses direitos e que as políticas da empresa contemplem incentivos de várias ordens, dirigidos aos pais e às mães, bem como a quem tenha familiares ao seu cuidado. Esta dimensão pretende verificar se a empresa, a exemplo do que a lei institui, encara, de igual modo, o exercício de direitos de maternidade e paternidade por parte das trabalhadoras e trabalhadores. Pretende, igualmente, constatar a existência de benefícios por maternidade ou paternidade, para além dos previstos na legislação, tanto a nível monetário como no período de duração das licenças.

São tratados de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e o exercício dos direitos da paternidade. Mais se respeita a dispensa/falta ao trabalho, nas diversas situações previstas na lei, sendo sempre disponibilizada informação sobre a legislação referente àqueles direitos.

f) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

- Organização do trabalho

As modalidades flexíveis do trabalho constituem um dos indicadores mais importantes na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. Entendendo o tempo e o modo de organizar o trabalho no cumprimento dos limites legais máximos diários e semanais como elementos reguladores do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal, esta dimensão aborda a forma como a empresa considera e atende às necessidades das suas pessoas. Procura-se verificar se a empresa concede a todos os trabalhadores e trabalhadoras modalidades flexíveis de organização do trabalho, designadamente trabalho a partir de casa, teletrabalho ou trabalho baseado na concretização de objetivos.

A Cooperativa concede os períodos de ausência para assistência a filhos e membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei, independentemente do sexo do trabalhador.

Sempre que possível, os horários das ações de formação são organizados por forma a que possam decorrer do horário normal de trabalho.

- Benefícios diretos a trabalhadores(as)

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal pode ser alcançada através de políticas promovidas pela empresa, dirigidas diretamente a trabalhadoras/es e/ou seus familiares. Procura-se, com esta dimensão, captar a existência dos diversos tipos de medidas que, enquanto benefícios diretos, contribuam para essa conciliação e para o bem-estar de quem trabalha na empresa. Esta dimensão pretende identificar medidas destinadas ao equilíbrio trabalho-família vida pessoal de quem viva situações especiais, como famílias monoparentais, com filhos portadores de deficiência ou doenças crónicas, entre outros casos. Visa igualmente inventariar a existência de serviços, atividades/iniciativas ou outros benefícios promotores de saúde e bem-estar.

No âmbito da conciliação vida profissional-pessoal, a Cooperativa permite que, em caso de necessidade pontual, os trabalhadores e trabalhadoras se possam fazer acompanhar dos filhos no serviço.

- Benefícios diretos a familiares de trabalhadores(as)

Entre as medidas que promovem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, consideram-se também aquelas que são dirigidas diretamente a familiares de trabalhadoras/es. Esta dimensão visa assim analisar os benefícios diretos proporcionados pela empresa a esses familiares.

Nesta matéria existem fortes condicionalismos legais para o efeito dado a natureza legal da Cooperativa.

g) Prevenção da prática de assédio no trabalho

O dever de respeito por mulheres e homens no local de trabalho é garantido através de atitudes e comportamentos que não ponham em causa a dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras, definindo e implementando normas e mecanismos para o efeito. As vertentes correspondentes a esta dimensão pretendem analisar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem essa dignidade e que protejam trabalhadoras/es em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra.

A Cooperativa pugna pela observância de regras de ética e conduta de não discriminação, qualquer que seja, sem tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou de atos de intimidação, pelo que o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho é prioridade, e encontra-se melhor densificado no Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

3. Plano para a Igualdade de Género

Em função do diagnóstico efetuado considera-se que devem ser implementadas algumas medidas adicionais:

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores					
Objetivos	Medida	Unidades Envolvidas	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Assumir publicamente o compromisso da empresa com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Dar a conhecer ao exterior o Plano para a IG	Direção/Recursos Humanos/Comunicação	A implementar	Evidência da implementação	Até ao final do 1.º semestre do ano de 2022
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Veicular internamente o Plano para a IG		A implementar	Evidência da implementação	Até ao final do 1.º semestre do ano de 2022
Assegurar a implementação do plano para a igualdade de género, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definir e monitorizar os pontos estratégicos de igualdade de géneros	Grupo de Trabalho/Recursos Humanos	A implementar	Evidência da implementação e concretização das medidas propostas	Até ao final do ano de 2022
Consciencializar os trabalhadores e trabalhadoras da Cooperativa para a importância do Plano IG	Dar a conhecer aos trabalhadores e trabalhadoras a importância do Plano para a IG		A implementar	Evidência da implementação pela partilha do documento e/ou sessão de informação geral	Até ao final do ano de 2022
Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Implementação de uma estratégia de comunicação com o objetivo de disseminar práticas inclusivas e promotoras da igualdade de género	Recursos Humanos e Comunicação	A implementar	Evidência de momentos de comunicação interna (eventos e mensagens)	Até ao final do ano de 2022
Envolver todos(as) os(as) colaboradores(as) na implementação do Plano para a Igualdade	Partilha com os(as) trabalhadores(as) de indicadores relevantes no domínio da igualdade de género, através de canais designados para o efeito		A implementar	Evidência da comunicação interna (mensagens)	Até ao final do ano de 2022

Handwritten notes and signatures in blue and black ink, including a large 'X' mark.

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego					
Objetivos	Medida	Unidades Envolvidas	Estado de implementação	Indicadores	Metas
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Criar e implementar um procedimento interno de recrutamento e seleção que inclua regras de desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código de Trabalho	Recursos Humanos	Em implementação	Evidência do procedimento interno criado e implementado.	Até ao final do 1.º semestre do ano de 2022
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para homens e mulheres	Incluir no procedimento recomendações para que as equipas de recrutamento apresentem uma lista de candidatos equilibrada em termos de representatividade de género e, idealmente com mais candidatos do género menos representativo na função em questão, desde que haja candidatos com qualificações adequadas	Recursos Humanos	A implementar	Evidência dessa inclusão	Até ao final do 1.º semestre do ano de 2022

Dimensão: Formação inicial e contínua					
Objetivos	Medida	Unidades Envolvidas	Estado de implementação	Indicadores	Metas
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre homens e mulheres	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos relacionados com as temáticas da igualdade entre homens e mulheres	Direção/Recursos Humanos	A implementar	Evidência dessa integração	Até ao final do ano de 2022
Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Desenvolvimento e implementação de ações de sensibilização e consciencialização, que preparem os líderes para gerir a diversidade das equipas e a igualdade de género	Recursos Humanos/Comunicação Interna	A implementar	Realização de sessões/eventos	Até ao final do ano de 2022
Incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres em lugares de decisão					
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre homens e mulheres	Incorporação da temática da igualdade entre homens e mulheres em formações gerais e técnicas, sempre que aplicável	Recursos Humanos	A implementar	Evidência de conteúdos sobre a igualdade de género nos materiais formativos	Até ao final do ano de 2022

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho					
Objetivos	Medida	Unidades Envolvidas	Estado de implementação	Indicadores	
Incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres nos lugares de decisão	Controlo e minimização do risco de saída de mulheres de elevado talento, particularmente no nível estratégico	Direção/Recursos Humanos	A implementar	Análise da percentagem de mulheres em lugares de decisão	Até ao final do ano de 2022
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre homens e mulheres e não discriminação	Avaliação da participação dos elementos dos diferentes géneros em eventos, de modo a atuar sobre eventuais assimetrias		A implementar	Definição de estratégia anual de presenças, assegurando a diversidade de género	

Dimensão: Proteção na parentalidade					
Objetivos	Medida	Unidades Envolvidas	Estado de implementação		Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos(as) colaboradores(as)	Acompanhar o regresso dos trabalhadores e trabalhadoras ausentes durante determinados períodos por motivos de gozo de licenças parentais, assegurar a sua reintegração nas equipas de trabalho, e fortalecer um apoio mais efetivo à parentalidade	Direção/Recursos Humanos	A implementar	Registos de acompanhamento	Até ao final do ano de 2022

Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal					
Objetivos	Medida	Unidades Envolvidas	Estado de implementação		Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos(as) colaboradores(as)	Ouvir todos os(as) trabalhadores(as) com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Recursos Humanos	A implementar	Identificar uma lista de propostas	Até ao final do ano de 2022

Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho					
Objetivos	Medida	Unidades Envolvidas	Estado de implementação		Indicadores
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Promoção ativa da cultura e práticas de combate ao assédio, discriminação ou intimidação através da realização de uma sessão de carácter formativo	Direção/Recursos Humanos	A implementar	Evidência da realização da sessão de carácter formativo	Até ao final do ano de 2022
Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do(a) colaborador(a)	Existência de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho		Implementada	Relatórios anuais sobre o mesmo	Até ao final do ano de 2022

4. Monitorização da execução do plano

Handwritten signature in black ink with a blue mark above it, and the date '15/07' written below the signature.

A execução do plano de igualdade deverá ser objeto de um processo sistemático de acompanhamento. Será desta forma proposto um grupo de trabalho com a finalidade de:

- Monitorizar semestralmente a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos;
- Identificar potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.
- Promover e sensibilizar para ações concretas de melhoria.

Este grupo de trabalho deverá ser formado no primeiro mês do ano de 2022 e reunir com a Direção no final do 1º semestre de 2022, com vista a analisar de forma mais aprofundada os diversos indicadores definidos no Plano para cada uma das medidas, e identificar eventuais necessidades de ajustes no caso de desvios ou aspetos de melhoria.

O resultado dessa reunião deverá ser vertido em relatório demonstrativo do acompanhamento do estado de implementação do Plano, com a finalidade de se conseguir atingir os objetivos assumidos pela Cooperativa no âmbito da Igualdade de Género em 2022.

