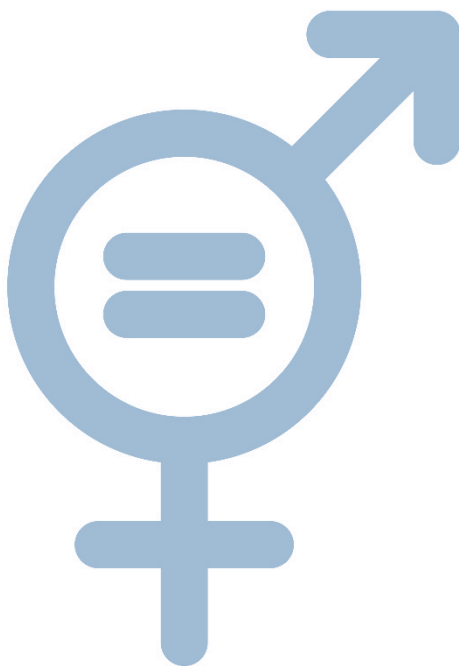




Plano para a Igualdade de Género

2024-2025



Índice

1.	Enquadramento	3
2.	Quem Somos.....	4
3.	Caracterização/Diagnóstico da PSML.....	6
3.1	Igualdade no acesso a emprego	6
3.2	Formação Inicial e Contínua	8
3.3	Proteção da parentalidade	8
3.4	Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.....	9
3.5	Prevenção da prática de assédio no trabalho.....	9
4	Plano para a Igualdade de Género	11
5	Monitorização.....	18

1. Enquadramento

A igualdade de género é um direito consagrado, sendo tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género.

O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

Este é um conceito que tem vindo a merecer particular atenção e relevância por parte das principais instâncias internacionais ao longo dos últimos anos, tendo também Portugal acompanhado esta jornada.

Com o intuito de assegurar uma representação equilibrada nos órgãos de administração e de fiscalização e de promover uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens foi publicada, no dia 1 de agosto de 2017, a Lei n.º 62/2017.

Tendo presente a importância da igualdade de género a Parques de Sintra – Monte da Lua apresenta o seu plano para a igualdade para 2024-2025, tendente a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A elaboração do presente Plano seguiu as orientações constantes do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais).

2. Quem Somos

A Parques de Sintra - Monte da Lua, S.A. (PSML) é uma empresa de capitais exclusivamente públicos, criada em 2000, no seguimento da classificação pela UNESCO da Paisagem Cultural de Sintra como Património Mundial da Humanidade (1995). A sua criação teve como objetivo reunir as instituições com responsabilidade na salvaguarda e valorização da Paisagem Cultural de Sintra, e o Estado Português entregou-lhe a gestão das suas principais propriedades na zona. Não recorre ao Orçamento do Estado, pelo que a recuperação e manutenção do património que gere são asseguradas pelas receitas de bilheteiras, lojas, cafetarias e cedência de espaços para eventos. A salvaguarda e valorização de património sob a sua gestão são totalmente suportados pelas receitas geradas por esse mesmo património.

Missão

A Parques de Sintra - Monte da Lua, S.A. (PSML) tem, entre outras missões, a de gerir os mais importantes valores naturais e culturais situados na zona da Paisagem Cultural de Sintra e em Queluz: o Parque e o Palácio da Pena, os Jardins e o Palácio de Monserrate, o Castelo dos Mouros, o Convento dos Capuchos, o Jardim e o Chalet da Condessa d'Edla e, desde 2012, os Palácios Nacionais de Sintra e de Queluz e a Escola Portuguesa de Arte Equestre sediada nos Jardins históricos de Queluz, – e com apresentações no Picadeiro Henrique Calado, na Calçada da Ajuda (Belém).

A gestão destas propriedades envolve a sua recuperação, requalificação, revitalização, conservação, investigação, divulgação e exploração, abrindo-as à fruição pública e potenciando a sua valência turística.

Responsabilidade Social

A Parques de Sintra - Monte da Lua (PSML), consciente do seu estatuto e responsabilidades, conduz as suas atividades de forma ética, social e ambientalmente responsável, assumindo os seguintes compromissos em termos de Responsabilidade Social:

- Promove um ambiente de trabalho inclusivo através da integração de colaboradores com mobilidade reduzida;



- Desenvolve projetos inclusivos para melhoria das condições de visita a todos os públicos, em especial pessoas com mobilidade reduzida ou com deficiência;
- Coopera com Cooperativas para a Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados, para a manutenção de alguns dos jardins dos Parques de Monserrate e Pena (CERCICA Cascais e CECD-Centro de Educação para o Cidadão Deficiente de Mira Sintra);
- Controla o impacto ambiental das suas atividades através da promoção de práticas de reciclagem, reutilização, redução do consumo energético e utilização de energias renováveis;
- Disponibiliza opções de mobilidade sustentável (percursos pedestres, veículos elétricos hop-on hop-off);
- Implementa processos que contribuem para a redução da pegada de carbono da empresa e daqueles que lhe estão afetos;
- Preserva e recupera a biodiversidade local, sensibilizando os visitantes para esta necessidade;
- Recupera e reintroduz práticas tradicionais de gestão florestal.

3. Caracterização/Diagnóstico da PSML

Tendo em vista a realização de um diagnóstico abrangente à situação atual da PSML em matéria de igualdade de género, foram considerados os contributos de diversas fontes, a saber:

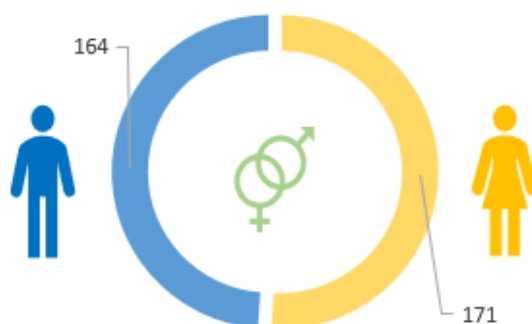
- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE;
- Matriz de apoio a diagnóstico;
- Análise detalhada ao ciclo de gestão estratégica de recursos humanos, que acompanha as diferentes etapas do ciclo de vida dos colaboradores e colaboradoras;
- Monitorização da evolução de indicadores, metas e compromissos subscritos.

A combinação destes contributos permitiu incorporar neste plano a avaliação interna da situação atual da PSML, que permitiu auferir o posicionamento da empresa em matéria de igualdade de género, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria a desenvolver. Os indicadores reportados no presente diagnóstico datam de 31 de agosto de 2024.

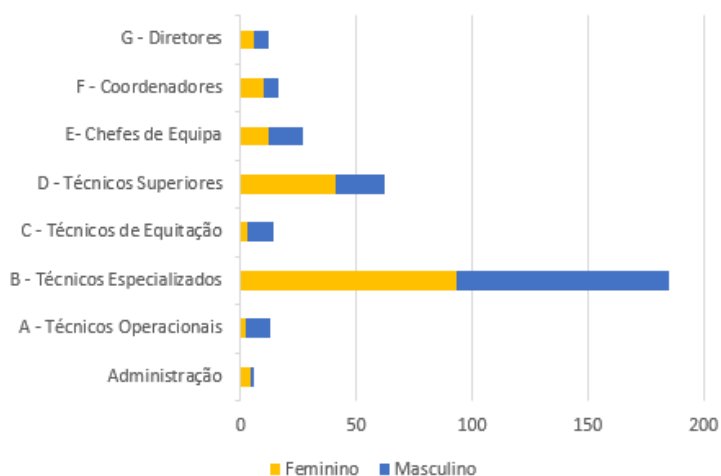
3.1 Igualdade no acesso a emprego

A Parques de Sintra reconhece os seus colaboradores como elementos cruciais para o sucesso da organização. Com essa premissa presente e com o forte sentido de responsabilidade social que assume, a PSML compromete-se com a verificação regular da presença de equilíbrio e igualdade de género nas diversas áreas de atuação.

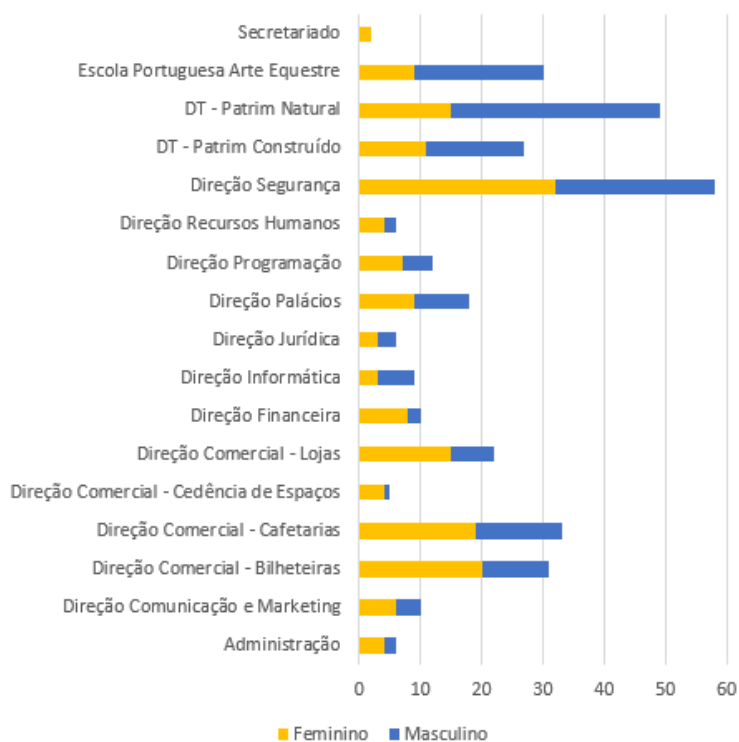
Num universo de 335 colaboradores verifica-se a seguinte distribuição:



Distribuição de Género por Modelos de Carreira



Distribuição de Género por Área Funcional



No que diz respeito a seleção e recrutamento de recursos humanos, a PSML tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, sendo definidos critérios e procedimentos objetivos e transparentes. A PSML investe na identificação e captação de talento com percursos académicos, profissionais e pessoais variados.

Em paralelo, ao longo do percurso profissional, procura-se ainda que esta diversidade de perfis e características seja potenciada e reforçada, de modo a promover uma melhor preparação dos colaboradores e colaboradoras em resposta aos múltiplos desafios que as respetivas funções impõem. Adicionalmente, propõe-se ainda que, aos vários níveis da empresa, exista representatividade equilibrada de géneros nas equipas, sempre que possível.

3.2 Formação Inicial e Contínua

A PSML empenha-se na valorização dos seus colaboradores e colaboradoras, investindo na sua formação e implementando ações que contribuam para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, assegurando que o acesso é transversal e equitativo a toda a organização, abrangendo as diversas áreas funcionais e funções.

Nesse sentido, todos os anos, os planos de formação são desenvolvidos tendo sempre presente o princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, procurando garantir uma representação equilibrada em todas as iniciativas formativas desenvolvidas.

3.3 Proteção da parentalidade

A PSML assegura o direito ao gozo das licenças de parentalidade por todos os colaboradores e colaboradoras. É compromisso da PSML garantir que todos os direitos dos colaboradores e colaboradoras são salvaguardados, estando implícita a substituição temporária do colaborador ou colaboradora em gozo de licença no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que asseguram essa substituição.

De igual forma, está salvaguardada a concessão aos colaboradores e colaboradoras de períodos de dispensa e faltas para assistência a filhos(as) previstas na legislação aplicável.

	Masculino	Feminino	Total
<i>Nº de colaboradores que usufruíram de licença parental (2023)</i>	8	1	9
<i>Nº de colaboradores que retornaram ao trabalho após conclusão da licença parental (2023)</i>	7	1	8

Nº de colaboradores que retornaram ao trabalho após conclusão da licença parental e que permaneceram na empresa após 12 meses do retorno (2023)

7

1

8

3.4 Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

A PSML compreende que a questão da igualdade de oportunidades para todos os géneros, é um conceito abrangente, que compreende diferentes contextos – profissional, familiar e pessoal. Nesse sentido, a PSML tem vindo a desenvolver medidas que visam cumprir esta ambição.

Desde logo, importa destacar:

- Flexibilidade de horário;
- Dias de férias adicionais;
- Horário compactado/ jornadas contínuas;
- Trabalho a partir de casa;
- Regime de trabalho híbrido (remoto/presencial);
- Seguro de Saúde disponibilizado a todos os colaboradores, a partir dos 3 meses de vínculo;
- Protocolos com entidades parceiras, concedendo descontos em serviços relacionados com lazer, saúde e bem-estar.

3.5 Prevenção da prática de assédio no trabalho

A PSML não compactua com nenhuma forma de assédio ou qualquer outro comportamento que coloque em causa a dignidade e o bem-estar dos colaboradores e colaboradoras, tendo para tal desenvolvido um documento – Código de Ética e Conduta (para prevenção e combate ao assédio no local de trabalho) – que sistematiza um conjunto de princípios e regras de comportamento para orientação dos colaboradores e colaboradoras, na prevenção e combate a qualquer prática de assédio em contexto de trabalho.

Qualquer colaborador ou colaboradora que seja alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, bem como qualquer colaborador ou colaboradora que testemunhar esse tipo de comportamento, deverá efetuar, no mais curto espaço de tempo possível, a sua participação. A

mesma deve ser entregue ou endereçada à Direção de Recursos Humanos, que diligenciará a averiguação célere e eficiente dos factos participados, no estrito cumprimento da lei em vigor.

Provando-se a prática de assédio, o assediante será punido disciplinarmente, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil e/ou criminal prevista na lei.

A PSML garante que o denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processo judicial ou contraordenacional desencadeado por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo.

4 Plano para a Igualdade de Género

O presente plano tem como objetivo garantir a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável a todos os seus colaboradores e colaboradoras. A PSML compromete-se com a implementação das iniciativas propostas, assim como com a respetiva monitorização e melhoria constantes. O diagnóstico realizado permitiu definir, com objetividade, o posicionamento atual da empresa possibilitando a identificação e desenho de um plano conducente à ambição nesta temática. Neste contexto, com base nas orientações partilhadas pela CITE, a PSML selecionou as medidas que considera prioritárias, face aos resultados do diagnóstico, e definiu um plano de intervenção multinível, que inclui medidas já implementadas, medidas em fase de implementação, bem como as medidas a implementar em 2025.

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores						
Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Monitorização e reporte anual ao Conselho de Administração da PSML dos indicadores relativos à igualdade de género	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Implementada	Reporte anual com evolução dos principais indicadores
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Divulgação do compromisso da PSML com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no site oficial da PSML, na página da intranet e afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Implementada	Divulgação através dos canais de comunicação especificados

	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no site oficial da PSML, na página da intranet e afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Implementada	Divulgação através dos canais de comunicação especificados
Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego						
Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens. Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre homens e mulheres.	Incentivo à candidatura e seleção de homens ou mulheres para funções/profissões onde estejam sub-representados(as)	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Em implementação	Garantir participação do género sub-representado em processos de recrutamento, nomeadamente e entrevistas e provas de seleção.
	Divulgação de orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação do género nas diversas áreas funcionais.	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Em implementação	Evidência a partir dos indicadores anuais relativos à igualdade género
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.	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Implementada	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no género.
Dimensão: Formação Inicial e Contínua						

Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, o/a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental.	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Implementada	Evidência de formações realizadas no decorrer de 2024/2025
Sensibilizar a população PSML para a igualdade entre homens e mulheres	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos relacionados com as temáticas da igualdade entre homens e mulheres (ex. estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho)	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Em implementação contínua	Conteúdos formativos disponibilizados <u>Novos conteúdos previstos para 2025</u>
	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos de orientação para diretores/as e chefias intermédias para que, na concessão de horário flexível de trabalho, tenham presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Em implementação	Conteúdos formativos disponibilizados
Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho						
Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores

Remuneração	Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens e promover a transparência interna sobre a política salarial	Recursos Humanos	Recursos Humanos ; Conselho de Administração	Sem custos específicos alocados	Em implementação contínua	Divulgação interna da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens e respetiva disponibilização no sítio da Intranet (conforme previsto pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014)
	Garantir que a remuneração de todos os colaboradores respeita a Tabela Salarial definida em Acordo de Empresa onde se encontram previstos os valores a atribuir por função, independentemente do género.	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Implementada	Verificação mensal nos indicadores demográficos internos
Promoção / Progressão de carreira profissional Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (Direções)	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Implementada	Evidência a partir dos indicadores anuais relativos à igualdade género
	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio (Chefes de Equipa)	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Implementada	Evidência a partir dos indicadores anuais relativos à igualdade género
	Avaliação de Desempenho: introdução de objetivos e/ou métricas de avaliação de desempenho focados em resultados e dados que reduzam o impacto de potenciais juízos de género sobre o indivíduo.	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Implementada	Resultados da Avaliação de Desempenho objetivos e não discriminatórios
Dimensão: Proteção na Parentalidade						

Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Aplicação, por iniciativa própria, do direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após o gozo de licenças no domínio da parentalidade	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	A implementar	Evidência de iniciativas de formação aplicadas neste âmbito em 2025
Garantir a informação dos colaboradores e colaboradoras dos seus direitos estabelecidos na lei, em matéria de proteção na parentalidade	Divulgação na intranet dos direitos existentes na lei em matéria de proteção da maternidade e paternidade.	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Implementada	Divulgação através dos canais de comunicação especificados
Conceder aos trabalhadores e trabalhadoras com filhos até 12 anos, a tarde livre no dia de aniversário do filho/a	Conceder aos trabalhadores e trabalhadoras com filhos até 12 anos, a tarde livre no dia de aniversário do filho/a	Recursos Humanos	Recursos Humanos e Conselho de Administração	Sem custos específicos alocados	Implementada	Verificação da atribuição aos colaboradores e colaboradoras do benefício previsto
Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal						
Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas, lavandaria, pequenas reparações, etc.)	Recolha de informação sobre recursos existentes na área geográfica da empresa e de residência da massa significativa de colaboradores e colaboradoras e divulgação aos mesmos e na página da Intranet.	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	A implementar	Divulgação através dos canais de comunicação especificados

Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar	Disponibilização de seguro de saúde pessoal aos trabalhadores e trabalhadoras (com vínculo superior a 3 meses)	Recursos Humanos	Recursos Humanos ; Conselho de Administração	60 840 €	Implementada	Renovação anual da apólice do seguro e comunicação aos trabalhadores e trabalhadoras
	Divulgação dos protocolos celebrados com entidades prestadoras de serviços de saúde e/ou bem-estar	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Implementada	Divulgação dos protocolos na página da Intranet
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores e colaboradoras	Incentivo à adoção das práticas de trabalho flexível já em vigor, nomeadamente trabalho remoto/ híbrido, horários flexíveis e eventuais novas modalidades de organização do trabalho	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Implementada	Manutenção ou aumento progressivo da adesão dos colaboradores e colaboradoras aos programas de flexibilidade no trabalho
Conceder aos trabalhadores o dia de aniversário	Conceder aos trabalhadores e trabalhadoras o seu dia de aniversário	Recursos Humanos	Recursos Humanos e Conselho de Administração	Sem custos específicos alocados	Implementada	Verificação da atribuição aos colaboradores e colaboradoras do benefício previsto
Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho						
Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Existência de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Garantir a atualização e divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Implementada	Verificação da atualização do documento e da divulgação na página da Intranet
Instauração de Canal de Denúncias	Implementação de canal de denúncias conforme estipulado na lei nº 93/2021.	Recursos Humanos	Recursos Humanos	4000 €	Implementada	Verificação da implementação do canal e divulgação na página da Intranet

Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras sobre os procedimentos a tomar para a <u>comunicação</u> 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 na Academia PSML (plataforma e-learning) e na página da Intranet.	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Em implementação	Conceção da informação e divulgação através dos canais de comunicação especificados
	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras sobre o Código de Ética e Conduta e Canal de Denúncias estabelecidos e as boas práticas para salvaguarda da integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de todos e todas no trabalho, a ser apresentada na Academia PSML (plataforma e-learning) e na página da Intranet.	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Em implementação	Conceção da informação e divulgação através dos canais de comunicação especificados
	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras sobre os procedimentos a tomar para a <u>prevenção</u> atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada na Academia PSML (plataforma e-learning).	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	Em implementação	Conceção da informação e divulgação através dos canais de comunicação especificados

5 Monitorização

O presente plano foi definido para o ano de 2025 e representa o compromisso da Parques de Sintra para com as medidas nele previstas.

A sua execução será alvo de um processo sistemático de acompanhamento no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar. O plano será revisto anualmente comprometendo-se o departamento de Recursos Humanos a propor à Administração eventuais ajustes, sempre que sejam identificados desvios ou as mencionadas possibilidades de melhoria.

Sintra, 23 de setembro de 2024.