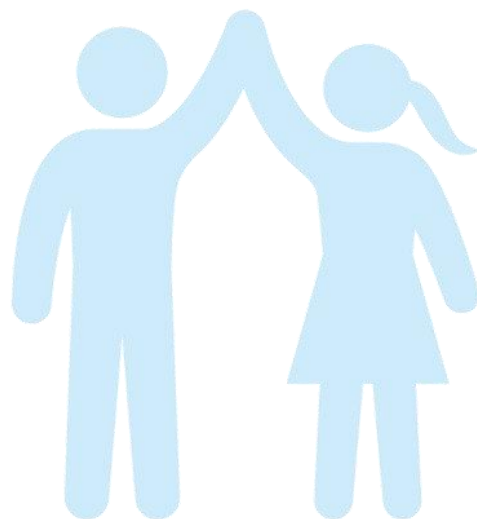




Parques de Sintra
Monte da Lua

Plano para a Igualdade de Género

2021-2022



Índice

1. Enquadramento	3
2. Quem Somos.....	4
3. Caracterização/Diagnóstico da PSML.....	6
4. Medidas e Práticas Implementadas	8
5. Plano para a Igualdade.....	10
6. Monitorização	14



1. Enquadramento

Com o objetivo 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 2021-2022, 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 aluguer 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/as com mobilidade reduzida;



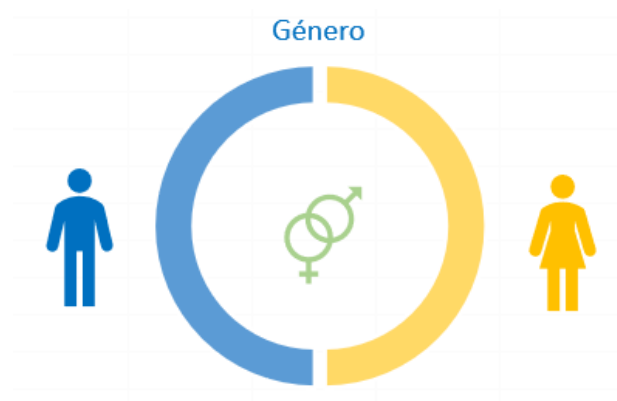
- Desenvolve projetos inclusivos para melhoria das condições de visita a todos os públicos, em especial pessoas com mobilidade reduzida ou com deficiência;
- Coopera com Cooperativas para a Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados, para a manutenção de alguns dos jardins dos Parques de Monserrate e Pena (CERCICA Cascais e CECD-Centro de Educação para o Cidadão Deficiente de Mira Sintra);
- Através de um protocolo (“Património Gera Inclusão”) com a Direção Geral dos Serviços Prisionais, que tem servido de exemplo a outras instituições, acolhe regularmente, desde 2007, reclusos e reclusas em final de pena e em Regime Aberto Voltado ao Exterior (RAVE) para trabalhar na Parques de 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.



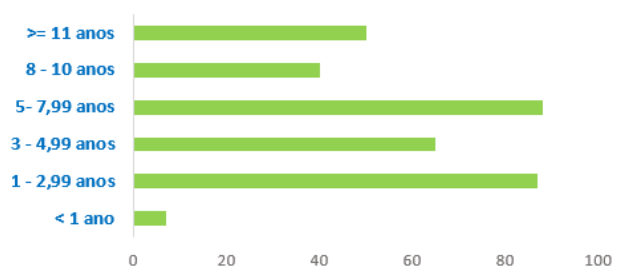
3. Caracterização/Diagnóstico da PSML

A Parques de Sintra reconhece os seus colaboradores e colaboradoras 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.

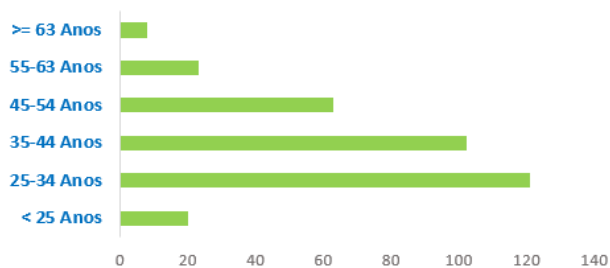
Num universo de 331 colaboradores/as verifica-se a seguinte distribuição:



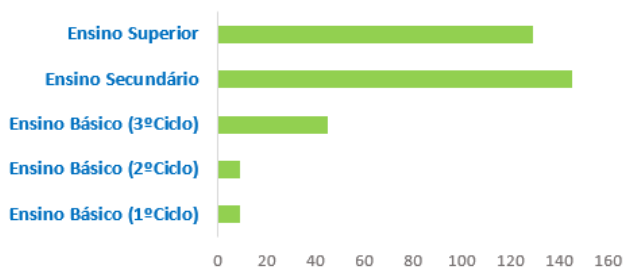
Antiguidade na Empresa



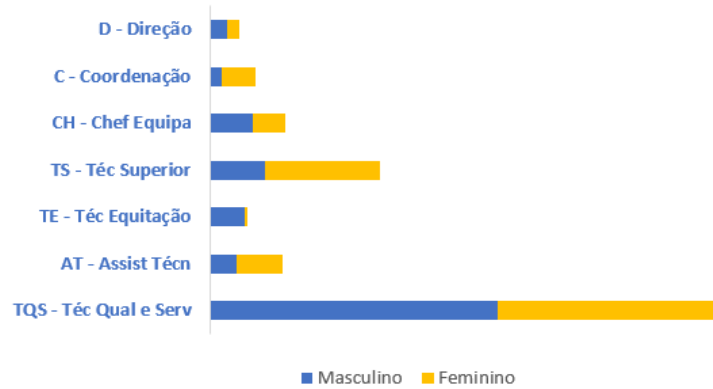
Distribuição Etária



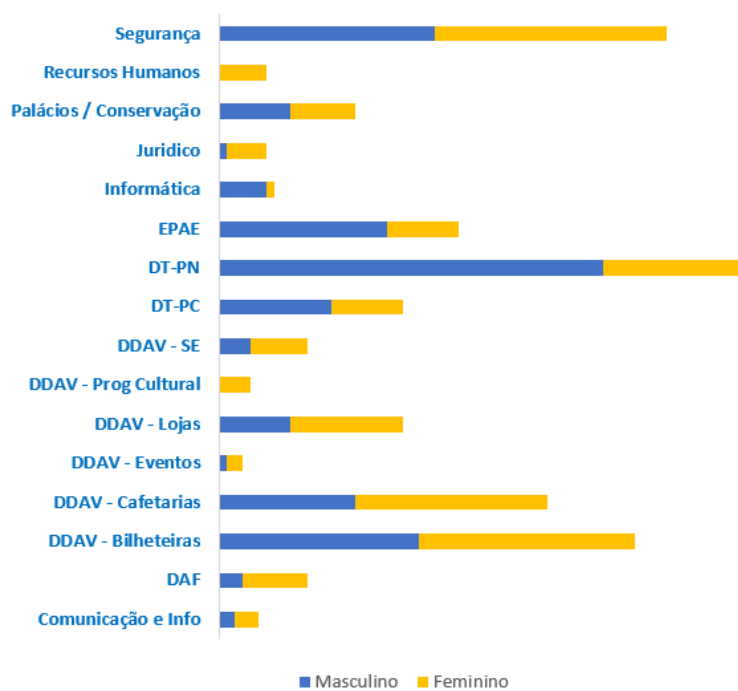
Habilitações Literárias



Distribuição de Género por Modelos de Carreira



Distribuição de Género por Área Funcional



4. Medidas e Práticas Implementadas

Igualdade no Acesso a Emprego

- Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, etnia, religião ou orientação sexual, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente.
- Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir antes de iniciar o processo de seleção e recrutamento.
- A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico e condições em que o trabalho é efetuado, sem qualquer distinção em função do género.
- Todos os procedimentos de recrutamento e seleção são inseridos no software de gestão dos recursos humanos, com a devida desagregação por sexo.

Igualdade Remuneratória

- O acesso a funções e lugares de chefia ocorre de forma igualitária, sem diferenciação ou discriminação de género.
- A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função, independentemente do género.

Igualdade nas Condições de Trabalho

- Promoção de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso a formação.
- A empresa possui Código de Ética e Conduta para prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.
- A empresa instaurou um sistema de avaliação de desempenho justo para os colaboradores/as, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação baseada no sexo e que não penaliza colaboradores/as pelo exercício das responsabilidades familiares. Os resultados são divulgados na intranet.



- Realização de uma análise interna e de uma revisão, se assim for necessário, do sistema de análise de funções, assegurando assim o princípio de igualdade salarial para trabalho igual ou do mesmo valor.

Proteção na Parentalidade

- A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei.
- A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade.
- A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e trabalhadores.
- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam da licença em situação de risco clínico durante a gravidez.
- A empresa respeita o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou trabalhadora, nos termos da lei.
- A empresa respeita o direito do trabalhador ou trabalhadora de licença para assistência a filho/a.

Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar

- A empresa possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, sem que haja prejuízo das funções a desempenhar.
- A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.
- Na organização de horários de trabalho por escalas, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras.
- Flexibilidade por parte da empresa para a realização de trocas de posto de trabalho ou folgas entre colaboradores e colaboradoras, quando solicitado pelos próprios de forma a facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a colaboradores e colaboradoras para a assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei.
- A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora, cujas funções o permitam.



- A empresa celebra protocolos com entidades parceiras, concedendo descontos em serviços relacionados com lazer, saúde e bem-estar.
- A empresa disponibiliza um Seguro de Saúde a todos os colaboradores e colaboradoras.

Ainda que a Parques de Sintra revele a existência de boas práticas no domínio da igualdade de género e diversidade na atuação, o constante autodiagnóstico permite sempre encontrar várias oportunidades de melhoria e aperfeiçoamento das mesmas.

5. Plano para a Igualdade

Igualdade no Acesso a Emprego e nas Condições de Trabalho

Unidade Responsável: Departamento de Recursos Humanos

Unidades Envolvidas: Responsáveis das diversas Áreas Funcionais.

Orçamento: não envolve custos específicos.

Medidas:

- Utilizar linguagem inclusiva, permitindo a aceitação de candidaturas de qualquer género.
 - Indicador: anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma como a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma visível.
 - Meta: Contínua
- Divulgação de orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação do género nas diversas áreas funcionais.
 - Indicador: verificação mensal nos indicadores demográficos internos
 - Meta: manutenção mensal
- Procurar incluir nos processos de Recrutamento e seleção pelo menos 1 elemento do género sub-representado a cada 5 candidaturas.
 - Indicador: verificação na 1ª vaga de recrutamento do ano 2022
 - Meta: Contínua



- Introdução de texto no final de cada anúncio de emprego com destaque para o respeito pela igualdade de oportunidades e pela não discriminação de género, raça ou religião.
 - Indicador: anúncios de oferta de emprego contêm parágrafo específico que esclarece a igualdade no processo de seleção.
 - Meta: abril de 2022

Igualdade Remuneratória

Unidade Responsável: Departamento de Recursos Humanos

Unidades Envolvidas: Responsáveis das diversas Áreas Funcionais.

Orçamento: não envolve custos específicos.

Medidas:

- Garantir que a remuneração de todos os colaboradores/as respeita a Tabela Salarial definida em Acordo de Empresa onde se encontram previstos os valores a atribuir por função, independentemente do género.
 - Indicador: verificação mensal nos indicadores demográficos internos
 - Meta: manutenção mensal

- Divulgação interna do relatório relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e homens, disponibilizando-o no respetivo sítio da intranet.
 - Indicador: Relatório a implementar
 - Meta: 2022 (primeiro relatório)



Avaliação de Desempenho

Unidade Responsável: Departamento de Recursos Humanos

Unidades Envolvidas: Responsáveis das diversas Áreas Funcionais.

Orçamento: não envolve custos específicos.

Medidas:

- 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.
 - Indicador: Resultados da Avaliação de Desempenho objetivos e não discriminatórios
 - Meta: 2022

Consciencialização dos colaboradores/as

Unidade Responsável: Departamento de Recursos Humanos

Unidades Envolvidas: Responsáveis das diversas Áreas Funcionais.

Orçamento: não envolve custos específicos.

Medidas:

- Divulgação para a promoção e aceitação da diversidade, nomeadamente pela divulgação do Plano para Igualdade de Género.
 - Indicador: Procedimento interno criado e implementado no ano de referência
 - Meta: 2022
- Assegurar o pleno conhecimento dos manuais e regulamentos de ética e boas práticas implementadas.
 - Indicador: Procedimento interno criado e implementado no ano de referência
 - Meta: 2022
- Esforço na inclusão da dimensão de género na comunicação interna e externa (comunicações, impressões, publicações, documentos, sites, etc), ou seja, política comunicacional não discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género.
 - Indicador: Procedimento interno criado e implementado no ano de referência
 - Meta: 2022



- Formação interna contínua dos colaboradores de temas de igualdade de género e tópicos que permitam a sua sensibilização para a temática.
 - Indicador: Incluir módulos de formação que permitam incrementar as capacidades de gestão da diversidade das equipas, sensibilizando-as para a cultura de igualdade de género e não Discriminação
 - Meta: 2022

Proteção na Parentalidade

Unidade Responsável: Departamento de Recursos Humanos

Unidades Envolvidas: Responsáveis das diversas Áreas Funcionais.

Orçamento: não envolve custos específicos.

Medidas:

- Divulgar na intranet os direitos existentes na lei em matéria de proteção da maternidade e paternidade.
 - Indicador: Procedimento interno criado e implementado no ano de referência
 - Meta: 2022
- Acompanhar o regresso dos colaboradores/as ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração.
 - Indicador: Procedimento interno criado e implementado no ano de referência
 - Meta: 2022

Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar

Unidade Responsável: Departamento de Recursos Humanos

Unidades Envolvidas: Responsáveis das diversas Áreas Funcionais.

Orçamento: não envolve custos específicos.

Medidas:

- Analisar a possibilidade de atribuição do regime de teletrabalho a colaboradores/as que o solicitem por motivos de cariz familiar.
 - Indicador: nº de colaboradores/as por género a usufruir do regime teletrabalho no ano 2022
 - Meta: 1% de colaboradores/as e 1% de colaboradoras do universo PSML



- Analisar pedidos de ajuste de horários de trabalho por motivo de necessidades pessoais/familiares dos colaboradores/as.
 - Indicador: nº de pedidos por género aceites no ano 20252
 - Meta: 1% de colaboradores/as e 1% de colaboradoras do universo PSML

- Fixação de jornadas contínuas quando a função o permita e de acordo com a vontade expressa dos colaboradores/as.
 - Indicador: nº de colaboradores/as por género a usufruir do regime de jornadas contínuas no ano 2022
 - Meta: 2% de colaboradores/as e 2% de colaboradoras do universo PSML

- Manter a atribuição de planos de seguro de saúde
 - Indicador: Seguro de Saúde
 - Meta: Contínuo

6. Monitorização

O presente plano foi definido para o ano de 2022 e representa o compromisso da Parques de Sintra para com as medidas nele previstas, tendo sido alvo de algumas limitações devido á crise pandémica existente.

O plano será revisto anualmente e o seu cumprimento monitorizado com regularidade através da recolha e análise dos indicadores demográficos internos, comprometendo-se o departamento de Recursos Humanos a propor à Administração eventuais ajustes, sempre que sejam identificados desvios ou possibilidades de melhoria.

Sintra, 15 de setembro de 2021.



