

# PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA** EMEL - Empresa Municipal Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, E.M., S.A.

**IDENTIFICADOR** P-2022/50

**SETOR** Setor empresarial local

**DATA DE SUBMISSÃO** 15-11-2022

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	15-24 anos	3	11
	25-34 anos	51	96
	35-44 anos	98	197
	45-64 anos	111	209
	>65 anos	3	3
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Ensino básico	59	200
	Ensino secundário	141	253
	Ensino superior	65	63
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Orgãos de administração	2	1
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	6	7
	Direção Intermédia de 2º grau	8	5
	Pessoal Técnico Superior	26	19
	Coordenação Técnica	18	42
	Pessoal Assistente Técnico	203	326
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

## PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	4	117
	Pessoal estagiário/a	0	0
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	258	482
	Contrato de trabalho a prazo	7	34
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações( prestação de serviços)	1	2

# PLANO PARA A IGUALDADE

## MEDIDAS

**DIMENSÃO:** Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	DRH/GDCRL e DISM	Diversos	Não Aplicável	Criação formal do Comité e relatório semestral com o nível de cumprimento do plano para a igualdade 2023	jan. 2023	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	DRH/GDCRL e DISM	Diversos	Não Aplicável	Nível de cumprimento das medidas proposta no plano para a igualdade 2023	Dinamização e cumprimento das medidas proposta para o Plano para a Igualdade 2023	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade	DRH/GDCRL	Todos	Não Aplicável	Nº de auscultações realizadas e percentagem de respostas face ao número de trabalhadores/as	Realização de um processo de auscultação por ano	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Aumentar o número de candidaturas de mulheres em áreas maioritariamente masculinas	Recolher testemunhos de mulheres em áreas maioritariamente masculinas e criar mecanismos de divulgação para incentivar o recrutamento e/ou mobilidade interna em áreas sub-representadas	DRH/RSA	Diversos	Não Aplicável	recolha de 2 a 5 testemunhos, preferencialmente de áreas diferentes	entre março e maio de 2022	

## SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Incentivar a candidatura de mulheres em áreas maioritariamente masculinas	Recolher testemunhos de mulheres em áreas maioritariamente masculinas e criar mecanismos de divulgação para incentivar o recrutamento e/ou mobilidade interna em áreas sub-representadas	DRH/RSA	Diversos	Não Aplicável	recolha de 2 a 5 testemunhos, preferencialmente de áreas diferentes	Entre março e maio de 2023	
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género	Academia EMEL	DRH/RSA	500€	Nº de formações frequentadas	entre novembro de 2022 e outubro de 2023	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a equipa se encontra atualizada em termos de obrigações e melhores práticas	Formação Contínua a elementos das equipas ligadas à elaboração e implementação do plano de igualdade e das boas práticas nesta matéria	DRH/GDCRL e Academia EMEL	Diversos	2.500€	participação 1 a 3 ações de formação	entre novembro de 2022 e outubro de 2023	
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho,	Promover formação a chefias em temas de igualdade de género e diversidade	Academia EMEL	DRH/GDCRL e Academia	5000	Percentagem de chefias com formação em 2023 (até 31 agosto)	Formação a 20% Chefias	
Sensibilizar as chefias da EMEL para a importância da temática da igualdade	Formação de Chefias em matérias de Igualdade	Academia EMEL e DRH/GDCRL	Diversos	10.000€	Percentagem de Chefias formadas	20% das chefias	
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	Academia e DRH/GDCRL	Diversos	2.500€	Formação a 20% das chefias	entre novembro de 2022 e outubro de 2023	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Criar um clima organizacional mais positivo e inclusivo através da implementação de boas práticas	Promover medidas em matéria de parentalidade que vão para além das obrigações legais nesta matéria	DRH/GDCRL	Diversas Direções	Não Aplicável	Nº de medidas criadas	Criação de 1 a 3 medidas a serem implementadas em 2024	
Promover medidas em matéria de parentalidade que vão para além das obrigações legais nesta matéria	Criar 1 a 3 medidas a implementar em 2024 nesta dimensão	DRH/GDCRL	Diversos	Não Aplicável	inclusão no plano para a igualdade de 2024 medidas propostas e aprovadas	até setembro de 2023	
Promover medidas em matéria de parentalidade que vão para além das obrigações legais nesta matéria	Elaborar relatório com indicadores de parentalidade e propor 1 a 3 medidas nesta dimensão	DRH/GDCRL	DRH/GDCRL DRH/GARH	Não Aplicável	produção do relatório e número de medidas propostas	até setembro de 2023	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores	DRH/GDCRL	DRH/GARH	5.000€	implementação de mecanismos de apoio a trabalhadores com filh@s com necessidades especiais	até março de 2023	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	DRH/GDCRL	DRH/GDCRL	Não Aplicável	2 revisões anuais	1º momento até 15 de maio, 2º momento até 15 outubro"	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	Academia EMEL	Diversos	2.500€	formação de 20% de chefias	entre novembro de 2022 e outubro de 2023	