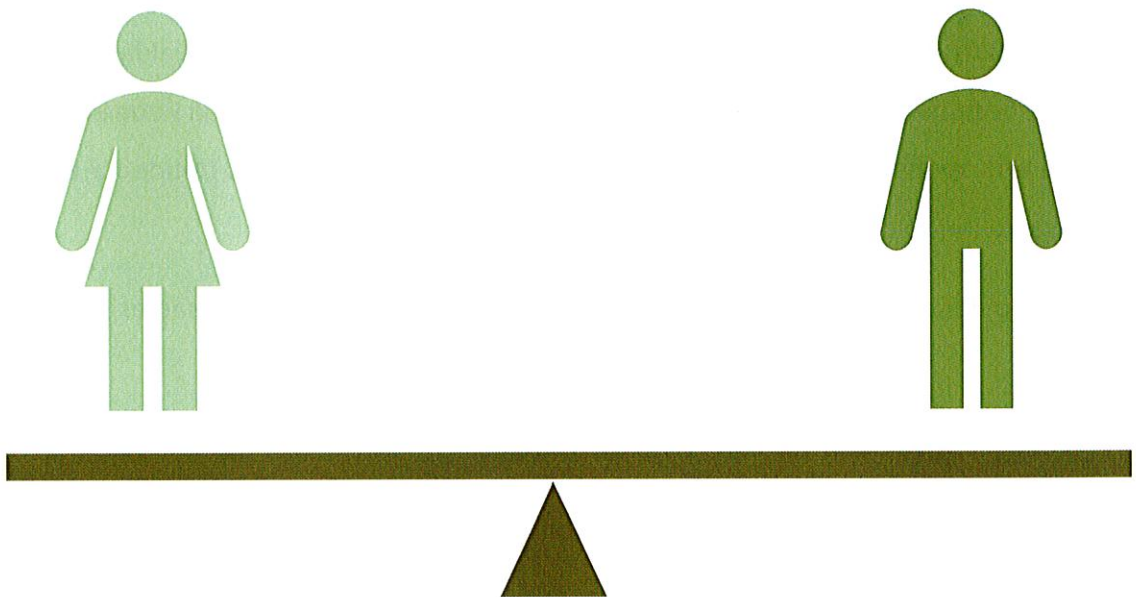


AA
C
B
CJ

PLANO
PARA A IGUALDADE
E NÃO DISCRIMINAÇÃO
2022-2025



1. INTRODUÇÃO

A igualdade entre homens e mulheres está consagrada na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13º e constitui um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2º do Tratado da União Europeia.

A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens é um dever decorrente da responsabilidade social das organizações e uma obrigação de todos os seus trabalhadores.

Embora a Lisboa E-Nova esteja fora do âmbito de atuação da Lei n.º 62/2017, considera-se que a prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens constitui um direito e dever fundamental de qualquer organização.

O Plano para a Igualdade e não Discriminação da Lisboa E-Nova para o período 2022-2025 tem como objetivo primordial garantir a implementação de medidas ainda não concretizadas, a criação de indicadores para controlo da sua operacionalização e o estabelecimento de novas medidas tendo em vista a promoção de uma política de igualdade de género e de não discriminação.

O presente Plano para a Igualdade e não Discriminação é construído com base no Guião disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), integrando as dimensões aí consideradas centrais em termos de igualdade, no Guia sobre Sistema de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal da Rede Portuguesa para a Responsabilidade Social das Organizações e da experiência obtida na Lisboa E-Nova ao longo dos anos.

O plano abrange as dimensões contempladas no referido Guião, que são as seguintes:

- i) Igualdade no acesso ao emprego
- ii) Igualdade nas condições de trabalho
- iii) Igualdade remuneratória
- iv) Proteção na parentalidade
- v) Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar.

O plano abrange ainda as seguintes áreas: • Estratégia, missão e valores • Formação inicial e continua.

Apresentam-se seguidamente as medidas e práticas já implementadas, de acordo com as dimensões apresentadas na Matriz do suprarreferido Guião para a elaboração dos Planos de Igualdade:

2. A LISBOA E-NOVA

A Lisboa E-Nova - Agência de Energia e Ambiente de Lisboa, é uma pessoa coletiva de direito privado, constituída em 1998, e rege-se pelos seus Estatutos e, subsidiariamente, pelas normas de direito privado aplicáveis às entidades sem fins lucrativos.

O seu objetivo é promover o desenvolvimento sustentável da cidade de Lisboa e respetiva área metropolitana, através da melhoria da eficiência energética, do aproveitamento dos recursos endógenos e da gestão ambiental. O âmbito geográfico de intervenção da Associação é a área metropolitana de Lisboa, podendo a sua atividade, por deliberação da Assembleia-Geral estender-se a outras áreas geográficas, nomeadamente aos países de língua oficial portuguesa.

São órgãos sociais da Associação a Assembleia-Geral, o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal.

A Mesa de Assembleia Geral é dirigida por um elemento do sexo masculino, coadjuvado por dois secretários, um do sexo feminino, outro do sexo masculino.

O Conselho de Administração tem atualmente na sua composição duas mulheres e três homens, um deles assumindo a presidência.

O Conselho Fiscal é constituído por três membros do sexo masculino, um deles assegurando a presidência.

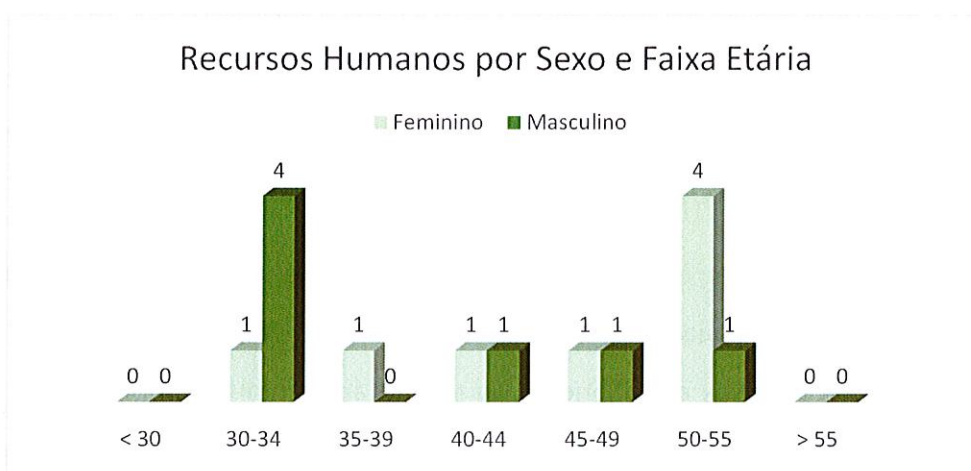
AA
A
CB
B
Cf.

3. DIAGNÓSTICO E CARACTERIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

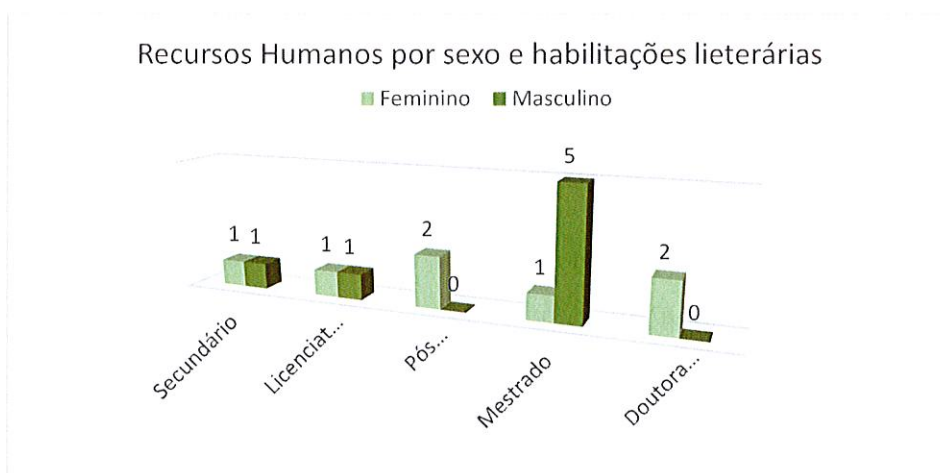
Presentemente a Lisboa E-Nova apresenta um quadro ativo de 14 trabalhadoras e trabalhadores¹, dos quais 7 são do sexo feminino e 7 do sexo masculino. Há, assim, uma representação paritária.

A idade média dos recursos humanos da associação é 42,5 anos.

A média idade mulheres é de 51 anos e a média idade homens é 34.



Recursos humanos, por sexo e grupo etário (2022)

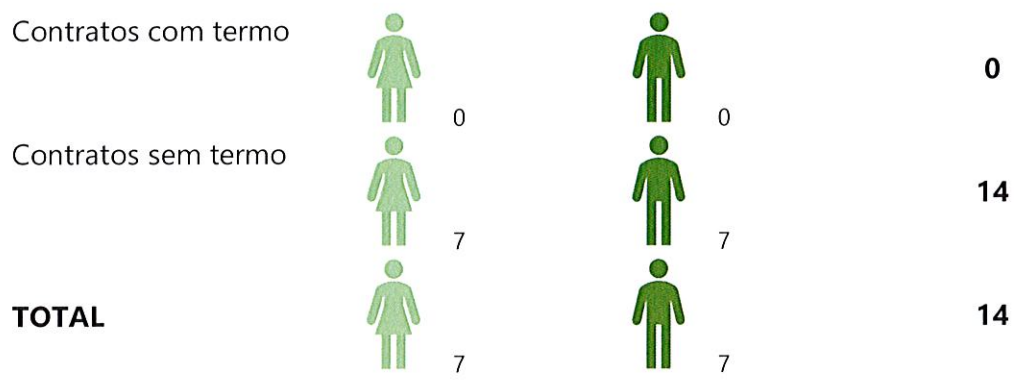


Recursos humanos, por sexo e habilitação literária (2022)

¹ Excetuam-se os membros dos órgãos sociais, já anteriormente caracterizados

27A
 B CS
 CF.

Recursos humanos, por sexo e modalidade de vinculação



Avaliando a distribuição de trabalhadoras e trabalhadores a exercer cargos de chefia intermédio, verifica-se que há um predomínio de mulheres:

	F	M	Total
Chefias Intermédias	2	0	2

Chefias por sexo

4. OBJETIVOS DO PLANO

Utilizando os resultados do preenchimento da matriz de diagnóstico da CITE, cujas respostas negativas geraram a proposta de medidas preventivas, elaborou-se o presente Plano para a Igualdade de Género para o período 2022-2025, que contém a concretização de medidas e ações com vista à promoção da igualdade de género na Lisboa E-Nova.

Pretende-se que o Plano seja um guia de trabalho realista e concreto, que facilite a implementação de medidas diversas e o acompanhamento e avaliação das mesmas, especialmente em termos de política de recursos humanos com o intuito de contribuir para a realização da igualdade entre mulheres e homens ao nível da gestão de recursos humanos da Agência e promover práticas de conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

5. MEDIDAS E PRÁTICAS JÁ IMPLEMENTADAS

Embora o presente documento constitua o primeiro Plano de Igualdade de Género, a Lisboa E-Nova já incorpora nas suas práticas de gestão diária um conjunto de ações que contribuem para a igualdade de género na Agência:

Igualdade no Acesso a Emprego

- Nos procedimentos de seleção e recrutamento a Lisboa E-Nova observa sempre o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo;

Igualdade Remuneratória

- O acesso a funções e lugares de chefia e coordenação ocorre de forma igualitária, sem diferenciação ou discriminação de género;

Igualdade nas Condições de Trabalho

- Promove de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso a formação;

Proteção na Parentalidade

- Promove a partilha partilhada da licença de parentalidade junto dos trabalhadores recém-pais e incentiva as trabalhadoras recém-mães ao gozo da licença partilhada nos moldes previstos na lei.

- Respeita o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou trabalhadora, nos termos da lei.

- Respeita o direito do trabalhador ou trabalhadora de licença para assistência a filho/a.

Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar

- 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.

- Respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para a assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei.
- Prevê a adoção de um regime misto de trabalho (presencial/teletrabalho), que permitirá uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar.
- Disponibiliza um Seguro de Saúde às trabalhadoras e trabalhadores.
- Disponibiliza título de transporte mensal às trabalhadoras e trabalhadores.

Embora sejam promovidas e aplicadas boas práticas no domínio da igualdade de género e diversidade na atuação da Agência, o autodiagnóstico regular permitirá sempre encontrar oportunidades de melhoria e aperfeiçoamento das mesmas.

47A
CS
B
CT

6. MEDIDAS E PRÁTICAS A IMPLEMENTAR EM 2022/2025

PLANEAMENTO ESTRATÉGICO						
<i>Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Associação</i>						
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	
1	Inscrever expressamente o compromisso com a realização da igualdade entre homens e mulheres nos documentos institucionais da Associação	Secretária-Geral Direção Técnica	Não envolve custos específicos	Evidência da publicação	Implementação do objetivo - Contínuo	
2	Elaborar o diagnóstico em cada ciclo de gestão dos Órgãos de Administração e fiscais da Lisboa E-Nova, para permitir uma análise comparativa da evolução da igualdade de género	Presidente do Conselho de Administração	Não envolve custos específicos	Verificação da concretização do objetivo	Concretização do objetivo e revisão periódica em função das nomeações e eleições aos cargos de administração - Contínuo	
3	Dar a conhecer o Plano da Igualdade da Lisboa E-Nova de modo a envolver todos os trabalhadores e trabalhadoras	Secretária-Geral	Não envolve custos específicos	Verificação da concretização do objetivo	Divulgação do Plano internamente e sua disponibilização na rede em pasta dedicada	
4	Divulgar o Plano da Igualdade da Lisboa E-Nova	Secretária-Geral	Não envolve custos específicos	Evidências das publicações	Divulgação do Plano na página de internet	
5	Formar e capacitar a Secretária-geral no âmbito da Igualdade de Género e alocar x horas mensais para ações específicas	Secretária-Geral	Custo da Formação	Evidência diploma Nº de horas alocadas	2022-2025 - Atualizações	

6	Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	Secretária-Geral Direção Técnica	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias).	Concretização do objetivo - Contínuo
---	--	---	-------------------------------------	--------------------------------	--	---

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
Dimensão Recrutamento e Seleção

7	Utilizar linguagem inclusiva, permitindo a aceitação de candidaturas de qualquer género.	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.	Secretária-Geral Direção Técnica	Não envolve custos específicos	Procedimento aplicado em todos os anúncios de emprego de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Concretização do objetivo - Contínuo
8	Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Dar ao candidato/a a emprego o direito a igualdade de oportunidades e de tratamento, valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens	Secretária-Geral Direção Técnica	Não envolve custos específicos	Equilíbrio da representação de homens e mulheres seleção dos proponentes	Concretização do objetivo - Contínuo

Dimensão Formação Contínua

9	Garantir a mulheres e homens o igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei	Incentivo de igual forma de homens e mulheres à aprendizagem ao longo do seu percurso na Agência	Secretária-Geral Direção Técnica	Custos de Formação	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência para verificação do rácio entre o número de	Procedimento interno criado e implementado Número horas formação H/M
---	--	--	-------------------------------------	--------------------	--	---

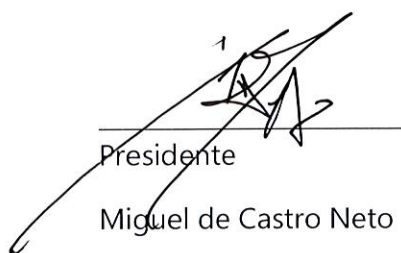
AA
B
C
D

					trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as no ano em referência	- Contínuo
10	Assegurar formação no âmbito da promoção da mulheres e homens	Prever pelo menos uma formação anual de temáticas de igualdade de género que permitam a sensibilização de toda a Equipa para a temática	Secretária-Geral Direcção Técnica	Custos de Formação	Evidência de conteúdos promotores igualdade de género nos programas escolhidos e materiais de formação	Número de formações - Contínuo
Dimensão: Igualdade Remuneratória						
11	Assegurar o princípio do "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	Realizar uma análise interna, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes; homens, para garantir que não existem disparidades ou que, caso existam, são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo	Secretária-Geral Direcção Técnica	Orçamento	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	Resultado do Relatório de diagnóstico a realizar anualmente - Contínuo
Dimensão: Proteção na Parentalidade						
12	Difundir informação útil sobre a proteção na parentalidade.	Elaborar documento com informação útil no âmbito da proteção na parentalidade	Secretária-Geral	Não envolve custos específicos	Divulgar guia internamente através de email e garantir o seu acesso na rede interna por todos os colaboradores/as	Divulgação no portal interno do Guia interno da parentalidade
13	Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal	Facilitação do trabalho a partir de casa, quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Secretária-Geral	Não envolve custos específicos	Aprovação do procedimento pelo CA. Rácio entre beneficiários/as que beneficiaram desta medida e o total de colaboradores/as	Aplicação da medida - Contínuo

7. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO

O Conselho de Administração, com o apoio da chefia intermédia, acompanhará e monitorizará a implementação do plano, verificando se as medidas definidas estão a ser postas em prática e se os objetivos estão a ser alcançados. Os resultados devem ser apresentados sempre que solicitados.

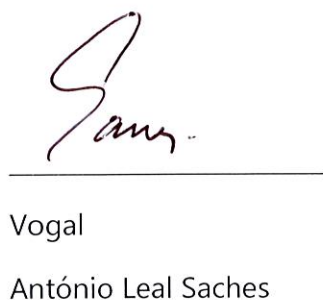
Lisboa 31 de maio 2022



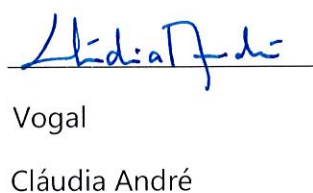
Presidente
Miguel de Castro Neto



Administrador
Carlos Contente Sousa



Vogal
António Leal Saches



Vogal
Cláudia André



Vogal
Catarina Freitas