



# PLANO PARA A IGUALDADE 2025

EDIÇÃO N.º 7  
27/12/2024

ELABORADO POR: DREF - SISTEMA DE RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL



FAGAR, Faro, Gestão de Água e Resíduos, EM  
Rua Prof. Norberto da Silva, 8, 8004-002 Faro  
T. 289 860 900 (chamada para a rede fixa nacional)  
E. [mail@fagar.pt](mailto:mail@fagar.pt) | [www.fagar.pt](http://www.fagar.pt)

Esta página autêntica a atual edição do Plano para a Igualdade implementado na FAGAR, através das assinaturas dos responsáveis pela sua elaboração, aprovação e o seu estado de atualização.

## ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO DO PLANO DE IGUALDADE

	NOME	FUNÇÃO
Elaborado	Inês Barrela	Gestora da Qualidade
Verificado	João Teigão	Diretor de Responsabilidade Empresarial e Fiscalização
Aprovado	Paulo Gouveia da Costa	Presidente do Conselho de Administração

## ESTADO DE ATUALIZAÇÃO DO PLANO

EDIÇÃO	DESCRIÇÃO	DATA
1	Edição Original	28/02/2019
2	Definição da metodologia de gestão do Plano de Igualdade, vigência e estabelecimento como objetivo estratégico e implementação do referencial normativo NP4552.2016 – Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, com vista à obtenção da certificação	06/05/2020
3	Atualização do plano para 2021, de acordo com a metodologia do guião para a elaboração dos planos para a Igualdade, desenvolvido pela CITE; Apresentação do plano de ações	10/09/2020
4	Atualização do plano para 2022, de acordo com a atual conjuntura da empresa, assim como a revisão dos dados estatísticos a 31 de dezembro de 2020 e do plano de ações.	19/08/2021
5	Atualização do plano para 2023, de acordo com a atual conjuntura da empresa, assim como a revisão dos dados estatísticos a 31 de dezembro de 2021 e do plano de ações.	29/12/2022

## ESTADO DE ATUALIZAÇÃO DO PLANO

EDIÇÃO	DESCRIÇÃO	DATA
6	Atualização do plano para 2024, de acordo com a atual conjuntura da empresa, assim como a revisão dos dados estatísticos a 31 de dezembro de 2022 e do plano de ações.	26/10/2023
7	Atualização do plano para 2025, de acordo com a atual conjuntura da empresa, assim como a revisão dos dados estatísticos a 31 de dezembro de 2023 e do plano de ações (doc. aprovado no Interno/2024/6590).	27/12/2024

Este plano entra em vigor na data da sua aprovação e está vigente até dezembro de 2025.

O Plano para a Igualdade encontra-se disponível para consulta dos/as trabalhadores/as da FAGAR através da Intranet e do Site da empresa para as restantes partes interessadas.

## Índice

1. Objetivos.....	6
2. Enquadramento.....	6
3. Metodologia.....	7
4. Gestão do plano de igualdade.....	8
5. Caracterização da FAGAR, E.M. ....	8
5.1. Caraterização do universo laboral.....	9
5.2. Ações já implementadas para as dimensões de igualdade de género.....	14
6. Ações desenvolvidas no âmbito do plano de igualdade - edição n.º 6.....	21
7. Plano de ações e monitorização.....	22
Plano de ações 2025.....	23

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Distribuição por sexo .....	10
Figura 2 - Evolução do n.º de Mulheres e Homens .....	11
Figura 3 - Evolução do n.º de licenças de maternidade e parentalidade.....	13
Figura 4 - Evolução do n.º de licenças (dias) de maternidade e parentalidade .....	13
Figura 5 - Evolução do n.º de licenças (dias) de Assistência à Família .....	14

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Distribuição por Função .....	10
Quadro 2 - N.º total de trabalhadores por nível profissional .....	11
Quadro 3 - Habilitações literárias .....	12
Quadro 4 – Vínculo Contratual.....	12

## 1. OBJETIVOS

O presente Plano tem por objetivo a promoção, fortalecimento e desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres no âmbito das atividades desenvolvidas pela FAGAR, designadamente:

- Garantir uma efetiva igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e condições de trabalho;
- Promover uma representação equilibrada de homens e mulheres em todos os setores, designadamente nos cargos de chefia e direção;
- Promover uma consciencialização para a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- Promover formação sobre Igualdade de Género para todos os trabalhadores e as trabalhadoras, bem como para direção.

## 2. ENQUADRAMENTO

Nos últimos anos tem-se assistido a um incremento de ações desenvolvidas no âmbito da Igualdade de Género, levando à apresentação de um conjunto de diretrizes nesse âmbito.

Na sequência da implementação dos diversos Planos Nacionais para a Igualdade, em convergência com a Estratégia Europeia para a Igualdade entre Mulheres e Homens, foi aprovada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que estabeleceu a obrigatoriedade de adoção em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano de Igualdade de Género que conduza a uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Dispõe a Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto de 2017, no seu artigo 7.º, que as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, “*elaborar planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional*”.

Posteriormente, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, aprova um conjunto de medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Em 2019, através do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, são obrigadas a comunicar os Planos de Igualdade até 15 de setembro do ano anterior que dizem respeito.

Na concretização desta obrigação a FAGAR – Faro, Gestão de Águas e Resíduos, E.M., considera que a elaboração deste plano demonstra o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas no âmbito da Igualdade de Género.

### 3. METODOLOGIA

A implementação de um Plano implica necessariamente um trabalho prévio que envolve um diagnóstico da empresa, efetuado conforme modelo da CITE, a caracterização do universo laboral e um levantamento de necessidades, no qual resulta um conjunto de informação que alimenta a elaboração de um plano de ações que vise a concretização dos objetivos preconizados. Assim, foi estabelecido um grupo de trabalho, a *Task Force*, constituída por elementos da Direção de Recursos Humanos, a Direção de Responsabilidade Empresarial e Fiscalização e a Equipa de Desempenho Social, por forma a validar as respostas às diferentes matrizes que suportaram o diagnóstico. Este grupo de trabalho começou por efetuar o levantamento de dados para elaborar uma caracterização do universo laboral da FAGAR, com respetiva segregação de dados entre homens e mulheres.

Com resultado das respostas a cada matriz que suporta o diagnóstico de cada dimensão da Igualdade de Género, foram avaliadas as ações já implementadas e estabelecido um conjunto de ações a desenvolver. Com base neste diagnóstico foi elaborado este plano de Igualdade, em que se apresenta, no ponto 5, a caracterização da empresa, estado atual dos Recursos Humanos e ações mais relevantes já desenvolvidas para a Igualdade de Género. No ponto 7 é apresentado o plano de ações e o seu acompanhamento com prazo de execução, responsáveis e métricas.

## 4. GESTÃO DO PLANO DE IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da FAGAR é elaborado pela Gestora da Qualidade, verificado pelo Diretor de Responsabilidade Empresarial e Fiscalização e *Task-Force*, e aprovado pela Administração. O documento é revisto anualmente, preferencialmente no segundo trimestre, de forma a manter a sua adequabilidade ao cumprimento das disposições legais, normativas e das melhores práticas no âmbito da Igualdade e Conciliação.

As medidas descritas no plano de ações são monitorizadas pelos elementos da Task Force. Destas ações podem ser elaboradas informações à Administração.

O estado de atualização do Plano é apresentado na 3.ª página, através da especificação da descrição e da data da alteração efetuada, bem como no cabeçalho de todas as páginas.

## 5. CARACTERIZAÇÃO DA FAGAR, E.M.

A FAGAR, – Faro, Gestão de Águas e Resíduos, E.M., assegura as atividades de gestão, exploração, manutenção e conservação dos sistemas públicos de distribuição de água para consumo público, a recolha e rejeição de águas residuais domésticas e pluviais, a recolha e transporte de resíduos urbanos, bem como a higiene e limpeza pública, a cobrança de taxas, tarifas e coimas e outras prestações de serviços conexos com a respetiva atividade, bem como, o atendimento comercial aos utilizadores dos respetivos serviços, numa perspetiva de sustentabilidade económica, financeira, técnica, social e ambiental. É uma empresa municipal, de capitais maioritariamente públicos em que a distribuição do capital social é 51% do Município de Faro, sendo os restantes 49% detidos pela AGS, SA.

Em 2007 a FAGAR optou por implementar um Sistema de Gestão da Qualidade, de forma a garantir a melhoria contínua do padrão de qualidade dos serviços prestados aos seus clientes e restantes partes interessadas. Obteve a certificação do Sistema Gestão da Qualidade em 10 setembro de 2008, com emissão do certificado número 2008/CEP.3222 (NP EN ISO 9001).

Em março 2012, iniciou-se um processo de implementação do Sistema de Gestão Ambiental e de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho com respetiva integração no já implementado Sistema de Gestão da Qualidade, que se designou por Sistema de Gestão da Responsabilidade Empresarial (SGRE).

Em 2017 a FAGAR, efetuou o processo de transição das normas ISO 9001 e 14001, para as versões de 2015 com os respetivos certificados 2008/CEP.3222 e 2014/AMB.0717 e renovação da OHSAS 18001:2017/NP 4397:2008 com o certificado 2014/SST.0398.

A crescente preocupação da Administração com os seus/suas trabalhadores/as, assim como com os restantes “*stakeholders*” da empresa, fez com que se apostasse na integração da norma SA 8000:2014 – Responsabilidade Social, com as restantes normas já implementadas, obtendo a sua certificação em setembro de 2017 com o certificado 2017/RS.0035.

Em 2022, a empresa renovou a certificação do Sistema de Gestão de Qualidade, Ambiente, Segurança e Responsabilidade Social.

A empresa encontra-se a implementar o Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de acordo com os requisitos da Norma 4552:2022, prevendo-se a sua certificação no ano de 2025.

## 5.1. CARATERIZAÇÃO DO UNIVERSO LABORAL

A FAGAR E.M., à data de 31 de dezembro de 2023, tinha 245 trabalhadores, sendo que se caracterizam da seguinte forma:

## Número total de trabalhadores/as

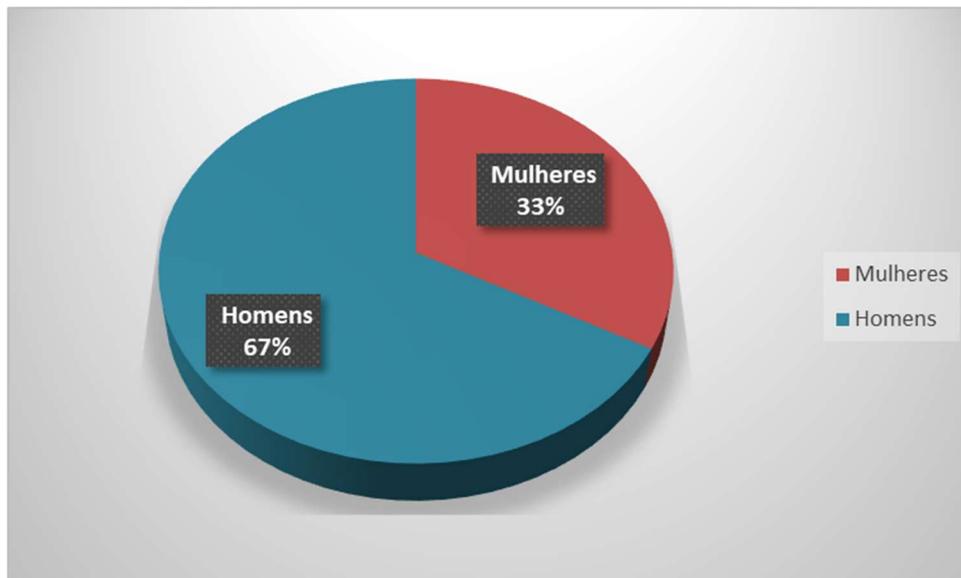


Figura 1 - Distribuição por sexo

O gráfico demonstra a atual realidade da empresa entre o número de trabalhadores do Sexo Masculino e do Sexo Feminino, esta situação é justificada pelas atividades desenvolvidas pela empresa, nomeadamente distribuição de abastecimento de água, recolha de águas residuais e recolha de resíduos urbanos, onde a natureza das funções suscita maior procura por parte do sexo masculino.

## Distribuição de trabalhadores do Sexo Feminino e do Sexo Masculino por função

Quadro 1 – Distribuição por Função

FUNÇÃO	SEXO		REPRESENTAÇÃO	
	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO
Administração	0	2	0%	100%
Direção	4	7	36%	64%
Chefias	4	7	36%	64%
Quadro Superiores	10	4	71%	29%
Operacionais e Administrativos	64	143	31%	69%
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>163</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>

\*1 Administrador não executivo e não remunerado pela empresa, desta forma não foi contabilizado.

Devido à missão/atividades desenvolvidas pela FAGAR, EM a maioria dos/as trabalhadores/as (84%) desenvolvem funções operacionais/administrativos. 4,5% dos cargos da empresa são chefias, sendo maioritariamente ocupados por elementos do sexo masculino (64%).

### Evolução dos últimos anos de Mulheres e Homens

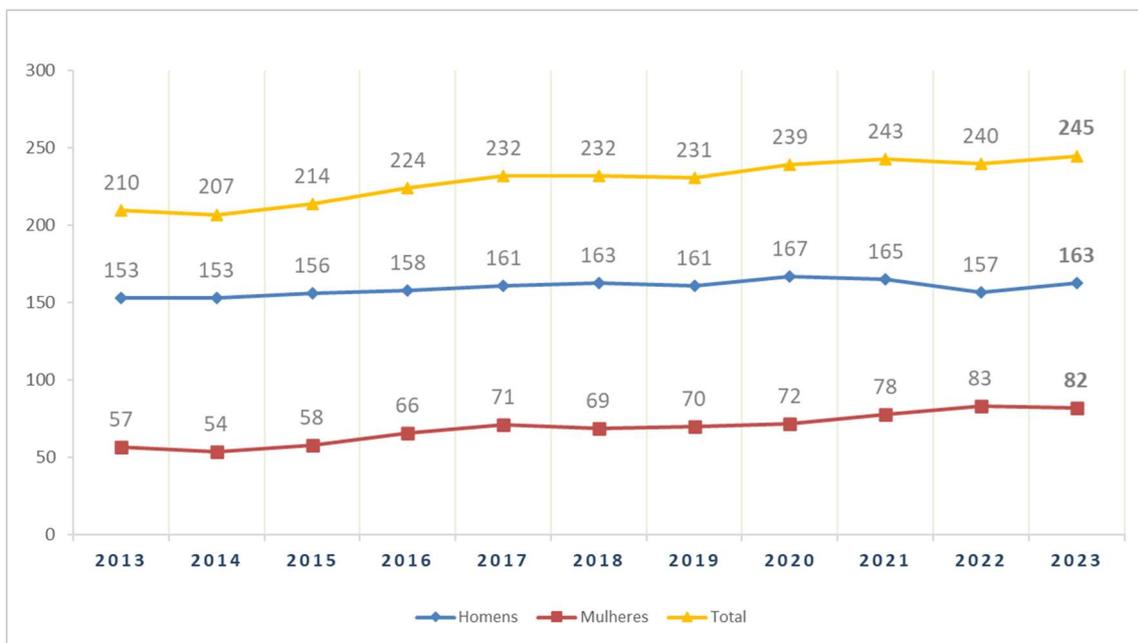


Figura 2 - Evolução do n.º de Mulheres e Homens

### Quadro 2 - N.º total de trabalhadores por nível profissional

Nível profissional	Homens	Mulheres
Órgãos de administração	2	0
Órgãos de fiscalização	0	0
Órgãos sociais	0	0
Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
Direção Intermédia de 1º grau	7	4
Direção Intermédia de 2º grau	7	4
Pessoal Técnico Superior	4	10
Coordenação Técnica	0	0
Pessoal Assistente Técnico	2	17
Encarregado/a Geral Operacional	0	0

Encarregado/a Operacional	10	0
Pessoal Assistente Operacional	131	47
Pessoal estagiário/a	0	0

Quadro 3 - Habilitações literárias

Habilitações	Sexo			Representação	
	Fem.	Mas.	Total	Fem.	Mas.
1º ciclo ensino básico	8	29	37	22%	78%
2º ciclo ensino básico	15	31	46	33%	67%
3º ciclo ensino básico	24	58	82	29%	71%
Ensino secundário	18	21	39	46%	54%
Ensino superior	17	22	39	44%	56%
Sem escolaridade obrigatória	0	2	2	0%	100%
<b>Total Geral</b>	<b>82</b>	<b>163</b>	<b>245</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>

Num total de 245 trabalhadores, 16% possuem formação superior, o que reflete a atividade da empresa (atividades operacionais). No que diz respeito aos níveis de escolaridade 1.º, 2.º e 3.º ciclo predominantemente são os homens que possuem este nível, o que demonstra que as mulheres possuem mais habilitações literárias. Na empresa, à exceção das mulheres que trabalham no setor da limpeza (41) e da limpeza das instalações (5), as restantes desempenham funções administrativas, de chefia e/ou de direção.

Quadro 4 – Vínculo Contratual

Vínculo contratual	Mulheres	Homens
Contrato de trabalho sem termo	70	130
Contrato de trabalho a prazo	11	29
Contrato de trabalho incerto	0	0
Contrato com vínculo de trabalho temporário	1	4
Outras situações (prestação de serviços)	0	0

No que respeita à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, em particular no âmbito da maternidade e parentalidade conclui-se que os direitos dos/as trabalhadores/as têm sido gozados por ambos os sexos, conforme se apresenta na Figura 3.

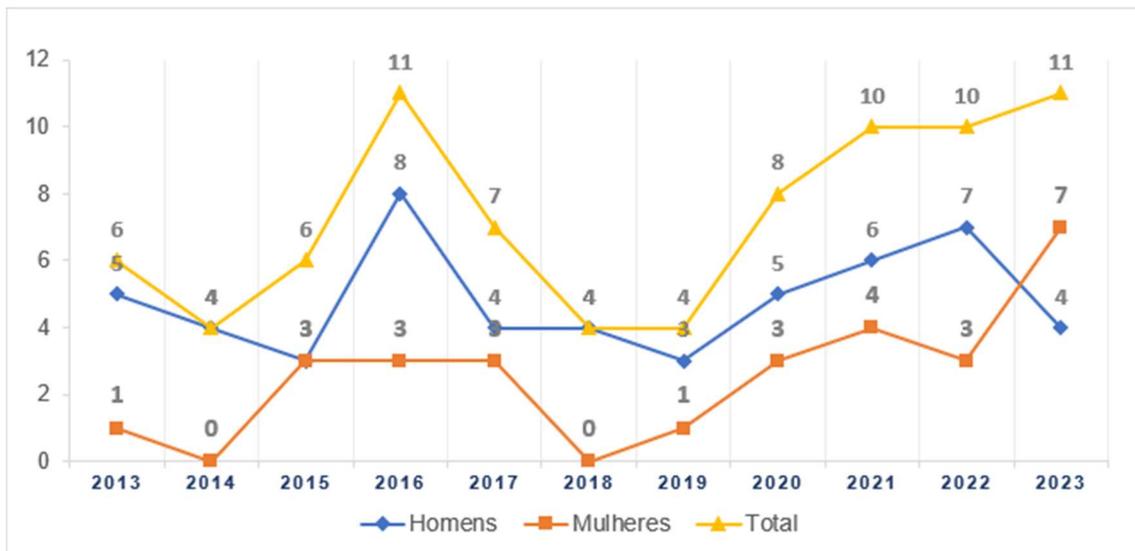


Figura 3 - Evolução do n.º de licenças de maternidade e parentalidade

Em termos de dia gozados por ano, temos a seguinte evolução:

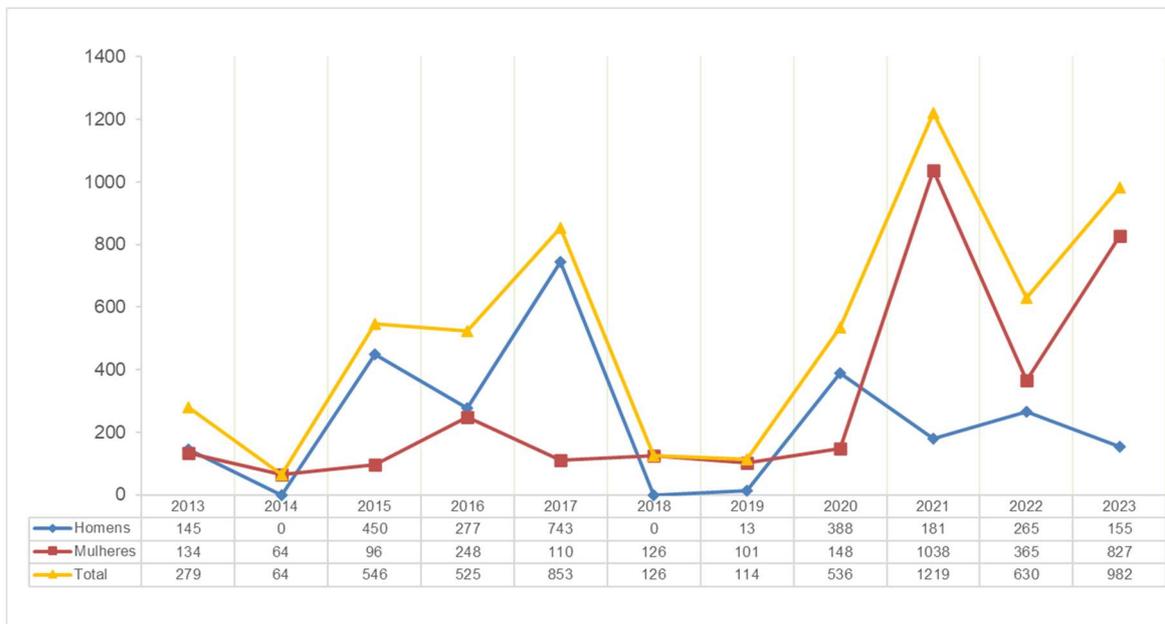


Figura 4 - Evolução do n.º de licenças (dias) de maternidade e parentalidade

Face à questão dos direitos de assistência à família, temos o seguinte cenário:



Figura 5 - Evolução do n.º de licenças (dias) de Assistência à Família

## 5.2. AÇÕES JÁ IMPLEMENTADAS PARA AS DIMENSÕES DE IGUALDADE DE GÉNERO

Como forma de identificar e focalizarmos o Plano de Igualdade nas reais necessidades da FAGAR, foram identificadas ações e medidas mais relevantes já tomadas face à temática da Igualdade em consonância com o definido no “Guião para a Elaboração dos Planos de Igualdade”, criado pela CITE em 2019.

As ações e medidas abrangem as seguintes dimensões:

- I. Estratégia, missão e valores;
- II. Igualdade no acesso a emprego;
- III. Igualdade nas condições de trabalho;
- IV. Proteção à parentalidade;
- V. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
- VI. Prevenção da prática de assédio no trabalho

## I. Estratégia, missão e valores

A FAGAR tem implementado e certificado o seu Sistema de Gestão de Responsabilidade Empresarial (SGRE), em consonância com as seguintes normas: NP EN ISO 9001:2015 (Qualidade), NP EN ISO 14001:2015 (Ambiente), SA 8000:2014 (Responsabilidade Social) e ISO 45001:2018.

Como forma de concretizar este desígnio foi estabelecida a Política da Responsabilidade Empresarial que contempla as vertentes supramencionadas do SGRE e a qual se apresenta:

*A FAGAR é uma empresa municipal que tem por missão gerir, explorar e manter os sistemas públicos de distribuição de águas de abastecimento e de drenagem de águas residuais domésticas e pluviais, a recolha e transporte de resíduos urbanos e a limpeza urbana do Município de Faro, numa perspetiva de sustentabilidade económica, financeira, técnica, social e ambiental.*

*Como forma de assegurar uma gestão adequada dos recursos, garantindo a satisfação dos clientes, acionistas, trabalhadoras e trabalhadores e outras partes interessadas, a FAGAR desenvolveu um Sistema de Gestão da Responsabilidade Empresarial, em consonância com as normas NP EN ISO 9001, NP EN ISO 14001, NP ISO 45001, SA 8000 e NP 4552 e NP EN ISO 50001, comprometendo-se a:*

- *Cumprir com os requisitos de conformidade que a FAGAR tenha identificado no contexto em que se insere e da sua relação com as partes interessadas, da legislação nacional ou comunitária aplicável, das convenções do trabalho, estatutários, normativos, do plano de negócios ou outros;*
- *Desenvolver as suas atividades tendo por base uma atitude proactiva na procura e adoção das melhores práticas, sempre que se demonstrem viáveis e economicamente eficazes, conduzindo à melhoria contínua da eficácia do sistema de Gestão da Responsabilidade Empresarial;*
- *Avaliar e gerir os riscos profissionais reduzindo a sua classificação, com a definição de medidas de prevenção de lesões e afeções da saúde, que permitam o controlo eficiente das atividades desenvolvidas, assegurando locais de trabalho seguros e saudáveis, contribuindo para a redução do número de incidentes;*
- *Avaliar e gerir os aspetos ambientais das suas atividades, incorporando medidas de proteção do ambiente, incluindo a prevenção da poluição, a redução da utilização de recursos e a utilização de medidas de compensação;*
- *Dotar a empresa de infraestruturas e meios tecnológicos adequados ao desenvolvimento da atividade, que possibilitem minimizar alterações ao quotidiano dos munícipes e empresas da área de intervenção da Organização;*
- *Promover o desenvolvimento das competências individuais e o trabalho em equipa como meio de obter elevados níveis de desempenho e valorização pessoal e profissional;*

- *Promover a melhoria das condições de vida das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores, respeitando os compromissos presentes no seu Código de Conduta, nomeadamente os da não discriminação, proibição do trabalho forçado e trabalho infantil, garantia da liberdade de associação e do direito à negociação coletiva, práticas disciplinares justas, cumprimento do horário de trabalho e remuneração que permita a satisfação das necessidades básicas dos seus trabalhadores;*
- *Promover boas práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores, abrangendo os domínios da conciliação (Práticas Laborais; Apoio Profissional e Desenvolvimento Pessoal; Serviços e Benefícios) em consonância com os valores preconizados pela empresa e nos seguintes princípios: Igualdade e não discriminação; Conciliação; Responsabilização; Transparência; Conduta ética e Respeito pelas Partes Interessadas;*
- *Incentivar a consulta e participação das trabalhadoras e dos trabalhadores de forma a melhorar e tornar mais segura a execução das atividades preconizadas;*
- *Divulgar e promover a compreensão da Política de Responsabilidade Empresarial a todas as partes interessadas e rever periodicamente os objetivos estabelecidos através da disponibilização de informação e de recursos que promovam o alcançar das metas preconizadas;*
- *Desenvolver parcerias com outras entidades e organizações da sociedade civil promovendo um desenvolvimento sustentável;*
- *Fomentar e monitorizar as boas práticas ambientais, de segurança, saúde e responsabilidade social dos fornecedores de bens e serviços da FAGAR;*
- *Gerir de forma sustentável os ativos da empresa mantendo atualizada a informação cadastral e prolongando a vida útil dos equipamentos e das infraestruturas existentes;*
- *Assegurar a fiabilidade dos serviços garantindo a satisfação dos padrões de qualidade e níveis de desempenho que mereçam a confiança dos consumidores.*
- *Considerar na conceção de soluções, com impacto nas atividade, a aquisição de produtos e serviços energeticamente eficientes e que promovam a melhoria do desempenho energético da empresa.*

A empresa irá manter as ações de divulgação na Política da Responsabilidade Empresarial, bem como as suas boas práticas de Responsabilidade Social para os/as seus/suas trabalhadores/as, com a realização de ações de sensibilização incluídas no plano anual de formação, em consonância com o definido no procedimento “PD.13.01 – Formação” e nas ações de acolhimento de novos trabalhadores e trabalhadoras.

Além das ações de divulgação mencionadas, a FAGAR privilegia como posicionamento estratégico face aos seus/suas trabalhadores/as, o diálogo e a participação destes no quotidiano da empresa, tendo estabelecido diversas formas de interação.

A criação, no âmbito da Responsabilidade Social, de uma Equipa de Desempenho Social, obrigatoriedade da norma SA 8000:2014, eleita por todos os/as trabalhadores/as, teve como objetivo avaliar a implementação das práticas de Responsabilidade Social na empresa e ser o elo de ligação entre os/as trabalhadores/as e a gestão de topo.

Ainda foi estabelecido um processo de tratamento de preocupações sociais (reclamações e sugestões internas dos trabalhadores e trabalhadoras) de forma anónima, que são tratadas pela Equipa de Desempenho Social.

Existe, também, a prática de anualmente efetuar reuniões setoriais entre todos/as trabalhadores/as e a gestão de topo, com o objetivo de lhes comunicar dados relevantes da empresa e do seu envolvimento na operação e nos respetivos resultados, bem como auscultá-los sobre questões relacionadas com todas as vertentes da empresa.

No âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho são realizadas anualmente duas consultas aos/às trabalhadores/as que abordam assuntos relevantes para ambas as partes. Os resultados são comunicados à Equipa de Desempenho Social e divulgados pela empresa através de diversas ações, tais como: afixação em placards, relatório da revisão pela gestão, entre outros.

Ainda é efetuado anualmente, aquando da revisão pela gestão do seu Sistema de Gestão de Responsabilidade Empresarial (SGRE), uma análise de dados das trabalhadoras e trabalhadores de forma desagregada, por sexo. Estes dados são disponibilizados internamente através da intranet e da Equipa de Desempenho Social.

Como forma de manifestar a envolvimento e o enfoque nas questões de ética profissional e que fomentem boas praticas empresariais, a FAGAR estabeleceu um Código de Conduta, para assegurar a dignidade e o respeito de mulheres e homens, onde se determinou quais as orientações a ser seguidas por todos/as trabalhadores/as.

A FAGAR disponibiliza no seu site a Política da Responsabilidade Empresarial, os diversos certificados no âmbito do Sistema de Gestão de Responsabilidade Empresarial, bem com o seu Plano de Igualdade.

## **II. Igualdade no acesso a emprego**

A política de recrutamento encoraja, tanto homens como mulheres a concorrer a funções que a FAGAR identifica como necessárias à sua operacionalidade. A prática de seleção e recrutamento de Recursos Humanos, assenta na não discriminação de potenciais concorrentes em função do género, sendo que é adotada linguagem inclusiva aquando destes processos.

Também, são desenvolvidas medidas ajustadas à empresa, por forma a promover a não discriminação e a Igualdade entre mulheres e homens.

## **III. Formação inicial e contínua**

A FAGAR, no âmbito do Sistema de Gestão de Responsabilidade Empresarial (SGRE), desenvolveu uma metodologia de levantamento das necessidades de formação, orientada para a melhoria das competências profissionais e pessoais. Nesta auscultação está consagrado o princípio da não discriminação de género no acesso à formação, considerada relevante para todos/as os/as trabalhadores/as. Para além do desenvolvimento das funções de cada trabalhador/a, são tidas em apreciação questões relacionadas com a qualidade da prestação do serviço, impactos ambientais, questões de segurança e saúde no trabalho e da Responsabilidade Social.

Salientamos que para além do levantamento realizado pela empresa, é ainda estimulada a procura ativa de formação, identificada pelos próprios trabalhadores e trabalhadoras, de forma a assegurar elevados níveis de desempenho e valorização pessoal e profissional. Neste capítulo é apoiada a frequência de ações qualificantes que potenciem a aquisição de habilitações, pós-graduações e mestrados no âmbito da aprendizagem ao longo da vida, que possam trazer mais-valias aos/às trabalhadores/as.

## **IV. Igualdade nas condições de trabalho**

A empresa ainda não tem implementado o processo de avaliação de desempenho, no entanto, este processo encontra-se em fase de conclusão, assim como a metodologia de progressão na carreira profissional. Neste processo estão contemplados critérios de promoção e progressão na carreira que asseguram a igualdade de acesso a categorias mais elevadas e ainda a possibilidade de uma gestão da carreira igualitária para mulheres e homens.

Ao nível das remunerações a FAGAR tem implementada uma política de não discriminação entre mulheres e homens, e que assenta em valor igual para trabalho igual.

Em 2022 a FAGAR foi distinguida pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE, pelas suas boas práticas na promoção da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens por trabalho igual ou de igual valor, como empresa que promove a igualdade salarial entre mulheres e homens.

## **V. Conciliação entre Vida Profissional, Pessoal e Familiar**

Nesta dimensão a FAGAR assegura o respeito pela legislação em vigor e estabeleceu práticas, que asseguram benefício aos trabalhadores do Sexo Masculino e Feminino que laboram na empresa, tais como:

- Apoio a situações do âmbito social e pessoal;
- Divulgação de oportunidades de aquisição de habilitações;
- Inclusão no plano de formação anual de formações para obtenção/renovação de Certificação Profissional (Ex: CCP);
- Inclusão no plano de formação anual, de temas com impacto nas 3 esferas;
- Distinção por reconhecimento profissional e de carreira;
- Caixas para submissão de sugestões, preocupações sociais, pedidos de informação, e outros;
- Candidatura a outras funções;
- Possibilidade de alteração de horários de trabalho;
- Compatibilização de horários por necessidades familiares;
- Possibilidade de horário específico;
- Pedidos ausência face a necessidades pontuais por motivos pessoais e/ou de apoio à família;
- Permissão de acesso e permanência de crianças nas instalações em horário laboral;
- Dispensa de serviço;
- Dia de aniversário;
- Pagamento da remuneração em dia fixo;
- Espaços sociais para refeições;
- Realização de Campanhas de Bem Estar e Saúde;
- Benefícios extensíveis ao agregado familiar;
- Seguro de Saúde;
- Cheque Nascimento;
- Organização de atividades de ocupação nos períodos de férias escolares (Férias de Verão);

- Ações alusivas a datas festivas;
- Almoço de comemoração do aniversário da empresa;
- Arraial extensível a familiares;
- Cabazes de Natal;
- Jantar de Natal;
- Prendas aos dependentes dos/as trabalhadores/as com idade até aos 12 anos;
- Dispensa aos trabalhadores/as estrangeiros do dia em que celebram o Natal;
- Realização de festa infantil de Natal.

## **VI. Proteção na Paternidade**

A FAGAR cumpre o preconizado na legislação em vigor ao nível da proteção na maternidade, paternidade e assistência à família, conforme apresentado nos gráficos n.º 3 , 4 e 5.

Ainda desenvolve um conjunto de práticas destinadas a favorecer a família, conforme informação descrita no ponto V – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

## **VII. Prevenção da prática de assédio no trabalho**

A FAGAR elaborou e divulgou junto dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras um Código de Conduta, onde estabelece um conjunto de diretrizes e práticas que são de aplicação por todas as pessoas que trabalham em nome da FAGAR.

Neste documento está estipulado entre outras orientações o que a empresa promove em termos de Prevenção da Prática de Assédio.

## 6. AÇÕES DESENVOLVIDAS NO ÂMBITO DO PLANO DE IGUALDADE - EDIÇÃO N.º 6

À semelhança do ano transato, a empresa ministrou ações de formação interna aos trabalhadores e trabalhadoras com o intuito da promoção e divulgação dos requisitos da norma da Responsabilidade Social; Valores e Princípios da empresa; Plano de Auditorias e a implementação de ações corretivas e preventivas; Maturity Declaration Q&A Report; Importância das ações de formação; Preocupações Sociais; Equipa de Desempenho Social e principais responsabilidades; Política da Responsabilidade Empresarial; Plano de Igualdade, com a apresentação caracterização universal laboral da FAGAR, assim como as medidas de conciliação efetuadas pela empresa durante o ano de 2023 e 2024; objetivos da empresa no âmbito da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida Profissional, Pessoal e Familiar; Campanhas de SST; Apresentação do relatório de avaliação de exposição do/a trabalhador/a ao ruído, com a apresentação das fichas aos respetivos trabalhadores/as; Realização dos inquéritos de consulta aos trabalhadores no âmbito de SST, assim como a recolha de sugestões com a participação e auscultação aos trabalhadores e trabalhadoras.

Durante 2024, a empresa conseguiu desenvolver algumas das ações propostas no Plano de Igualdade, tais como:

- Medida 1 - Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios – os dados tratados e os relatórios efetuados pelo Sistema de Gestão da Responsabilidade Social já cumprem este requisito;
- Medida 2 – “Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género” – formação realizada em dezembro/2024, de acordo com o Plano de Formação da FAGAR, aprovado pelo Conselho de Administração na data de 11/01/2024.

No seguimento da lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho de 2019, no dia 11 de setembro de 2024 foi submetido no Portal da CITE, o Autodiagnóstico (D2023/4).

## 7. PLANO DE AÇÕES E MONITORIZAÇÃO

As medidas previstas no Plano de Igualdade são monitorizadas por forma a assegurar o seu cumprimento e identificar/promover ações de melhoria. Esse acompanhamento é efetuado através:

- Da equipa Task-force criada no âmbito do Plano de Igualdade com os membros da Equipa de Desempenho Social e da Direção de Recursos Humanos;
- Auditorias internas e externas ao Sistema de Gestão da Responsabilidade Empresarial;
- Das Preocupações Sociais registadas pelas trabalhadoras e trabalhadores;
- Da auscultação anual efetuada aos trabalhadores e trabalhadoras nas formações ministradas pela Direção de Responsabilidade Empresarial e Fiscalização.

A medida proposta para 2025 foi descrita no “Plano de Ações - 2025” e incide sobre a seguinte área: “**Formação inicial e contínua**”;

## Plano de Ações 2025

Formação inicial e contínua

Objetivo	Medida	Respons.	Depart. Envolvidos	Indicadores	Meta	Prazo	N.º da Medida	Observações da empresa
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, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção	DAF	DAF/DREF/DRH	Plano de Atividades	Cumprimento do Plano Anual de Formação	31/12/2025	1	A empresa tem definido um procedimento interno PD.13.01 – Formação (datado de 21/12/2022), no ponto 5.2 – “Sempre que se justifique, é dada preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção”.