PLANO PARA A IGUALDADE 2024

EDIÇÃO N.º 6
26/10/2023

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 | 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

Este plano entra em vigor na data da sua aprovação e está vigente até dezembro de 2024.

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 8

5.1 Caracterização 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 4 21

7. Plano de Ações e Monitorização..... 21

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Distribuição por sexo	9
Figura 2	Evolução do n.º de Mulheres e Homens	10
Figura 3	Evolução do n.º de licenças de maternidade e parentalidade	12
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	13

LISTA DOS QUADROS

Quadro.1	Distribuição por função	10
Quadro.2	N.º Total de trabalhadores por nível profissional	11
Quadro.3.	Habilitações literárias	11
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 caraterização do universo laboral e um levantamento de necessidades, donde 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*, constituida 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 trimestralmente pelos elementos da *Task Force*. Destas ações podem ser elaboradas informações à Administração.

O estado de atualização do Plano é apresentado na 2.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.

5.1. CARATERIZAÇÃO DO UNIVERSO LABORAL

A FAGAR E.M., à data de 31 de dezembro de 2022, tinha 240 trabalhadores, sendo que se caracterizam da seguinte forma:

Número de trabalhadores/as total

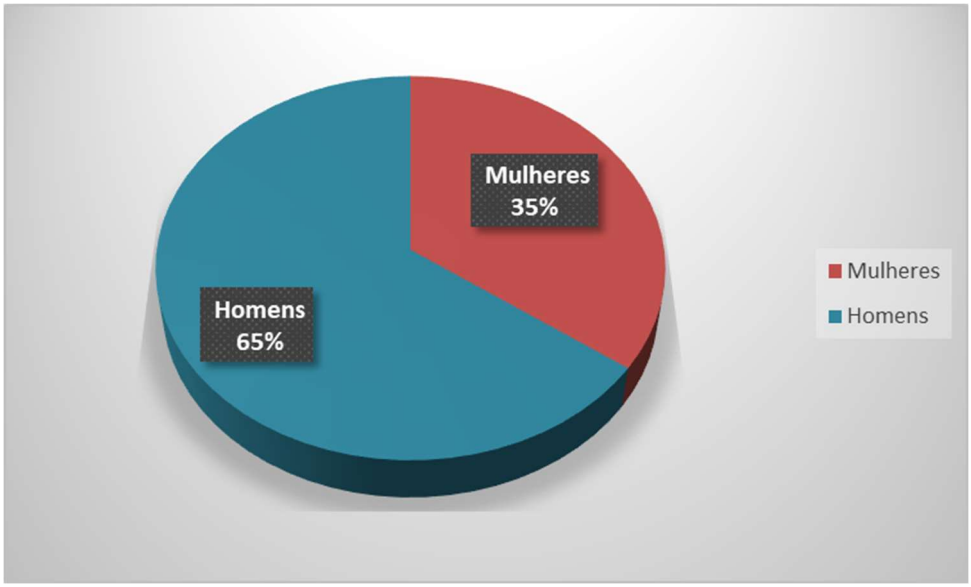


Figura 1 – Distribuição por sexo

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

	SEXO		REPRESENTAÇÃO	
FUNÇÃO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO
Administração	0	2	0%	100%
Direção	3	7	30%	70%
Chefias	3	8	27%	73%
Quadro Superiores	12	2	86%	14%
Operacionais e Administrativos	65	138	32%	68%
TOTAL	**83**	**157**	**35%**	**65%**

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

Devido à missão/atividades desenvolvidas pela FAGAR, EM a maioria dos/as trabalhadores/as (85%) desenvolvem funções operacionais/administrativos. 4,6% dos cargos da empresa são chefias, sendo maioritariamente ocupados por elementos do sexo masculino (73%).

Evolução dos últimos anos de Mulheres e Homens

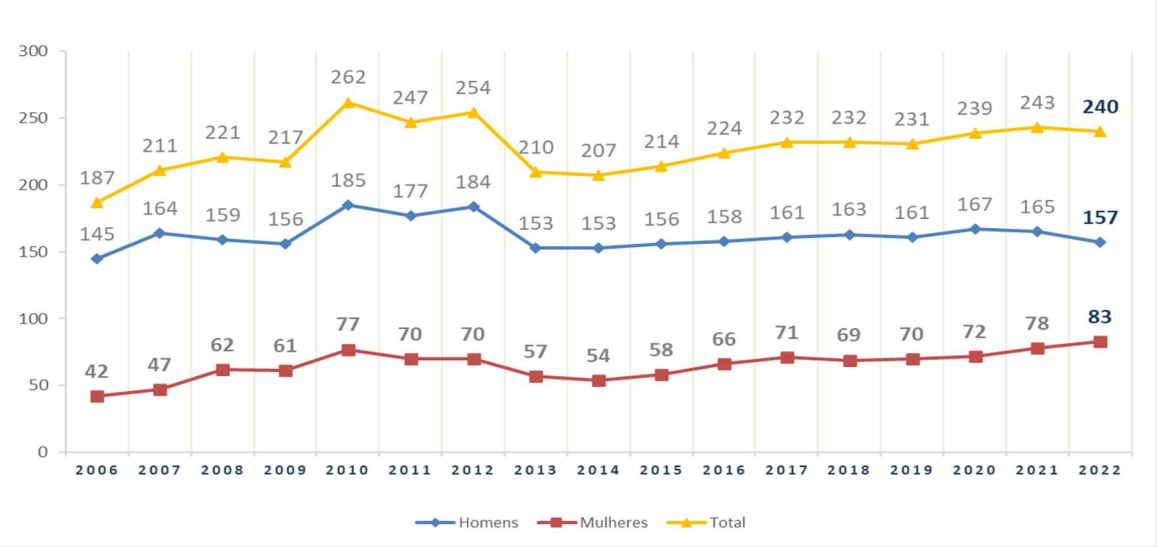


Figura 2 – Evolução do n.º de Mulheres e Homens

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**	**3**
Direção Intermédia de 2º grau	**8**	**3**
Pessoal Técnico Superior	**2**	**12**
Coordenação Técnica	**0**	**0**
Pessoal Assistente Técnico	**2**	**17**
Encarregado/a Geral Operacional	**0**	**0**
Encarregado/a Operacional	**9**	**0**
Pessoal Assistente Operacional	**127**	**48**
Pessoal estagiário/a	**0**	**0**

Quadro 3 – Habilitações literárias

	Sexo			Representação	
Habilitações	**Masc.**	**Fem.**	**Total**	**Masc.**	**Fem.**
1º ciclo ensino básico	33	8	41	80%	20%
2º ciclo ensino básico	31	14	45	69%	31%
3º ciclo ensino básico	54	25	79	68%	32%
Ensino secundário	16	19	35	46%	54%
Ensino superior	21	17	38	55%	45%
Sem escolaridade obrigatória	2	0	2	100%	0%
Total Geral	**157**	**83**	**240**	**65%**	**35%**

Num total de 240 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 (52%), as restantes desempenham funções administrativas, de chefia e/ou de direção.

Quadro 4 – Vínculo Contratual

Vínculo contratual	Homens	Mulheres
Contrato de trabalho sem termo	**130**	**67**
Contrato de trabalho a prazo	**23**	**15**
Contrato de trabalho incerto	**0**	**0**
Contrato com vínculo de trabalho temporário	**4**	**1**
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.

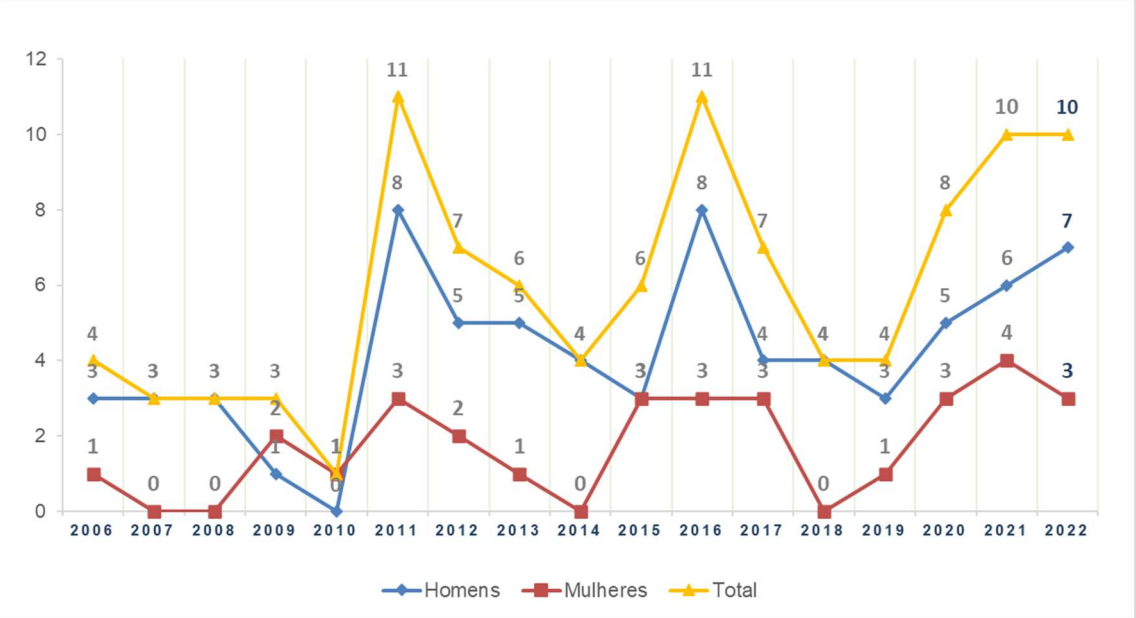
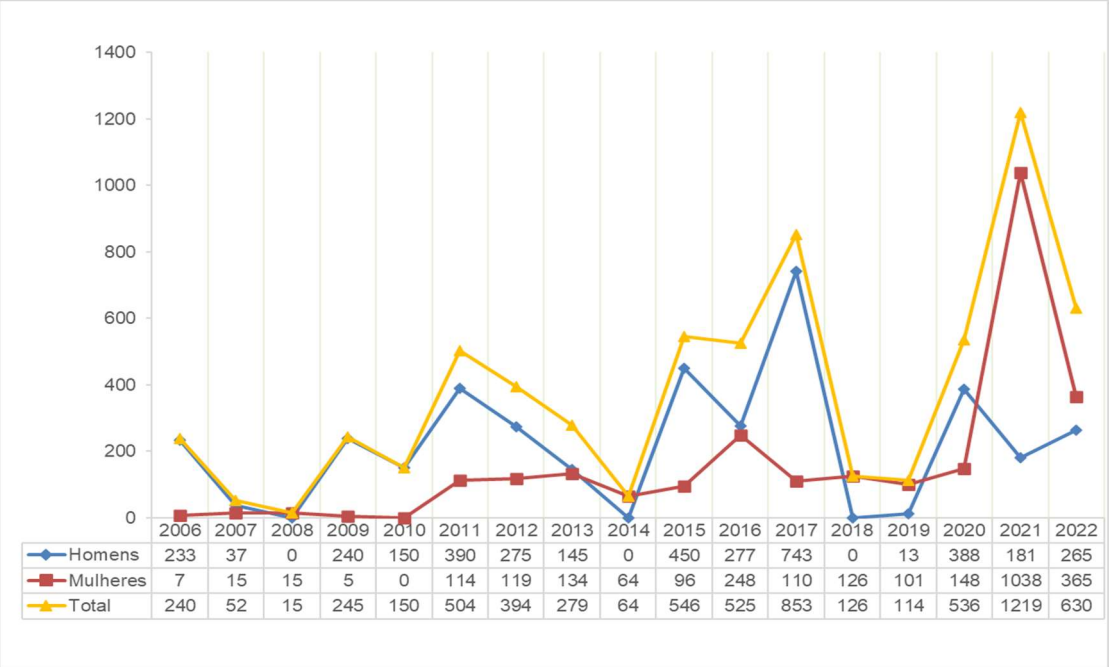


Figura 3 – Evolução do n.º de licenças de maternidade e parentalidade

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



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Homens	233	37	0	240	150	390	275	145	0	450	277	743	0	13	388	181	265
Mulheres	7	15	15	5	0	114	119	134	64	96	248	110	126	101	148	1038	365
Total	240	52	15	245	150	504	394	279	64	546	525	853	126	114	536	1219	630

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:

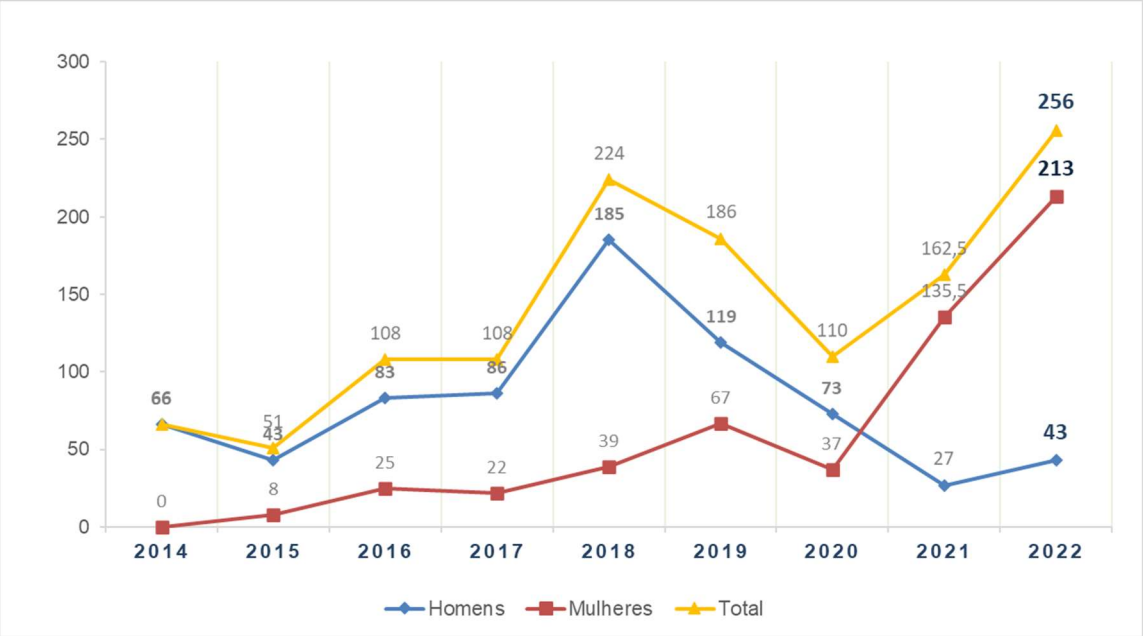


Figura 5 – Evolução do n.º de licenças (dias) de Assistência à Família

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, garantido 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 9001:2015, NP EN ISO 14001:2015, NP ISO 45001:2019, SA 8000:2014 e NP 4552:2016, 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 (Boas práticas Laborais; Apoio Profissional e Desenvolvimento Pessoal; Serviços e Benefícios) em consonância com os seguintes princípios e valores: 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;*
- *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.*

A empresa irá manter as ações de divulgação da Política do SGRE, 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 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 reclamações e sugestões internas dos trabalhadores e trabalhadoras (preocupações sociais) 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 envolvência e o enfoco 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 prácticas na promoção da Igualdade Renumeratória 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:

- Dispensa de serviço aos trabalhadores pelo dia de aniversário;
- Seguro de saúde que pode ser estendido ao agregado familiar;
- Peças de teatro: festa infantil de Natal para trabalhadores e família;
- Atribuição de lembranças de Natal aos filhos dos/as trabalhadores/as (com idade até 12 anos);
- Dispensa dos/as trabalhadores/as estrangeiros no dia em que celebram o Natal (em dia distinto do 25.12);
- Concessão de tolerância de ponto na tarde de quinta-feira Santa, dia 14 de abril de 2022 em consideração o despacho n.º 030/2022/CM emanada pelo Sr. Presidente da Câmara de Faro;
- Distribuição de bolo rei, amêndoas, folares e castanhas para assinalar os dias comemorativos de cada festividade;
- Disponibilização de condições especiais para a aquisição de bilhetes para o Festival F;
- Almoço de comemoração do 17.º aniversário da FAGAR no dia 28/10/2022 com dispensa ao serviço no período da tarde;
- Dispensa ao serviço nos dias 2, 9 e 23 de dezembro de 2022, em consideração ao despacho n.º 93/2022/CM emanada pelo Sr. Presidente da Câmara de Faro;
- Dispensa ao serviço no dia 02 de janeiro de 2023, considerando que durante o período de Ano Novo vários trabalhadores se deslocam dos seus locais de residência;
- Realização de jantar de natal da FAGAR no dia 17/12/2022;
- Dispensas pontuais por motivos pessoais;
- Proteção das trabalhadoras (operadoras de limpeza) em período de gravidez, mediante atribuição de tarefas fisicamente menos exigentes;
- Permissão de acesso e permanência de crianças nas instalações (sede) em horário laboral;
- Compatibilização de horários de pais e mães por forma a acompanhar os filhos;
- Criação de espaços para crianças nos eventos organizados pelo município – “Kids F”;
- Protocolos com diferentes organizações para que os/as trabalhadores/as beneficiem de condições mais favoráveis – óticas, ginásios, farmácias e outras;
- Criação de espaços sociais para refeições, nas diferentes instalações;
- Organização de atividades de ocupação nos períodos de férias escolares – Férias de Verão (2 semanas);

- Criação de horários de trabalho alternativos: horários B (alargamento do período de almoço) e C (antecipação da hora de entrada e saída) para conciliação dos horários escolares, laboral e familiar;
- Atribuição de cheques-nascimento;
- Disponibilização de caixas para a submissão das preocupações sociais;
- Arraial da FAGAR para convívio dos/as trabalhadores/as, extensivo a familiares;
- Dispensa das trabalhadoras e trabalhadores para acompanhar os filhos e netos no desfile de Carnaval;
- Flexibilidade nas licenças de maternidade, nas licenças de amamentação e aleitação, nas licenças parentais complementares e nos pedidos de flexibilidade de horário;
- Facilidades na obtenção de carta de condução, CAM e CAP profissionais;
- Divulgação do Programa Qualifica AP e de cursos para reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) para conclusão do 9.º ou 12.º ano;
- Integração de trabalhadores e trabalhadoras em outras funções devido a condicionamentos resultantes da medicina no trabalho;
- Literacia financeira ministrada pela DECO;

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 5

Durante o ano de 2023 a empresa ministrou uma ação de formação interna aos trabalhadores e trabalhadoras com o intuito da promoção e divulgação do Plano de Igualdade, onde foi apresentada a caracterização universal laboral da FAGAR, assim como foi promovido a utilização das despensas no domínio da parentalidade e dos direitos de assistência a familiares previstos na lei, e a criação de uma equipa de trabalho (Task-Force).

Durante 2023, a empresa conseguiu desenvolver algumas das ações propostas, tais como:

- Medida 1 e 2 – "Alteração do Procedimento PD.13.01 – Formação" com o objetivo de Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação; e Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa

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 08 de setembro de 2022 foi submetido no Portal da CITE, o Plano de Igualdade para o ano de 2023.

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 reuniões realizadas com a Administração e/ou formações ministradas pela Direção de Responsabilidade Empresarial e Fiscalização.

As medidas propostas foram descritas no “Plano de Ações - 2024” e incide sobre a seguinte área: “**Formação inicial e contínua**”;

Plano de Ações 2024

Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Respons.	Depart. Envolvidos	Indicadores	Meta	Prazo	N.º da Medida	Observações da empresa
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios	DREF/ DRH/DAF	DREF	Dados tratados na Revisão pela Gestão da RS (anualmente)	30/05/2023	30/05/2023	1	
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento e 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 sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género	DAF	DRH/DREF	n.a.	Número de ações de formação realizadas	31/12/2024	2	

Plano de Ações 2024

Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	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	Todos	Número de ações realizadas	31/12/2024	31/12/2024	3	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".