

PLANO PARA A  
IGUALDADE  
IGUALDADE  
IGUALDADE  
IGUALDADE  
IGUALDADE  
IGUALDADE

2023



EGEAC

# ÍNDICE

**P.3**

Enquadramento

**P.5**

Enquadramento  
Legal

**P.12**

A EGEAC  
Missão e Valores

**P.16**

Caracterização  
da EGEAC

**P.19**

Objetivos do  
Plano

**P.20**

Medidas a  
Implementar

**P.24**

Avaliação e Acompanhamento do Plano

# ENQUADRAMENTO

A igualdade de género e a sua promoção são valores fundamentais da Constituição da República Portuguesa e representam um dos pilares essenciais do conjunto alargado de Tratados, Convenções, Memorandos e outros instrumentos de Direito Internacional Público que o Estado Português ratificou e aos quais se vinculou, reforçando assim a centralidade destes valores, não apenas no âmbito da política interna, mas também internacionalmente.

Os planos para a igualdade de género são instrumentos que, definindo claramente os objetivos a cumprir, prevendo metas a curto, médio e longo prazo e detalhando ações concretas a levar a cabo, promovem o fim ou proíbem comportamentos censuráveis ou manifestamente ilegais, à luz do Princípio da Igualdade previsto na Constituição da República Portuguesa. Para o desenvolvimento e cumprimento destes Planos, será essencial o conhecimento da realidade da situação profissional de mulheres e homens no ambiente laboral, mediante a análise de dados respeitantes a múltiplos fatores, como sejam: o número de horas diárias trabalhadas; a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional; a capacidade de progressão na carreira ou as remunerações auferidas. Depois de reunida e validada toda a informação relevante, desenvolver-se-á uma proposta para adoção de regras de conduta que proíbam comportamentos manifestamente ilegais e que promovam boas práticas que permitam circunscrever e limitar (todas) as diferenças injustificadas detetadas nessa análise.

As empresas devem assumir compromissos em matéria de igualdade de género a todos os níveis (internos e externos), comprometendo-se com três eixos operativos:

**1 a definição de uma política de promoção da igualdade e de não-discriminação de género adequada ao seu próprio contexto**

**2 o estabelecimento de objetivos estratégicos e medidas concretas que passem por apoio profissional e de desenvolvimento pessoal, prestação de serviços ou criação de sistemas de apoio à conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional**

**3 a monitorização contínua do cumprimento dos indicadores definidos**

É para esse efeito que o presente Plano é elaborado, consistindo numa análise da situação da EGEAC – Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, E.M., S.A. (EGEAC).

# ENQUADRAMENTO LEGAL

A igualdade entre homens e mulheres constitui um aspeto essencial da dignidade da pessoa humana. A **alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP)** imputa ao Estado a fundamental tarefa de «Promover a igualdade entre homens e mulheres». O Princípio da Igualdade está, da mesma forma, previsto no **artigo 13.º CRP**, que expressa que «Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei» e que «ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual».

O n.º 4 do artigo 8.º da CRP, que consagra o Princípio do primado do direito comunitário sobre o direito nacional enquanto princípio estruturante do próprio ordenamento comunitário, aplica-se a todos os atos europeus com força vinculativa, como os Regulamentos e os atos legislativos que fixam os objetivos gerais a alcançar por todos os países. Neste domínio, a União Europeia tem produzido vários instrumentos, como a **Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27-11-2000**, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional; a **Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13-12-2004**, que aplica o Princípio de Igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento; ou a **Diretiva 2019/1158/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20-06-2019**, relativa à conciliação

entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, apenas para citar alguns exemplos.

No mesmo sentido, a Assembleia da República tem emitido diversas recomendações ao Governo no âmbito deste tema, nomeadamente a **Resolução n.º 116/2012, de 13 de julho**, que recomenda que se tomem medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, e a **Resolução n.º 260/2017, de 30 de novembro**, que recomenda a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar.

Na sequência dessas recomendações, a **Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março**, vem «determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, dos planos para a igualdade, tendentes a alcançar 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 devendo para o efeito cada empresa:

**A**

**Elaborar um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade**

**B**

**Conceber um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial**

**C**

**Implementar e acompanhar o plano para a igualdade**

# D

**Avaliar *ex post* o impacto das medidas executadas**

# E

**Reportar, semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas»**

O **Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro**, que aprova o regime jurídico do setor público empresarial, prevê, no seu **artigo 49.º**, o seguinte: «As empresas públicas devem prosseguir objetivos de responsabilidade social e ambiental, a proteção dos consumidores, o investimento na valorização profissional, a promoção da igualdade e da não discriminação, a proteção do ambiente e o respeito por princípios de legalidade e ética empresarial».

Da mesma forma, o **artigo 50.º** daquele diploma postula que: «1 - As empresas públicas implementam políticas de recursos humanos orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os seus trabalhadores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional. 2 - As empresas públicas adotam planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional».

A EGEAC integra o Setor Público Empresarial – cf. o artigo 2.º do mencionado Decreto-lei n.º 133/2013, de 3 de outubro.

Tendo em vista o cumprimento das obrigações a que se encontra vinculado, o Estado Português adotou ainda, através da **Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro**, que aprova o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017, e da **Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março**, que adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, e ainda um conjunto específico de medidas destinadas a identificar situações de discriminação negativa entre géneros e a combater as desigualdades identificadas, concretizando-o da seguinte forma: «2 - Determinar que as empresas do setor empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações. 3 - Determinar que as empresas do setor empresarial do Estado concebam, na sequência do relatório a que se refere o número anterior, medidas concretas, a integrar nos planos para a igualdade a cuja elaboração estão vinculadas nos termos do **n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março**, que deem resposta às situações detetadas de desigualdade salarial entre mulheres e homens».

A **Lei n.º 62/2017** de 1 de agosto, que prevê o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial, determina que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização, de cada empresa, não pode ser inferior a 33,3%, a partir de 1 de janeiro de 2018. O mesmo diploma determina ainda, no seu artigo 2.º, n.º1, que «A presente lei é aplicável, com as necessárias adaptações, ao setor empresarial local» e no Artigo 7.º, n.º1 que «as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente 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, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet».



Dando cumprimento ao previsto na Lei citada acima, o **Despacho Normativo 18/2019, de 21 de junho**, determinou que as empresas passaram a estar obrigadas a cumprir a quota de 33,3% de representatividade de género nos seus órgãos de administração e fiscalização e a ter de comunicar, anualmente, à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e, no caso das empresas cotadas, à Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), os seus planos para a promoção da igualdade, nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

# 33%

quota de representatividade de género nos órgãos de administração e fiscalização das empresas

A CITE esclarece ainda que «nos termos da legislação em vigor, os planos para a igualdade devem ser remetidos à CITE até 15 de setembro do ano anterior ao qual respeitam» e devem conter «informação relativa às políticas internas de promoção da igualdade no acesso ao emprego, nas condições de trabalho, remuneração, proteção na parentalidade e conciliação trabalho-família».

Através da **Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto**, a Assembleia da República aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, através de quatro tipos de mecanismos de informação, avaliação e correção, a qual entrou em vigor a 21 de fevereiro de 2019.

Também o **Código do Trabalho**, na Subsecção III, artigos 23.º a 65.º, dá relevância ao tema da Igualdade de Género, designadamente através de posições gerais sobre igualdade e não-discriminação, proibição de assédio, igualdade e não-discriminação em função do sexo e parentalidade.

No **artigo 23.º**, prevê: «1 - Para efeitos do presente Código, considera-se: a) Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável; b) Discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários; c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade; d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado. 2 - Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação».

O artigo 24.º prossegue:



**«1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.**

**2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente: a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos; b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática; c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir; d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos».**





# A E G E A C

Constitui missão da EGEAC ser líder na criação e promoção cultural na cidade de Lisboa, referência na gestão de espaços e eventos culturais, agente na valorização patrimonial e catalisador de uma rede artística e cultural. Criar uma personalidade cultural única e distintiva para a cidade de Lisboa, estimulando a criação e promoção artística, investindo em projetos culturais de referência e potenciando o diálogo entre a cidade e os seus públicos locais, nacionais e internacionais.

# M E I S S Ã O S V A L O R E S

A EGEAC deverá prosseguir a sua missão tendo em vista designadamente:

**A** A prestação de serviços culturais na área de circunscrição do Município de Lisboa

**B** A promoção do acesso, em condições financeiras equilibradas, da generalidade dos cidadãos aos bens e serviços por si prestados

**C** A realização de atividades que visem a promoção do desenvolvimento económico local, a eliminação de assimetrias e o reforço da coesão social, designadamente através do desenvolvimento de atividades de promoção e gestão de equipamentos, projetos e iniciativas no domínio da cultura

**D** A promoção da gestão integrada e participada dos equipamentos do Município de Lisboa que estão sob sua gestão

**E** A conservação, manutenção e desenvolvimento dos referidos equipamentos

**F** A correta gestão financeira dos seus recursos

No desempenho das suas funções, a EGEAC pauta a sua ação pelos seguintes princípios e valores:

- a) **integridade e honestidade** – adoção de comportamentos profissionais isentos e transparentes, que evitem conflitos de interesses e de forma a não tirar partido de vantagens negociais, agindo sempre com correção, respeito, boa-fé e lealdade, procurando as melhores soluções para a empresa, independentemente de interesses setoriais e com base em critérios de racionalidade económica;
- b) **profissionalismo e excelência** – adoção de comportamentos adequados e de processo de aperfeiçoamento constante, fomentando o desenvolvimento da qualidade, eficácia e eficiência e garantindo uma cultura de responsabilidade, em respeito das normas legais aplicáveis e dos regulamentos internos;
- c) **imparcialidade, equidade e igualdade** – adoção de comportamentos profissionais justos e isentos, assentes em análises objetivas e sempre devidamente fundamentadas, e com coerência de princípios e valores;
- d) **inovação e criatividade** – adoção de comportamentos profissionais mobilizadores de maior empenho, melhor conhecimento e mais competências;

e) **confidencialidade e sigilo profissional** - aplicável nas relações entre colaboradores e com terceiros, impede a revelação ou a utilização de informações sobre factos ou elementos respeitantes à empresa e suas relações com terceiros, que não devam ser do conhecimento público, bem como a utilização abusiva ou indevida de informação privilegiada;

f) **contribuição para o desenvolvimento sustentável**, designadamente pela adoção no quotidiano laboral de práticas de defesa e de proteção do meio ambiente;

g) **assunção plena da dimensão do serviço público** inerente a todas as atividades que desenvolve;

h) respeito e proteção dos **direitos humanos** e dos **direitos dos colaboradores**.

i) contributo efetivo para a **erradicação de qualquer prática discriminatória e de corrupção**, ativa ou passiva, tendo especial atenção a quaisquer formas de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, sendo em absoluto intoleradas quaisquer formas de discriminação em razão da ascendência, género, raça, língua, origem, convicções religiosas, políticas ou ideológicas, estado, situação económica ou social e orientação sexual, bem como a prática de qualquer forma de assédio, de conduta imprópria, de coação ou de ameaça.

Como decorrência dos princípios e valores enunciados acima, e no âmbito específico da promoção da igualdade, a EGEAC aderiu ao **iGen – Fórum Organizações para a Igualdade**, em 2017. O Fórum foi criado em 2013 e é composto por 73 organizações, nacionais e multinacionais, dos setores público, privado e da economia social, que operam em Portugal. Os seus membros assumiram o compromisso de reforçar e evidenciar a sua cultura organizacional de responsabilidade social incorporando, nas suas estratégias e nos seus modelos de gestão, o Princípio da Igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego.



# CARACTERIZAÇÃO DA EGEAC

No campo da igualdade de género em matéria profissional no âmbito do setor público empresarial local, que a EGEAC integra, e em linha com o disposto no Regime Jurídico do Setor Público Empresarial, é de realçar a obrigação da elaboração de estudos internos destinados a identificar eventuais desvios entre homens e mulheres e consequente proposta de medidas tendentes a acabar com as desigualdades encontradas e a prevenir o surgimento de novas formas de discriminação profissional entre géneros.

É para esse efeito que a presente caracterização é elaborada, consistindo numa verificação da situação da EGEAC, que se suporta nos dados recolhidos no passado ano de 2019<sup>1</sup> e na comparação da mesma com a situação verificada a nível nacional, sempre que dados comparativos se encontrem disponíveis.

1. E que por motivos de força maior, relacionados com a pandemia em curso, não foram ainda sujeitos a atualização. Sublinhe-se, no entanto, que nos últimos dois anos, não foram levados a cabo processos de recrutamento em número relevante que justifiquem a atualização dos dados recolhidos.

O quociente entre os trabalhadores do género masculino e do género feminino (expresso em percentagem) a prestar funções na EGEAC<sup>2</sup>, a distribuição de emprego favorece primariamente o género feminino, que constitui 66% da força de trabalho da Empresa, ao passo que os homens representam apenas 34%. Importa considerar, no entanto, que da admissão de novas pessoas<sup>3</sup> tem resultado uma distribuição próxima da igualitária.

2. Dados apurados por referência a dezembro de 2019, não se tendo verificado em 2020 e 2021 alterações sensíveis dos elementos quantitativos, com impacto material nos resultados e por conseguinte qualitativo na análise.

3. Idem.

Neste âmbito específico, verifica-se que a introdução de quaisquer medidas no sentido de promover maior igualdade efetiva no seio da EGEAC seria contraproducente à tendência atual, já que contribuiria para um reforço global do emprego masculino que, no panorama nacional, já é prevalecte sobre o emprego feminino.

No indicador da faixa etária das trabalhadoras e dos trabalhadores, existe também uma diferença significativa na distribuição em termos da idade média, na faixa que se situa entre os 36 e os 45 anos de idade.

Face ao exposto, e considerando que a progressão na carreira está normalmente associada à idade da pessoa bem como a uma progressão salarial, tudo indicia que, na EGEAC, o desfavorecimento do género feminino não se verifica em nenhum destes níveis, dado que a Empresa contraria a tendência do mercado de trabalho nacional de, segundo dados da PORDATA, atribuir remunerações mais elevadas ao género masculino. No entanto, a análise da distribuição das remunerações por género ainda está pendente da recolha de mais dados, pelo que é prematuro adiantar uma conclusão sobre este ponto.

Quanto à distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores por unidade orgânica, verificou-se, mais uma vez, a predominância do género feminino em quase todas as áreas da Empresa, facto que apresenta ainda maior expressão na Direção de Desenvolvimento Organizacional (DDO) e no Museu de Lisboa – Casa dos Bicos (MLCB), onde apenas elementos do género feminino prestam serviço.

Em linha com esta questão, importa abordar uma das matérias de maior relevo quando se analisa a questão da igualdade em meios profissionais e que corresponde à existência de igualdade de acesso a funções decisórias e a remunerações mais elevadas. Neste sentido, importa notar que 20 dos 28 cargos de direção das unidades orgânicas na estrutura da Empresa são exercidos por mulheres, o que permite aferir da existência de igualdade no acesso às funções decisórias, não se justificando, por isso, qualquer abordagem que vise condicionar os processos de designação para os referidos cargos, já que se encontra assegurado um ambiente plural.

Sublinha-se, no entanto, a necessidade de recolha de mais dados ao longo de 2023, de modo a garantir uma avaliação mais aprofundada da realidade corrente da Empresa para, com base nesses indicadores, se poder avaliar a necessidade de apresentação de outras propostas.

# O B J E T I V O S

# D O P L A N O

Ciente da premência da Igualdade de Género e empenhada no cumprimento do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a EGEAC apresenta o seu Plano para a Igualdade para 2023, que fomenta uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação entre pessoas e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

# M E D I D A S A I M P L E M E N T A R

O ano de 2022 ainda foi marcado pelo contexto epidemiológico provocado pelo coronavírus SARS-CoV-2 e doença COVID-19, com evidente impacto na capacidade de efetivação dos compromissos e medidas traçadas para esse ano. Por esse motivo, o Plano para 2023 pretende abraçar, através dos objetivos traçados, um sentido lato de defesa das dimensões e combate aos restantes fatores de discriminação visados pelo Princípio da Igualdade, tendente à universalidade.

# 1. DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA

## Dimensão

Respeito pela dignidade e integridade de trabalhadoras e trabalhadores e prevenção da prática de assédio no trabalho

## Objetivos

Promoção dos Princípios de Igualdade e de prevenção ao assédio

## Indicadores

Envio de informação por email para todas as pessoas que trabalham na EGEAC e disponibilização na intranet de documento validado pelo CA

## Calendarização

Anual

## Destinatários

Universo EGEAC

## Responsabilidade

DGRH, DDO e DJC

# 2. DIVULGAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO DE IGUALDADE

## Dimensão

Missão e Valores

## Objetivos

Promoção dos Princípios de Igualdade

## Indicadores

Envio de informação por email para todas as pessoas que trabalham na EGEAC e disponibilização na intranet de documento validado pelo CA

## Calendarização

Anual

## Destinatários

Universo EGEAC

## Responsabilidade

DGRH, DDO e DJC

# 3. REALIZAÇÃO DE DIAGNÓSTICO SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDADE NA EMPRESA

## Dimensão

Missão e Valores

## Objetivos

Avaliação da realidade da empresa

## Indicadores

Publicação de relatório de igualdade na intranet da Empresa

## Calendarização

Anual

## Destinatários

Universo EGEAC

## Responsabilidade

DDO

## 4. AÇÃO DE FORMAÇÃO EM IGUALDADE PARA DIRIGENTES E CHEFIAS INTERMÉDIAS

### Dimensão

Formação e desenvolvimento de competências

### Objetivos

Sensibilização para a Igualdade

### Indicadores

Participação de 75% do universo das pessoas abrangidas

### Calendarização

Período de vigência do plano

### Destinatários

Dirigentes EGEAC

### Responsabilidade

DDO

## 5. PROMOVER E INCENTIVAR O GOZO DA PARTILHA DA LICENÇA PARENTAL

### Dimensão

Proteção na parentalidade

### Objetivos

Reforço do papel do pai nos primeiros anos de vida da criança

### Indicadores

-

### Calendarização

Período de vigência do plano

### Destinatários

Universo EGEAC

### Responsabilidade

DGRH

## 6. GARANTIR QUE O MODELO DE GESTÃO DE DESEMPENHO NÃO PENALIZA TRABALHADORAS E TRABALHADORES PELO EXERCÍCIO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

### Dimensão

Avaliação de desempenho e progressão na carreira profissional

### Objetivos

Eliminação do impacto das responsabilidades familiares na avaliação

### Indicadores

-

### Calendarização

Período de vigência do plano

### Destinatários

Universo EGEAC

### Responsabilidade

DDO e dirigentes

## 7. IMPLEMENTAR NOVAS FERRAMENTAS DE DIVULGAÇÃO SOBRE IGUALDADE

### Dimensão

Informação e comunicação interna e externa

### Objetivos

Sensibilização para a igualdade

### Indicadores

-

### Calendarização

Período de vigência do plano

### Destinatários

Universo EGEAC

### Responsabilidade

DGRH, DDO e GMI



# AValiação/A

O Comité para a Igualdade acompanha e monitoriza o Plano, verificando se as medidas definidas estão a ser postas em prática e o grau de verificação dos objetivos traçados. Anualmente, a evolução da EGEAC em matéria de igualdade será avaliada através da realização de um inquérito e da análise dos dados recolhidos.

DO  
PLANO

COMPANHAMENTO

