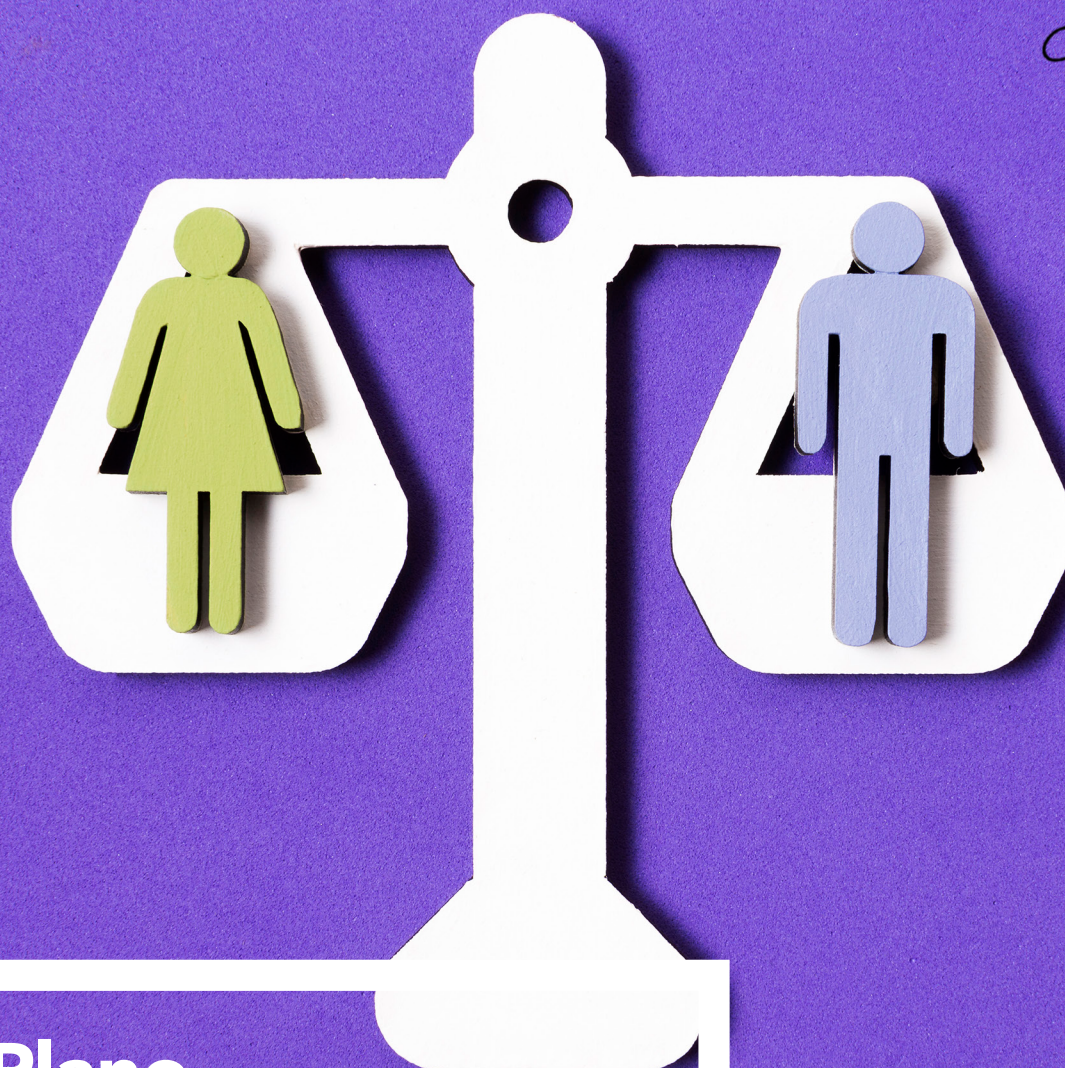




**Plano
para a
Igualdade
ASSP
2025/2026**

Am
Augusto Pereira



ÍNDICE

4	Enquadramento
7	Caracterização da Associação
9	Os Órgãos da ASSP
12	Caracterização dos trabalhadores e das trabalhadoras
21	Planeamento e Implementação do Plano para a Igualdade
24	Estratégia de Intervenção para a Igualdade
	I) Estratégia, Missão e Valores da Empresa
	II) Igualdade no Acesso ao Emprego
	III) Igualdade nas Condições de Trabalho
	IV) Proteção na Parentalidade
	V) Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal
	VI) Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho
36	Avaliação e Acompanhamento do Plano para a Igualdade

Am
August 2020

Enquadramento



A igualdade entre homens e mulheres constitui um princípio de cidadania consagrado na Carta das Nações Unidas de 1948 e está igualmente inscrita em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação fundadora da União Europeia (desde o tratado de Roma de 1957).

A Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra, no seu artigo 13.º, o princípio da igualdade como estruturante do Estado de Direito Democrático e Social. O referido princípio estabelece 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 social.

A alínea h) do artigo 9.º da CRP, consagra que incumbe ao Estado promover a igualdade entre homens e mulheres.

Neste enquadramento Constitucional, em 21 de maio de 2018, foi publicada na 1.ª Série do Diário da República, a Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 61/2018, que refere que o XXI Governo da República tem priorizado a intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, e do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, tendo sido elaborada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Na elaboração do plano foi ainda tido em conta o programa Horizonte Europa (programa fundamental da UE para o financiamento da investigação e da inovação) que, no contexto da Estratégia para a Igualdade do Género da Comissão Europeia 2020-25, incorporou as questões de género na implementação dos projetos através da introdução do Plano de Igualdade de Género, estando este previsto na Prioridade 4 da *European Research Area* (ERA Priority 4).

Assim, e dando cumprimento ao disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que aprovou o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens no seu local de trabalho, por força do disposto n.º 1 do artigo 2.º da referida Lei, ao disposto no RCM n.º 61/2018, de 21



de maio, ao disposto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e de acordo com as orientações que constam no guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas da CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género) e no guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais) da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), a Associação de Solidariedade Social dos Professores – ASSP, Instituição Particular de Solidariedade Social, elabora e envia, conforme solicitado pela ACT, o presente Plano para a Igualdade para 2025.

Numa primeira fase, procedeu-se a um autodiagnóstico, para identificar o seu posicionamento no domínio da igualdade de género quanto à legislação em vigor e às boas práticas em matéria de igualdade entre homens e mulheres e identificaram-se as necessidades de atuação. Elaborou-se também uma análise interna relativamente à caracterização do universo laboral, com base em indicadores para a igualdade.

Concluída esta identificação/avaliação e analisada a informação, procedeu-se à elaboração do Plano para a Igualdade com o intuito de aplicar/melhorar boas práticas no âmbito de igualdade de género na ASSP. Destacando três pilares chave para a implementação do Plano de Igualdade

(Planeamento Estratégico; Gestão de Recursos Humanos e Comunicação) são elaborados objetivos concretos e mensuráveis, de forma a implementar medidas e estratégias nas seguintes áreas/dimensões:

- Cultura organizacional e equilíbrio da vida pessoal e profissional;
- Igualdade de Género nos cargos de liderança e de gestão;
- Igualdade no acesso a emprego, recrutamento e progressão na carreira;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Medidas contra a violência de género, incluindo assédio sexual;
- Proteção na parentalidade.

Am
Augusto Pereira

Caracterização da Associação



A ASSP é uma pessoa coletiva de direito privado, sem fins lucrativos, criada por escritura pública, publicada na III Série do Diário da República, n.º 116, de 21 de maio de 1981.

A qualidade de pessoa coletiva está-lhe expressamente assegurada pela inscrição no Registo Nacional de Pessoas Coletivas, sob o n.º 501 406 336.

A designação de Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) está-lhe reconhecida pela inscrição na Direção-Geral da Segurança Social, sob o n.º 29/83, está inscrita na Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS), através da União Distrital das IPSS de Lisboa, com o número 11-06-0315.

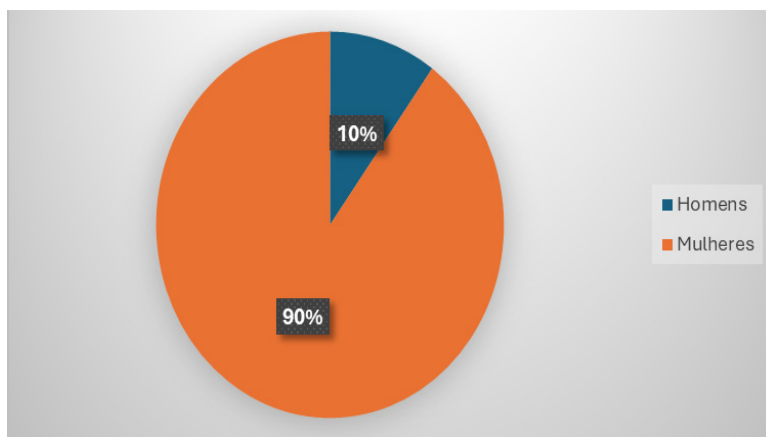
A ASSP é uma pessoa coletiva de utilidade pública, de acordo com o artigo 8º do Decreto-Lei nº 119/83, de 25 de fevereiro, é de âmbito territorial nacional e tem sede em Lisboa no Largo do Monte n.º 1, 1170-253 Lisboa.

Am
Angel Baroni

**Os Órgãos
da ASSP**

Am
Augusto Pascoal

A Assembleia Geral é o órgão hierarquicamente superior da Associação, sendo constituída por todos os Associados, em pleno gozo dos seus direitos, é dirigida pela Mesa, composta por um Presidente, um Primeiro e um Segundo Secretários, a qual é constituída por 1 (um) homem e 2 (duas) mulheres: Dr. Luís Manuel Madeira Pargana; Dr.ª Maria Júlia Cruz Ribeiro e Dr.ª Maria Guiomar Martins Lopes Paulo.

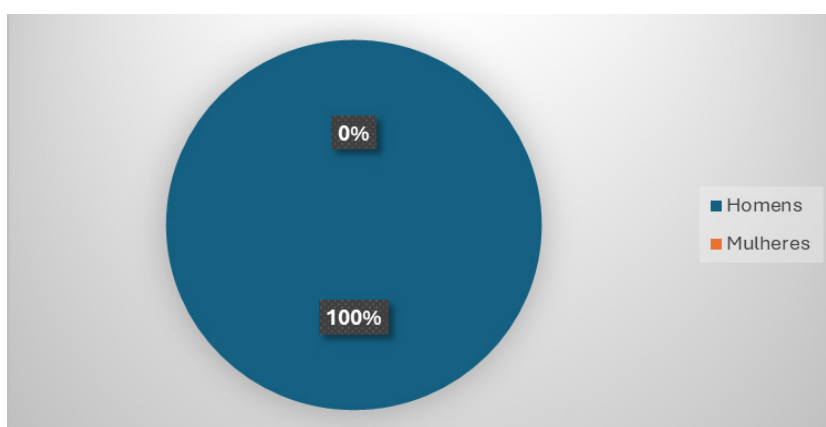


A Direção Nacional da ASSP é o órgão de administração da Associação, a quem compete a gestão global da mesma. É constituída por 5 (cinco) elementos, sendo deles 2 (dois) homens e 3 (três) mulheres: Dr.ª Ana Maria Morais (Presidente); Dr. José Alberto Gonçalves (Vice-presidente); Eng. Augusto Pascoal (Vice-presidente para a área Financeira); Dr.ª Maria Manuela Prata (Vogal) e Dr.ª Lilieta Matias (Secretária). Sendo que o exercício dos cargos dos elementos que constituem a Direção Nacional são gratuitos, artigo 20º dos Estatutos da ASSP e artigo 18º do Decreto-Lei n.º 119/83 de 25 de fevereiro, com as suas várias alterações.

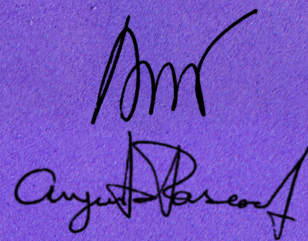
Am
Angela Pereira



Compete ao Conselho Fiscal o controlo e fiscalização da Associação, podendo efectuar recomendações que entenda adequadas com vista ao cumprimento da Lei e dos Estatutos, é constituído por três membros, dos quais um Presidente e dois Vogais, neste órgão são todos homens: Dr. Vasco Manuel Correia Alves; Dr. António Maia Pimpão; Dr. José Nuno Rosário Silva Leitão.



Gráficos – Representação por sexo dos Órgãos Sociais da ASSP.



Angel Pareja

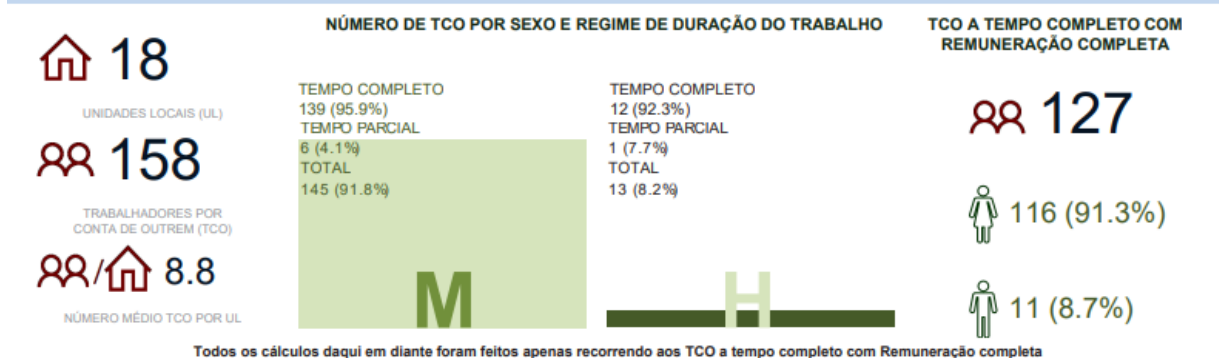
Caracterização dos trabalhadores e das trabalhadoras no ano de 2023



ASSOC. SOLIDARIEDADE SOCIAL PROFESSORES - LISB
NIF 501406336 | 2023

ACTIVIDADES DE SAÚDE HUMANA E APOIO SOCIAL

CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA



A ASSP em 2023 tinha 18 (dezoito) Unidades Locais, nos quais trabalhavam 158 (cento e cinquenta e oito) Trabalhadores por Conta de Outrem (TCO). Dos quais 139 (cento e trinta e nove) eram Mulheres e 12 (doze) eram Homens, a maioria trabalhava a Tempo Completo na IPSS, e 6 (seis) Mulheres e 1 (um) Homem a Tempo Parcial.

Eram 127 (cento e vinte e sete) os trabalhadores que trabalham a **Tempo Completo** e que receberam a **remuneração completa** (116 Mulheres e 11 Homens).

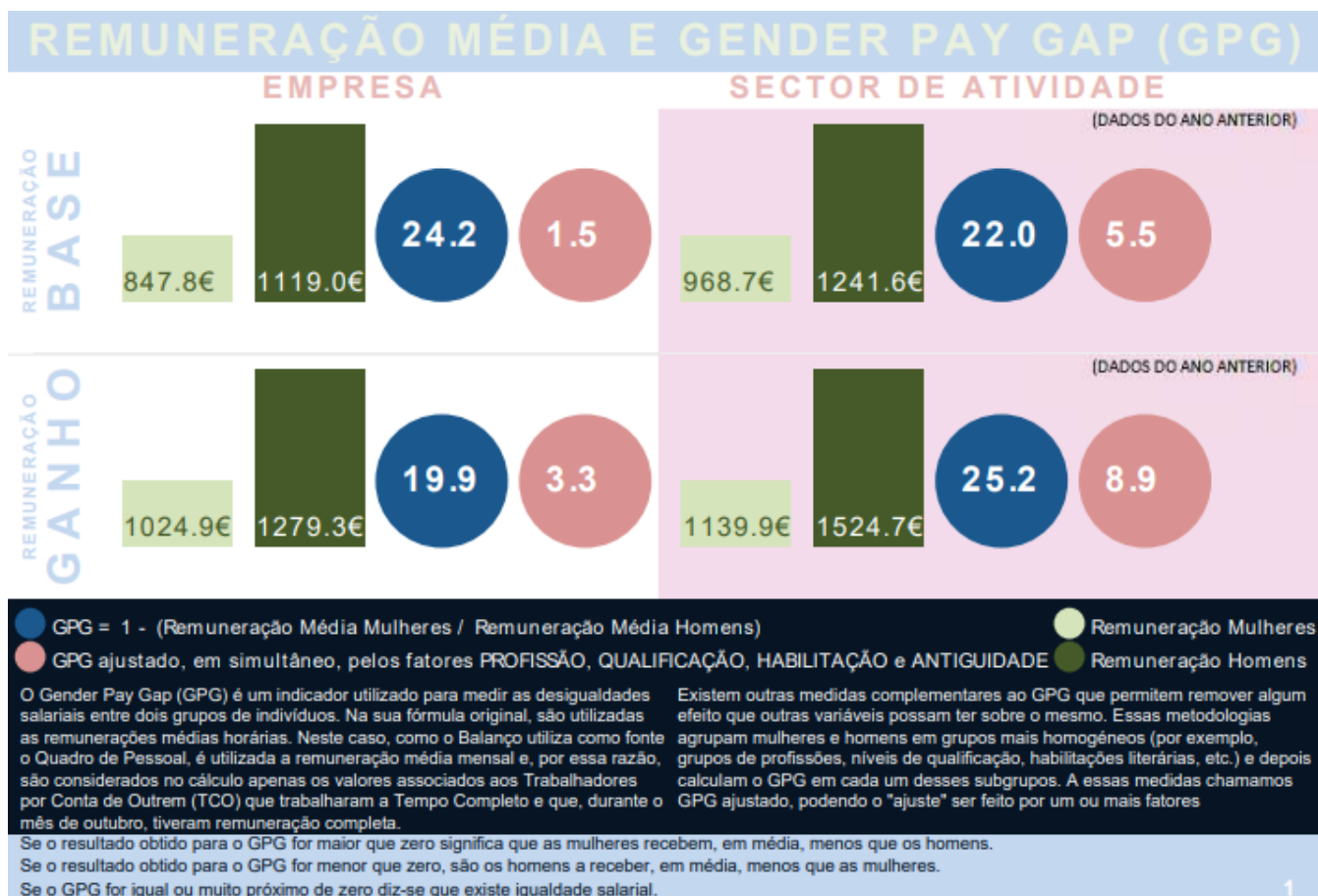
No contexto organizacional da ASSP verifica-se a presença considerável do sexo feminino.

De facto, em Portugal, mais de metade da mão-de-obra empregada nas IPSS são mulheres, não sendo a ASSP uma exceção, é visível uma divisão sexual do trabalho que pode ser consequência direta de fatores como os estereótipos de género e os papéis assumidos pela sociedade como "*masculinos*" ou "*femininos*" tanto na esfera profissional como na esfera familiar.

Acrescendo ainda o facto de que a maior procura para a oferta de trabalho dentro das várias estruturas da ASSP, são pelo sexo feminino. Muito embora, hoje, já possamos contar com homens a desempenhar as funções de Ajudantes de Ação Direta (apoio direto aos idosos), no entanto, ainda existem certos preconceitos entre os nossos idosos, principalmente no sexo feminino que não querem que a higiene seja feita por um homem, pois têm pudor. E a ASSP enquanto IPSS

respeita a intimidade, a reserva da vida privada e o direito à imagem de cada idoso – artigo 26º da Constituição da República Portuguesa e artigos 79º e 80º do Código Civil.

Por essa razão, a maioria dos trabalhadores da ASSP que se encontram no apoio direito aos idosos são mulheres, porque a maioria dos utentes das Residências da Associação são do género feminino.

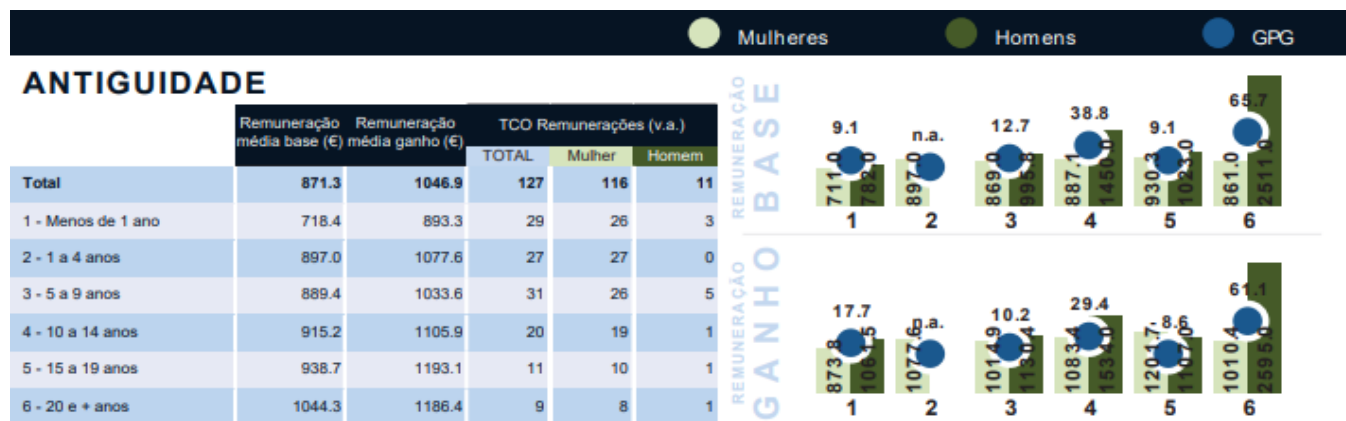


Seja considerando a Remuneração Base ou o Ganho, os Homens que trabalham na ASSP receberam, em média, uma remuneração superior à das Mulheres. Isso traduz-se num GPG positivo (24,2 e 19,9 para a remuneração base e ganho, respetivamente).

Os valores obtidos para o GPG ajustado permitem concluir que, depois de retiradas algumas das componentes, Antiguidade, Habilitação Literária, Nível de qualificação ou Profissão do trabalhador, que podem justificar essas diferenças, elas mantêm-se acima de zero, o que significa que as mulheres recebem, em média, menos que os homens.



Por comparação entre os valores obtidos dos lados esquerdo (ASSP) e direito (Sector de Atividade), constata-se que as remunerações médias nesta empresa comportam-se de forma semelhante ao observado para o sector de atividade em que se insere, situação também refletida no GPG obtido para o sector. Em média, neste sector de atividade, as Mulheres recebem menor remuneração que os Homens.



A ASSP para além de pagar os vencimentos tendo por base a tabela mínima que se encontra negociada e prevista nos vários Instrumentos de Regulamentação Coletiva aplicáveis à atividade, mais concretamente: no IRCT entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a Federação Nacional da Educação (FNE); no IRCT entre a CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais – FNSTFPS e por último no IRCT entre a CNIS e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCEs), sendo que a tabela salarial é igual em todos os IRCT e não faz distinção entre Mulheres e Homens.

No gráfico acima constata-se que a maioria dos trabalhadores está há 9 (nove) ou menos anos na ASSP, e, verifica-se que a remuneração média mais elevada encontra-se nos funcionários com maior antiguidade na empresa. Ou seja, conforme a antiguidade vai aumentando, o vencimento dos trabalhadores também aumenta, até porque, geralmente, a progressão na carreira destes encontra-se definida da seguinte forma:



Cláusula 6ª do IRCT (Categorias e carreiras profissionais):

"(...) 2- As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II, sendo que a fixação de períodos de exercício profissional para efeitos de progressão na carreira (...)"

"Trabalhadores de apoio Carreira

- 1- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de acção directa, de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliar de acção média desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª*
- 2- Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 2.ª e 1.ª, a ajudante de acção educativa de 2.ª e 1.ª, a ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.ª e 1.ª e a auxiliar de acção médica de 2.ª e 1.ª, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.*
- 3- No cômputo dos cinco anos necessários de permanência na categoria de ajudante de acção directa de 2.ª, para promoção a ajudante de acção directa de 1.ª, será contado todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador na extinta categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar domiciliário, ou noutras categorias de nível idêntico, nos casos em que a instituição tenha reclassificado os trabalhadores como ajudantes de acção directa.*
- 4- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8 de maio de 2006, detivessem a categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar de 1.ª, passaram a deter a categoria de ajudante de acção directa de 1.ª, mantendo a antiguidade na nova categoria." (sublinhado nosso).*

Pelo supra exposto, a maioria dos trabalhadores da ASSP são Ajudantes de Ação Direta ou Auxiliares dos Serviços Gerais (trabalhadores das Estruturas Residenciais para Idosos), os quais só progridem na carreira, passando para o nível salarial superior, após 5 (cinco) anos de bom e efetivo serviço. Para tal, anualmente, os nossos trabalhadores são avaliados através do Regulamento de

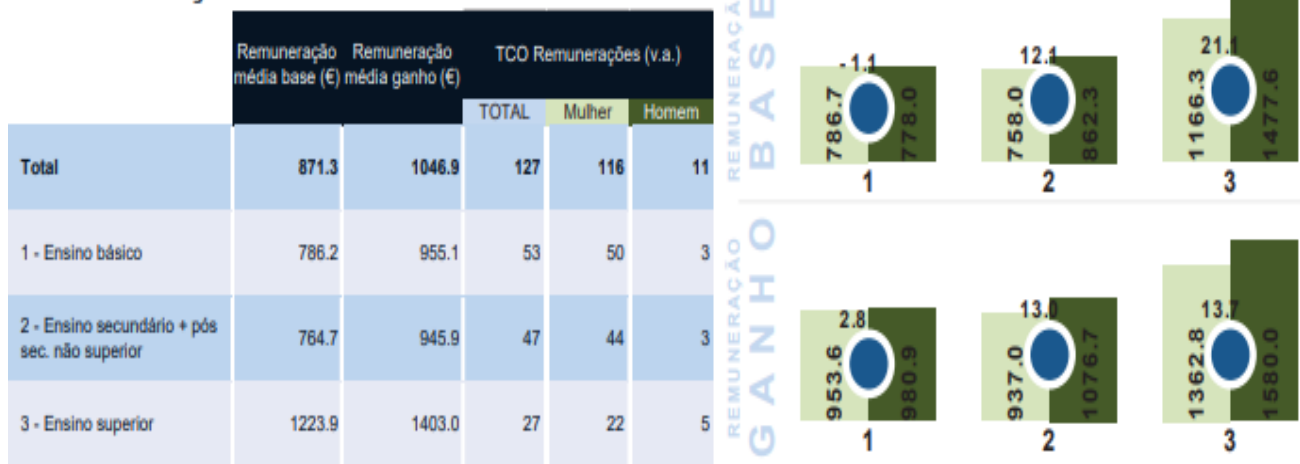
Avaliação existente na Instituição, sendo utilizado para o efeito as Fichas de Avaliação que fazem parte integrante do mesmo.

Caso o/a trabalhador/a, durante os 5 (cinco) anos nunca tenha tido nenhuma incapacidade prolongada para o serviço (excluindo-se gravidez de risco, licença de parentalidade e acidente de trabalho), e tenha tido sempre avaliações de desempenho igual ou superior a BOM, o/a mesmo/a progride na carreira passados 5 (cinco) anos.

Verificando-se a maior diferença nas remunerações médias, entre homens e mulheres no ponto 6º, pois é nessa faixa de anos de antiguidade na ASSP que se encontra a maioria das trabalhadoras mulheres, que prestam apoio aos idosos e que possuem a mais baixa escolaridade.

Acresce ainda que a ASSP paga os vencimentos tendo por base a tabela mínima que se encontra negociada e prevista nos vários Instrumentos de Regulamentação Coletiva aplicáveis à atividade, mais concretamente no IRCT entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a Federação Nacional da Educação (FNE); no IRCT entre a CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais – FNSTFPS e por último no IRCT entre a CNIS e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCEs), sendo que a tabela salarial é igual para todos os IRCT.

HABILITAÇÃO

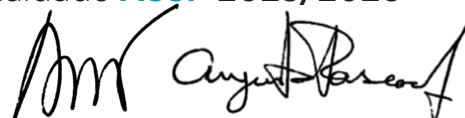


A maioria dos trabalhadores da ASSP não possuem como habilitações académicas o ensino superior, verificando-se, como é normal, que os salários mais elevados aconteçam nos trabalhadores com ensino superior.

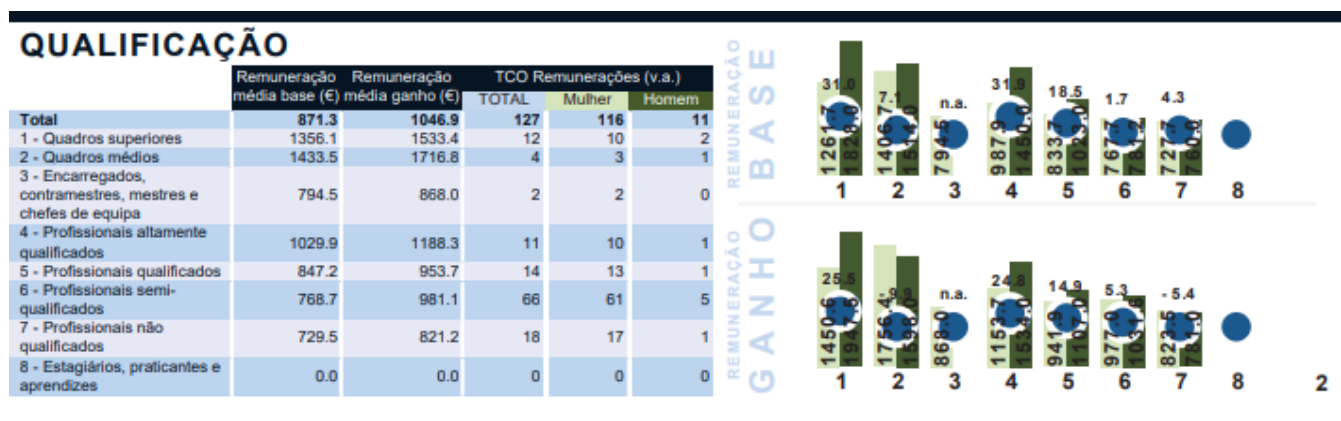
No setor social (IPSS), tende para que as Mulheres recebam menor remuneração que os Homens, pois para além de, culturalmente, serem profissões maioritariamente procuradas por Mulheres, também são profissões que não exigem muitas habilitações literárias. Contudo, já existem Homens à procura deste tipo de profissão, e para a ASSP são sempre bem-vindos, tanto é assim que, nas nossas quatro Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas, já temos trabalhadores Homens a desempenhar as mesmas funções, auferindo o mesmo salário, que as trabalhadoras Mulheres.

Os trabalhadores que possuem as habilitações académicas superiores encontram-se em cargos de chefia e de maior responsabilidade, logo os seus vencimentos são superiores, o que está demonstrado no gráfico atrás representado. E, dentro desses cargos, existem diferenças salariais entre Mulheres e Homens, auferindo estes últimos um vencimento superior, porque os cargos e as funções que desempenham, dentro da instituição, são diferentes dos cargos e das funções desempenhadas pelas Mulheres. Estas últimas, em algumas situações, mesmo licenciadas, estão em dependência hierárquica dos Homens que auferem mais e que estão em cargos e com categorias profissionais superiores.

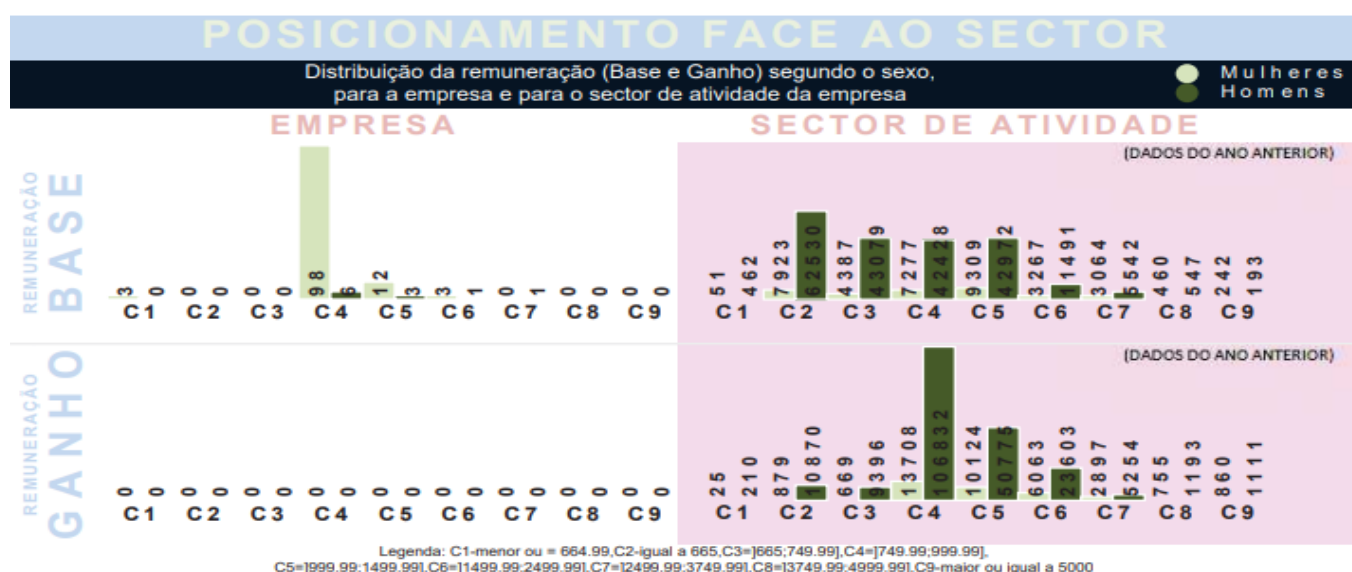
Como já foi supra mencionado e explicado nos restantes gráficos, a maioria dos trabalhadores da



ASSP encontram-se nos pontos 5º e 9º, nos quais estão incluídos os trabalhadores que prestam serviços direto aos idosos e de higiene, de proteção e segurança, os trabalhadores não qualificados, respetivamente. Sendo, por essa razão, as duas categorias onde se verificam remunerações médias mais baixas.



Este gráfico reflete tudo o que tem vindo a ser explicado nos gráficos anteriores, isto é, a maioria dos trabalhadores da ASSP encontram-se no ponto 6º, ou seja, profissionais semiqualificados, e à medida que o nível de qualificação diminui, a remuneração média diminui também, com exceção dos encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.



A maioria dos trabalhadores da ASSP, no ano de 2023, encontra-se no escalão C4, com remuneração base média entre os € 749,99 (setecentos e quarenta e nove euros e noventa e nove cêntimos) e €



999,99 (novecentos e noventa e nove euros e noventa e nove cêntimos).

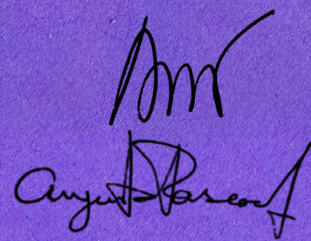
A distribuição dos TCO da ASSP encontra-se essencialmente nos escalões de remuneração intermédios no que diz respeito à remuneração base.

No caso do setor de atividade onde a ASSP se insere (setor social), observa-se uma tendência para a maior concentração de TCO nos escalões de remuneração base média mais baixos. Pois a maior concentração, no setor de atividade social é no escalão C2, onde o ordenado base médio é igual a € 665 (seiscentos e sessenta e cinco euros), e os TCO da ASSP encontram-se mais concentrados no escalão C4, com remuneração base média entre os € 749,99 (setecentos e quarenta e nove euros e noventa e nove cêntimos) e € 999,99 (novecentos e noventa e nove euros e noventa e nove cêntimos).

O setor de atividade em que a ASSP se insere está posicionado quase no final da tabela, quando comparado o seu GPG com o dos restantes setores.

Os valores obtidos na ASSP são semelhantes aos do setor de atividade e superiores à maioria dos valores obtidos para os restantes setores (24.2 e 19.9) o que demonstra que existe uma tendência de as Mulheres receberem em média, menos do que os Homens.

Os GPG obtidos para a ASSP colocam-se no nono [30;40] e oitavo [20;30] escalões, base e ganho, respetivamente da distribuição do GPG de todas as empresas, sejam considerado apenas as do seu setor de atividade, seja quando se considera o total da economia nacional (continente e ilhas).


Angel Barco

Planeamento e Implementação do Plano para a Igualdade



Para a execução do Plano de Igualdade de Género e com o intuito de assegurar 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 devem ser

aprovados e implementados políticas, procedimentos e mecanismos internos.

De forma a garantir a implementação do plano para a igualdade, foram definidas as seguintes estratégias de atuação:

1. Publicação do documento:

- Publicar o Plano no website da ASSP assinado pela Direção Nacional;
- Publicitar ativamente o plano de forma a garantir o acompanhamento, externo e interno, da execução do mesmo;
- Ter objetivos claros e com ações detalhadas e medidas para os alcançar.

2. Recursos dedicados:

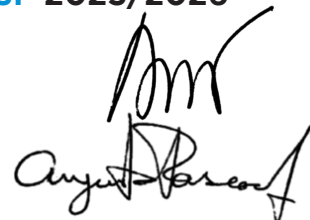
- Formalização de uma equipa de trabalho, com experiência/formação adequada para a monitorização e implementação do plano, de diferentes unidades orgânicas e que em conjunto possam desenvolver as medidas propostas (Comissão para a Igualdade e não Discriminação).

3. Relatório de Monitorização:

- Definição de indicadores relevantes para a monitorização do plano;
- Recolha e análise de dados relevantes para a avaliação contínua do processo.

4. Ações de Formação / Sensibilização:

- Desenvolver ações de sensibilização adaptadas aos diferentes públicos dentro da ASSP sobre as várias temáticas da igualdade de género e prevenção da discriminação;
- Recolha e manutenção de evidências do processo.



O planeamento das medidas engloba de uma forma geral seis dimensões de atuação:

- 1) Estratégia, Missão e Valores da ASSP;
- 2) Igualdade no acesso a emprego;
- 3) Igualdade nas Condições de Trabalho;
- 4) Proteção na Parentalidade;
- 5) Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal;
- 6) Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho (Código de Conduta, existente na ASSP).

Para o sucesso da implementação do Plano é fulcral a aprovação do plano e o comprometimento, por parte da Direção Nacional na implementação do mesmo, assegurando meios internos e verba orçamental, caso seja necessário.

Am
Angela Pereira

Estratégia de Intervenção para a Igualdade de Género



I. Estratégia, Missão e Valores da ASSP:

Objetivos	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Salvaguardar o Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação no Desenvolvimento Organizacional	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre Mulheres e Homens na missão e nos valores da ASSP; Constituir a Comissão para a Igualdade e não Discriminação, que acompanhe o processo de implementação e execução do Plano e que reúna periodicamente para avaliar e redefinir esse Plano, reajustando-o à realidade da ASSP.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND)	Cumprimento total da Medida dentro do prazo de referência	ATÉ 31/12/2026
Assumir (interna e externamente) o compromisso com a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens.	Divulgação do compromisso da ASSP com a igualdade entre Mulheres e Homens, interna e externamente, no site da ASSP, nas redes sociais, por e-mail e em locais internos de publicação visíveis nas várias estruturas da Associação. Divulgar, nos diversos canais de comunicação da ASSP, informação relativa a direitos e deveres em matéria de igualdade de género.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND). Gabinete de Comunicação e Design.	Disponibilização do Plano para a Igualdade no site da ASS, nas redes sociais e afixar o mesmo nas várias estruturas da Associação. Trimestralmente deve realizar-se uma comunicação interna a divulgar por todas as estruturas da Associação.	ATÉ 31/12/2026




Reconhecer e integrar a igual visibilidade de Mulheres e Homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo.	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da ASSP.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND).	Cumprimento total da Medida dentro do prazo de referência	ATÉ 31/12/2026
Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre Mulheres e Homens.	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das atividades, produtos e serviços.	Gabinete de Comunicação e Design. Todo/as o/as trabalhadores/as.		
Assegurar a informação aos trabalhadores e trabalhadoras de todas as Estruturas da Associação relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação.	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a ASSP divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação em função do sexo.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND). Gabinete de Comunicação e Design. Todo/as o/as superiores hierárquicos e o/as Diretores/as.	Procedimento interno criado e adotado durante o prazo de referência.	ATÉ 31/12/2026
Incentivar a participação dos trabalhadores e trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre Mulheres e Homens.	Promoção e ações de sensibilização sobre temáticas relacionadas com a conciliação, diversidade e igualdade.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND). Formadores/as.	Realizar ações de sensibilização em todas as estruturas da ASSP.	ATÉ 31/12/2026
Promover uma cultura de igualdade entre Mulheres e Homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com as mesmas.	Realização de ações de formação transversais no âmbito dos temas de uma IPSS responsável, como por exemplo: gestão de stress e bem-estar; inteligência emocional; formação direcionada para trabalhadores/as com responsabilidade de liderança e gestão de equipas.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND). Formadores/as.	Realizar ações de sensibilização em todas as estruturas da ASSP.	ATÉ 31/12/2026



II. Igualdade no Acesso a Emprego:

Objetivos	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Garantir a condição do Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos Processos de Recrutamento e Seleção.	Utilizar linguagem inclusiva de oferta de emprego, com a indicação da aceitação de candidaturas de ambos os sexos (garantir que a indicação de M/F seja bem visível).	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND).	100% das publicações da oferta de emprego têm de ser escritas com linguagem inclusiva.	ATÉ 31/12/2026
	Elaborar anúncio de ofertas de emprego sem referências discriminatórias, como por exemplo: “ <i>disponibilidade toral</i> ”; “ <i>situação conjugal</i> ” ou “ <i>situação familiar</i> ”.		100% das publicações da oferta de emprego têm de ser escritas sem referências discriminatórias.	
	Encorajar, intensificar as candidaturas de Mulheres e Homens em categorias profissionais onde um dos géneros esteja sub-representado.	Recursos Humanos.	Aumento da percentagem das candidaturas do género sub-representado nas diferentes categorias.	
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de recrutamento e seleção prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das tarefas correspondentes, assim como a informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição.	Diretoras Técnicas.	Procedimento interno criado e implementado durante o prazo de referência.	
	Criação de procedimentos para assegurar que a ASSP substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo dos seus direitos.		Todas (100%) as pessoas sujeitas ao processo de recrutamento e seleção, devem obter informação sobre a categoria profissional, com uma breve descrição das tarefas correspondentes, assim como informação sobre o valor a auferir e a periodicidade da retribuição.	
			Procedimento interno criado e implementado durante o prazo de referência.	
			Total (100%) de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo dos direitos relacionados com a parentalidade e a quem foi garantido o regresso após o gozo desses direitos, no prazo em referência.	



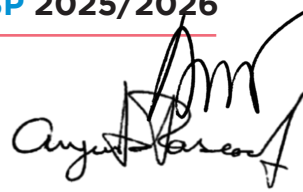
III. Igualdade nas Condições de Trabalho:

Objetivos	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Promover o equilíbrio entre Mulheres e Homens nos lugares estratégicos.	Criação e implementação de procedimentos internos que permitam assegurar uma representação mínima de cada sexo na Direção Nacional e nas restantes categorias profissionais.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND). Direção Nacional	Garantir pelo menos 40% de representação de género sub-representado nos Órgãos Sociais e nas várias categorias profissionais.	ATÉ 31/12/2026
Promover a divulgação dos procedimentos específicos para a denúncia de discriminação em função do sexo.	Criar um e-mail para a denúncia, de forma anónima ou não, de situações de discriminação em função do sexo. Desenvolver um Manual de procedimentos em caso de denúncias de discriminação em função do sexo.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND). Recursos Humanos, Advogada, Diretor de Serviços, Diretoras Técnicas.	Cumprimento das medidas.	ATÉ 31/12/2026


IV. Proteção na Parentalidade:

Objetivos	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Consagração no Manual de Acolhimento da ASSP da garantia do direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras e incentivo aos trabalhadores Homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações das várias estruturas da ASSP de toda informação sobre a legislação referente ao direito da parentalidade. Criação e implementação de procedimento interno que assegure que: - em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez. - em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção da gravidez. - por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial. - os trabalhadores homens que são pais gozam a licença exclusiva do pai. - as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe. - a ASSP respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença parental complementar, após comunicação por parte deste/a, nos termos da Lei. - a ASSP respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença por assistência a filho/a. - a ASSP respeita o direito a trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável. - a ASSP respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora (ou esposa ou unida de facto) a consultas pré-natais. - a ASSP respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora para a dispensa para amamentação ou aleitação. - a ASSP respeita o direito de trabalhadores e trabalhadoras à licença para assistência a filho/a.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND). Recursos Humanos, Advogada, Diretor de Serviços, Diretoras Técnicas.	Procedimento interno criado e adotado durante o prazo de referência.	ATÉ 31/12/2026

Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a ASSP respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND). Recursos Humanos, Advogada, Diretor de Serviços, Diretoras Técnicas.	Procedimento interno criado e adotado durante o prazo de referência.	  ATÉ 31/12/2026
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a ASSP: • respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer um dos progenitores em caso de alteração); • respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND). Recursos Humanos, Diretoras Técnicas.	Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, durante o período de referência, gozam a dispensa de prestação de trabalho organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado. 100% das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes gozam de especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho.	ATÉ 31/12/2026

Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a ASSP cumpre o disposto no n.º 3 do art.º 144º do Código do Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND). Recursos Humanos.	Em 100% das situações passíveis de aplicação da medida, a ASSP sempre comunicou à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental, e irá continuar a fazê-lo.	 Sempre.
---	--	--	--	---

Am
Angela Pereira

V. Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal:

Objetivos	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional (sem colocar em causa o bem-estar dos nossos Utentes), familiar e pessoal dos trabalhadores, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a ASSP: • respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidade familiar a horário flexível; • caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE; • caso exista parecer desfavorável da CITE, a ASSP deverá respeitar esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário flexível; • tendo existido aceitação, por parte da ASSP, do requerido pelo/a trabalhador/a para realizar horário flexível ou trabalho a tempo parcial, a ASSP cumpre com o disposto no n.º 8 do art.º 57º do Código do Trabalho. • na organização de horários de trabalho por turnos, a ASSP considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras. • respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos e tempos previstos na Lei. • respeita a exceção da aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância-	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND).	Um procedimento interno criado e implementado: ▪ todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida com horário flexível; ▪ todos os pareceres emitidos pela CITE desfavoráveis à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial são e serão respeitados pela ASSP; ▪ todos os casos de organização de trabalho por turnos consideram a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras. ▪ todos/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida vêem o seu direito a faltar ao trabalho para a assistência a membro do agregado familiar respeitado, nos termos e nos tempos previstos na Lei. ▪ Todos/as trabalhadores/as com filho/a menor de 3 anos de idade que não tenham manifestado, por escrito, a sua concordância, vêm respeitada a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal.	ATÉ 31/12/2026

Garantir que o regime de teletrabalho, para o grupo de trabalhadores que podem beneficiar do mesmo (com exceção dos/as trabalhadores/as que trabalham nas ERPI), contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as mesmos/as.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a ASSP, respeita o direito que o/a trabalhador/a com filho/a com idade até aos 3 anos, pode exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a ASSP disponha de recursos e meios para o efeito.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND). Direção Nacional Recursos Humanos	Rácio entre o número de trabalhadores/as com filho/a menor de 3 anos de idade em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores/as com filho/a menor de 3 anos com atividade incompatível para exercer teletrabalho	ATÉ 31/12/2026
Garantir que a modalidade de jornada continua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as que têm responsabilidades parentais.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a ASSP, concede a modalidade de jornada continua a pedido do/a trabalhador/a responsável por criança menor de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND). Diretoras Técnicas	Todos/as trabalhadores/as responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que pedirem jornada continua, a mesma seja concedida.	SEMPRE
Promover a participação de trabalhadores/as na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação.	Desenvolver questionários de avaliação sobre a igualdade de género e a conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal, a ser aplicado a todos/as os/as trabalhadores/as.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND). Todos/as trabalhadores/as.	Taxa de resposta, no mínimo de 50%.	ATÉ 31/12/2026

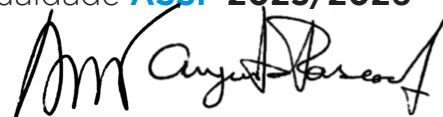
VI. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho:

Objetivos	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a ASSP: • Garante que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo. • Considera justa causa a resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora o motivo de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por Lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante. • Apresentação a todos os/as trabalhadores/as do Código de Conduta, prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, já em vigor na ASSP.	Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND). Diretoras Técnicas Advogada ASSP	Todos/as os/as trabalhadores/as não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo. • Todos/as as situações de resolução de contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora por motivo de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por Lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante, são consideradas justa causa pela ASSP. • Código de Conduta, prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, documento já em vigor na ASSP, deve ser dado a conhecer, novamente, a todos/as trabalhadores/as.	Am Augusto Pereira SEMPRE

Am
Angel Baran

Am
Angel Barco

Avaliação e Acompanhamento do Plano para a Igualdade



A Direção Nacional, primeiramente, tem de nomear os elementos que vão fazer parte da Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND), pois é essa Comissão a responsável pela monitorização e avaliação periódica do presente plano, para reflexão e reforço de medidas ao longo do tempo e para resultados mais eficazes e positivos.

Assim propõem-se reuniões sobre trimestrais aos objetivos e medidas previstos, nas diferentes áreas de intervenção, de forma que se efetue uma avaliação da sua implementação e assim identificar oportunidades de melhoria e, em consequência, proceder a atualizações ou alterações necessárias ao plano e, caso se verifique essa necessidade, submeter as mesmas a aprovação por parte da Direção Nacional.

Esta avaliação e acompanhamento devem ser assegurados pela Comissão para a Igualdade e não Discriminação (CIND) com responsabilidade na implementação das tarefas do plano cujas responsabilidades passam por:

- Ø Garantir e acompanhar a implementação de iniciativas, planos de melhoria continua e medidas em matéria de diversidade;
- Ø Constituir equipas de trabalho ou remeter para as estruturas orgânicas adequadas a implementação das medidas e definir os respetivos prazos;
- Ø Garantir a divulgação das diversas iniciativas, planos de melhoria continua e medidas em matéria de diversidade;
- Ø Monitorizar os impactos da política de diversidade através da análise de indicadores específicos.

A implementação de políticas de igualdade é necessariamente um processo moroso e que só surte efeito quando se torna rotineiro dentro de cada Instituição. Anualmente deverão ser avaliados os resultados: quais os objetivos alcançados, quais os resultados do trabalho realizado, que conclusões podem ser extraídas dos resultados do trabalho realizado, que conclusões podem ser extraídas dos resultados positivos ou negativos, como assegurar a sustentabilidade dos resultados positivos alcançados, como se reflete nos custos/ganhos operacionais, quais as melhorias ou reformulações a implementar nos anos seguintes.

Lisboa, 04 de abril de 2025



