



## **PLANO DE IGUALDADE**



Processo Gestão  
Doc: PIg\_v01  
Data: 2023.09.03



## **Plano de Igualdade**

### | Enquadramento

O CASTIIS é uma IPSS que presta serviços na área dos cuidados, nomeadamente, a crianças, jovens e Sêniores. Congrega diferentes respostas/serviços: Infância (creche e pré-escolar), Colégio Santa Eulália (1º e 2º CEB), CAR (Casa de Acolhimento Residencial – crianças e jovens em risco); Sénior (LAR/ERPI, Centro de Dia e Serviço de Apoio Domiciliário) e SAAS – intervenção comunitárias no território envolvente junto de populações em situação de vulnerabilidade.

Neste momento, o quadro de colaboradores do CASTIIS é composto por 72 mulheres e 2 homens. Apesar de a Instituição estar consciente desta desproporcionalidade, as questões de igualdade de género têm sido consideradas sempre que possível.

Existem vários fatores que condicionam uma maior representatividade do género masculino na instituição, nomeadamente:

- As funções/categorias profissionais estão, tradicionalmente, associadas às mulheres: em termos operacionais, Ajudante da ação educativa, Ajudante de Ação Direta; no domínio dos técnicos superiores, assistentes sociais, psicólogos(as), educadores(as) de infância, educadores(as) sociais.
- A localização do CASTIIS, em meio rural, condiciona o tipo de candidaturas no âmbito dos processos de seleção. A taxa de candidatura às ofertas de trabalho referente a candidatos-homens é muito reduzida, rondando os 0.5%.
- Sendo uma IPSS existem algumas limitações em termos financeiros na atribuição de compensações, prémios, benefícios e serviços complementares inscritos no âmbito da igualdade de género.

Ainda assim, todos os processos de recrutamento e seleção são inclusivos.

*Nota: Na linguagem deste documento recorre-se ao género gramatical masculino, apenas por uma questão de facilidade de leitura.*



## Ações Internas | Promoção da Igualdade de Género

Âmbito	Ações	Monitorização	Documentos associados/evidências
1. Missão e Valores da Empresa	Os princípios da Igualdade de Género, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação transparecem em todos os documentos institucionais	Direção, DTG, SIQ	- Manual de Acolhimento - Código de Conduta e Canais de Denúncias (pg. 5 a 9) - Regulamento Interno - PPCIC
2. Projeto Educativo	No âmbito do PE estão definidos indicadores de atividade, em cada resposta/serviço, relacionados com o desenho e implementação de ações relacionadas com a promoção da igualdade de género. O PE é monitorizado no âmbito do SIQ e são identificadas oportunidades de melhoria e definidas ações a implementar	DTP, SIQ e responsáveis das respostas/Serviços	Projeto Educativo - indicadores
3. Recrutamento e Seleção (R&S)	O processo de R&S está definido no Plano de Prevenção de Corrupção e Infrações Conexas (PPCIC) cumprindo os princípios de igualdade de género. Todos os processos são inclusivos. Em caso de igualdade no processo de seriação, é priorizada a candidatura da pessoa do género masculino	DTG, RH	- Anúncios ofertas emprego - Fichas de candidatura - Guiões de entrevista - Instrução de Trabalho R&S - PPCIC
4. Aprendizagem ao longo da Vida	As questões de género são consideradas no plano de formação interno, para além de se realizarem várias ações de sensibilização junto das crianças, jovens e séniores, cf. projeto educativo	DTG, RH e SIQ	- Plano de Formação interno - Formação on-the-job - Projeto Educativo
5. Remunerações e Gestão de Carreira	O CASTIIS cumpre as orientações legais quanto a remunerações e considera os princípios da igualdade no âmbito da gestão de carreira (perfil de competência, avaliação de desempenho...)	DTG, RH e contabilidade	- Registos de remuneração - Relatório anual de avaliação de desempenho
6. Diálogo e Participação dos colaboradores	O CASTIIS disponibiliza e divulga meios de comunicação para que os colaboradores(as) partilhem sugestões. Anualmente é realizada a 'consulta aos colaboradores' através de um Google forms, anónimo, para recolha de informação; avalia a questão da conciliação trabalho/família aquando da avaliação da satisfação, bem como nas reuniões de equipa; disponibiliza informação atualizada sobre legislação neste âmbito.	DTG, RH e SIQ	- Avaliação da Satisfação (Colaboradores) - Consulta aos colaboradores - Informação afixada na Instituição
7. Dever de Respeito pela Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho	O CASTIIS tem um código de conduta que partilha com cada colaborador(a) no momento de admissão, onde estão definidos procedimentos para apresentação de queixas	DTG	- Código de Conduta e Canais de Denúncia - Regulamento Interno
8. Informação, comunicação e Imagem	Na análise dos materiais de divulgação/promoção verifica-se um equilíbrio em termos de igualdade de género. A linguagem utilizada, ainda que existam apenas 3 homens na Instituição é, sempre que possível, inclusiva. Em algumas situações de comunicação interna, por questões práticas, usa-se apenas o feminino, pois em alguns setores não existem homens. Em todos os documentos institucionais surge a "nota: Na linguagem deste documento recorre-se ao género gramatical masculino, apenas por uma questão de facilidade de leitura".	DTG, SIQ, Comunicação	- Website - Redes sociais - Evidências de Comunicação interna - Documentos institucionais



9. Conciliação vida profissional, familiar e pessoal	<p>O CASTIIS considera:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial;</li><li>- Modalidades de horário, como o horário flexível, específico ou jornada contínua;</li><li>- Médico no local de trabalho;</li><li>- Campanhas de vacinação da gripe sazonal para trabalhadores/as;</li><li>- Atividades de bem-estar gratuitas nas instalações como zumba ou pilates;</li><li>- Atribuição de licenças sem vencimento aquando do pedido do colaborador(a)</li><li>- Recurso a Banco de Horas individual</li><li>- Redefinição de horários considerando as questões familiares</li><li>- Ações de sensibilização considerando o bem-estar, como ginástica laboral ou ergonomia</li><li>- Protocolos/parcerias com serviços externos para descontos</li><li>- Descontos para os colaboradores em serviços de apoio à infância, especificamente no 1º e 2º ciclos.</li></ul>	DTG, RH	<ul style="list-style-type: none"><li>- Registos de ações de sensibilização</li><li>- Registo de remunerações</li><li>- Registos de mensalidades</li><li>- Controlo Mensal de Tempos</li></ul>
10. Proteção na Maternidade e na Paternidade e Assistência à Família	<p>O CASTIIS cumpre com todas as orientações legais.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental.</li></ul>	DTG, RH	<ul style="list-style-type: none"><li>- Processos de R&amp;S</li><li>- Informação afixada</li></ul>

Legenda: DTG – Direção Técnica Geral | RH – Recursos Humanos | SIQ – sistema Interno de Qualidade |

**NOTA:** As ações identificadas são monitorizadas no Relatório de Ação (CAS SIQ 015), à semelhança de todas as ações de melhoria a implementar nas respostas.

#### Tabela de Controlo de Revisões

Data	Revisão	Conteúdo
Junho 2018	00	Redação do plano de igualdade
Setembro 2023	01	Atualização das ações

Elaborado por: Ana Pinheiro (SIQ)

Aprovado por: Alberto Malta (Presidente da Direção)