



# PLANO DE IGUALDADE 2021



Gebalis

“Tal como a escravatura e colonialismo foram manchas dos séculos anteriores, a desigualdade de géneros devia envergonhar-nos a todos no século XXI. Porque não só é inaceitável, é estúpida”

António Guterres <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> universidade New School em 28/02/2020

## ÍNDICE

1. Contexto .....	4
2. Enquadramento legal .....	5
3. Introdução .....	7
4. A GEBALIS – Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa .....	8
5. Propostas de Ações em Curso e a Implementar .....	12
6. Monitorização do Plano para a Igualdade de Género. ....	18

---

# 1.CONTEXTO

A Igualdade de Género já conta com algum percurso realizado, mas na verdade até hoje em Portugal, tal como nos restantes Estado-Membro da Comissão Europeia, ainda não se conseguiu concretizar, na sua plenitude. Continua a haver diferenças de igualdade de oportunidades, que se refletem no trabalho, nos salários, nas pensões, no acesso a profissões, no acesso a lugares de chefia de topo, entre outras dimensões.

Para fazer face às disparidades continua a ser preciso promover novas estratégias e ações-chave de combate aos estereótipos baseados no género; assegurando essencialmente a igualdade de participação e de oportunidades no mercado de trabalho, incluindo a igualdade salarial, para alcançar um equilíbrio de género na tomada de decisões e na política.

A nível comunitário, o “Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)”, aprovado a 7 de março de 2011; a “Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia”, de 18/12/2000 - Capítulo III - artigos 23º e 33º-2); o “Tratado de Amesterdão” (1997 - artigos 2º, 3º, 13º, e 141º); e, o “Tratado de Lisboa” (2007), dão corpo a uma estratégia macro para os Estado-Membro.

A Igualdade de Género é um direito fundamental, previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, foi adotado pelo Estado Português, através da Constituição da República Portuguesa (1976), onde destacamos o Artigo 9º alínea h- (Promover a Igualdade entre Homens e Mulheres), o Artigo 13º (Princípio da Igualdade): 1 – “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a Lei” e, 2. “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”.

A GEBALIS, enquanto Empresa Municipal, tem responsabilidades acrescidas no cumprimento e divulgação deste tipo de matérias, por isso, desde a sua génese tem feito uma aposta nesta e outras matérias potenciadoras das melhorias das condições de trabalho e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, tem vindo a participar ativamente em alguns fóruns e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento destas matérias e partilha de boas práticas, tendo obtido vários reconhecimentos a nível nacional e internacional, que não só nos comprometem como nos dão alento para a prossecução e melhoria do trabalho desenvolvido.

A GEBALIS é empresa membro fundador do IGEN – Fórum Empresas para a Igualdade desde 2013, no âmbito do qual, anualmente, tem os vindo a assumir novas medidas no que respeita à melhoria na empresa das diferentes dimensões da igualdade de género e, desde 2016, é empresa signatária da “Carta Portuguesa para a Diversidade” e da ‘Declaração de Apoio à Womens’s Empowerment Principles’ (WEP), do Capítulo Ibérico das Nações Unidas e é igualmente desde 2016 membro da REDE RSO PT – Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações desde, 2009.

---

## 2. ENQUADRAMENTO LEGAL

A Implementação de Plano para a Igualdade de Género, está em consonância com:

- i) Resolução do Conselho de Ministros nº 49/2007 de 28 de março, que visa os princípios de bom governo das empresas do Setor Empresarial do Estado (SEE).
- ii) Resolução do Conselho de Ministros nº 70/2008, de 22 de abril, que aprova os princípios e orientações de gestão para as empresas do Estado, tendo em vista uma gestão mais racional, eficaz, e transparente, bem como a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, a eliminação das discriminações e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- iii) Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março, que determina a obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade em todas as empresas do Setor Empresarial do Estado (SEE) com dever de reportar semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade. Determina, ainda, a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização. O Estado enquanto acionista de empresas privadas, deve propor aos restantes acionistas, adoção de políticas de promoção da igualdade de género;
- iv) Resolução do Conselho de Ministros nº 13/2013, de 8 de março, que aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, nomeadamente na eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras discriminações;
- v) Resolução do Conselho de Ministros nº 102/2013, de 31 de dezembro, que aprovou o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014/2017) e que, na medida 13, refere o papel das empresas na prevenção e combate à violência doméstica e de género, no âmbito do Prémio PIQ (Prémio Igualdade é Qualidade que pretende distinguir boas práticas na área da violência doméstica e de género);
- vi) Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2013, de 31 de dezembro, que aprova o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017), e refere na área estratégica nº 3 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, medida 42: *“Monitorizar a aplicação do regime jurídico do setor empresarial do Estado, no que se refere à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração”*.
- vii) Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, e é aplicável, com as

- necessárias adaptações, ao setor empresarial local e ainda ao setor público empresarial das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.
- viii) Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho – D.R., IIS. De 2019-04-18, que determina os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, os termos da articulação de competências entre a CIG, a CMVM e a CITE, e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto;
- ix) Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto - D.R., IS, n.º 151/2019 - Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados A adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal - Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro - D.R., IS, n.º 177/2019.

---

## 3. INTRODUÇÃO

Em cumprimento da conjugação do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017 com o artigo 3.º e n.º 4 do artigo 6.º do Despacho Normativo nº 18/2019 e artigo 2.º do Despacho Normativo n.º 10-A/2020, que torna obrigatório as entidades dos setor público empresarial elaborem anualmente Planos para a Igualdade, desenvolve-se o presente Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2021, construído com base no Sistema de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, da experiência obtida na GEBALIS ao longo dos anos e, nas matrizes do Guião disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que integra as dimensões consideradas centrais ao tema da igualdade:

- > Estratégia, dimensão e valores;
- > Igualdade no acesso a emprego;
- > Formação inicial e contínua;
- > Igualdade nas condições de trabalho;
- > Proteção na parentalidade;
- > Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- > Prevenção da prática de assédio no trabalho.

O plano de Igualdade de Género da GEBALIS para 2021 tem como objetivo primordial garantir a manutenção das medidas anteriormente propostas no Plano de Igualdade de Género de 2016-2019, implementação das medidas ainda não concretizadas, criação de métricas para controlo da sua operacionalização, bem como o estabelecimento de novas medidas com vista à promoção de uma política de igualdade de género e de não discriminação adequada à natureza da empresa, instituindo objetivos estratégicos, através de boas práticas laborais, apoio profissional e de desenvolvimento pessoal, serviços e benefícios entre outros.

---

## 4. A GEBALIS – Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa

A GEBALIS é uma empresa municipal, de direito privado, com autonomia administrativa, patrimonial e financeira.

Foi criada em 1995 para garantir a gestão dos bairros habitacionais de construção municipal, que a Câmara Municipal de Lisboa lhe confiou.

Assegura uma política de gestão integrada, que visa a administração dos bairros, a melhoria da qualidade de vida das populações residentes e a conservação do património.

Baseia-se em critérios de proximidade. A gestão social, patrimonial e financeira dos bairros é efetuada através de gabinetes de bairro, compostos por equipas multidisciplinares.

Desenvolve a sua atividade de forma a tornar os bairros sob sua gestão - nas vertentes social, patrimonial e financeira - em unidades sustentáveis e com forte sentimento de pertença.

Em fevereiro de 2017, por solicitação da Câmara Municipal de Lisboa e em resultado da avaliação do serviço prestado à cidade de Lisboa, ampliou a sua área de intervenção para “gestão do património edificado habitacional que o Município decida afetar ao arrendamento” (Boletim Municipal da CML nº 1198, de 2/02/2017).

A 15 de Setembro de 2017 a GEBALIS fez a assinatura do seu primeiro Acordo de Empresa, com entrada em vigor das matérias nele fixadas em janeiro de 2018, sendo que muitas das práticas enunciadas em matéria de igualdade de género e medidas de conciliação, que vão para além da lei, mas que já estavam em vigor na empresa, foram transpostas para o Acordo assinado.

Em 2013 a GEBALIS foi uma das Empresas fundadoras do fórum “iGEN – Fórum das Organizações para Igualdade”, para a qual foi convidada na sequência dos reconhecimentos e Menções Honrosas do Prémio “Igualdade é Qualidade”.

No final de 2018 a GEBALIS é selecionada como organização bandeira e convidada a aderir ao Programa do Governo “Programa 3 em Linha - Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar”, tendo a Empresa assinado o “Pacto para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar” assumindo, assim, publicamente o compromisso de adotar a promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, como critério de gestão transversal a toda a estrutura da organização e a todos os seus Trabalhadores/a(s), no desenvolvimento da sua atividade.

A 26 de fevereiro de 2020 a empresa recebeu a Certificação na Norma Portuguesa 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

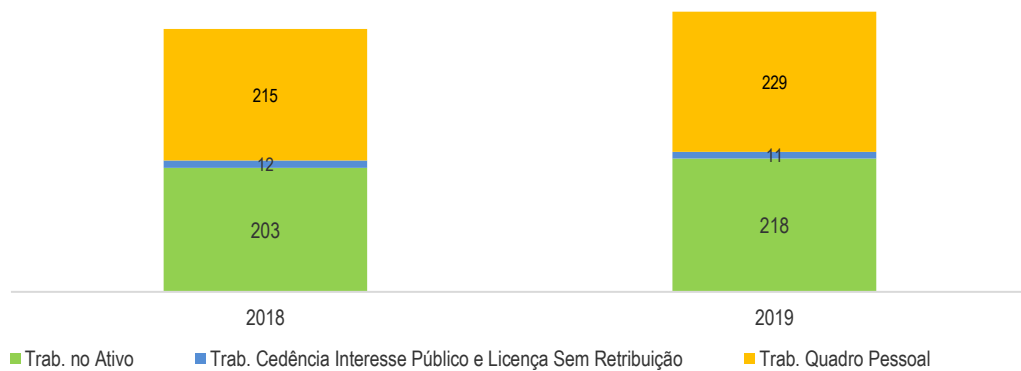
A GEBALIS trabalha assim, no presente e com perspetiva futura, de cidadania empresarial, diversidade e complementaridade de géneros, igualdade de oportunidades e de reconhecimento das necessidades da vida pessoal e das responsabilidades familiares das mulheres e homens trabalhadores/a(s), contribuindo para a ampliação da consciência coletiva, sobre as vantagens



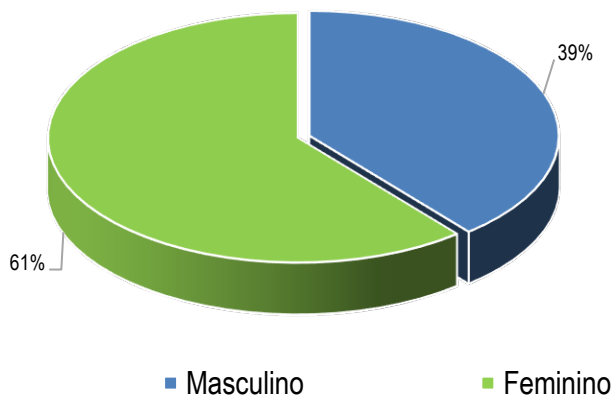
da igualdade de género e do papel que as organizações podem assumir na melhoria da qualidade de vida das Pessoas.

A atividade da GEBALIS desenvolve-se no Município de Lisboa, suportada por uma estrutura de funcionamento localizada em vários pontos da cidade, abrangendo 66 Bairros, um total de 22.163 Fogos e 1382 espaços não habitacionais (RAC 2019).

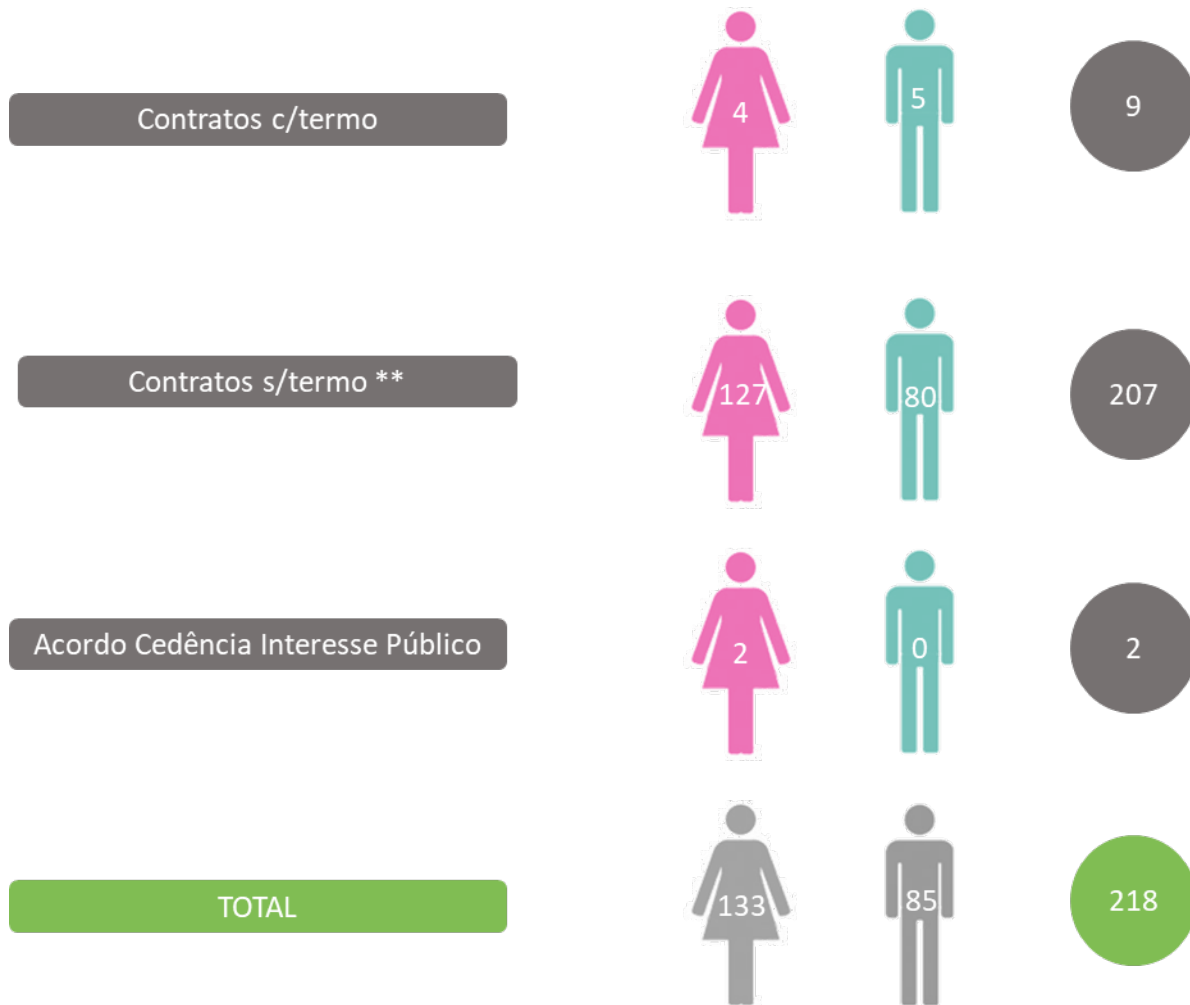
N. total de trabalhadores da GEBALIS



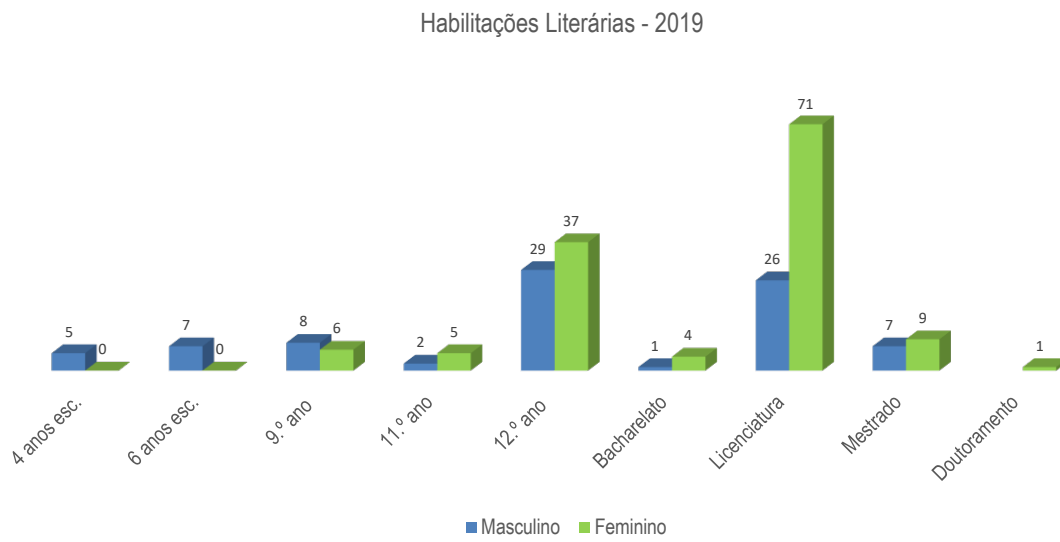
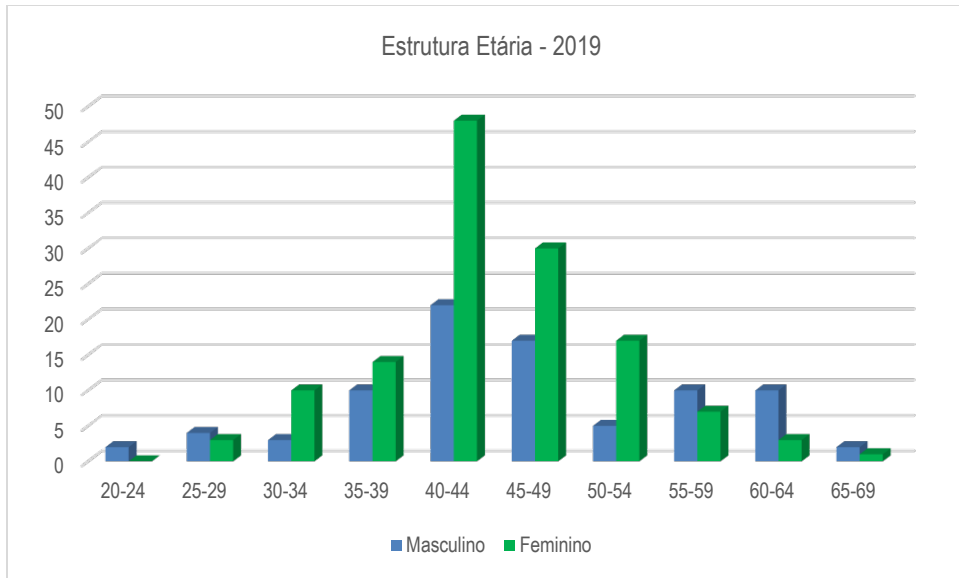
Segmentação por Género - 2019



NÚMERO DE TRABALHADORES, desagregado segundo a modalidade de vinculação, dados a Dezembro de 2019 dando cumprimento ao Artigo 43. da Lei 50/2012 de 31 de Agosto, alínea e):



Nota \*\* - não contabilizados 2 Homens em Licença Sem Retribuição; 3 Mulheres e 6 Homens a desempenharem funções noutras entidades.



---

## 5. PROPOSTAS DE AÇÕES EM CURSO E A IMPLEMENTAR

O presente Plano para a Igualdade de Género para o ano 2021 comporta a concretização de medidas e ações com vista à promoção da igualdade de género, tendo sido construído com base nos resultados de preenchimento da matriz de diagnóstico da CITE, cujas respostas negativas geraram a proposta de medidas preventivas.

Medida	Dimensão	Objetivos	Medidas	Resp.	Orçamento	Quando	Indicadores de Resultado	Meta
1	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, Relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), incluir menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa.	Introduzir em todos os documentos estratégicos da empresa o compromisso da igualdade de género e da responsabilidade social, bem como a elaboração de plano para a igualdade de género.	GTP	NA	Em curso	Documentos estratégicos atualizados  <i>(Documentos a considerar: Relatórios e planos de atividade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética)</i>	100%
2		Disponibilizar informação sobre igualdade de género e igualdade de oportunidades	Publicação regular nos canais comunicacionais da empresa de matérias sobre Igualdade de Género e igualdade de oportunidades	GTP GCI	NA	Em curso	Nº de Publicações realizadas	NA
3	Proteção na Parentalidade	Conceder aos Trabalhadores Homens, licenças parentais com duração superior ao previsto por Lei	Incentivar os homens ao gozo de licença parental, suportando mais 15 dias de licença parental, para além do previsto na Lei	GRH	15 x (valor médio diário de trabalho) x (Nº Trabalhadores/as)	Em curso	% de Trabalhadores que gozam de licença parental, por ano.	100%
4		Incentivo à Natalidade	Abono ao progenitor(a) pelo nascimento e em caso de plena adoção de cada filho(a)	GRH	(€ 500 por filho/a) x (Nº Trabalhadores/as)	Em curso	Nº de abonos concedidos, por ano.	100%

Medida	Dimensão	Objetivos	Medidas	Resp.	Orçamento	Quando	Indicadores de Resultado	Meta
5	Proteção na Parentalidade	Conceder aos Trabalhadores/as pais benefícios além da Lei	Oferta de ½ dia no dia de aniversário de filho/a dos/as Trabalhadores/as até à conclusão do 3º ciclo de escolaridade (9º ano)	GRH	(50% do valor de um dia de trabalho) x (Nº Trabalhadores/as)	Em curso	Nº Trabalhadores/as que beneficiaram da medida, por ano	100%
6			80% da retribuição em caso de assistência a filhas/os menor na proporção de 5 ausências anuais desde que o/a trabalhador/a não beneficie desse montante através do regime da seg. social /AE	SRH	(80% de valor médio de dia de trabalho) x 5 dias x (nº Trabalhadores/as)	Em curso	Nº Trabalhadoras/es que beneficiaram da medida, por ano.	NA
7			Abono mensal nunca inferior a 25% do IAS, por cada filho/a portador de deficiência	SRH	Valor 25% IAS X filhos/as portadores/as de deficiência X 12 meses	Em curso	Nº Trabalhadores/as beneficiários, com filho nestas condições.	100%
8			Cabaz Educação	Comissão de Trabalhadores/as GGA e GRH,	(Nº de cabazes) x (Valor médio cabaz)	Em curso	Nº Trabalhadores/as com filhos em idade escolar que beneficiaram da medida, por ano.	100%
9			Explicitar em sede de Acordo de Empresa medida de proteção de parentalidade relativa à adoção plena.	Inclusão em AE do direito dos Trabalhadores/as à dispensa para avaliação de condição de adoção plena	GRH	NA	A implementar	Inclusão da medida em sede de revisão do presente Acordo de Empresa

Medida	Dimensão	Objetivos	Medidas	Resp.	Orçamento	Quando	Indicadores de Resultado	Meta
10	Conciliação da atividade profissional com a Vida Familiar e Pessoal	Conceder aos Trabalhadores/as tempo de licença superior à prevista na Lei	Dispensa do dia de aniversário	GRH	(Valor médio de um dia de trabalho) x (Nº Trabalhadores/as)	Em curso	Nº Trabalhadores/as que beneficiaram da medida, por ano	100%
11			Dispensa de 10 horas anuais, sem perda de qualquer regalia.	GRH	10 x (Valor médio da hora de trabalho dos/as Trabalhadores/as)	Em curso	Nº Trabalhadores/as que beneficiaram da medida, por ano. E nº de horas acumuladas por ano.	100%
12		Contribuir para minimizar custos de relacionados com saúde dos trabalhadores(as) da Empresa.	80% da retribuição em caso de doença até ao máximo de 5 ausências anuais desde que o trabalhador não beneficie desse montante através do regime da Seg. Social.	GRH	(80% de valor médio de dia de trabalho) x 5 dias x (nº. Trabalhadores/as)	Em curso	Nº Trabalhadores/as que beneficiaram da medida, por ano.	NA
13			80 % do valor do prémio de um seguro de saúde, contratado pela empresa, para o trabalhadoras/es e descendentes; extensível ao cônjuge, ficando o prémio, na sua totalidade, a cargo do trabalhador/a	GRH	(80% participação da Gebalis) x (nº de Trabalhadoras/es e descendentes aderentes ao Seguro)	Em curso	Nº de Trabalhadoras/e que beneficiaram da medida, por ano.	NA

Medida	Dimensão	Objetivos	Medidas	Resp.	Orçamento	Quando	Indicadores de Resultado	Meta
14	Conciliação da atividade profissional com a Vida Familiar e Pessoal	Contribuir para minimizar custos de relacionados com saúde dos trabalhadores(as) da Empresa.	Apoio para estudos - Abono a Trabalhador/a estudante enquanto incentivo ao desenvolvimento pessoal e educacional.	GRH	valor por ano letivo nunca inferior a 50% da remuneração mínima garantida. Concedido ao Trabalhador na obtenção de novos níveis de escolaridade.	Em curso	Nº Trabalhadoras/e s que beneficiaram da medida, por ano.	NA
15			Dispensa aos/as trabalhadores/as com doença Oncológica ou Crónica para consultas ou tratamentos, sem perda de qualquer regalia.	GRH		Em curso	Nº Trabalhadoras/e s que por ano beneficiaram da medida.	NA
16	Formação inicial e continua	Incluir no Plano de Formação anual módulo(s) relacionado(s) com a temática da Igualdade entre Mulheres e Homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção da parentalidade; conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal; assédio moral e sexual no trabalho.	Criação de módulo (s) específicos sobre as temáticas de Igualdade de Género e/ou agregar módulos desta formação específica noutros cursos de formação	GRH e GTP	Do orçamento do Plano de Formação	A implementar	Nº módulos incluídos em Plano de Formação. Nº de Trabalhadores que frequentaram os módulos de formação sobre Igualdade de Género.	



Medida	Dimensão	Objetivos	Medidas	Resp.	Orçamento	Quando	Indicadores de Resultado	Meta
17		Atualizar conhecimentos no regresso ao trabalho de trabalhadoras/es que tenham interrompido por períodos longos.	Promoção de ações de formação, práticas de mentoria, aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento ( <i>sponsorship</i> ) para trabalhadores/as que estiverem ausentes por períodos iguais ou superiores a 6 meses	GRH e respetiva Unidade e Orgânica	Do orçamento do Plano de Formação	A implementar	% Nº de trabalhadores que regressaram de ausência prolongada, no ano e participaram em ações e nº de trabalhadores total regressados.	50%

---

## 6. MONITORIZAÇÃO DO PLANO IGUALDADE 2021

### COMITÉ DE IGUALDADE DE GÉNERO

Pretende-se durante o período em apreço, proceder à criação de um Comité (Grupo de Trabalho Interno) para a Igualdade entre mulheres e homens, formalizando as respetivas competências, sendo que entre elas haverá a responsabilidade de produzir um relatório anual, de preferência durante o mês de Setembro, com avaliação dos resultados, aferindo quem usufrui das medidas, perceber médias e tendências para informar sobre introdução de possíveis melhorias e/ou alterações, adequadas às medidas já implementadas.

O relatório elaborado servirá de base à construção do Plano de Igualdade para o ano seguinte, que incluirá, se adequado, a implementação de medidas corretivas e/ou novas medidas.

Sempre que se façam inquéritos de satisfação, internos e externos, haverá o esforço de inclusão questões da dimensão “Igualdade de Género” relativas ao impacto das medidas consagradas no presente Plano.

O Comité de Igualdade de Género (equipa de monitorização e avaliação) deverá ser composto, por: 1 representante do Gabinete de Recursos Humanos, 1 representante do Gabinete Técnico e Planeamento e 1 representante da Comissão de Ética, a indicar anualmente.

### Legenda: Unidades Orgânicas GEBALIS:

GRH: Gabinete de Recursos Humanos

GTP: Gabinete Técnico e Planeamento

GCI: Gabinete Comunicação e Imagem

DIL: Divisão de Intervenção Local

DCP: Direção Conservação e Património

DTSI: Direção Tecnologias e Sistemas de Informação

---

GEBALIS, 05/11/2021